

Fremtidens seniorarbejdsliv

– anbefalinger fra Seniortænk tanken

— Seniortænk tanken for —
et længere & godt
seniorarbejdsliv

Seniortænk tanken
Holmens Kanal 20
1060 København K
mail@seniortaenketanken.dk
www.seniortaenketanken.dk

Download hele rapporten om fremtidens seniorarbejdsliv
på www.seniortænk tanken.dk/ anbefalinger

Udgivet: 2019, 1. udgave
Oplag: 100
Fotos: Jens Hasse (Chili Foto)
Design: Operate
Tryk: Rosendahl
ISBN: 87-91892-39-2

Indhold

- 5 Fremtidens seniorarbejdsliv
– anbefalinger fra Seniortænk tanken

- 10 Overblik: Anbefalinger

- 12 Kapitel 1: Et godt og langt arbejdsliv
- 16 Kapitel 2: Hurtigt tilbage i job
- 22 Kapitel 3: Tilbagetrækningsvalget

- 27 Kapitel 4: Viden
 - 28 Viden om seniorernes arbejdsmarked
 - 35 Viden om arbejdspladsens rolle
 - 37 Viden om samfundets rolle

- 50 Kommissorium for tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv



»Jeg kan ikke sige, hvad der skal til, for at jeg stopper. Så længe jeg kan følge med fysisk og i ånden, så bliver jeg ved. De 30 timer om ugen er foreløbig meget passende.«

Britta, 67 år og SOSU-assistent

Fremtidens seniorarbejdsliv

– anbefalinger fra Seniortænk tanken

Der sker i disse år en række forandringer i vores samfund, når det kommer til vores levetid, sundhed, uddannelse, teknologi og arbejdsmarked. Disse forandringer åbner nye muligheder for den enkelte, for arbejdspladserne og for samfundet som helhed. De vil også stille nye krav til os alle.

Vi skal møde de nye muligheder og udfordringer med åbne øjne. Velfærdssamfundet i Danmark bygger på en kollektiv social samfundskontrakt, hvor alle bidrager efter bedste evne, hvilket sikrer grundlaget for finansieringen af velfærdsstaten. Denne samfundskontrakt har vi i Danmark gradvist opbygget og tilpasset til de muligheder og udfordringer, der løbende opstår, med vægt på lige dele fleksibilitet og solidaritet.

Befolkningens sundhed og levetid har forbedret sig markant i løbet af de seneste årtier. For 100 år siden var den forventede levealder i Danmark for 60-årige 76 år for både mænd og kvinder. For 50 år siden var den 77 år for mænd og 80 år for kvinder, og i dag er den 82 år for mænd og 85 år for kvinder.

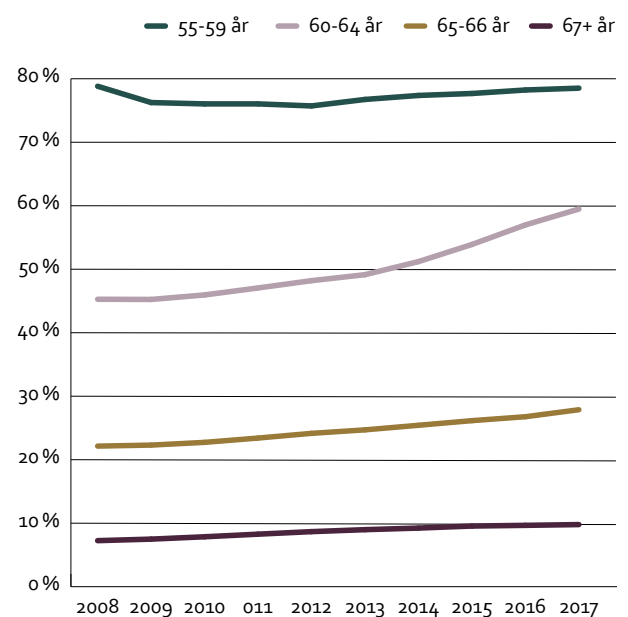
Vores stigende levetid og den demografiske ændring med mindre ungdomsårgange siden efterkrigs generationen betyder alt andet lige flere ældre, samt at personer i den erhvervsaktive alder udgør en mindre andel af den samlede befolkning. Derfor er en fortsat øget tilknytning til arbejdsmarkedet væsentlig for at sikre den danske velstand i fremtiden.

Hvis vi ikke tilpasser os den demografiske udvikling, risikerer vi at komme til at mangle de hænder, som skal være med til at levere offentlig service og omsorg. Og da vi betaler størstedelen af vores skatter gennem vores arbejdsindkomst, risikerer velfærdssamfundets økonomi at komme ud af balance, hvis færre i arbejde skal forsørge flere på pension.

Flere vil fortsætte på arbejdsmarkedet

På grund af ændringerne i befolkningens levetid og sammensætning har vi som samfund hårdt brug for seniorernes arbejdskraft. Derfor er det glædeligt, at danskerne allerede i stigende grad fortsætter længere på arbejdsmarkedet end tidligere – det gælder både i årene op til og efter folkepensionsalderen. Udviklingen ses tydeligt hos de 60-64-årige og 65-66-årige, hvor beskæftigelsen er steget med hhv. 14 og 6 procentpoint siden 2008, svarende til en stigning på 40.000 personer. Som figur 0.1 viser, var tre ud af fem af de 60-64-årige i 2017 i arbejde, imens hhv. 28 pct. af de 65-66 årige og 10 pct. over 67 valgte at arbejde efter folkepensionsalderen.

Figur 0.1 Beskæftigelsesfrekvens for danskere over 55 år



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Anm.: Beskæftigelsesfrekvensen for personer på 67 år og derover indeholder alle ældre aldersgrupper.

Det hører med til udviklingen, at der i løbet af de seneste årtier er sket forbedringer i danskernes generelle sundhed og uddannelsesniveau samt i arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, bl.a. i takt med den teknologiske udvikling. Selvom vi ikke er i mål på disse områder, har mulighederne og normerne på mange arbejdspladser ændret sig fra dengang, hvor man var i slutningen af sit arbejdsliv, når man var i midten af 50'erne.

Den positive økonomiske udvikling med senere tilbagetrækning er udtryk for, at flere både kan og ønsker en senere tilbagetrækning i forhold til tidligere. Udviklingen kan også afspejle, at ændrede økonomiske tilskyndelser til senere tilbagetrækning fra tidligere reformer, har påvirket tilbagetrækningsmønstret.

Arbejdet er for mange en vigtig del af identiteten, og arbejdspladsen udgør et vigtigt fællesskab. Samtidig ændrer synet på alder i samfundet sig i takt med, at vi lever længere. I dag, hvor en 50-årig har mere end 15 år tilbage på arbejdsmarkedet frem til folkepensionsalderen, er det næppe meningsfuldt at kalde personer under 60 år for seniorer.

Hvornår er man så senior? Det er et vanskeligt spørgsmål at besvare, da det at føle sig ældre er meget individuelt. Det afhænger blandt andet af, hvilken type arbejdsliv man har haft, hvordan alder opfattes på arbejdspladsen, familiemæssige forhold og helbred. For nogle vil det at blive kaldt senior som 60-årig føles stigmatiserende, mens det for andre vil være helt naturligt.

For at have et analytisk grundlag, der giver mulighed for at sammenligne forskellige aldersgrupper, har vi i Senior-tænk tanken primært arbejdet med målgruppen i intervallerne 55-59-årige, 60-64-årige og 65+-årige.

Vi mener, at der er behov for at se nærmere på, hvordan vi kan skabe endnu bedre rammer for de mange seniorer, der kan og ønsker at forblive på arbejdsmarkedet, samt hvordan vi kan give endnu flere lyst til og mulighed for at tage nogle ekstra år på arbejdsmarkedet. Det mål har været fokus for Seniortænk tankens arbejde. Vi har således ikke haft til opgave at se på tiltag over for seniorer, der ikke længere har helbredet til at blive på arbejdsmarkedet, og som har brug for at trække sig tilbage før folkepensionsalderen.

Vi anerkender, at der er seniorer, der ikke er i stand til at fortsætte på arbejdsmarkedet på grund af problemer med helbredet.

Potentialet for seniorarbejdskraft

I en europæisk kontekst ligger Danmark relativt højt med en beskæftigelsesfrekvens¹ i 2018 på 70,7 pct. i aldersgruppen 55-64 år. Det er væsentligt over EU-gennemsnittet på 58,7 pct. og højere end for lande som Holland (67,7 pct.), Storbritannien (65,3 pct.) og Frankrig (52,1 pct.), men dog lidt lavere end for lande som Tyskland (71,4 pct.) og Schweiz (72,6 pct.).

Sammenligner vi os med de øvrige skandinaviske lande, bliver det dog tydeligt, at der endnu er et betydeligt potentiale for at øge beskæftigelsen blandt danske seniorer. Således er både Sverige og Norge markant bedre til at fastholde seniorer i job, idet andelen af seniorer i aldersgruppen 55-64 år, som fortsætter med at arbejde, var 77,9 pct. i Sverige og 72,0 pct. i Norge, mens det gør sig gældende for 70,7 pct. i Danmark.

Et lille tankeeksperiment – hvis Danmark kunne komme op på det svenske niveau, ville det svare til at øge beskæftigelsen med omkring 50.000 personer. Ud fra et groft skøn ville dette svare til en forbedring af de offentlige finanser med ca. 13,5 mia. kr., et beløb højere end udgifterne til 20.000 sygeplejersker.

Fra strukturreformer til lokale løsninger

Med Velfærdsaftalen i 2006 og Tilbagetrækningsaftalen i 2011 er der politisk gennemført betydelige reformer af vores tilbagetrækningsystem, og der er etableret det grundlæggende princip, at danskerne skal blive længere på arbejdsmarkedet, når den gennemsnitlige levetid stiger. Disse strukturpolitiske reformer har haft fokus på at øge arbejdsudbuddet og er afgørende for finansieringen af vores velfærdssamfund og udbuddet af arbejdskraft i mange brancher.

Samtidig med at politiske aftaler har ændret på alderskravet for retten til efterløn og folkepension, ser vi en tendens til, at flere fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen. Således var den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for personer tæt på folkepensionsalderen i 2017 65,2 år, hvilket var højere end både efterlønsalderen på 62 år og folkepensionsalderen på 65 år². Det peger i retning af, at strukturreformerne har haft en effekt på arbejdsudbuddet, men at flere og flere seniorer også motiveres af andre faktorer. Flere studier har desuden peget på, at mange gerne vil arbejde så længe som muligt³.

I tænketanken har vi spurgt os selv, om vi som samfund er klædt på til at sikre gode rammer og kvalitet i den sidste

1 Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere beregnes ved at dividere antallet af beskæftigede i alderen 55 til 64 år med den samlede befolkning i samme aldersgruppe. Indikatorer er baseret på EU's Labor Force Survey.
2 Tilbagetrækningsalderen er opgjort baseret på, hvornår personer begynder at modtage folkepension eller efterløn samt overgår til en erhvervsindkomst på mindre end 115.000 kr. i 2016 priser. Kun personer over 59 år indgår i beregningen, Forsikring & Pension, 2019
3 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, SeniorArbejdsliv 2019; Ældre Sagen, Fremtidsstudie 2015

del af arbejdslivet. Her mener vi, at vi stadig har en stor og vigtig opgave foran os, hvis vi skal ændre grundantagelsen blandt mange seniorer og i samfundet om, at arbejdslivet automatisk stopper ved folkepensionsalderen.

Samlet set er det vores vurdering, at der er behov for et større fokus på at understøtte den enkeltes mulighed for at blive ved med at være en aktiv del af arbejdsmarkedet. Blikket skal bl.a. vendes mod lokale og fleksible løsninger for den enkelte, både når det kommer til de forskellige aktører, økonomi og værktøjer.

Det er en opgave, som kræver et stort engagement og samarbejde fra arbejdspladser, kollegaer, seniorerne selv, jobcentre, pensionselskaber, a-kasser, arbejdsmarkedets parter og fra politisk side. Det er samtidig en opgave, som Danmark er særligt godt rustet til i kraft af den danske model.

Langsigtet målsætning og Partnerskab

Seniortænk tanken har i perioden august 2018-november 2019 afholdt 12 møder. Vi har desuden besøgt en række arbejdspladser, som arbejder aktivt med at fastholde deres erfarne seniormedarbejdere. Vi har bl.a. besøgt et slagteri og en kommune med fokus på fastholdelse inden for sociale forhold og beskæftigelse samt sundhed og omsorg.

På vores arbejdspladsbesøg har vi haft mulighed for at tale med både ledere, HR-medarbejdere, seniormedarbejdere samt deres kollegaer. På den baggrund har vi fået et billede af udfordringerne og mulighederne for fastholdelse af seniorer på de danske arbejdspladser. Vi har i vores arbejde inddraget den nyeste viden på området, herunder fra vores nordiske naboer, og desuden har vi gennemført en række analyser. Tænk tankens samlede analysegrundlag kan findes på www.seniortaenketanken.dk.

Nærværende rapport indeholder på den baggrund vores samlede anbefalinger til at give endnu flere danskere, der kan og vil, de bedste muligheder for et langt og godt arbejdsliv. Anbefalingerne støtter op om tænketankens langsigtede målsætning.

Langsigtet målsætning

Beskæftigelsesfrekvensen for seniorer i aldersgruppen 60-70 år skal år for år bevæge sig tættere på arbejdsmarkedets gennemsnit

Boks 0.1

Velfærdsaftalen (2006) og Tilbagetrækningsaftalen (2011) har i lyset af stigninger i danskernes levetid betydet ændringer af retten til folkepension og efterløn:

- Der er etableret et generelt princip om, at folkepensionsalderen stiger ved stigninger i levetiden med udgangspunkt i, at danskerne gennemsnitligt skal have 14,5 år på folkepension.
- Folkepensionsalderen bliver gradvist forhøjet til 67 år i perioden 2019-2022 og reguleres yderligere til 68 år i 2030.
- Efterlønsalderen er gradvist blevet sat op med to år fra 2014 til 2017 til 62 år. Efterlønsperioden forkortes gradvist fra fem til tre år før folkepensionsalderen fra 2018 til 2023.
- Velfærdsaftalen skønnes af Finansministeriet at øge den strukturelle beskæftigelse i Danmark med 105.000 personer frem mod 2025 og yderligere i årene efter. Tilbagetrækningsaftalen skønnes at øge beskæftigelsen med 60.000 personer.

En fortsat stigning i seniorernes beskæftigelse kræver et vedvarende fokus for at skabe den kulturændring, som det i sidste ende er at ændre vores syn på alder i en arbejdsmæssig sammenhæng, og en løbende forbedring af danskernes sundhed og arbejdsmiljø. Vi er samtidig bevidste om, at der fortsat vil være seniorer, for hvem helbredet vil udgøre en barriere for at arbejde i samme omfang som tidligere i arbejdslivet.

For at understøtte den langsigtede målsætning, har vi i tænketanken formuleret tre overordnede sigtelinjer:

- Der skal etableres bedre muligheder og vilkår for det lange arbejdsliv.
- Ledige seniorer skal lige så hurtigt tilbage i job som andre grupper af ledige.
- Det skal være nemmere at gennemskue fordelene ved at udskyde tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Anbefaling 1

Der etableres et Partnerskab mellem regeringen og de centrale aktører på området, som samarbejder om, at beskæftigelsen for seniorer fortsat stiger

Skal vores langsigtede målsætning og sigtelinjer indfries, kræver det, at de lokale løsninger kommer helt ud på de enkelte arbejdspladser at leve. Anbefalingen er bl.a. inspireret af Norge, hvor der er gode erfaringer med et sådant samarbejde.

Vi anbefaler, at Partnerskabet mødes en gang årligt for at følge udviklingen og bidrage til, at målsætningen og sigtelinjerne realiseres. Partnerskabets aktører følger årligt op på, hvilke skridt der skal tages for at understøtte, at sigtelinjerne og dermed den langsigtede målsætning realiseres. Partnerskabet skal stå på den nyeste viden på området, herunder det vidensgrundlag, der er lagt med tænketanken, og viden fra bl.a. VIVE, universiteterne og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Udgangspunktet for et langt og godt arbejdsliv er et godt helbred. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø bidrager til medarbejdernes og seniorernes helbred og arbejdsevne. En central brik i indsatsen for et langt og godt arbejdsliv er derfor en forebyggende indsats for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats understøtter et langt og godt arbejdsliv og kommer til at danne grundlag for, at flere har mulighed for og lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Nærværende rapport skal ses i sammenhæng med den politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats⁴.

Læsevejledning

Vi har organiseret arbejdet i tænketanken efter de tre temaer i vores sigtelinjer, som vi også har valgt at lade afrapporteringen følge. Først og fremmest skal vi som samfund have fokus på, hvordan vi kan forbedre rammerne for det lange arbejdsliv på både private og offentlige arbejdspladser, så så mange som muligt får lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet. Dernæst skal vi blive bedre til at hjælpe seniorer uden for arbejdsmarkedet med at komme tilbage i job – og det uanset om de er under eller over folkepensionsalderen. Endelig skal information om fordelene ved at udskyde tilbagetrækningen og mulighederne for at gøre det fleksibelt være enklere og mere tilgængelige.

Som beskrevet ovenfor er der mange aktører, der hver især og sammen skal bidrage til at realisere vores langsigtede målsætning, sigtelinjer og anbefalinger. Nogle anbefalinger kræver handling fra politisk side, andre kræver opfølgning fra arbejdsmarkedets parter, og atter andre kræver, at jobcentre, pensionskasser, a-kasser, arbejdspladserne, kollegaerne og seniorerne selv går aktivt ind i arbejdet for at styrke fastholdelsen.

I kapitel 1 *Et godt og langt arbejdsliv* sætter vi fokus på fastholdelse af seniorer, der er i arbejde, herunder de faktorer der har betydning for seniorers beslutning om at fortsætte i arbejde eller trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Anbefalingerne i dette kapitel retter sig bl.a. til arbejdsmarkedets parter, arbejdspladserne, kollegaerne, seniorerne selv og politikerne.

Vi bruger igennem rapporten begrebet arbejdspladser bredt, således at det favner ledere, kollegaer og seniorer.

I kapitel 2 *Hurtigt tilbage i job* sætter vi fokus på, hvordan vi kan blive bedre til at understøtte, at seniorer, der mister deres job, hurtigt kommer tilbage på arbejdsmarkedet. Seniorer, der en gang har trukket sig tilbage fx på grund af deres ægtefælle, men som gerne vil være en del af det arbejdende fællesskab igen, skal også have hjælp til at komme i job. Anbefalingerne i dette kapitel retter sig særligt til jobcentre, a-kasser og politikerne.

