
Djøfs seniorarbejdsmarkedspolitik

September 2016



Tænk længere

Djøfs seniorarbejdsmarkedspolitik

Den økonomiske vækst i Danmark forudsætter, at der er tilstrækkelig og veluddannet arbejdskraft. Det er en del af grundlaget for Folketingets beslutning om at hæve folkepensionsalderen. Danskerne kan med andre ord se frem til et længere arbejdsliv.

Derfor er det vigtigt, at politikere og arbejdsmarkedets parter i fællesskab gør en ekstra indsats for løbende at fastholde og udvikle arbejdsstyrken, ikke mindst den erfarne andel. Nødvendigheden skal også ses i lyset af, at årgangene bliver mindre, og at arbejdskraftudbuddet dermed alt andet lige skrumper.

Med denne seniorarbejdsmarkedspolitik giver Djøf sit overordnede bud på, hvordan danskerne kan forblive produktive på arbejdsmarkedet så længe som muligt.

1. Resumé af seniorarbejdsmarkedspolitikken

Djøf vil arbejde for, at:

- > Lønmodtagerne er bevidste om deres medansvar for, at de fortsat udvikler og dygtiggør sig i forhold til fremtidens arbejdsmarked
- > Sikre de bedste vilkår og rammer, så seniorerne blandt lønmodtagere inden for Djøfs faglige områder kan blive på arbejdsmarkedet længst muligt
- > Arbejdsgiverne, private som offentlige, sikrer, at alle medarbejdere løbende kompetenceudvikles i forhold til opgaverne nu og fremover
- > Arbejdsgiverne er opmærksomme på, hvor afgørende forskellig fleksibilitet i ansættelsen er for fastholdelsen af seniorer
- > Samfundet anerkender seniorer som en stærk og erfaren arbejdskraft, herunder en accept af, at eventuelle ønsker om at træde til siden eller ned af karrierestigen ikke tolkes som et ønske om at forlade arbejdsmarkedet
- > Nuværende aftalte ordninger for tilbagetrækning fastholdes
- > De lønmodtagere, som af forskellige grunde, f.eks. fysisk eller psykisk nedslidning eller sygdom, ikke længere kan klare arbejdsmarkedets krav, får mulighed for en værdig tilbagetrækning uafhængigt af antal beskæftigede år.

Da der er tale om væsentlige problemstillinger for samfundet, foreslår Djøf, at regeringen etablerer en tværgående kommission, der skal se på udvikling af fastholdelse af seniorarbejdskraften i Danmark.

2. Udgangspunkt for Djøfs seniorarbejdsmarkedspolitik

Djøfs udgangspunkt er ønsket om udvikling og fastholdelse af arbejdskraften. Djøf vil i det daglige arbejde have fokus på, hvordan der skabes de bedste vilkår og rammer for, at ældre og erfarne lønmodtagere inden for Djøfs faglige områder bliver på arbejdsmarkedet længst muligt.

Faktorer som fysisk eller psykisk nedslidning og sygdom kan spille ind, så det ikke er muligt at bevare arbejdssevnen. Men generelt er stadig flere lønmodtagere længere på arbejdsmarkedet end for blot få år tilbage. En del af forklaringen skal findes i opstramningen af reglerne for efterløn, men seniorers helbredstilstand og især lysten til at blive på arbejdsmarkedet er stigende. Flere og flere vil gerne fortsat bidrage til arbejdspladsen.



Seniorforsker fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), Mona Larsen, skrev i oktober 2015, at 48 pct. af de 60-64 årige i dag er på arbejdsmarkedet i forhold til en andel på 30 pct. i 1999. Der er især sket en stigning for kvindernes vedkommende: Hvor 21 pct. af kvinderne arbejdede i 1999, er det lidt over 40 pct. i dag.

Hvis samfundet skal lykkes med at fastholde seniorer i endnu højere grad, så kræver det en fælles bevidsthed og indsats fra politisk side, den enkelte lønmodtager samt fra arbejdsgiverne både i det offentlige og private.

3. Samfundet

På samfundsplan er der brug for en reel anerkendelse af, at alle arbejdstagere uanset alder, kan bidrage til væksten og produktiviteten i samfundet. Erfarne lønmodtagere har eksempelvis værdifuld viden og erfaringer, der er en stor gevinst for samfundet.