I kapitel 3 *Tilbagetrækningsvalget* sætter vi fokus på seniorernes mulighed for at gennemskue fordelene ved at udskyde tilbagetrækningen. Anbefalingerne i dette kapitel retter sig bl.a. til pensionskasserne, seniorerne selv og politikerne.

I Kapitel 4 *Viden* uddyber vi den viden, der ligger til grund for anbefalingerne.

Økonomi

Seniortænketanken har haft til opgave at se på, hvordan man kan skabe rammerne for, at endnu flere danskere, som har lyst til det og mulighed for det, bliver længere på arbejdsmarkedet. Det har været udgangspunktet for tænketankens arbejde.

Fremgangen i antallet af seniorer, der er i beskæftigelse, har allerede bidraget væsentligt til fremgangen i den generelle beskæftigelse⁵. Ifølge Finansministeriet har en højere erhvervsfrekvens for 60-70-årige bidraget med mere end en tredjedel af den samlede arbejdsstyrkeudvidelse siden 2013⁶.

⁴ <https://bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/ny-og-forbedret-arbejdsmiljoindsats/>

⁵ De Økonomiske Råd, Dansk Økonomi, forår 2019.

⁶ Finansministeriet, Økonomisk Redegørelse, august 2019.

Meget tyder på, at der fortsat er et uudnyttet potentiale. Hvis vi kan få en femtedel af de seniorer, der i dag går på folkepension, til at arbejde et ekstra år på fuld tid, ville det give ca. 12.800 flere hænder på arbejdsmarkedet. Og det ville give ca. 6.900 flere, hvis de arbejdede 20 timer om ugen et år ekstra. Tilsvarende, hvis kvinder i alderen 60-74 år havde samme beskæftigelsesfrekvens som mænd i samme aldersgruppe, kunne det øge beskæftigelsen med ca. 68.000 personer.

Vi mener, at Seniortænk tankens 20 anbefalinger udgør et positivt bidrag til at understøtte, at endnu flere seniorer får lyst til og mulighed for at fortsætte længere på arbejdsmarkedet, og at arbejdsudbuddet dermed øges. Vi tror på, at hvis vi kan ændre kulturen generelt og styrke fastholdelsen på arbejdspladserne, vil flere have lyst til og mulighed for at tage et par ekstra år på arbejdsmarkedet. At hvis vi kan give seniorer en mere enkel og direkte hjælp i jobcentret, vil flere ledige seniorer komme hurtigere tilbage i job. At hvis vi kan gøre det nemmere at forstå de økonomiske fordele ved at fortsætte med at arbejde samt forbedre de økonomiske fordele, vil flere have lyst til at arbejde efter folkepensionsalderen, evt. på nedsat tid. Samt at den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats understøtter et langt og godt arbejdsliv og kommer til at danne grundlag for, at flere har mulighed og lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

To anbefalinger vurderes af Beskæftigelsesministeriet at være udgiftsdrivende for det offentlige. Det drejer sig om anbefalingen om kompetenceafklaring og opkvalificering samt anbefalingen om pilotforsøg med styrket vejledende arbejdsmiljøindsats.

Seniortænk tanken anbefaler, at anbefalingen om real-kompetencevurdering og opkvalificering rettet mod job i AMU-systemet (5 mio. kr.) finansieres ved omprioritering af midler afsat i Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021) fra oktober 2017. Det tre-årige pilotforsøg med styrket vejledende arbejdsmiljøindsats (6 mio. kr. i alt over tre år) foreslås finansieret ved et bidrag fra staten. I forbindelse med udmøntningen af projektet skal der tages stilling til den endelige projektøkonomi, herunder udgiftsprofilen.

Formålet med tænketankens anbefalinger er at understøtte seniorernes mulighed for at blive ved med at være en aktiv del af arbejdsmarkedet og at seniorers mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet styrkes.

God læselyst.

Boks 0.2

Seniortænk tankens sammensætning

Seniortænk tanken er sammensat af en formand og 16 medlemmer, heraf otte sagkyndige og otte repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

- Harald Børsting (formand)
- Torben Poulsen, formand Danske A-kasser
- Ole Wehlast, forbundsformand Fødevareforbundet NNF
- Mickael Bech, professor i ledelse i sundhedsvæsenet ved Aarhus Universitet
- Bjarne Hastrup, administrerende direktør Ældre Sagen
- Per K. Larsen, landsformand Danske Seniorer
- Louise Gade, direktør VIA Efter- og videreuddannelse
- Bert Van Malkenhorst, landskoordinator Senior Erhverv
- Allan Polack, administrerende direktør for PFA Pension
- Ejner K. Holst, næstformand (FH)
- Tina Christensen, næstformand 3F (FH)
- Pernille Knudsen, viceadministrerende direktør (DA)
- Erik E. Simonsen, underdirektør (DA)
- Bente Sorgenfrey, næstformand (FH)
- Camilla Gregersen, formand Dansk Magisterforening (Akademikerne)
- Henrik Bach Mortensen, direktør (Lederne)
- Laila Kildesgaard, direktør (KL)

Louise Gade er udtrådt af tænketanken i september 2019, da hun har fået nyt job.

Seniortænk tankens kommissorium fremgår bagerst i rapporten.

Overblik

Anbefalinger

Langsigtet målsætning

Beskæftigelsesfrekvensen for seniorer i aldersgruppen 60-70 år skal år for år bevæge sig tættere på arbejdsmarkedets gennemsnit

Sigtelinje 1

Der skal etableres bedre muligheder og vilkår for det lange arbejdsliv

Anbefaling 1

Der etableres et Partnerskab mellem regeringen og de centrale aktører på området, som samarbejder om, at beskæftigelsen for seniorer fortsat stiger

Anbefaling 2

Aftaleparterne skal fremme lokale løsninger på arbejdspladserne

Anbefaling 3

Lokalaftaler og seniorpraksis skal udnytte de lokale muligheder for bedre fastholdelse af seniorer på arbejdspladserne

Anbefaling 4

Arbejdspladserne skal tænke i nye måder at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen

Anbefaling 5

Ledere skal tale med seniormedarbejdere om, hvad der skal til for at fastholde dem på arbejdspladsen

Anbefaling 6

Kompetenceafklaring og opkvalificering i AMU skal udvikles og målrettes jobfunktioner

Anbefaling 7

Der gennemføres pilotforsøg om arbejdsmiljøvejledning

Sigtelinje 2

Ledige seniorer skal lige så hurtigt tilbage i job som andre grupper af ledige

Sigtelinje 3

Det skal være nemmere at gennemskue fordelene ved at udskyde tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Anbefaling 8

Seniorer skal have tidlige samtaler i jobcentret og a-kassen med øget fokus på ordinær jobformidling

Anbefaling 9

Jobcentre skal have bedre mulighed for at give seniorer med særlige behov bevis på deres kompetencer og tilbud om opkvalificering

Anbefaling 10

Seniorer langt fra arbejdsmarkedet skal have en virksomhedsrettet indsats

Anbefaling 11

Seniorer over folkepensionsalderen skal have bedre hjælp med jobsøgning

Anbefaling 12

En arbejdsgruppe skal se på paradoksledighed blandt seniorer

Anbefaling 13

De regionale arbejdsmarkedsråd skal følge seniorernes beskæftigelsessituation

Anbefaling 14

Beskæftigelsesindsatsen for seniorer skal i højere grad understøttes af data og målinger af målgruppen

Anbefaling 15

Jobmatch mellem ledige seniorer og virksomheder bør forbedres

Anbefaling 16

Pensionsinfo.dk udbygges, så den enkelte bedre kan se de økonomiske gevinster ved at arbejde længere

Anbefaling 17

Der bør udvikles mere målrettet information om at udskyde tilbagetrækning

Anbefaling 18

Pensionsselskaberne skal rådgive om muligheder for at arbejde længere

Anbefaling 19

Pensionsselskaberne bør tilbyde mere fleksible muligheder for delpension og evt. tilbagevenden

Anbefaling 20

En kommission skal se på forenkling af reglerne i pensionssystemet

Kapitel 1

Et godt og langt arbejdsliv

Beslutningen om at blive eller stoppe på en given arbejdsplads kan ofte blive en beslutning om at fortsætte på arbejdsmarkedet eller helt at forlade det. Samtidig er det ude på de enkelte arbejdspladser, at der skal arbejdes på at fastholde medarbejdere gennem fleksible løsninger, som tager højde for både medarbejdernes og arbejdspladsens behov og muligheder – det gælder både for offentlige og private arbejdspladser.

Nøglen til det gode og lange arbejdsliv findes først og fremmest på arbejdspladserne hos ledelse og medarbejdere. Både kollegaer imellem og hos topledelsen såvel som linjeledere og personaleledere. Der findes ikke én løsning, der passer til alle. Tværtimod er der brug for mange tiltag, der på forskellig vis kan bidrage til at gøre det

attraktivt og muligt for seniorer at fortsætte længere på arbejdsmarkedet.

Der er brug for, at seniorarbejdsliv kommer mere i fokus, så flere kan og vil fortsætte på arbejdsmarkedet. Det kræver de rigtige rammer – det gælder både centralt hos aftalepartnerne og samfundsmæssigt ved, at der bl.a. er tilstrækkelige økonomiske incitamenter samt muligheder for opkvalificering og sporskifte, og ved at arbejdsmiljøet er i orden. Der er samtidig brug for en kulturændring i forhold til tilbagetrækning og for at give seniorer flere muligheder for at blive længere på arbejdsmarkedet. Men det kræver et stort engagement og samarbejde ude på arbejdspladserne, hvor ledere og medarbejdere er de centrale aktører.



»Det er godt at komme hjemmefra et par dage om ugen. Det er ikke så meget pengene, der afgør det. Det er fordi, jeg får et indhold i min dagligdag.«

Lars, 72 år og produktionsassistent hos Tulip i Vejle

Kapitel 1

Anbefalinger

Anbefaling 2

Aftaleparterne skal fremme lokale løsninger på arbejdspladserne

Der er ikke én løsning, der passer til alle. Centrale rammer og aftaler bør tage udgangspunkt i, at der lokalt på arbejdspladserne skal være rum til at prioritere de indsats og de redskaber, der bedst understøtter de lokale behov. For at hjælpe arbejdspladserne kræver det et klart fokus fra aftaleparterne på, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Aftaleparterne på det private og offentlige område bør være opmærksomme på, at rammer og aftaler udstikker den rigtige retning for fastholdelsen af seniorer.

Vi opfordrer til, at der via de eksisterende samarbejdssystemer på det private og offentlige område arbejdes aktivt med at fremme brugen af redskaber, som bidrager til at fastholde seniorer lokalt.

På baggrund af tænketankens analyser og arbejdspladsbesøg kan vi konstatere, at følgende særligt efterspørges:

- **Fleksibilitet i såvel arbejdstid som arbejdsopgaver**
 - Nedsat arbejdstid, aftalt efter konkrete behov og muligheder
 - Opgaver som både udfordrer og tager eventuelle individuelle skånehensyn
- **Anerkendelse**
 - Seniorers faglighed og værdi anerkendes
 - Seniorer er værdsat af ledelse
 - Seniorer er værdsatte af kolleger
- **Kompetenceudvikling**
 - Faglig efteruddannelse på lige fod med øvrige medarbejdergrupper
 - Seniorer skal selv være opmærksomme på at udvikle sig løbende og efterspørge kompetenceudvikling

Seniortænketanken anbefaler, at Partnerskabet drøfter erfaringerne med at understøtte lokale løsninger og på den måde bidrager til, at aftaleparterne løbende er opmærksomme på, om rammerne for at fastholde seniorer på de enkelte arbejdspladser er gode nok, og at disse bringes i anvendelse.

Anbefaling 3

Lokalaftaler og seniorpraksis skal udnytte de lokale muligheder for bedre fastholdelse af seniorer på arbejdspladserne

Arbejdspladserne er sammen med de nationale rammer centrale for, at seniorer kan og vil blive ved med at arbejde.

Vi opfordrer til, at arbejdspladserne aktivt tager stilling til, hvorvidt lokale aftaler, politikker og praksis motiverer flere seniormedarbejdere til at fortsætte på arbejdsmarkedet. Det vil sikre åbenhed om og indsigt i de muligheder, som er til rådighed for den enkelte i forhold til at kunne blive på arbejdspladsen.

Vores erfaringer bl.a. fra vores arbejdspladsbesøg peger på, at der er et stort potentiale ved at bruge lokale aftaler og seniorpraksis til at give seniorerne bedre mulighed for at blive på arbejdsmarkedet. Lokale aftaler og seniorpraksis kan være med til at skubbe den lokale kultur og kutyme for tilbagetrækning, herunder sætte fokus på en mere fleksibel tilbagetrækning efter folkepensionsalderen. Vi har imidlertid også erfaret, at der er barrierer for fastholdelse lokalt, som eksempelvis at mange seniorer og ledere mangler kendskab til ordninger i deres overenskomster eller til seniorpraksis på arbejdspladsen. Det understreger behovet for, at fastholdelsesmulighederne kommunikerer tydeligt ud til både ledere og medarbejdere.

Anbefaling 4

Arbejdspladserne skal tænke i nye måder at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen

Der er behov for at tænke seniorernes tilknytning til det danske arbejdsmarked efter folkepensionsalderen på en ny måde, der giver bedre mulighed for en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Fleksible arbejdsformer kan give mulighed for at kombinere en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet med mere tid til familien, fritidsaktiviteter og rejser. Eksempelvis kan der i en periode være brug for en ekstra hånd i produktionen. Arbejdspladsen får hermed kompetent og erfaren arbejdskraft, og senioren får glæde af at kunne trække ned, oppebære en vis økonomi og samtidig bruge de kompetencer, som vedkommende har oparbejdet i løbet af et langt arbejdsliv. Det er afgørende, at det sker på ordentlige vilkår i overensstemmelse med den danske model.

For arbejdspladsen kan nye måder at fastholde seniorer på bidrage til at løse et behov for konkret opgaveløsning, udviklingsarbejde, dækning af vikarbehov ved sygdom osv. Anbefalingen er generel, men kan også bidrage til at udligne forskellen i tilbagetrækningsalderen mellem mænd og kvinder. Det kræver, at både arbejdsgivere, ledere og seniorer tænker tilknytning og opgaveløsning på end ny måde, end den vi ser i dag.

Anbefaling 5

Ledere skal tale med senior medarbejdere om, hvad der skal til for at fastholde dem på arbejdspladsen

På arbejdspladserne er det blandt andet lederne, der skal spille en mere aktiv rolle i fastholdelsen. En undersøgelse fra Ældre Sagen viser for eksempel, at 36 pct. af seniorer i beskæftigelse angiver, at hvis ledelsen på deres arbejdsplads direkte opfordrede dem til at fortsætte, ville dette kunne få dem til at fortsætte med at arbejde længere end planlagt⁷.

Ledere er kulturbærere. De udtrykker og påvirker arbejdspladsens kultur for, hvornår man trækker sig fra arbejdsmarkedet. Vi opfordrer derfor til, at ledere taler med deres medarbejdere om deres senkarriere, hvordan den enkelte medarbejder fortsat kan være værdifuld for virksomheden, og hvad der skal til for at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen. Det er centralt, at lederen anerkender medarbejderens kompetencer, erfaringer samt værdi for arbejdspladsen, og at der er opbakning fra den øverste ledelse til en aktiv fastholdelsesindsats.

Dernæst er det vigtigt, at lederen, tillidsrepræsentanten og medarbejderen sætter sig ind i de lokale muligheder på arbejdspladsen og i overenskomsterne, som styrker fastholdelse, og at de formår at bringe mulighederne i spil. Samtalen skal flyttes fra "hvornår vil du holde op?" til senioren senkarriere og "hvad kan vi i fællesskab gøre for, at du har lyst til at blive længere?". Her har medarbejderen også et vigtigt ansvar for at gå aktivt ind i dialogen.

Vi har set gode eksempler på, at arbejdspladser har et fast kriterium for, hvornår man tager en snak, og at lederen får understreget over for medarbejderen, at man netop tager snakken, fordi arbejdspladsen ønsker at fastholde dem.

Anbefaling 6

Kompetenceafklaring og opkvalificering i AMU skal udvikles og målrettes jobfunktioner

Seniorer skal kunne få én samlet bred vurdering af, hvilke kompetencer de har, hvordan kompetencerne kan bruges, og hvilke kompetencer de evt. har behov for at styrke. Der ligger imidlertid i dag en barriere i, at den enkeltes kompetencer vurderes af de enkelte uddannelsesinstitutioner ud fra indholdet i givne uddannelser.

Derfor anbefaler vi, at der igangsættes en udvikling af realkompetencevurderingen som værktøj i AMU-systemet med fokus på en kompetenceafklaring rettet mod konkrete jobfunktioner – frem for optag på uddannelser. Vurderingen skal således gøre det muligt dels for den beskæftigede at få hjælp til et sporskifte og dels for den ledige og jobcentret at målrette den aktive indsats. Realkompetencevurderingen målrettet job skal være en mulighed på lige fod med realkompetencevurdering målrettet uddannelse.

Målgruppen for realkompetencevurdering rettet mod jobfunktioner suppleret af evt. opkvalificering vil typisk være ufaglærte og faglærte, der har lang erhvervs erfaring, beskæftigede seniorer med behov for et sporskifte fx for at forebygge nedslidning eller for at prøve et nyt fagområde samt ledige med risiko for langtidsledighed.

Efteruddannelsesudvalgene skal efter behov udvikle konkrete branchepakker, som kan anvendes i forbindelse med realkompetencevurdering og opkvalificering af seniorer til specifikke jobfunktioner. Der kan tages udgangspunkt i eksisterende branchepakker. Der skal prioriteres midler til dette udviklingsarbejde.

Der skal desuden afsættes midler til forsøg, hvor udvalgte uddannelsesinstitutioner med afsæt i det lokale arbejdsmarked udbyder og afvikler tilbud om realkompetencevurdering og opkvalificering rettet mod job.

Tænketanken anbefaler endvidere, at virksomheder og medarbejdere i større omfang laver personlige aftaler for at finde frem til lokale og fleksible løsninger, der understøtter sporskifte. Vi anbefaler desuden, at muligheden for kompetenceafklaringsforløb for andre målgrupper end faglærte og ufaglærte bevares og anvendes i øget omfang.

Anbefaling 7

Der gennemføres pilotforsøg om arbejdsmiljøvejledning

Udgangspunktet for et langt og godt arbejdsliv er et godt helbred. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø bidrager til medarbejdernes og seniorernes helbred og arbejdsevne. En central brik i indsatsen for et langt og godt arbejdsliv er derfor en forebyggende indsats for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Arbejdspladsen er en central arena for forebyggende og støttende indsatser. Men nogle arbejdspladser kan have svært ved at komme i gang med og fastholde det forebyggende arbejde.

Seniortænketanken anbefaler, at der igangsættes et pilotforsøg med en indsats bestående af dialog og arbejdsmiljøvejledning i en afgrænset målgruppe af virksomheder inden for udsatte brancher. Pilotforsøget skal understøtte indsatser rettet mod at sikre et godt og langt arbejdsliv.

Indsatsen målrettes Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA), der med deres erfaringer samt kendskab og kontakt til brancher og arbejdspladser vil kunne tilbyde en forebyggelsesindsats ude på arbejdspladserne. Forsøget skal bidrage til, at BFA'erne kan nå flere virksomheder med målrettet vejledning om arbejdsmiljø. Arbejdspladserne er generelt åbne over for dialog med BFA, dels fordi de har viden og værktøjer, der kan styrke arbejdsmiljøindsatsen, og dels fordi de repræsenterer arbejdsmarkedets parter med den legitimitet, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kommer hånd i hånd. Indsatsen skal koordineres af Arbejdsmiljørådet, fx via Dialogforum.

Pilotforsøget skal evalueres.

Kapitel 2

Hurtigt tilbage i job

Seniorer er vigtige for et velfungerende dansk arbejdsmarked. Seniorer er aktive og deltagende også set i forhold til de øvrige aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesfrekvensen blandt seniorer er således relativt høj og stigende, og ledigheden er relativt lav.

På trods af disse positive tendenser, er der stadig for mange seniorer på offentlig forsørgelse. Dem skal der tages bedre hånd om. Seniortænk tankens analyser af ledigheden blandt seniorer peger på, at seniorgruppen adskiller sig fra øvrige ledige på en række punkter:

- Seniorer er i gennemsnit længere tid om at vende tilbage i job, efter de er blevet ledige, og er i større risiko for at blive langtidsledige end øvrige aldersgrupper.
- Seniorer får i mindre grad end øvrige aldersgrupper en aktiv indsats i jobcentre og a-kasser.
- Seniorer har øget behov for at få afklaret kompetencer, jobmuligheder og eventuelle barrierer for at komme i job.

Disse særlige udfordringer peger i retning af, at der med fordel kan arbejdes mere systematisk med ledige seniorer i beskæftigelsesindsatsen, hvilket afspejles i Seniortænk tankens anbefalinger. Som samfund skal vi sikre, at seniorer får alle muligheder for at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Men ud over forpligtelserne i beskæftigelsesindsatsen for jobcentre og a-kasser, indebærer det naturligvis også, at den enkelte senior har et ansvar for at afklare sin situation og komme tilbage på arbejdsmarkedet.

På samme måde har virksomheder og ledere, som står for at ansætte nye medarbejdere, et ansvar for at give seniorer mulighed for at bidrage med deres erfaringer og kompetencer på arbejdspladserne.

Seniortænk tanken har desuden drøftet, at nogle seniorer vil få afslag på den kommende seniorpension, fordi de ikke opfylder seniorpensionens krav til nedsættelse af arbejdsevnen. Seniortænk tanken henleder opmærksomheden på, at der i forbindelse med den kritiske gennemgang af reformen af førtidspension og fleksjob bør ses på, hvordan man kan hjælpe disse seniorer. Således at disse seniorer fx får adgang til fleksjob uden unødigt yderligere sagsbehandling i det rehabiliterende team og ressourceforløb, såfremt de opfylder betingelserne for fleksjob.



»Jeg tager et år ad gangen og ser på, hvad jeg kan holde til. Men jeg er så glad for at stå tidligt op om morgenen og tage af sted.«

Anette, 64 år og rengøringsassistent hos ServiceTeam Nyborg

Kapitel 2

Anbefalinger

Anbefaling 8

Seniorer skal have tidlige samtaler i jobcentret og a-kassen med øget fokus på ordinær jobformidling

Langt de fleste seniorer har gennem et langt arbejdsliv oparbejdet stærke erhvervskompetencer og joberfaring. Ved ledighed skal udgangspunktet for indsatsen i jobcentret og a-kassen derfor altid være, at den ledige senior gennem tidlige samtaler med en håndholdt og individuel jobformidling hjælpes hurtigst muligt i ordinært job. Jobcentre og a-kasser skal altså i højere grad end i dag prioritere at matche ledige seniorer med relevante virksomheder, som har ledige stillinger.

Jobformidlingen skal tage udgangspunkt i den enkelte lediges erfaring og kompetencer samt i jobcentrets og a-kassens kendskab til det lokale arbejdsmarked, herunder mod job i brancher med mangel på arbejdskraft eller mange seniorer ansat.

De tidlige samtaler for seniorer i jobcentret og a-kassen for seniorer har, ud over jobformidling, også til formål at afdække, om den enkelte seniorer har særlige udfordringer eller barrierer, der gør, at der er forøget risiko for langtidsledighed, og derfor er behov for andre indsatser og tilbud.

Seniortænketanken noterer, at de deltagende A-kasser har gode erfaringer med puljen til særligindsats for ledige over 50 år.

Anbefaling 9

Jobcentre skal have bedre mulighed for at give seniorer med særlige behov bevis på deres kompetencer og tilbud om opkvalificering

En vigtig forudsætning for at komme i job er at kunne synliggøre og formidle de kompetencer og erfaringer, som man kan bidrage med på en arbejdsplads. De fleste seniorer har et langt arbejdsliv bag sig og en klar kompetenceprofil, der er opnået gennem uddannelse og arbejds erfaring.

For nogle ufaglærte seniorer er det dog en udfordring, at de ikke har et formelt papir på deres kompetencer. Der er desuden en gruppe faglærte seniorer, som har arbejdet mange år inden for samme branche og i forbindelse med ledighed har behov for hjælp til at skifte branche. Denne gruppe kan have behov for at kunne se – og evt. få opdateret – deres kompetencer i nye sammenhænge.

Jobcentre skal have bedre mulighed for at give denne gruppe af faglærte og ufaglærte seniorer hjælp til at få vurderet og dokumenteret de faglige og personlige kompetencer, som de har oparbejdet over et langt arbejdsliv. Det skal derfor være omkostningsfrit for jobcentret at henvise ufaglærte og faglærte seniorer, som jobcentret vurderer er i risiko for langtidsledighed, til et forløb med realkompetencevurdering og med mulighed for kortvarig opkvalificering i relation hertil.

For nogle seniorer vil det at få et bevis på egne kompetencer være tilstrækkeligt til at finde et job. For andre vil kompetencevurderingen afdække et behov for et kort erhvervsrettede opkvalificerings- eller uddannelses tilbud på AMU målrettet ordinære job.

Samtidig anbefaler vi, at muligheden for kompetenceafklaringsforløb for andre målgrupper end faglærte og ufaglærte med særlige udfordringer bevares og anvendes i øget omfang.

Anbefaling 10

Seniorer langt fra arbejdsmarkedet skal have en virksomhedsrettet indsats

Vores analyser af langtidsledige seniorer viser, at der er en gruppe af seniorer, som er langt fra at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet, og som ofte er karakteriseret ved at have udfordringer ud over ledighed, for eksempel sprogvanskeligheder.

For gruppen er jobformidling, kompetencevurdering eller opkvalificeringsforløb sommetider ikke tilstrækkelige eller relevante indsatser for at komme i beskæftigelse. For en del af de langtidsledige seniorer er seneste ordinære ansættelse flere år tilbage, og mange har generelt begrænset beskæftigelseserfaring.

Virksomhedsrettede indsatser kan være med til at hjælpe seniorer tilbage på arbejdsmarkedet. Seniortænk tanken anbefaler på den baggrund, at jobcentre i højere grad end i dag giver seniorer, som er langt fra arbejdsmarkedet, en arbejdspladsbaseret indsats i form af fx virksomhedspraktik eller løntilskud, som i udgangspunkt altid skal være i kombination med ordinære timer.

Den virksomhedsrettede indsats for seniorer kan med fordel tænkes sammen med sporskifte og kombineres med erhvervsrettede kurser, så seniorer får mulighed for at afprøve deres kompetencer inden for nye brancher eller jobfunktioner. Det er her jobcentrets opgave, at hjælpe til et brancheskift gennem virksomhedsforløb på baggrund af kendskab til det lokale arbejdsmarked og jobmuligheder samt sikre, at den enkelte seniors kompetencer er tidssvarende set i forhold til arbejdsmarkedets krav.

Anbefaling 11

Seniorer over folkepensionsalderen skal have bedre hjælp med jobsøgning

Muligheden for at få hjælp fra jobcentret bør ikke stoppe ved pensionsalderen. Seniorer skal have hjælp til at komme i beskæftigelse, så de kan udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, hvis de ønsker det. Et eksempel kunne være seniorer, som er gået på folkepension samtidig med ægtefællen, men som pensionist savner at være en del af fællesskabet på en arbejdsplads, og derfor ønsker hjælp til at komme tilbage på arbejdsmarkedet i hel- eller deltidsbeskæftigelse.

Folkepensionister har mulighed for at få generel vejledning fra jobcentret, ligesom der er mulighed for at lægge sit CV på Jobnet.dk som aktiv jobsøgende. Derudover kan folkepensionister få hjælp til jobsøgning, hvis de er medlem af en a-kasse. Vi opfordrer jobcentre og a-kasserne til at udnytte de muligheder, de har for at hjælpe seniorer over folkepensionsalderen tilbage i beskæftigelse.

Vi ser anbefalingen som en del af en langsigtet målsætning om at ændre grundantagelsen blandt mange seniorer og i samfundet om, at arbejdslivet automatisk stopper ved folkepensionsalderen.

Anbefaling 12

En arbejdsgruppe skal se på paradoksledighed blandt seniorer

Mange ledige seniorer har et ønske om at få et arbejde i jobfunktioner, hvor virksomhederne har ledige job, der ikke bliver besat. Den paradoksledighed er Seniortænkertanken enig om, at der skal gøres noget ved. I dag lykkes det ikke i tilstrækkelig grad at få udnyttet de gode muligheder, der er for at sikre seniorer beskæftigelse.

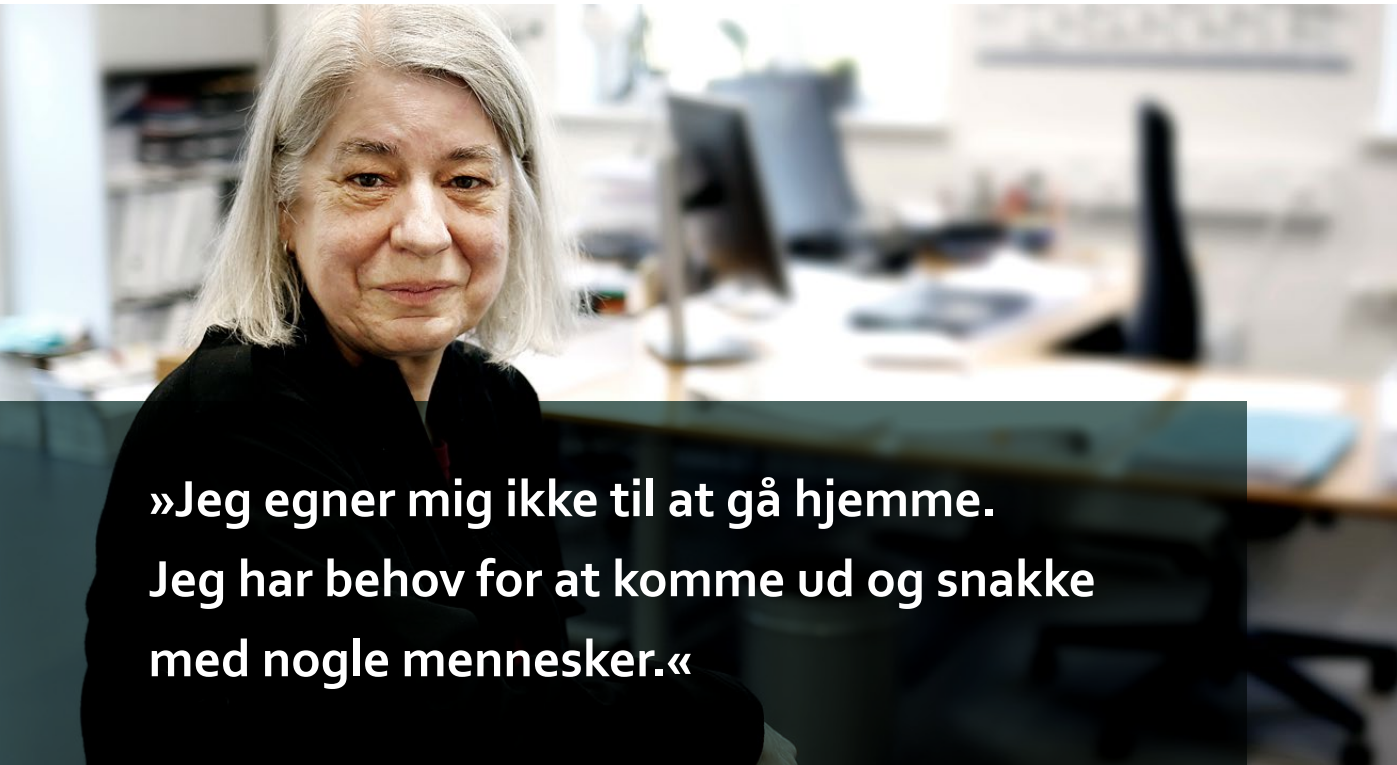
Seniortænkertanken foreslår derfor, at der bliver nedsat en arbejdsgruppe med bl.a. a-kasserne, KL, FH, DA, AC og Lederne, der understøttes af Beskæftigelsesministeriet. Arbejdsgruppen skal analysere, hvorfor det ikke lykkes at få besat de ledige job, og komme med konkrete anbefalinger til, hvordan det i højere grad kan lykkes.

Anbefaling 13

De regionale arbejdsmarkedsråd skal følge seniorernes beskæftigelsessituation

Seniortænkertanken anbefaler, at den samlede beskæftigelsessituation for seniorer og indsatsen overfor ledige seniorer skal følges op af de regionale arbejdsmarkedsråd gennem analyser og drøftelser af, hvordan seniorernes arbejdsliv kan forlænges.

Rådene forpligtes til mindst en gang om året at drøfte seniorarbejdsmarkedet og løbende følge op. Rådenes årlige drøftelse skal afrapportere til Seniortænkertankens Partnerskab.



»Jeg egner mig ikke til at gå hjemme. Jeg har behov for at komme ud og snakke med nogle mennesker.«

Susanne, 69 år og kontorspecialist hos ServiceTeam Nyborg

Anbefaling 14

Beskæftigelsesindsatsen for seniorer skal i højere grad understøttes af data og målinger af målgruppen

Seniortænk tanken anbefaler, at der sættes øget fokus på seniorer som målgruppe i de data og målinger, som udarbejdes og offentliggøres af Beskæftigelsesministeriet.

Beskæftigelsesministeriet skal stille flere offentlige data om seniorer, efterlønnere og pensionister åbent til rådighed som målinger på jobindsats.dk. Disse målinger kan fremstilles under et særskilt tema om seniorer på Jobindsats.dk og evt. på andre platforme, som Beskæftigelsesministeriet anvender til at formidle data på beskæftigelsesområdet til offentligheden. Det vil medvirke til at skabe mere fokus og synlighed omkring seniorer som en særskilt målgruppe i beskæftigelsessystemet. Det vil endvidere give den enkelte kommune eller a-kasse bedre mulighed for lokalt at skræddersy ledelsesinformation vedrørende beskæftigelsesindsatsen for seniorer.

Derudover anbefaler Seniortænk tanken, at beskæftigelsesindsatsen for ledige seniorer bliver en del af de beskæftigelsespolitiske mål.

Anbefaling 15

Jobmatch mellem ledige seniorer og virksomheder bør forbedres (jobbørs)

Det skal være lettere for seniorer, som søger efter et job med særlige seniorvilkår, at blive sat i forbindelse med relevante arbejdspladser. Der kan fx være tale om seniorer, som er gået på pension, men savner det sociale fællesskab på en arbejdsplads, og derfor ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Det blev i 2019 muligt på den nationale job- og CV-bank, Jobnet.dk, at angive, at man som jobøgende søger job "velegnet seniorer og efterlønnere". Det er en positiv tilføjelse til Jobnets funktioner, men vi ser et behov for en yderligere synliggørelse og udvikling af funktionerne på internettet, for at de for alvor kan komme til at gøre en forskel for jobformidlingen for seniorer.

Seniortænk tanken anbefaler derfor, at det ved en kommende opdatering af jobnet.dk i højere grad bliver muligt at matche ledige seniorer med jobmuligheder i virksomheder.

Kapitel 3

Tilbagetrækningsvalget


Beslutningen om, hvornår den enkelte vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og skifte hverdagen ud med en ny tilværelse som pensionist, afhænger af mange forskellige overvejelser. Ofte tages beslutningen i et samspil mellem på den ene side den enkeltes egen situation og ønsker og på den anden side de muligheder, som indretningen af pensionssystemet giver.

Det er især økonomiske, jobmæssige, helbredsmæssige og familierelaterede faktorer, der betyder noget for valget om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Personer med et dårligt helbred eller en ældre eller jævnaldrende partner, trækker sig oftere tidligt tilbage. Omvendt kan udsigten til en væsentlig nedgang i indkomsten ved tilbagetrækningen få nogle til at fortsætte længere tid på arbejdsmarkedet. Derudover vælger mange i høj grad at blive efter folkepensionsalderen af lyst.

Tanker og drømme om tilbagetrækningen er heller ikke ens for hele befolkningen. Mange seniorer angiver, at de ønsker at fortsætte arbejdslivet i længere tid, mens andre ikke har den mulighed af helbredsmæssige grunde.

Der er mange muligheder for at arbejde efter folkepensionsalderen, ligesom de økonomiske incitamentter til at fortsætte på arbejdsmarkedet er styrket de seneste år. Selvom de forskellige justeringer har til hensigt at tilskynde seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, så har det samtidig resulteret i, at systemets kompleksitet er steget.

Det kan være uoverskueligt for den enkelte at sætte sig ind i reglerne omkring tilbagetrækningsvalget. Det er vigtigt, at det ikke bliver en barriere for de seniorer, der ønsker at fortsætte på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen.



»Min kone siger, at jeg altid er i godt humør, når jeg kommer hjem fra job. Det tror jeg da, hun har ret i, for jeg synes, det er dejligt at komme ud og opleve noget og være sammen med søde kolleger.«

Karl, 78 år og lagermedarbejder hos VM Tarm

Kapitel 3

Anbefalinger

Anbefaling 16

Pensionsinfo.dk udbygges, så den enkelte bedre kan se de økonomiske gevinster ved at arbejde længere

En stor del af befolkningen finder det vanskeligt at få overblik over deres fremtidige pensionsudbetalinger. Og endnu mere vanskeligt at finde ud af hvad der sker, hvis man skruer på nogle af de knapper, som politikerne gerne vil have: eksempelvis at opsætte pensionen eller at fortsætte med at arbejde på deltid ved siden af pensionen. I dag findes nogle af de muligheder i pensionsberegneren pensionsinfo.dk.