Men der er fortsat et paradoks mellem ord og handling. En undersøgelse af afskedigelser fra 2015 blandt Djøfs medlemmer i den offentlige sektor viste tydeligt, at de ældste var stærkt overrepræsenteret i forhold til afsked. Det sender signaler om, at erfarne medarbejders markedsværdi ikke er i så høj kurs.

Det må vendes til en tydelig politisk indsats for at anerkende seniorers bidrag på arbejdsmarkedet som en uundværlig ressource for virksomhederne og samfundet.

Arbejdspladserne bør også afspejle sammensætningen i samfundet ud fra et mangfoldighedsperspektiv. Derfor er det også et værdisæt og en fastholdelseskultur, der skal arbejdes med. I den forbindelse er det også vigtigt, at der i samfundet er en bred accept af, at den enkelte kan have et ønske om at træde til siden eller ned af karrierestigen, uden at det dermed skal tolkes som et ønske om helt at forlade arbejdsmarkedet.

Djøf finder det vigtigt, at lønmodtagere får bedre mulighed for en værdig tilbagetrækning efter årene på arbejdsmarkedet uafhængigt af antal beskæftigede år, hvis de ikke længere kan klare arbejdsmarkedets krav på grund af eksempelvis fysisk eller psykisk nedslidning eller sygdom.

Det er vigtigt for samfundet som helhed, at alle, der kan og vil, får mulighed for at bidrage til arbejdsmarkedet. Men da der samtidig er tale om komplekse problemer, foreslår Djøf, at regeringen går forrest og opretter en seniorarbejdsmarkedskommission. Den skal bidrage med viden og bud på løsninger, så seniorer i højere grad kan bidrage konstruktivt helt frem til pensionering.

4. Arbejdsmarkedets parter

Hvis det skal lykkes at fastholde lønmodtagerne længere på arbejdsmarkedet, må arbejdsmarkedets parter i fællesskab påtage sig et ansvar for at sikre den nødvendige og kompetente arbejdskraft, der er forudsætningen for vækst og innovation på de danske arbejdspladser.

Der sker i dag en voldsom udvikling på de danske arbejdspladser, ikke mindst som følge af digitaliseringen og automatiseringen. Og den udvikling ser ikke ud til at aftage i de kommende år.

Alle lønmodtagere skal derfor være indstillet på, gennem hele deres arbejdsliv, at tage medansvar for at udvikle såvel deres kompetencer og markedsværdi.



Det er særligt vigtigt, at færdigheder og kompetencer er opdaterede i tilfælde af ledighed. Beskæftigelsesministeriet beskrev i 2015, at seniorer ikke har en markant anderledes ledighed end andre lønmodtagere, men de har sværere ved at komme tilbage i job i tilfælde af ledighed. Det er et centralt problem, der skal løses.

Djøf vil derfor arbejde for, at lønmodtagerne er bevidste om deres medansvar for fortsat udvikling af deres kompetencer.

Djøf understøtter i dag den indsats på flere måder:

- > Der udvikles løbende et omfattende program til efteruddannelse på højt niveau, som tilbydes medlemmerne.
- > Der er rig mulighed for netværksdannelse under de talrige udbudte arrangementer til alle medlemmer og
- > Der tilbydes flere forskellige typer af mentorordninger, som alle kan have glæde af.

På arbejdsgiversiden står ledelserne på de enkelte arbejdspladser over for en voksende udfordring med at fastholde seniorer, der ofte er kulturbærere og en værdifuld videns ressource i virksomheden. For selv om folkepensionsalderen hæves, er der stadig mulighed for, at seniorer kan vælge at leve af egen opsparing eller optjent arbejdsmarkedspension flere år før den officielle pensionsalder, hvis de ikke føler sig værdsat på arbejdsmarkedet.

Hvis arbejdsgiverne skal lykkes med i højere grad at fastholde seniorer, er det vigtigt, at de lytter til medarbejdernes behov. Ofte skal der små ting til for at fastholde med succes.