Seniortænketanken anbefaler, at se på mulighederne for, at pensionsinfo.dk gøres mere dynamisk, så det er muligt at lave prognoser for udbetalingerne ved forskellige scenarier for opsparing og pensionering. Det skal fx gøres muligt at justere på opsat pension, forventet løn, længden af udbetalingsperioden, størrelsen af pensionsindbetalinger og pensionsydelsens andel.

Derudover skal beregneren tage højde for ægtefællers oplysninger, og hvordan det påvirker udbetalingerne. Pensionsinfo.dk vil ikke kunne erstatte den personlige rådgivning, der tager højde for alle de mange komplekse forhold, der gør sig gældende for tilbagetrækningsbeslutningen. Men beregneren kan give et vejledende billede og et mere oplyst afsæt for rådgivningen af den enkelte.

På den måde flyttes fokus fra at handle om *konsekvenser* ved tilbagetrækning til *fordele* ved at udskyde tilbagetrækning eller beholde delvis beskæftigelse.

Sverige har gode erfaringer med en lignende pensionsberegner, minpension.se, og i 2019 lancerede de et helt nyt og forbedret prognoseværktøj, Uttagsplanen. Vi anbefaler, at man følger med i deres arbejde og erfaringer med den nye beregner.

Anbefaling 17

Der bør udvikles mere målrettet information om at udskyde tilbagetrækning

Det er vigtigt at have overblik over, hvordan ens økonomi efter arbejdslivet vil se ud, og hvordan det kan påvirkes af, at man udskyder pensionen og arbejder lidt længere. Ud over viden om de økonomiske sider ved pension kan øget information også tilskynde den enkelte til i højere grad at overveje og forberede pensionstilværelsen. Derfor opfordrer vi til, at der udvikles mere målrettet information omkring fordelene ved at udskyde overgangen til pension.

Seniorer skal oplyses direkte om fordelene ved at udskyde tilbagetrækning. Informationen skal på en pædagogisk og enkel måde informere om reglerne, fx ved brug af illustrationer eller generiske eksempler. Seniorer skal ledes hen på pensionsinfo.dk. Informationen kan fx ske via kommunikationskanaler som fx nyhedsbreve fra pensionselskaberne eller på det personlige pensionsoverblik i pensionselskabet.

Derudover kan pensionselskabernes hjemmesider og offentlige hjemmesider om pension (fx borger.dk) løbende udvikles, så de informerer mere målrettet om fordelene ved at udskyde tilbagetrækning.

Ud over viden om økonomi, er det også vigtigt at forholde sig til mere generelle spørgsmål om pensionisttilværelsen. For mange er der ikke kun positive elementer ved at forlade arbejdsmarkedet, for andre kan det være det helt rigtige. Det kan derfor virke positivt for overgangen fra arbejdsmarkedet til pensionist, at der sættes fokus på de bredere spørgsmål og forestillinger om eksempelvis identitet og mening i pensionisttilværelsen. Kommunikationen skal også have fokus på at få borgeren til at overveje pensionisttilværelsen mere generelt. Vi anbefaler derfor, at der ud over at være fokus på økonomi også sættes fokus på de bredere aspekter forbundet med at stoppe sit arbejdsliv.

Anbefaling 18

Pensionselskaberne skal rådgive om muligheder for at arbejde længere

Pensionssystemet er kompliceret, og det er svært for den enkelte at få overblik over, hvordan det at arbejde ekstra timer eller udskyde pensionen et par år konkret påvirker pensionsudbetalingerne.

Rådgivning i pensionselskaberne har overvejende fokus på at rådgive om pension. Seniortænketanken anbefaler, at pensionselskaberne yder en mere helhedsorienteret rådgivning til deres medlemmer om tilbagetrækningsvalg. Det vil sige ud over at fokusere på, at den enkelte går på pension ved den lovbestemte alder, skal pensionselskaberne også rådgive om de muligheder, der er indbygget i systemet for at blive længere på arbejdsmarkedet, og hvordan det konkret vil påvirke den enkeltes økonomi.

Det kan eksempelvis foregå ved at vise de økonomiske fordele ved at opsætte pensionen eller arbejde på nedsat tid ved siden af folkepensionen, både når der kommunikeres bredt, og når der ydes rådgivning til den enkelte.

Anbefaling 19

Pensionselskaberne bør tilbyde mere fleksible muligheder for delpension og evt. tilbagevenden

Mange seniorer er positivt stemt overfor at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de kan forlade arbejdsmarkedet mere gradvist og får en mere fleksibel tilbagetrækning. Eksempelvis ønsker to ud af tre af HK's medlemmer gradvist arbejdsophør frem for fuldt ophør⁸. Et fremtidsstudie fra Ældre Sagen viser desuden, at hver fjerde af de 50-69-årige, som stadig er aktive på arbejdsmarkedet, ønsker at arbejde så længe som muligt⁹.

Derfor bør der laves bedre rammer for mere fleksibel tilbagetrækning, så som delpension, herunder bedre rammer for, at flere kan blive længere tid på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. En af de arenaer, hvor man kan understøtte borgernes ønske om øget fleksibilitet i tilbagetrækningen, er i pensionselskaberne.

Nogle selskaber understøtter fleksibel tilbagetrækning ved at tilbyde delpensionsprodukter, mens andre ikke giver denne mulighed. Desuden varierer mulighederne for at stoppe en påbegyndt udbetaling, hvis arbejdet genoptages, også fra selskab til selskab. Det skyldes bl.a., at skattereglerne gør delpensionering vanskelig i praksis, ligesom det kan skyldes, at selskabernes produktregler og udbetalingspraksisser udgør en barriere.

Seniortænketanken anbefaler, at pensionsbranchen understøtter fleksibel tilbagetrækning så som delpension¹⁰ eller muligheden for at stoppe en påbegyndt udbetaling, hvis arbejdet genoptages. Det gælder såvel muligheden for at starte udbetalingen ved den såkaldte tidligste pensionsudbetalingsalder, som mulighederne for at vente med udbetaling frem til de seneste tilladte udbetalingstidspunkter.

8 Længere tid på arbejdsmarkedet. Hvad siger HK's medlemmer? HK Danmark, 2017

9 Ældre Sagens Fremtidsstudie, 2015

10 Delpension kan referere til flere ting, herunder en offentlig ydelse, der er under afvikling. Ved delpension forstås her, at man både arbejder på nedsat tid eller deltid, indbetaler på sin pensionsordning, og samtidig får udbetalt dele af sin pensionsordning.

Anbefaling 20

En kommission skal se på forenkling af reglerne i pensionssystemet

Over halvdelen af danskerne synes, at pension er uoverskuelig¹¹. Den høje grad af kompleksitet i reglerne for tilbagetrækning gør det vanskeligt for den enkelte at overskue mulighederne for at trække sig tilbage.

Der er behov for en sammenhængende og helhedsorienteret gennemgang af reglerne, så pensionsområdet bliver mindre indviklet. Og der skal være mere fokus på økonomiske incitamenter for seniorer til at blive på arbejdsmarkedet. Seniortænkertanken har ikke haft til opgave at analysere det samlede danske pensionssystem.

I aftalen om seniorpension var der blandt forligspartierne et flertal for at nedsætte en kommission, der skal se på differentieret folkepensionsalder og levetidsindeksering. Vi foreslår, at kommissionen også skal undersøge mulighederne for at reglerne på området bliver forenklet, så systemet samlet set kan blive mere gennemsigtigt og fleksibelt end i dag. Kommissionens arbejde kan blandt andet tage udgangspunkt i følgende guidelines:

- At komme med forslag til forenklinger af de politisk fastsatte regler på pensionsområdet.
- At komme med forslag der sikrer, at der er en tilstrækkelig økonomisk gevinst ved at have beskæftigelse ved siden af folkepensionen.
- At undersøge mulighederne og udfordringerne ved at reducere eller afskaffe lønindkomstens påvirkning af folkepensionen.
- At komme med forslag til, hvordan man kan fjerne barrierer for tilbagevenden på arbejdsmarkedet efter påbegyndt pension, både lovgivningsmæssige og selskabsmæssige produktregler og praksisser.
- At undersøge konsekvenserne af at give mulighed for at indbetale til en aldersopsparing, efter udbetaling af anden fradragsberettiget pension er påbegyndt.
- At undersøge mulighederne for at sikre større samtidighed mellem ekstra arbejde og belønning, fx når folkepensionen udskydes i flere år.



»Jeg tror på, det er godt for mig at holde mig i gang via jobbet, og jeg har jo gode kolleger her og møder så mange smil hver dag. Så jeg fortsætter lidt endnu.«

Keld, 70 år og røgtekniker hos Tulip i Vejle

Kapitel 4

Viden

Dette kapitel uddyber den viden, der ligger til grund for de udvalgte anbefalinger fra Seniortænk tanken.

Kapitlet er inddelt i tre områder:

- Viden om seniorernes arbejdsmarked
- Viden om arbejdspladsens rolle
- Viden om samfundets rolle

Disse områder repræsenterer tilsammen den viden om udfordringer og potentialer, der har ligget til grund for anbefalingerne.

Viden om seniorernes arbejdsmarked

Flere seniorer er på arbejdsmarkedet i længere tid

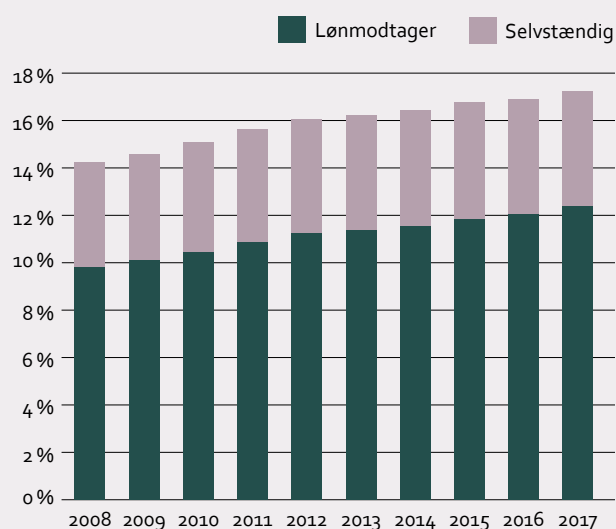
Flere og flere danskere fortsætter længere på arbejdsmarkedet både i årene op til og efter folkepensionsalderen, som tidligere beskrevet. Ser man på de 65-74-årige var 17 pct. således i beskæftigelse i 2017, hvilket er knap 3 procentpoint højere end i 2008, jf. figur 4.1.

Godt to tredjedele af dem, der arbejder efter folkepensionsalderen, arbejder som lønmodtager, mens en tredjedel arbejder som selvstændigt erhvervsdrivende. Niveaulet for selvstændige ligger meget stabilt i perioden, og i 2017 arbejder knap 5 pct. af de 65-74-årige som selvstændige.

Seniorer, der fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen, adskiller sig på følgende punkter:

- Ved oftere at være mænd
- Ved oftere at have en yngre partner
- Ved oftere at have et godt selvrapporeret helbred
- Ved oftere at have en længere uddannelse bag sig.

Figur 4.1 Udvikling i beskæftigelsesfrekvens for 65-74-årige, opdelt på lønmodtagere og selvstændige



Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Anm.: Personer i beskæftigelse dækker både over personer, der udskyder (opsætter) folkepensionen, og personer som arbejder ved siden af folkepensionen.

Personer, som før folkepensionsalderen arbejdede som selvstændige, fortsætter endvidere i højere grad med at arbejde efter, de er fyldt 65 år.

De beskæftigede seniorer over 65 år er kendetegnet ved oftere at være mænd, selvstændige og arbejder inden for én af fire specifikke brancher

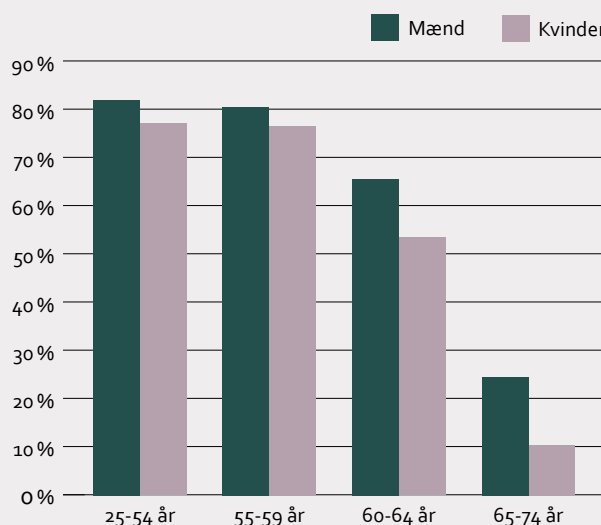
Seniortænk tankens analyser skitserer et billede af de seniorer, som fortsætter på arbejdsmarkedet, der grundlæggende kan karakteriseres ud fra tre kendetegn:

- Køn
- Branche
- Ansættelsesforhold.

Køn

Kvinder trækker sig generelt tidligere tilbage end mænd¹², ligesom mænd har en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder over hele livet. Dette gør sig også gældende for seniorer, hvor mændene udgør godt to tredjedele af alle beskæftigede mellem 65 og 74 år, jf. figur 4.2. I aldersgruppen 25-54 år er forskellen knap 5 procentpoint, og denne forskel stiger til hhv. 12 og 14 procentpoint for de 60-64-årige og for de 65-74-årige.

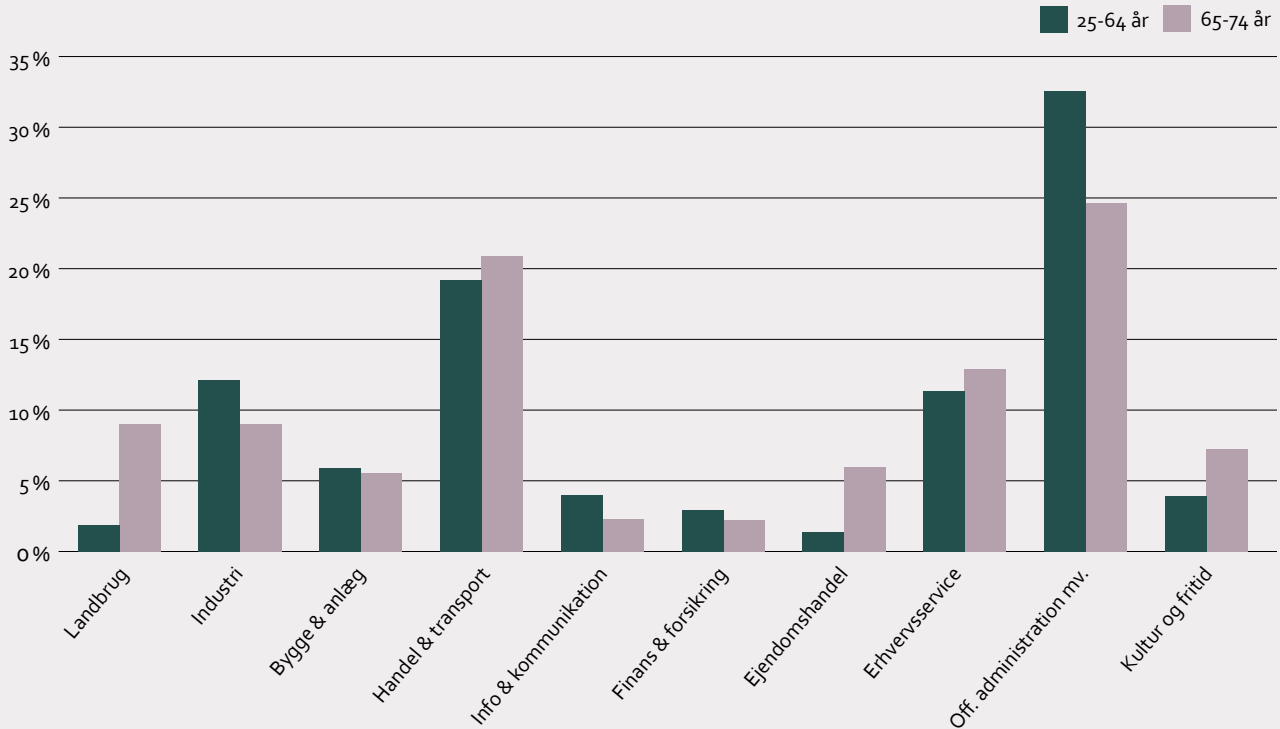
Figur 4.2 Beskæftigelsesfrekvens, opdelt på køn og aldersgruppe, 2017



Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Anm.: Personer i beskæftigelse dækker både over personer, der udskyder (opsætter) folkepensionen, og personer som arbejder ved siden af folkepensionen.

Figur 4.3 Beskæftigede fordelt på branche og alder, 2017



Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Anm.: Personer i beskæftigelse dækker både over personer, der udskyder (opsætter) folkepensionen, og personer som arbejder ved siden af folkepensionen.

Branche

Det danske arbejdsmarked er i sin helhed kønsopdelt, hvilket vil sige, at mænd og kvinder i vid udstrækning befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Kvinder udgør fx størstedelen af de ansatte i den offentlige sektor, og halvdelen af kvinderne er ansat i branchen *Offentlig administration, undervisning og sundhed*, mens mænd til sammenligning er mere spredt på brancher, men fortsat dominerer beskæftigede i den private sektor¹³.

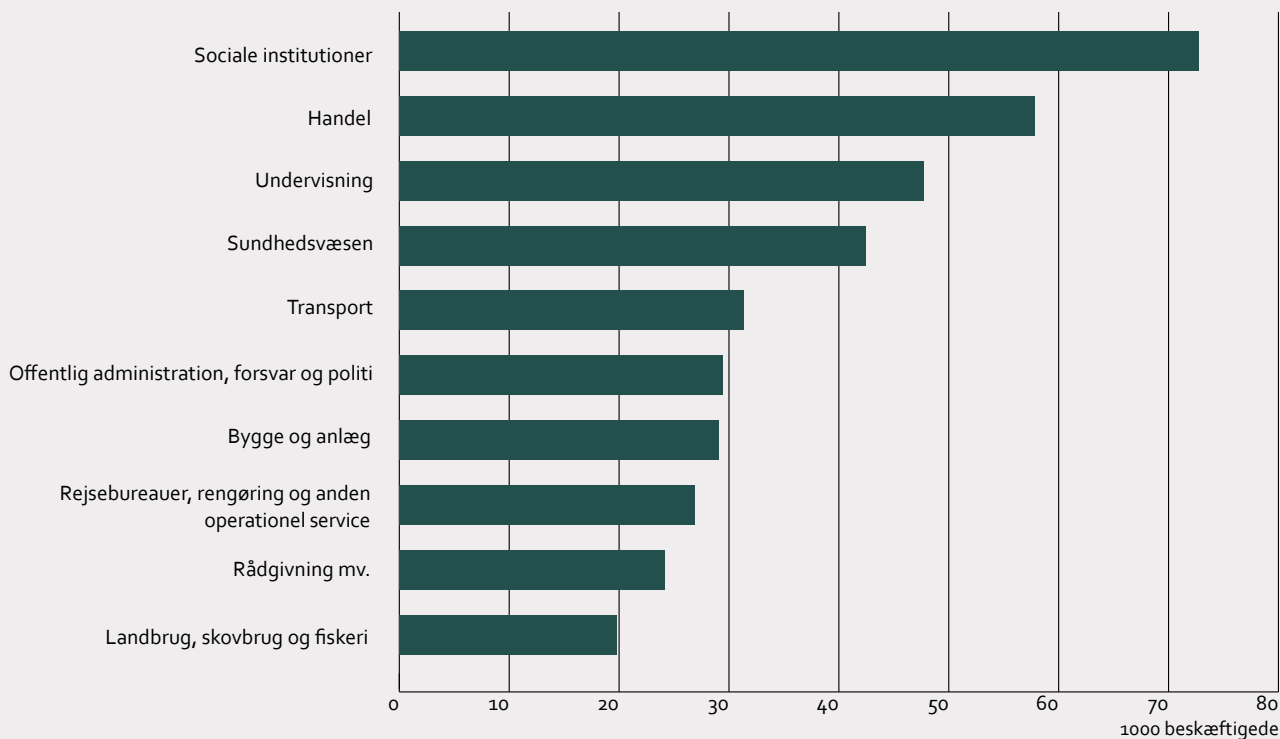
I sin helhed fordeler de 65-74-årige sig nogenlunde i de samme brancher, som de 25-64-årige. De arbejder dog oftere med *Handel og transport, Kultur og fritid, Ejendomshandel og udlejning samt Landbrug*, jf. figur 4.3.

Derudover er det interessant, at forskellen i beskæftigelsen er så stor i branchen *Offentlig administration mv.* mellem de 25-64-årige og de 65-74-årige. Det tyder på, at der er et potentiale for at blive bedre til at fastholde beskæftigede efter folkepensionsalderen i denne branche, som bl.a. dækker over ansatte i sundhedssektoren, sociale institutioner og inden for undervisning. Forskellen mellem de to aldersgrupper gælder i særlig grad for kvinder, hvorimod andelen af mænd, der arbejder i den branche, er stort set ens for hhv. 25-64-årige og for 65-74-årige (dette er ikke vist i figuren).

Størstedelen af seniorer mellem 55 og 74 år er ansat i underbrancherne sociale institutioner, handel, undervisning og sundhedsvæsen, jf. figur 4.4.

De beskæftigede 65-74-årige har i højere grad nedsat arbejdstid end de yngre på arbejdsmarkedet, og samtidig arbejder en lavere andel mere end fuld tid, jf. figur 4.5.

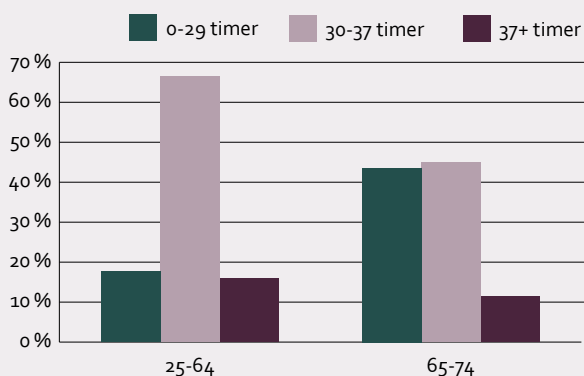
Figur 4.4 Fordeling af beskæftigede seniorer på top 10 underbrancher, 2017



Kilde: Danmarks Statistik, RAS.

Anm.: Figuren viser branchefordeling på underbrancheniveau for beskæftigede mellem 55 og 74 år. Tallene viser beskæftigedes tilknytning til arbejdsmarkedet på den sidste arbejdsdag i november.

Figur 4.5 Antal ugentlige løntimer for beskæftigede fordelt på alder, 2017



Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Anm.: Personer i beskæftigelse dækker både over personer, der udskyder (opsætter) folkepensionen, og personer som arbejder ved siden af folkepensionen.

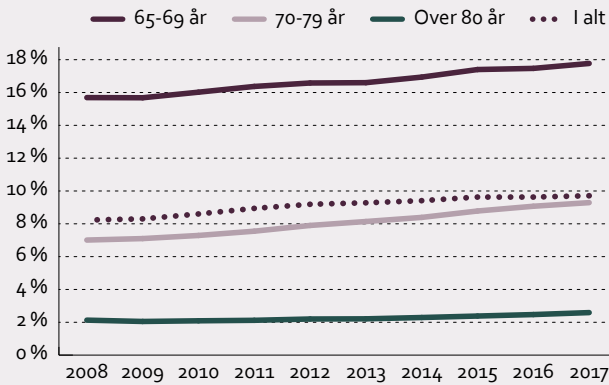
Det kan have stor betydning for, hvor man har arbejdet det meste af sit arbejdsliv, og hvilke typer arbejdsopgaver, man har udført. Derfor er det vigtigt at medtage branche som perspektiv for seniorers arbejdsliv.

Seniorer i beskæftigelse ved siden af folkepension og efterløn

Tendensen til, at flere fortsætter med at arbejde i en højere alder end tidligere, afspejles både i antallet af personer, der arbejder ved siden af efterløn eller folkepension, og i brugen af muligheden for helt at udskyde folkepensionen. Således valgte 7.500 personer i 2008 helt at udskyde folkepensionen, mens tallet i 2017 var steget til 20.400¹⁴.

I 2017 valgte 9,7 pct. af alle folkepensionister at arbejde samtidig med, at de modtog folkepension, mens andelen i 2008 var 8,2 pct. Og ligesom figur 0.1 viser, at de 60-64-årige fortsætter med at arbejde, afspejler det sig ved, at flere efterlønnere arbejder ved siden af efterlønnen. Her er andelen steget fra 13,3 pct. i 2008 til 15 pct. i 2017, jf. figur 4.6b.

Figur 4.6a Udvikling i andelen af folkepensionister, der har et arbejde ved siden af ydelsen

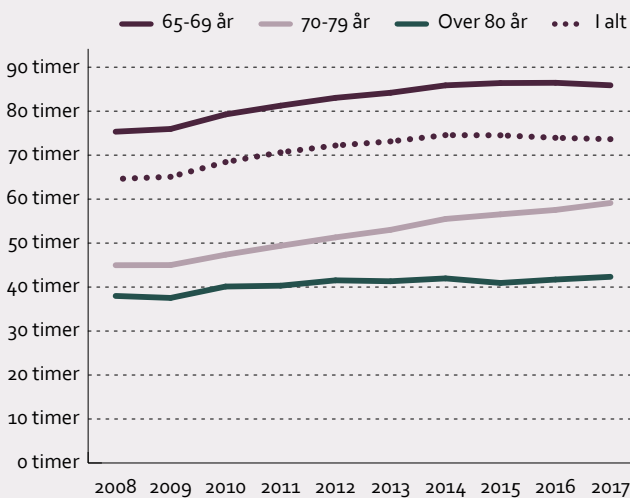


Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.
Anm.: Bemærk at der også ses på personer ældre end 74 år.

Den positive udvikling gør sig ikke kun gældende for antallet af seniorer i arbejde, men også for den gennemsnitlige arbejdstid. For folkepensionisterne er arbejdstiden steget mellem 2008 og 2017. Mens de i gennemsnit arbejdede 65 timer om måneden i 2008, er dette steget til 74 timer i 2017, jf. figur 4.7a.

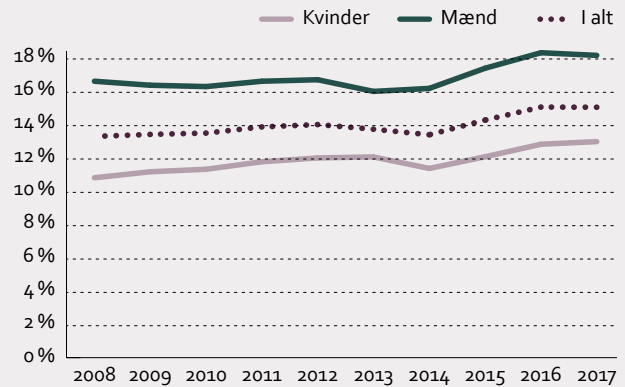
Efterlønnere med lønmodtagerjob arbejdede i gennemsnit 77 timer om måneden i 2017 mod 63 timer i 2008. Det er særligt kvinderne, der har øget deres timetal. Dermed har kvinder på efterløn i 2017 indhentet mændene i forhold til deres gennemsnitlige arbejdstid, jf. figur 4.7b. For folkepensionisterne er arbejdstiden steget for både mænd og kvin-

Figur 4.7a Gennemsnitlig månedlig arbejdstid for seniorer med lønmodtagerjob ved siden af folkepensionen



Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.
Anm.: Bemærk at der også ses på personer ældre end 74 år.

Figur 4.6b Udvikling i andelen af efterlønnere, der har et arbejde ved siden af efterlønnen

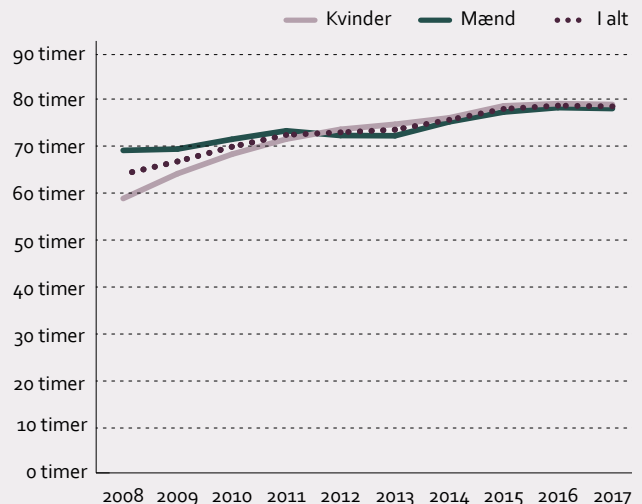


der, og dermed er forskellen ikke blevet udlignet over tid (ikke vist i figuren).

Det er særligt de 70-79-årige, som lægger flere timer ved siden af folkepensionen. For denne gruppe svarer det til, at arbejdstiden i gennemsnit er steget fra omkring 10 timer til 14 timer om ugen. Den gennemsnitlige arbejdstid dækker over en stor spredning, hvor omtrent hver femte folkepensionist, der arbejder ved siden af, arbejder over 150 timer om måneden, hvilket næsten svarer til en fuldtidsstilling.

Denne stigning giver os indblik i, at der er et stort potentiale i at understøtte, at danskere vælger at blive længere på

Figur 4.7b Gennemsnitlig månedlig arbejdstid for seniorer med lønmodtagerjob ved siden af efterlønnen



arbejdsmarkedet – og ikke mindst i at styrke kvaliteten af seniorernes arbejdslev.

Ansættelsesforhold

Det er i høj grad selvstændige, der arbejder efter folkepensionsalderen. Omkring hver tredje person over 65 år, der arbejder, er selvstændigt erhvervsdrivende. Det er markant flere end blandt de 16-64-årige i beskæftigelse, hvor kun 6 pct. er selvstændige.

Det er i høj grad mandlige folkepensionister, der arbejder som selvstændige ved siden af folkepensionen. Samtidig ses det, at andelen af seniorer med beskæftigelse ved siden af folkepensionen, som udgøres af selvstændige, stiger med alderen, jf. figur 4.8.

På en række punkter vil variationen i befolkningen med hensyn til forskelle i generel sundhedstilstand, forekomsten af sygdomme, forventet restlevetid og formue være større blandt de ældre aldersgrupper i forhold til yngre aldersgrupper¹⁵.

Det er derfor vigtigt at understrege, at seniorerne er en forskelligartet gruppe. Det viser sig i spørgsmål om arbejdsmiljø, helbred, tilfredshed i arbejdet og forventet og realiseret

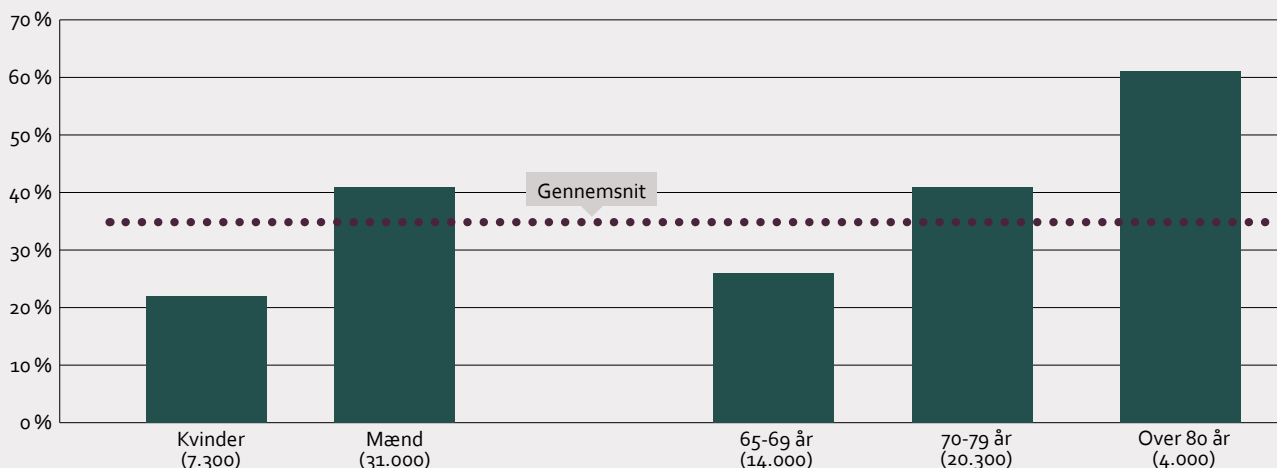
tilbagetrækning, hvor svarene varierer for forskellige grupper af seniorer. Vores analyser viser for eksempel, at oplevelser af arbejdsmiljø og tilbagetrækningsmønstre afhænger meget af uddannelsesbaggrund og jobfunktion – hvor nogle jobfunktioner er mere forbundet med fysisk og/eller psykisk hårde arbejdskrav. Nogle af de brancher, der fremhæves som værende forbundet med særligt store udfordringer på flere samtidige arbejdsmiljøfaktorer, bl.a. *Døgninstitutioner og hjemmepleje, Rengøring og Daginstitutioner*, er samtidig brancher, hvor der arbejder mange kvinder.

Disse forskelle er vigtige at forstå for at kunne imødekomme de varierende behov, som køn, jobforhold og branche medfører, og de er vigtige for at kunne motivere den enkelte senior til at fortsætte på arbejdsmarkedet.

Mange faktorer har betydning for den enkelte seniors beslutning om at trække sig tilbage

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er en kompliceret beslutning, der træffes ud fra samspillet mellem pensionsystemets indretning og egne karakteristika såsom jobsituationen, uddannelse og erfaring, helbred samt præferencer og normer. Seniortænk tankens analyser viser, at årsager

Figur 4.8 Andel af folkepensionister i beskæftigelse, der arbejder som selvstændige, 2017



Kilde: Lovmodellen og egne beregninger.

Anm.: Antal folkepensionister er opgjort som antal personer, der modtager folkepension ultimo december 2017, og som minimum er 65 år i starten af november. Sidstnævnte er for at sikre, at personen har nået folkepensionsalderen i den måned, hvor beskæftigelsen er opgjort. Antal seniorer, der arbejder som selvstændige ved siden af folkepensionen, er angivet i parentes afrundet til nærmeste 100. For alder og køn er uoplyste udeladt i figuren.

15 Se fx. Deaton and Paxson 1998: Ageing and Inequality in Income and Health, Centre for Ageing Better 2017: Inequalities in later life og Crystal m.fl. 2017: Cumulative Advantage, Cumulative Disadvantage, and Evolving Patterns of Late-Life Inequality.

Boks 4.1

Forskning om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

- **Push-faktorer:** Er et udtryk for, at man er blevet eller forventer at blive "skubbet" ud af arbejdsmarkedet som følge af fx helbredsproblemer eller forhold på arbejdspladsen. Kan også dække over ikke at have mulighed for at udføre opgaverne eller ikke at kunne leve op til kravene i arbejdet eller at blive fyret fra arbejdspladsen.
- **Pull/jump-faktorer:** Dækker over, at der er forhold uden for arbejdsmarkedet, der påvirker beslutningen om at fortsætte på arbejdsmarkedet. Dækker eksempelvis over normer og kutymer for tilbagetrækning i samfundet og på arbejdspladsen, og adgangen til tilbagetrækningsordninger. Kan også handle om ønsket om nye oplevelser, en ny livsstil eller sociale forpligtelser. Fx at tage en ny uddannelse, rejse, eller hellige sig til familie, venner eller fritidsinteresser.
- **Stay-faktorer:** "Stay"-faktorer i arbejdet kan gøre, at arbejdet opleves som et positivt sted at være, og at man ønsker at forblive i job. Medarbejdere i den situation kan vælge at fortsætte med at arbejde, selvom de har opnået en alder, der giver dem adgang til efterløn eller folkepension. Hvis medarbejdere befinder sig på arbejdspladser med mange "stay"-faktorer, vil den stigende lovbestemte pensionsalder ikke have den store betydning – de ville ofte være forblevet i job til en høj alder alligevel.
- **Stuck-faktorer:** Er udtryk for, at beskæftigede af forskellige grunde er utilfredse med deres arbejdssituation, samtidig med at de har begrænsede muligheder for at skifte arbejde eller forlade arbejdsmarkedet, ofte som følge af økonomiske forhold. Det kan dække over personer, der har svært ved at klare deres arbejdsopgaver pga. helbredsmæssige problemer, eller som oplever stress eller dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Kilde: VIVE 2019: Tilbagetrækningsårsager og tilbagetrækningsalder, VIVE 2019: Forventet tilbagetrækning og arbejdsrelaterede forhold, VIVE 2017: Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

til tilbagetrækning adskiller sig for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Derfor vælger vi at tage udgangspunkt i forskningen på området, der forklarer valget om tilbagetrækning på baggrund af de fire faktorer "stay", "push", "pull/jump" og "stuck", jf. boks 4.1.