Hvis en arbejdsplads vælger at udarbejde en seniorpolitik, er det vigtigt, at den ikke er begrænsende eller sætter en aldersgruppe i bås. I stedet kan virksomheder – både offentlige og private – med fordel fokusere på en helhedsorienteret personalepolitik, der tager højde for, at medarbejderne er forskellige steder i arbejdslivet. Og så skal politikken udgangspunkt være udvikling og ikke afvikling.

Djøf vil derfor arbejde for, at både offentlige og private arbejdsgivere hele tiden er deres ledelsesansvar bevidst, så de sikrer, at alle aldersgrupper på arbejdspladsen fortsat kompetenceudvikles og dermed står stærkt i forhold til, hvilke opgaver der skal løses også i fremtiden.

5. Hvad viser undersøgelser

Helt konkret er det velbeskrevet i undersøgelser fra blandt andre Ældre Sagen og Djøf (DeFacto 2014), at en øget mulighed for fleksibilitet i jobbet står højt på seniorers ønskeseddel. Det kan være i form af fleksible mødetider, nedsat tid, nedtrapning af arbejdstid, orlovsmulighed, mere ferie, mindre psykisk belastende opgaver og mindre ledelsesansvar.

De ansatte efterspørger også fortsat udvikling og efteruddannelse. Især seniorerne i den private sektor oplever, at de ikke får tilbud om efteruddannelse i samme omfang som deres yngre kollegaer på arbejdspladsen.

Mange oplever også både i den offentlige og private sektor, at arbejdsgiveren ikke gør en aktiv indsats for at beholde dem på arbejdspladsen. Her er det oplagt at sætte ind, hvis arbejdsgiverne vil sikre sig den nødvendige kvalificerede og erfarne arbejdskraft.



Endelig tilkendegiver en del, at en vigtig forudsætning for, at de bliver længere på arbejdsmarkedet er, at de oplever en bedre ledelse. Der er altså en uoverensstemmelse mellem den ledelse, de får, og den ledelse de ønsker. Et problem, der i høj grad kan medvirke til en oplevelse af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

God ledelse handler her også om, at den enkelte sikres et ordentligt indhold i arbejdet, at den ansatte oplever at blive set og hørt og dermed føler sig værdsat.

Dette underbygges også af en undersøgelse fra Videncenter for Arbejdsmiljø, som har fulgt en lang række seniorer fra 2008 til 2012. Undersøgelsen, som blev offentliggjort den 17. maj 2016, beskriver, at især fem psykosociale faktorer skal være i orden, hvis seniorer skal fastholdes:

- > Høj grad af jobtilfredshed
- > Gode muligheder for udvikling
- > Høj grad af anerkendelse fra ledelsen
- > Ingen aldersdiskrimination
- > Høj grad af indflydelse i arbejdet

Forskningen og analyser viser med andre ord såvel et stort potentiale som mulige veje til fastholdelse af den erfarne arbejdskraft. Men i virkelighedens verden er der stadig et stykke vej endnu.

Med denne seniorarbejdsmarkedspolitik og forslaget om en seniorarbejdsmarkedskommission håber Djøf, at det danske arbejdsmarked sammen med Christiansborg kan sætte turbo på den intention om længere tid på arbejdsmarkedet, der er enighed om.





Djøl
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djolf.dk

Djøl arbejder for vækst

Som faglig organisation har Djøl en klar politisk dagsorden, der handler om at sikre vækst. Et samfund i vækst skaber flere arbejdspladser. Også til djøfere. Men vækst kommer ikke ud af den blå luft. Det kræver gode uddannelser, sunde arbejdspladser, ordentlige arbejdsvilkår og dygtige ledere. Der er behov for langsigtede strategier. Ikke lappeløsninger. Det er vores udgangspunkt, når vi varetager medlemmernes interesser. På Christiansborg og i den offentlige debat.

Djøl er ikke partipolitisk. Røde partier kalder os blå, og blå partier kalder os røde. Det er et tegn på, at vi lykkes med at gå efter sagen. Og ikke efter en bestemt side i Folketinget.

Med over 89.000 medlemmer i ryggen har vi styrken til at gøre en forskel.

djolf.dk/presse-og-politik