Blandt disse fire faktorer findes de hyppigste årsager til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i kategorien "pull"-faktorer¹⁶. Det vil sige, at det er økonomi¹⁷-, familie- eller fritidsrelaterede forhold, der har "lokket" seniorerne ud af arbejdsmarkedet. Det understøttes af en gennemgang af forskningen om effekterne i forhold til tilbagetrækning, som viser, at den officielle pensionsalder har stor betydning for tilbagetrækningsalderen, og at en højere officiel pensionsalder fører til en senere tilbagetrækningsalder¹⁸. Således har 45 pct. af de 67-årige i analysen trukket sig tilbage som følge af "pull"-faktorer og 31 pct. som følge af "push"-fak-

torer. Den hyppigste enkeltstående push-faktor var dårligt helbred, mens den hyppigste enkeltstående årsag til tilbagetrækning samlet set i studiet var muligheden for at få efterløn eller folkepension efterfulgt af ønsket om mere fritid. Men ligesom forskellige mønstre var gældende i arbejdsmiljøet, er der også forskellige forklaringer på tilbagetrækning mellem grupperne.

Analyserne, der beskrives i de følgende afsnit, har ikke som sådan beskæftiget sig med "stuck"-problematikken. Omfanget af problematikken på det danske arbejdsmarked er dog forsøgt belyst, og her vurderes det, at "stuck" ikke er en udbredt udfordring for seniorer i Danmark – dog med det forbehold, at den specifikke undersøgelse ikke har været designet til det formål¹⁹.

¹⁶ Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager, VIVE 2019

¹⁷ Her drives økonomiske forhold særligt af muligheden for at få efterløn og folkepension og altså af, at de adspurgte i høj grad svarede, at de holdt op med at arbejde af den årsag.

¹⁸ Højbjerg Brauer Schultz 2019: Litteraturreview om effekter i forhold til tilbagetrækning.

¹⁹ Forventet tilbagetrækning og arbejdsrelaterede forhold, VIVE 2019

Årsagerne til tilbagetrækning er forskellige for beskæftigede i fysisk arbejde og i stillesiddende arbejde

Blandt personer, der har arbejdet som funktionærer eller som faglærte det meste af deres liv, angav næsten halvdelen økonomi som den primære årsag til at stoppe på arbejdsmarkedet²⁰. Blandt funktionærer var årsagen i 18 pct. af tilfældene dårligt helbred, mens dette var tilfældet for 40 pct. af de ufaglærte og knap 30 pct. af de faglærte. Samlet set betyder det, at mens de såkaldte "pull"-faktorer var de mest afgørende for funktionærer, var "push"-faktorerne de mest afgørende for ufaglærte. En anden analyse, der undersøger forventede årsager til tilbagetrækning, skelner mellem stillesiddende og fysisk betonet arbejde og finder lignende mønstre: Generelt var både ønsket om mere fritid og udsigten til at kunne få efterløn eller folkepension vigtige grunde til at forvente tidligere tilbagetrækning. Analysen viser også, at dårligt helbred fremrykker tilbagetrækningsbeslutningen for alle grupper, men i højere grad for de grupper med fysisk betonet arbejde. Det understreger behovet for at sikre et løbende godt helbred og et godt arbejdsmiljø^{21 22}.

Dårligt helbred og arbejdsrelaterede forhold skubber nogle seniorer ud af arbejdsmarkedet

Det understøttes desuden af, at seniorer, som trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, i stort omfang oplever, at de skubbes ud af arbejdsmarkedet, fx som følge af arbejdsrelaterede faktorer eller dårligt helbred. Blandt de 67-årige, der i 2017 havde forladt arbejdsmarkedet før de fyldte 62 år, angav 44 pct. at have trukket sig tilbage som følge af et "push" (skub) mod kun 22 pct. af dem, der havde forladt arbejdsmarkedet efter denne alder²³. Seniorer, som trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet, angiver oftest, at de trækker sig tilbage på grund af økonomiske eller familie-/fritidsrelaterede forhold.

Seniortænk tankens analyse af gode eksempler på seniorfastholdelse viser, at mange virksomheder sætter stor pris på seniormedarbejderes erfaringer, faglige rutine og overblik, samt personlige kompetencer som høj mødestabilitet, arbejdsmoral og en naturlig funktion som rollemodel for deres yngre kolleger. Samtidig vil mange seniorer gerne arbejde efter folkepensionsalderen. En analyse af seniorer i beskæftigelse efter folkepensionsalderen viser, at over halvdelen af alle selvstændige over 65 år og omtrent en tredjedel af alle lønmodtagere over 65 år mener, at de vil kunne fortsætte med at arbejde, til de er 70 år²⁴.

Betydningen af fremtidig økonomisk situation

Den fremtidige økonomiske situation spiller også en rolle – dog er mønstret forskelligt for mænd og kvinder²⁵. Jo mere sandsynligt det er, at mænd kommer til at mangle finansielle ressourcer i fremtiden, desto større er sandsynligheden for, at de er i beskæftigelse. Analysen finder ikke en tilsvarende sammenhæng for kvinder. Til gengæld fremgår det, at især kvinder angiver at arbejde efter den lovbestemte pensionsalder, fordi de har lyst til det.

Analysen peger også på, at gruppen af seniorer over 65 år, der fortsat arbejder, er en selekteret gruppe. Det vil sige, at de i højere grad har attraktive arbejdsvilkår og et godt helbred, og at de i højere grad arbejder, fordi de har lyst til det og i mindre omfang, fordi det er en økonomisk nødvendighed.

Derudover kan der være forskel på beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet afhængigt af, om man er lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende. Flere selvstændige end lønmodtagere, jf. ovenfor, angiver at ville kunne arbejde, til de er 70 år, til trods for, at selvstændige i analysen oftere end lønmodtagerne har et arbejde, der kræver fysisk styrke. VIVE peger på, at selvstændige kan have en særlig tilknytning til beskæftigelse, og at arbejdet er noget, de særligt brænder for. Derudover kan det have betydning, at flere selvstændige har meget begrænset pensionsopsparing, hvilket kan tale for, at de fortsætter arbejdet af økonomiske grunde.

Ægtefællens situation har betydning

Det har også stor betydning, om ens ægtefælle også er tæt på folkepensionsalderen. Mænd og kvinder, der er i parforhold, går ofte på pension på nogenlunde samme tidspunkt, selvom manden typisk er ældre end kvinden.

En analyse fra ATP viser dog, at der er sket en ændring i mønstret for, hvordan kvinder i parforhold trækker sig tilbage²⁶. En undersøgelse af, hvornår fødselsårgangene 1938 og 1946 forlader arbejdsmarkedet, viser, at kvinder går 0,9 år senere på pension i 1946-årgangen ift. 1938-årgangen, mens mændene går 0,6 år senere på pension. Samtidig er forholdet imellem enlige mænd og kvinders tilbagetrækningsmønster uændret imellem de to fødselsårgange.

Selvom økonomiske, job- og helbredsmæssige og familie-relaterede faktorer har betydning for tilbagetræknings-

20 Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager, VIVE 2019

21 Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: The SeniorWorkingLifeStudy (NFA), Andersen m.fl. 2019

22 Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager, VIVE 2019

23 Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager, VIVE 2019

24 I beskæftigelse efter folkepensionsalderen – Opgørelser baseret på Ældredatabasen, VIVE 2019

25 I beskæftigelse efter folkepensionsalderen, VIVE 2019

26 ATP: Kvinder bliver længere på arbejdsmarkedet, 2018

beslutningen, er disse svære at påvirke set fra et samfunds- eller virksomhedsperspektiv, særligt på kort sigt. Derimod er arbejdsrelaterede forhold i nogen grad mulige at påvirke, og disse faktorer har ligeledes betydning for den forventede tilbagetrækning²⁷. Her kan forbedringer i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, tilpasninger af arbejdstiden samt ændringer af kulturen på arbejdspladsen i forhold til, hvornår man trækker sig tilbage, bidrage til, at seniorerne fortsætter længere tid på arbejdsmarkedet. Igen er der dog forskellige mønstre for forskellige grupper af seniorer.

Samlet set viser analysen, at langt flere af spørgsmålene om arbejdsrelaterede faktorer har betydning for kvinder, end de har for mænd. Fælles for begge køn er dog, at fysisk krævende arbejde og arbejdsforhold, som er præget af højt arbejdstempo, travlhed og stramme tidsplaner, er forbundet med en lavere forventet tilbagetrækningsalder²⁸. Faktorer som at have indflydelse på sin arbejdsituation og kunne organisere eget arbejde, at kunne bruge kvalifikationer rigtigt og at være tilfreds med samarbejdet med kollegaerne er for kvinder positivt associeret med at arbejde længere, mens ingen af faktorerne tillægges nævneværdig værdi hos mændene. Derudover har det for kvinder også positiv betydning at have mulighed for at få et mindre krævende job, eller omvendt at have mulighed for at få et mere udfordrende job. Heller ikke disse spørgsmål er væsentlige for mænds forventede tilbagetrækningsalder. Til gengæld tillægger mænd det lidt større betydning, når der findes faste kutymer på arbejdspladsen for at trække sig tilbage ved en bestemt alder²⁹.

De nævnte faktorer tillægges også forskellige betydning for hhv. funktionærer og faglærte og ufaglærte. For funktionærer ses der en positiv sammenhæng mellem at forvente at trække sig senere tilbage og at have indflydelse på sin arbejdsituation, at kunne organisere sit eget arbejde samt at kunne bruge sine kvalifikationer rigtigt. Disse faktorer har ikke særlig betydning for faglærte og ufaglærte. Til gengæld påvirkes denne gruppe negativt af at have et fysisk krævende job eller et højt arbejdstempo.

Overordnet set er årsagerne til tilbagetrækning komplekse og dynamiske, og der er dermed ikke blot én, men mange faktorer, der spiller ind, når den enkelte senior skal træffe beslutningen om at trække sig tilbage – eller at blive på arbejdsmarkedet.

Viden om arbejdspladsens rolle

Arbejdsmiljø er en afgørende faktor for senioren gode arbejdsdag

Arbejdsmiljøet spiller en væsentlig rolle for at realisere det gode og lange arbejdsliv. En undersøgelse fra NFA af lønmodtagernes arbejdsmiljø og helbred viser, at tilfredsheden med arbejdsmiljøet generelt er højere blandt beskæftigede seniorer (her 50-64-årige) end blandt yngre lønmodtagere³⁰. Den højere generelle tilfredshed blandt seniorerne kan skyldes, at personer med dårligt helbred og fysisk hårdt arbejde i højere grad allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og derfor ikke i lige så høj grad indgår i undersøgelsen. En anden mulig forklaring er, at de danske arbejdspladser generelt er blevet bedre til at tilpasse opgaver og arbejdsvilkår til medarbejdernes alder³¹.

Seniorers fysiske arbejdsmiljø

Undersøgelsen fra NFA viser yderligere, at seniorer er mindre eksponerede over for visse risikofaktorer i det fysiske og kemiske arbejdsmiljø, ligesom de i mindre grad oplever arbejdsulykker. De angiver også i mindre grad at udføre hårdt fysisk arbejde og have belastende arbejdsstillinger, og de angiver, at arbejdet i mindre grad tager så lang tid, at det går ud over privatlivet. Samtidig viser undersøgelsen også, at den selvvaluerede fysiske arbejdsevne set i forhold til de fysiske krav i arbejdet er lavere for seniorer, der også i højere grad oplever, at de er begrænset i arbejdet på grund af smerter.

De overordnede tal for seniorerne dækker dog over forskellige mønstre, som særligt viser sig ved at se på beskæftigede med forskellig uddannelsesbaggrund og i forskellige brancher. Seniorer med grundskole og erhvervsfaglig uddannelse angiver nemlig den laveste arbejdsevne, det højeste niveau af smerte og størst fysisk belastning i deres arbejde sammenlignet med personer med længere uddannelse. Særligt beskæftigede seniorer i brancherne *Hotel og camping*, *Transportmidler*, *Rengøring* og *Opførelse og nedrivning af byggeri* oplever mange samtidige udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø.

Seniorers psykiske arbejdsmiljø

Seniorerne rapporterer om et bedre selvvalueret psykisk helbred end yngre kollegaer både i forhold til stress og depressive symptomer. Igen dækker de overordnede resultater over forskellige mønstre. De brancher med flest

27 Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold, VIVE 2019

28 Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold, VIVE 2019

29 Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold, VIVE 2019

30 Seniorers Arbejdsmiljø og Helbred, NFA 2018

31 Seniorers Arbejdsmiljø og Helbred, NFA 2018

Boks 4.2

Gode redskaber, som kan være med til at fastholde seniorer

- At indføre en mere eller mindre formaliseret seniorpolitik eller livsfasepolitik, fx med tilbud om en årlig seniorsamtale.
- Livsfasepolitik dækker over personalepolitik, der understøtter behov der er knyttet til forskellige faser i livet.
- Seniorpolitik dækker over personalepolitik, der understøtter behov der er knyttet til seniorlivet.
- Fysisk træning og rådgivning om arbejdslivet som senior, nedsat tid og fleksibel arbejdstid forebygger nedslidning og udsætter tilbagetræknings tidspunkt. Det samme gælder mulighed for at tilpasse arbejdsopgaver eller funktioner.
- Implementering af tekniske hjælpemidler i driften til transport og tunge løft kan fastholde medarbejdere og reducere risikoen for nedslidning. Det samme kan sikkerhedskrav og automatisering.
- Arbejdspladsindretning, ergonomifokus og implementering af tekniske hjælpemidler.
- Særlige ansvarsområder og opgaver med stor kompleksitet, som udfordrer seniorerne fagligt, og hvor de kan bruge deres specialviden og store kendskab til og netværk i virksomheden.
- Muligheden for indflydelse på egen arbejdsituation og for at organisere eget arbejde.

samtidige udfordringer i forhold til psykisk arbejdsmiljø er *Undervisning, Rengøring, Døgninstitutioner og hjemmepleje, Daginstitutioner samt Religiøse institutioner og begravelsesvæsen.*

Undersøgelsen peger dog samtidig på, at der findes en række udfordringer i seniorernes psykiske arbejdsliv. Seniorerne oplever således i gennemsnit mere mobning, og de oplever i mindre grad at blive involveret i tilrettelæggelsen af deres arbejde. Seniorerne oplever også, at der i mindre grad tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter på arbejdspladsen, og de er mere bekymrede for at miste deres arbejde end yngre lønmodtagere.

Fastholdelse af seniorer kræver fokus på fordele

Det er centralt, at arbejdspladserne har fokus på at styrke seniorernes lyst til at blive på arbejdspladsen. Her følger et udpluk af tiltag, der kan bidrage til at styrke fordelene for seniorerne ved at blive på arbejdsmarkedet:

- Attraktive arbejdsvilkår³²
- Sociale relationer på arbejdspladsen, fx rollen som mentor for yngre kollegaer³³
- Flexibel arbejdstid
- Nedsættelse af arbejdsbyrde og ansvar³⁴
- Omplacering på arbejdspladsen.³⁵

En del offentlige og private virksomheder har indført seniorpolitik eller livsfasepolitik. Politikkerne kan være mere eller mindre formaliserede. Der er en tendens til, at offentlige virksomheder oftere end private virksomheder har en formaliseret seniorpolitik med særlige seniorrettigheder, fx ret til seniorfridage. Større private virksomheder har oftere end små og mellemstore virksomheder en formel seniorpolitik med seniorsamtaler og formelt aftalte muligheder for arbejdstilpasning³⁶. Seniortænk tankens analyse af gode eksempler på fastholdelse viser, at det kan give en afgørende tryghed, hvis medarbejderen er blevet oplyst om, at arbejdspladsen ønsker at fastholde dem, fx igennem en officiel seniorpolitik³⁷. Det er i den forbindelse afgørende, at ledelsen på alle niveauer har kendskab til mulighederne for at ændre på ansættelsesvilkår, jobkrav, arbejdstid og arbejdsopgaver samt mulighederne for fleksibilitet osv., som kan imødekomme både arbejdspladsens og seniorernes ønsker og behov.

32 55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler, VIVE 2011

33 Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager – Opgørelser baseret på Ældredatabasen, VIVE 2019

34 Gode eksempler på seniorfastholdelse, Rambøll 2019

35 Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser, VIVE 2017 og Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold – Opgørelser baseret på Ældredatabasen, VIVE 2019

36 Gode eksempler på seniorfastholdelse, Rambøll 2019

37 Gode eksempler på seniorfastholdelse, Rambøll 2019

Manglen på en officiel seniorpolitik behøver dog ikke nødvendigvis være afgørende for, at seniorer har gode muligheder for at tilpasse deres arbejde. I praksis er der eksempler på, at små og mellemstore virksomheder bruger de samme tiltag, som indgår i større virksomheders seniorpolitikker.

Erfaringer fra arbejdspladser i vores analyser viser for eksempel, at seniorsamtaler har stor betydning for, at flere seniorer vælger at blive længere i virksomheden og på arbejdsmarkedet³⁸. Samtalen kan fx give plads til at drøfte, om der er udfordringer i forhold i arbejdet, eller hvad der særligt motiverer medarbejderen i arbejdet, og som vedkommende ønsker at fortsætte med eller have mere af i arbejdslivet.

Samtalen kan også bidrage til at aftabuisere alder på arbejdspladsen. Ledere og kollegaer på arbejdspladsen kan for eksempel være bange for at komme til at diskriminere en medarbejder ved at tale om alder. Seniorer kan også afholde sig fra at tale med sin leder om sin alder og sine fremtidsovervejelser af frygt for at miste arbejdsopgaver eller blive stigmatiseret som gammel³⁹. Vi har set gode eksempler på, at der med fordel kan være en fast kadence på arbejdspladserne for, hvornår der afholdes samtale mellem medarbejder og leder.

Arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle i fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet – og særligt lederen har en central rolle som kulturbærer for, hvad der er kutyme på de enkelte arbejdspladser i forhold til seniormedarbejdere og tilbagetrækning⁴⁰. Denne kutyme kan både komme direkte til udtryk gennem de individuelle samtaler med den enkelte medarbejder, eller den kan komme til udtryk ved, at medarbejdere bliver opfordret til eller modtager klare tilkendegivelser om mulighederne for at fortsætte efter den officielle pensionsalder. Lederens betydning som kulturbærer virker også gennem lederens genelle kommunikation til hele medarbejdergruppen om forventningerne til medarbejdernes tilbagetrækning. Endelig kan lederens egne overvejelser om tilbagetrækning også have betydning⁴¹.

Derfor er det centralt, at ledelsen har de nødvendige kompetencer til at kunne tage en dialog med seniorer på arbejdspladsen og til at kunne implementere de nødvendige tiltag for at øge fastholdelsen.

Alt i alt peger seniorer, som bliver på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen, blandt andet på, at faglig stolthed og en følelse af at være kompetent og efterspurgt er afgørende

for beslutningen om at fortsætte med at arbejde. Samtidig nævner seniormedarbejderne, at det kollegiale fællesskab og et godt samspil med ledelsen er vigtigt for arbejdsglæden⁴². Forbedringer af det fysiske og psykosociale arbejdsmiljø, tilpasninger af arbejdstid samt ændringer i kulturen i forhold til fratrædelsesalder medvirker også til, at seniorer bliver længere på arbejdspladsen⁴³, som det også fremgår af boks 4.2.

Arriva er et godt eksempel på, hvordan der lokalt gøres brug af en vifte af muligheder for fleksible løsninger til fastholdelse af seniorer, som samtidig understøtter løsningen af kerneopgaven og sikrer driften, jf. boks 4.3. Her er det op til de enkelte afdelinger i Arriva på bedst mulig måde at aftale særlige ordninger med seniorer, alt efter senioren og arbejdspladsens behov. Der er således ikke tale om en ret-tighed. Kravet er blot, at tilbuddet til senioren er inden for koncernens rammer for senioraftaler.

Viden om samfundets rolle

Samfundets indretning spiller en væsentlig rolle for mulighederne på for at fortsætte arbejdslivet så lang tid som muligt, både hvad angår de gældende regler og incitamenter der gælder for tilbagetrækning, og tiltag på beskæftigelsesområdet, som både dækker over offentlige ydelser og aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Der er et samfundsmæssigt potentiale i at hjælpe flere seniorer i job

Efter et godt og langt arbejdsliv trækker mange seniorer sig tilbage på efterløn eller på pension. Men der er også seniorer, der er på midlertidig offentlig forsørgelsesydelse, og som ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

I 2018 var der fx i alt ca. 61.000 fuldtidspersoner i aldersgruppen 55-64 år, som var på midlertidige offentlige forsørgelsesydelser, svarende til 8,6 pct. af befolkningen i aldersgruppen. Det samlede antal personer i aldersgruppen 55-64 år på midlertidige ydelser er vokset med ca. 7.500 fuldtidspersoner fra 2014 til 2018, mens antallet af efterlønsmodtagere i samme periode er faldet med godt 40.000 fuldtidspersoner, og befolkningen i aldersgruppen er samtidig steget med knap 17.000 personer, jf. tabel 4.1. Det må forventes, at antallet fortsætter med at vokse i takt med, at efterløns- og pensionsalderen stiger, og flere af de store årgange på arbejdsmarkedet når senioralderen.

38 Gode eksempler på seniorfastholdelse, Rambøll 2019

39 Ældresagen og Antropologerne 2016: Seniorpolitik på arbejdsmarkedet

40 Resultater fra første del af praksisundersøgelsen på ni case-arbejdspladser, NFA SeniorArbejdsliv 2018

41 55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet, SFI 2013

42 SeniorArbejdsliv – i et praksisperspektiv. Resultater fra første del af praksisundersøgelsen på ni case-arbejdspladser, NFA 2018

43 Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold – Opgørelser baseret på Ældredatabasen, VIVE 2019

Tabel 4.1

Fuldtidspersoner i alderen 55-64 år på offentlige forsørgelsesydelse, 2014 og 2018

	55-59 år			60-64 år			55-64 år		
	2014	2018	Ændring 2014-2018	2014	2018	Ændring 2014-2018	2014	2018	Ændring 2014-2018
A-dagpenge	11.560	7.621	-3.939	5.474	6.326	852	17.034	13.947	-3.087
Kontanthjælp - jobparat	2.143	1.962	-181	1.073	1.108	35	3.216	3.070	-146
Kontanthjælp - aktivitetsparat	6.866	7.221	355	3.812	4.806	994	10.678	12.027	1.349
Integrationsydelse	0	699	699	0	460	460	0	1.159	1.159
Sygedagpenge	11.242	10.462	-780	5.676	7.947	2.271	16.918	18.409	1.491
Jobafklaringsforløb	155	2.773	2.618	53	1.652	1.599	208	4.425	4.217
Ressourceforløb	610	2.030	1.420	141	846	705	751	2.876	2.125
Revalidering	366	143	-223	51	35	-16	417	178	-239
Ledighedsydelse	3.150	2.960	-190	1.224	2.091	867	4.374	5.051	677
Midlertidige ydelser i alt	36.092	35.871	-221	17.504	25.271	7.767	53.596	61.142	7.546
Fleksjob	12.083	15.391	3.308	7.839	12.645	4.806	19.922	28.036	8.114
Førtidspension	47.513	43.855	-3.658	56.056	52.833	-3.223	103.569	96.688	-6.881
Efterløn	0	0	0	90.320	49.791	-40.529	90.320	49.791	-40.529
Alle ydelser og ordninger i alt	95.688	95.117	-571	171.719	140.540	-31.179	267.407	235.657	-31.750
Befolkning	354.046	367.613	13.567	337.982	341.595	3.613	692.028	709.208	17.180

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik (FOLK2)

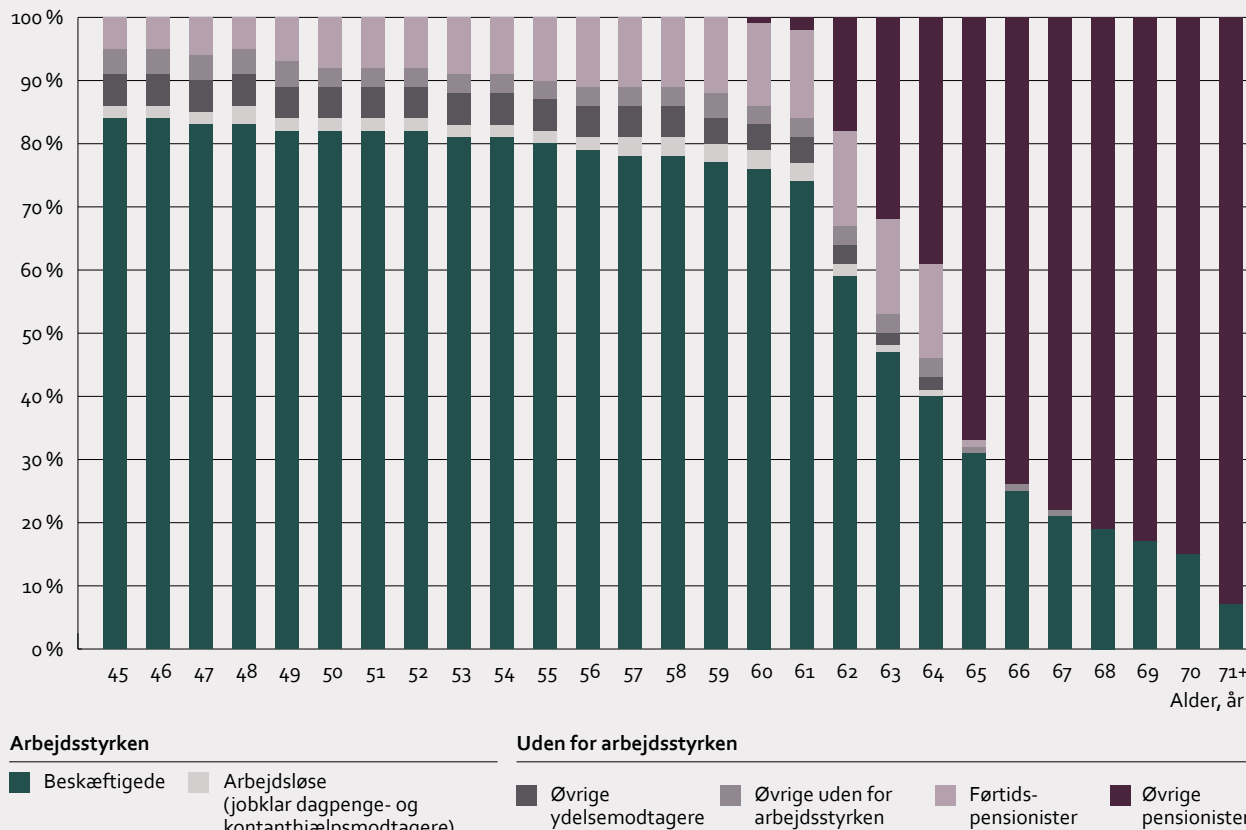
Boks 4.3

Eksempel på en virksomheds fastholdelsespolitik

I Arriva tildeles hver driftschef for hvert busdepot vide rammer for at sikre, at seniormedarbejdere fortsætter i job, efter de formelt bliver folkepensionister. Seniorordninger kan derfor tilbydes til den enkelte senior efter dennes behov og ønsker:

- Under ordningen "90/90/100" får senioren 90 pct. løn for 90 pct. arbejde, men bibeholder 100 pct. i pension og får én fridag hver 14. dag.
- Under ordningen "80/80/100" får senioren 80 pct. i løn for 80 pct. arbejde, men bibeholder 100 pct. i pension og får én ugentlig fridag.
- Mange seniorer har derudover mulighed for at få reduceret arbejdstiden på almindelige vilkår, at blive tilbudt timelønsansættelse (hvor man selv kan sige ja eller nej tak til vagter) eller dele en turnusplads 2-og-2 med en anden medarbejder.

Ordningerne har til formål at indgå en aftale mellem den enkelte senior og vedkommendes leder, så seniorerne får bedst mulige vilkår for at fortsætte i deres job.

Figur 4.9 Befolkningen fordelt efter alder og socioøkonomisk status i 2017


Kilde: Danmarks Statistik (RAS)

Udviklingen på tværs af ydelser viser, at der er færre seniorer på efterløn, førtidspension og dagpenge⁴⁴. Samtidig er der kommet markant flere seniorer i fleksjob og flere seniorer på kontanthjælp eller integrationsydelse, sygedagpenge/jobafklaringsforløb, ressourceforløb og ledighedsydelse. Udviklingen kan i høj grad tilskrives de seneste års reformer af efterløn, dagpenge, førtidspension og fleksjob. Desuden har konjunkturerne på arbejdsmarkedet være relativt gode i perioden.

Denne udvikling taget i betragtning er der for samfundet fremover et potentiale for at øge beskæftigelsen ved at fokusere på beskæftigelsesindsatsen for ledige seniorer. Det må dog samtidig forventes, at en betydelig andel ledige seniorer ikke umiddelbart vil være jobklare. Det ses også ved, at gruppens sammensætning har ændret sig, så der i 2018 var færre jobparate end i 2014.

Seniorernes beskæftigelsesfrekvens adskiller sig ikke markant fra andre aldersgrupper, før de når alderen 62 år. Som figur 4.9 viser, falder beskæftigelsesfrekvensen i befolkning

gen svagt fra 45-årsalderen (84 pct.) frem til 61 år (74 pct.), men det største fald over et enkelt år sker ved alderen 62 år, hvor 59 pct. er i beskæftigelse.

Frem til 61 år er det særligt en stigende andel på førtidspension, som trækker frekvensen ned og ikke ledighed. Tallene indikerer, at de personer, som er i stand til at fortsætte i arbejde, gør det – også blandt de ældste grupper på arbejdsmarkedet.

Ser man på udviklingen over tid, indikerer tallene desuden, at de fleste seniorer trækker sig tilbage, når de får ret til tilbagetrækningsydelser som efterløn og folkepension. I perioden 2014 til 2017, hvor efterlønsalderen gradvist er hævet med et halvt år om året fra 60 til 62 år, er beskæftigelsesfrekvensen overordnet set steget i takt med efterlønsalderen.

Denne udvikling peger på, at der er et stort potentiale for at få seniorer til at udskyde tilbagetrækningen. Allerede i dag ses et tilbagetrækningsmønster, hvor nogle trækker sig tilbage, når de får ret til efterløn, mens andre venter et år eller

44 A-dagpenge inkl. ydelser efter opbrugt dagpengereet – dvs. kontantydelse, arbejdsmarkedsydelse og særlig uddannelsesydelser.

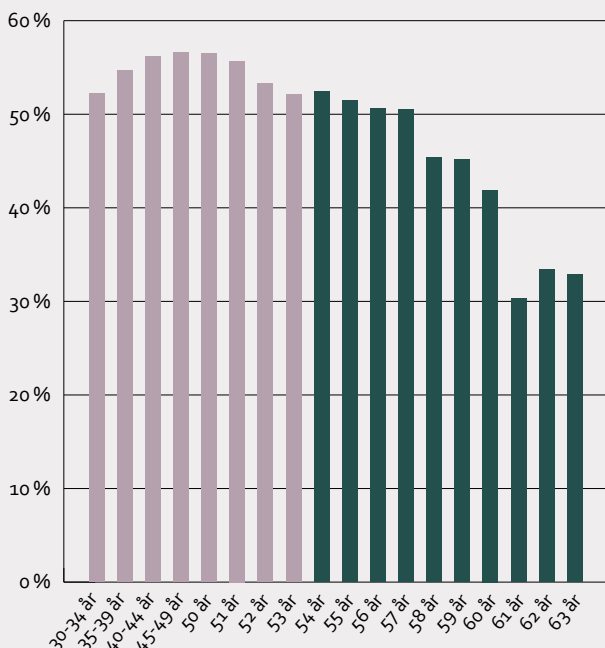
to med at gå på efterløn. Samtidig har andelen af 30-59-årige, der indbetaler efterlønsbidrag, været faldende siden år 2000, fra 85 pct. i 2000 til 18 pct. i 2018. Efterlønsordningen vil derfor i fremtiden få mindre betydning for, om seniorer trækker sig tilbage før folkepensionsalderen.

Det er i høj grad den enkelte seniors situation, der har betydning for beslutningen om tilbagetrækning. Her ved vi, at hverdagen på arbejdspladsen og arbejdslivet mere bredt spiller en central rolle.

Langtidsledighed er en udfordring for at indfri potentialet

Seniortænk tankens analyser viser, at seniorer generelt er en stærk gruppe, der ikke er mere ledige end andre aldersgrupper. Analyserne viser dog også, at der findes nogle udfordringer for ledige, der særligt gør sig gældende for seniorgruppen⁴⁵. Der er nemlig færre ældre nyledige, der overgår til beskæftigelse, end blandt andre aldersgrupper⁴⁶. Af figur 4.10 fremgår det således, at andelen af nyledige i beskæftigelse efter 12 måneder er mindre for de ældre aldersgrupper. Det lave niveau for andel i beskæftigelse fra 61 år kan bl.a. forklares med muligheden for at gå på efterløn.

Figur 4.10 Andel dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse 12 mdr. efter nyledighed i 2017, fordelt på aldersgrupper



Kilde: jobindsats.dk

Anm.: Beskæftigelse er opgjort som 4 uger uden ydelse.

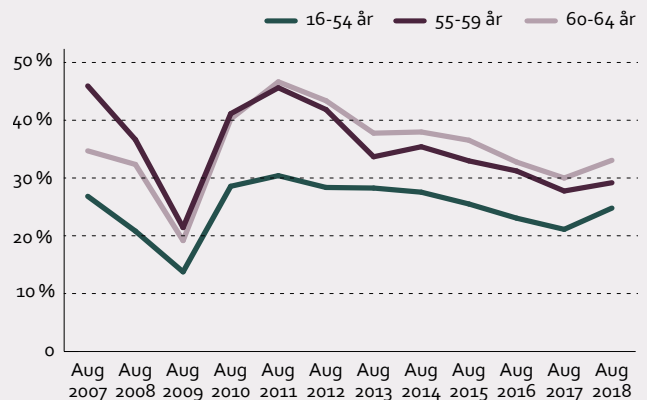
45 Seniorer i beskæftigelsessystemet - bilag 10

46 Seniorer i beskæftigelsessystemet - bilag 10, side 14.

47 Hvad kendetegner langtidsledige seniorer? Bilag 15

Ledigheden blandt aldersgruppen 55-64 år er lavere end i aldersgruppen 16-54 år. Vores analyser viser dog, at omkring 32 pct. af de ledige i aldersgruppen 60-64 år i perioden 2007-2018 var langtidsledige, mens det tilsvarende blot gjaldt ca. 24 pct. af de 16-54-årige, jf. figur 4.11. Så til trods for, at der generelt er lav ledighed blandt seniorer, er der nogle seniorer, som har sværere ved at finde tilbage i job.

Figur 4.11 Andel langtidsledige personer ud af bruttoledige opdelt på aldersgrupper, 2007-2018



Kilde: jobindsats.dk

Vores analyse af langtidsledige seniorer viser, at markant flere kontanthjælpsmodtagere (61 pct.) end dagpengemodtagere (27 pct. blandt 55-59-årige, 20 pct. blandt 60-64-årige) er langtidsledige⁴⁷. Det bemærkes, at en del af de 60-64-årige har mulighed for at gå på efterløn. Derudover er der en maksimal periode, hvor man kan modtage dagpenge, mens dette ikke på samme måde gælder for kontanthjælp.

Årsagen til at der er en lavere andel af dagpengemodtagere, der er langtidsledige, sammenlignet med kontanthjælpsmodtagere kan være, at det er en stærkere gruppe, hvilket fx afspejler sig i et højere uddannelsesniveau og i en vis grad i den etniske sammensætning. Af boks 4.4 fremgår en række yderligere kendetegn for langtidsledige seniorer.

Seniorer har behov for en mere målrettet beskæftigelsesindsats

På grund af risikoen for langtidsledighed er det vigtigt, at jobcentre og a-kasser er opmærksomme på seniorer med særlige behov i deres beskæftigelsesindsats. Seniortænk tankens analyse viser, at seniorer i dag modtager en mindre aktiv indsats i jobcentrene end andre aldersgrupper på nogle områder.

Dagpengemodtagere og jobparate kontakthjælpsmodtagere

Dagpengemodtagere i aldersgruppen 60-64 år aktiveres generelt mindre på tværs af alle aktivitetstilbud sammenlignet med øvrige aldersgrupper. For jobparate kontakthjælpsmodtagere i alderen 60-64 år drejer det sig hovedsageligt om aktivering i form af ordinær uddannelse og privat løntilskud, hvor gruppen ikke tilbydes aktivering i samme omfang som andre aldersgrupper.

Borgere over folkepensionsalderen

Der er ligeledes et stigende potentiale i, at folkepensionister og personer over folkepensionsalderen får hjælp til at finde eller fastholde beskæftigelse. Men hvis man som folkepensionist ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet, kan man i dag ikke få hjælp fra kommunernes jobcentret fx i form af individuelle og målrettede samtaler med en jobkonsulent i jobcentret eller tilbud om aktiv indsats.

Personer over folkepensionsalderen har dog mulighed for, ligesom alle andre borgere, at få generel vejledning på et jobcenter, ligesom der er mulighed for at lægge sit CV på Jobnet.dk som aktivt jobsøgende. Derudover kan borgere efter folkepensionsalderen få hjælp til jobsøgning, hvis de er medlemmer af en a-kasse. Seniormedlemskab blev indført i a-kasserne i 2017 på anbefaling fra Dagpengekommisionen. Medlemskab giver ikke ret til at modtage dagpenge.

Det er problematisk, at nogle grupper af seniorer modtager en mindre aktiv indsats end andre aldersgrupper. Derfor er det vigtigt, at jobcentre og a-kasser sikrer fokus på seniorers langtidsledighed.

En evaluering af særlige indsatser for dagpengemodtagere over 50 år i en række a-kasser har identificeret en række risikofaktorer for, at disse borgere ender i langtidsledighed, jf. boks 4.5⁴⁸. Disse risikofaktorer kan med fordel anvendes af jobcentre og a-kasser til at identificere nyledige seniorer, der er i risiko for langtidsledighed og derfor bør identificeres hurtigst muligt.

Den nye og forenkledte Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats giver derudover fra den 1. januar 2020 kommunerne rum til at tilbyde en mere individuelt tilrettelagt indsats i jobcentret og prioritere målgrupper med særlige behov. Der er dermed åbnet for, at beskæftigelsesindsatsen kan fokusere på de redskaber, som vi ved virker for seniorer.

Boks 4.4

Hvad kendetegner langtidsledige seniorer?

I vores analyser defineres langtidsledige seniorer som personer over 55 år, der har været ledige i minimum 80 pct. af tiden inden for de forudgående 12 måneder.

For de langtidsledige gælder bl.a., at:

- Flere mænd end kvinder er langtidsledige.
- Der er større risiko for langtidsledighed for kontakthjælpsmodtagere end for dagpengemodtagere. Hele 60 pct. af seniorer på kontakthjælp er langtidsledige.
- Særligt sårbare grupper inden for langtidsledige er bl.a. personer med grundskole som højeste uddannelse, ikke-vestlige indvandrere og ledige med primær erhvervs erfaring inden for ufaglært og manuelt arbejde.
- Langtidsledige er overrepræsenterede inden for brancherne *Rengøring o.a. operationel service og Hotel og restaurant*, mens de i mindre omfang har haft seneste beskæftigelse inden for *Sundhed og socialvæsen* samt *Offentlig administration mv.*
- Den største andel af langtidsledige seniorer er indmeldt i a-kasserne 3FA, HK, Danmark A-kasse og Kristelig A-kasse, mens a-kasserne Din Sundhedsfaglige A-kasse og Akademikerne er underrepræsenterede.

Indsatser, der kan bidrage til at få seniorer ind på arbejdsmarkedet

I forskningslitteraturen nævnes flere indsatstyper, som særligt virksomme i beskæftigelsesindsatsen for ledige – herunder ledige seniorer. Herudover er der blandt andet gode praksiserfaringer med seniornetværk og kompetenceafklaring som indsatser til at hjælpe seniorer tilbage på arbejdsmarkedet.

Boks 4.5

Risikofaktorer for at ende i langtidsledighed for seniorer

- **Mange år i samme fag – og ofte på samme arbejdsplads** – kan gøre, at seniorer har svært ved at se sig selv i andre job.
- **Manglende træning i at søge job** – nogle seniorer har ikke før været ledige, og mangler basale færdigheder i forhold til IT og jobsøgning. En del har svært ved at sætte ord på egne kompetencer og erfaringer.
- **Behov for opkvalificering** – en gruppe seniorer har et akut behov for opkvalificering for at kunne foretage et sporskifte til en anden branche eller for at kunne løse nye opgaver inden for deres fagområde.
- **Helbredsproblemer** – eksempelvis grundet mange år med fysisk eller psykisk belastning. Kan også skyldes alders- eller livsstilsproblemer.

Virksomhedsrettede indsatser

Internationalt har indsatser med et virksomhedsrettet fokus vist god effekt for langtidsledige seniorer. Studier fra Tyskland, Sverige og England viser, at beskæftigelsesgraden stiger, hvis langtidsledige seniorer kommer i virksomhedspraktik eller løntilskud⁴⁹. Korttidsansættelser gennem beskæftigelsesindsatsen kan være en god vej til at få fodfæste på arbejdsmarkedet, for eksempel ved at introducere ledige til en ny virksomhed eller bekræfte et godt match mellem ledig og virksomhed.

Samtaler

Samtaler er et godt redskab til at få seniorer i job, og erfaringer viser, at samtaler i jobcentret og a-kassen har en positiv effekt i forhold til at komme i beskæftigelse. Eksempelvis har indsatsen "Perspektiv 50plus" for langtidsledige kon-tanthjælpsmodtagere god effekt med at bruge coachende samtaler, hvor fokus er på afklaring af kvalifikationer og mobilitet, og hvor samtalerne samtidig understøttes af helbreds-fremmende indsatser. En del personer, som modtager

indsatsen, er ufaglærte eller immigranter, og mange har be-grænset uddannelsesbaggrund⁵⁰. Vores analyser viser, at le-dige seniorer får samme niveau af samtalebaseret hjælp og rådgivning på jobcentrene som andre aldersgrupper⁵¹.

Seniornetværk

I forbindelse med beskæftigelsesreformen fra 2014 blev der afsat en årlig bevilling til at understøtte indsatsen for ledige dagpengemodtagere over 50 år. Bevillingen er udmøntet som en pulje, som kan søges af bl.a. a-kasser og jobcentre. Der er ingen udløbsdato på puljen. En evaluering af den særlige indsats i a-kasser under puljen viser, at det har vær-di, at seniorer kommer i fokus som målgruppe og får skræd-ersyede forløb. Der er blandt andet gode erfaringer med et forøget fokus på afklaring af kompetencebehov samt coachende samtaler med karriererådgivning⁵².

Erfaringer fra praksis viser derudover, at seniorer har glæde af at deltage i et netværk eller fællesskab i forbindelse med jobsøgningen, som det ses i evalueringen af Senior Erhverv og a-kasseforsøg med seniormålgruppen.

Kompetencevurdering

Nogle beskæftigede kan have behov for at skifte branche, jobfunktion eller arbejdsstilling, enten inden for den samme virksomhed eller mellem virksomheder, for at undgå at bli-ve skubbet ud af arbejdsmarkedet, fx på grund af risiko for nedslidning. Ønsket om at skifte spor kan også være moti-veret af et ønske om at prøve kræfter med andre fagområ-der eller et ønske om mere kontakt til borgere, kunder mv.

I begge tilfælde kan et sporskifte bidrage til, at den beskæf-tigede i sidste ende trækker sig senere tilbage. Ofte vil en beskæftiget kunne skifte spor på egen hånd, men i mange tilfælde kan det være en fordel at få hjælp til at se sine kom-petencer i nye sammenhænge og nogle gange også få hjælp til opkvalificering og kompetenceudvikling.

På samme måde som for beskæftigede kan der for ledige seniorer være behov for at skifte spor for at komme tilbage i beskæftigelse. Det gælder særligt seniorer, som har arbej-det mange år inden for den samme branche eller seniorer, som ikke har papir på deres kompetencer i form af en er-hvervskompetencegivende uddannelse. Denne gruppe af seniorer har ofte svært ved at sætte ord på egne kom-pe-tencer, og mange kæmper med manglende tro på, at der er brug for dem på arbejdsmarkedet.

Ifølge Deloitte er kompetenceudvikling for seniorer mindre udbredt i Danmark end i Norge og Sverige. I Danmark delta-

49 Evidens om effekten af indsatser for Ledige seniorer. Bilag 7

50 Evidens om effekten af indsatser for Ledige seniorer. Bilag 7, side 46

51 Evidens om effekten af indsatser for Ledige seniorer. Bilag 7

52 Evaluering af 5 projekter under 'Pulje for særlig indsats til ledige over 50 år' 2017-2018, DISCUS 2019



»Den dag jeg bliver træt af at møde ind på arbejde, så holder jeg. Men endnu synes jeg, at hver dag er en god dag med spændende udfordringer og gode kolleger.«

Poul Aksel, 64 år og afdelingsleder hos Intern Service ved VM Tarm

ger 24 pct. af de 65-årige i arbejdsrelateret kompetenceudvikling sammenlignet med 27 og 28 pct. i henholdsvis Norge og Sverige⁵³. Det skyldes ikke, at danske seniorer har mindre brug for efteruddannelse. OECD's PIAAC-undersøgelse fra 2013 viser eksempelvis, at danskerne generelt mangler basale kompetencer inden for læsning, regning og problemløsning med IT⁵⁴.

Det er i dag muligt at få vurderet og anerkendt sine realkompetencer (viden, færdigheder og kompetence) i forhold til en række uddannelser, primært inden for voksen- og efteruddannelse. Dette sker oftest i regi af en arbejdsmarkedsuddannelse (AMU). Kompetencen til at foretage realkompetencevurderinger ligger hos de uddannelsesinstitutioner, der udbyder de uddannelser, som vurderingen foretages i forhold til. Der er pt. 86 godkendte AMU-udbydere.

Realkompetencevurderingen kan åbne op for muligheden for at blive optaget på en uddannelse uden at opfylde de formelle adgangskrav eller give mulighed for en afkortelse af uddannelsesforløbet. Som en del af vurderingen er det således muligt at få udarbejdet et kompetencebevis. Der

kan også udstedes et uddannelsesbevis, hvis uddannelsesinstitutionen vurderer, at deltageren har kompetencer, der modsvarer målene i den fulde arbejdsmarkedsuddannelse. Det er den enkelte uddannelsesinstitution, som står for den individuelle vurdering af realkompetencer. Vurderingen sker på baggrund af dokumentation fra borgeren, herunder fx lønsedler, uddannelsesbeviser og udtalelser fra tidligere arbejdsgivere. Realkompetencevurdering bliver i dag primært anvendt i forbindelse med optagelse på en uddannelse, men kan også bruges til at få et kompetencebevis målrettet arbejdsmarkedet.

Er der et særligt arbejdsmarked for seniorer?

I forbindelse med sporskifte og jobformidling til seniorer er det værd at rette blikket mod brancher med mangel på arbejdskraft eller mange seniorer ansat i forvejen. Spørgsmålet er dog, om der findes et særligt arbejdsmarked for seniorer, eller om beskæftigelsesmønstrene blandt seniorer følger resten af arbejdsmarkedet.

53 Nordisk sammenligning af arbejdsmarkedet for seniorer - Afrapportering, Deloitte 2019

54 Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med it – sammenfatning af resultater fra PIAAC (SFI), Rosdahl, Anders et al. 2013

Boks 4.6

Eksempler på målrettet formidling af pensionsreglerne i Sverige

- **Minpension.se:** En svensk hjemmeside, som giver overblik over den enkeltes pensionsopsparing. På hjemmesiden finder man et prognoseværktøj, hvor det er muligt at lave prognoser for udbetalinger ved at justere på parametre som alder for udbetaling, stillingstype, forventet løn, længden af udbetalingsperioden mv. Dermed minder hjemmesiden om den danske pensionsinfo.dk, men det er muligt at justere langt flere parametre.
- **Uttagsplan:** Et nyt værktøj bliver lanceret i løbet af 2019, som også fungerer som et planlægnings- og prognoseværktøj for personer, som er tæt på pensionsalderen.
- **Orange Kuvert:** Alle i Sverige, der har en pensionsopsparing, modtager en årlig meddelelse med en oversigt over pensionsopsparingen og henvisning til prognoseværktøjet på minpension.se. Meddelelsen sendes via digital post.

Fra: Nordisk sammenligning af arbejdsmarkedet for seniorer, Deloitte, 2019

Seniorer på arbejdsmarkedet bliver af ledere beskrevet som pålidelige, loyale og rutinerede i opgaveløsningen⁵⁵. Analyser fra projektet SeniorArbejdsliv viser, at det er kendetegnende for virksomheder som ansætter mange seniorer, at de ofte allerede har en høj andel ansatte over 55 år, og at det ofte er virksomheder af en vis størrelse⁵⁶.

Jobcentrene kan overveje at henvise seniorerne til de brancher, hvor der i forvejen er mange seniorer ansat (jf. figur 4.3 og 4.4) og derfor en bedre chance for en seniorvenlig rekruttering. Derudover kan de overveje at henvise til brancher med forholdsvis mange deltidsansættelse⁵⁷, hvor der kan være mulighed for at få et deltidsarbejde og dermed sikre en glidende overgang til pensionslivet.

Hjemmesiden Arbejdsmarkedsbalancen.dk viser hvilke brancher, der i øjeblikket mangler arbejdskraft, og under hvilke jobtitler der er stillinger opslået. Beskæftigelsesministeriet laver hvert år en analyse af rekrutteringssituationen og rekrutteringsudfordringer i hver landsdel, som kan bruges af jobcentre til at pege seniorer hen mod relevante brancher med en høj forgæves rekruttering og dermed mindre konkurrence i ansøgerfeltet.

For nogle stillingstyper og brancher kan der dog være paradoksproblemer, hvor virksomhederne mangler arbejdskraft og ledige har et stort ønske om at arbejde der, men hvor der samtidig er mange forgæves rekrutteringer. Paradoksproblemerne tydeliggør behovet for, at jobcentre har fokus på ordinær jobformidling, hvor ledige bliver tilskyndet til at søge job inden for brancher med mange forgæves rekrutteringer.

Viden om pensionsregler og fordele er afgørende for, at seniorer kan træffe en kvalificeret beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet

Information om pensionsregler

Indretningen af pensionssystemet er væsentlig, når man skal træffe beslutning om at fortsætte eller stoppe på arbejdsmarkedet. Derfor er det afgørende at have tilstrækkelig viden om, hvordan ens økonomi efter arbejdslivet vil se ud, og hvordan den kan påvirkes af, at man arbejder længere.

En undersøgelse fra Danmarks Statistik⁵⁸ viser, at ca. halvdelen af befolkningen (30-69-årige) oplever, at de ikke har tilstrækkelig viden om folkepension og ATP. Desuden svarer én ud af tre, at de hverken kender den månedlige udbetaling for folkepensionister eller ved, hvor informationen kan findes. Når der spørges ind til befolkningens konkrete viden om pensionsudbetalinger, og hvornår man tidligst kan få udbetalingen, kender hver anden svaret for folkepension, ATP og ratepension, mens kun hver fjerde svarer korrekt om arbejdsgiver- og privattegnede pensioner.

I Sverige arbejder pensionsmyndigheden med målrettet formidling af reglerne for pension og betydningen af reglerne for den enkelte borger, jf. boks 4.6. Det skal blandt andet give den enkelte et oplyst grundlag, når der skal træffes beslutning om pensionering. På den måde kan borgerne bedre agere ud fra de økonomiske incitamenter til at fortsætte længere på arbejdsmarkedet, som findes i det svenske system.

55 Ledelse af medarbejdere på tværs af alder, YouGov/Ældre Sagen 2015

56 Hvad kan få seniorerne til at blive lidt længere – hvad siger arbejdsgiverne?, SeniorArbejdsliv 2019

57 Bilag 11: Er der et særligt arbejdsmarked for seniorer?

58 Viden om og holdning til private og offentlige pensionsordninger, Danmarks Statistik 2013



»Med min senioraftale har jeg mulighed for både at holde mig frisk via jobbet og samtidig have tid til oplevelser med min kone, børn og børnebørn.«

Kurt, 70 år og pladsmænd hos Reno Djurs

Boks 4.7

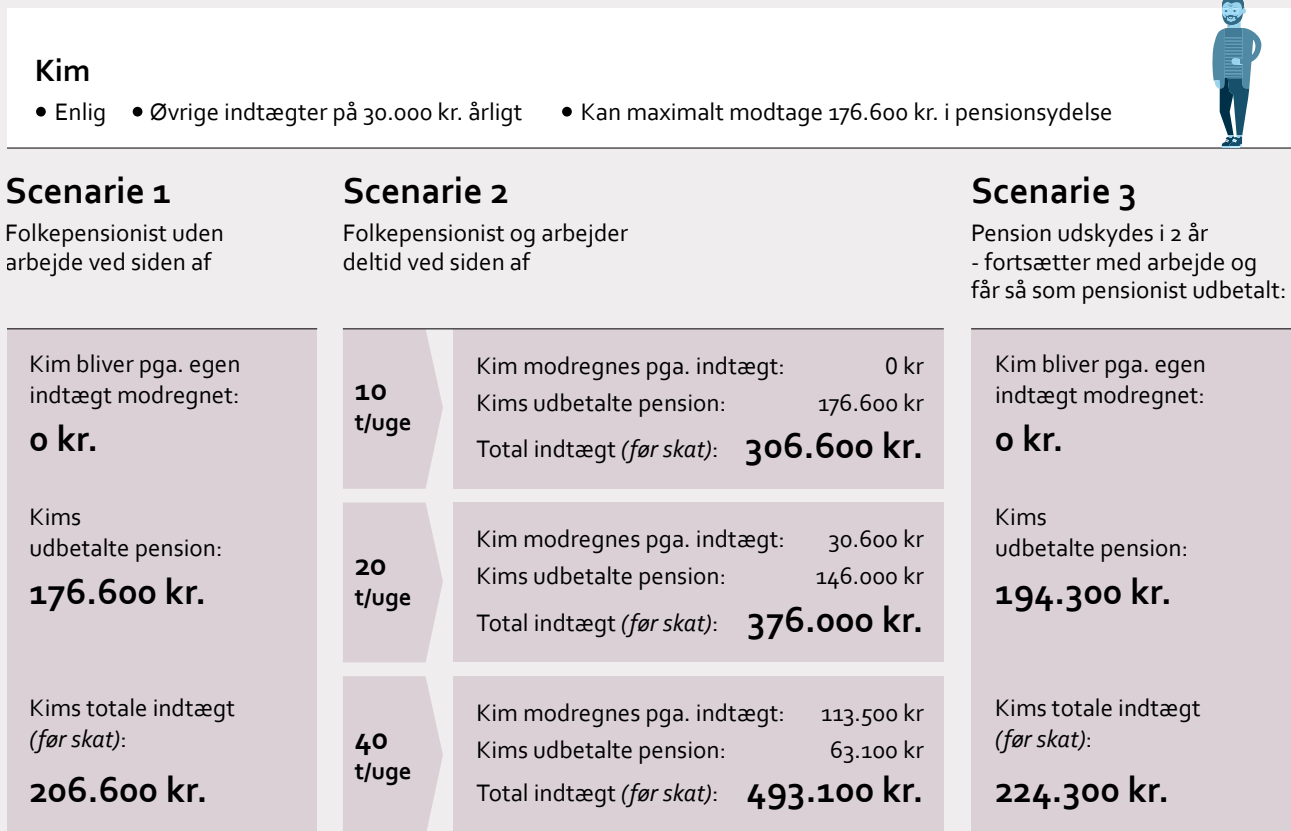
Muligheder for at arbejde efter folkepensionsalderen

- **Arbejde ved siden af folkepensionen:** Som pensionist kan man arbejde ved siden af pensionen. Når indkomsten overstiger en vis størrelse, sker der dog en indtægtsregulering af pensionen. Det vil derfor kunne betale sig for personer med høj arbejdsindkomst at udskyde pensionen.
- **Udskyde (opsætte) folkepensionen:** Hvis man efter folkepensionsalderen deltager aktivt på arbejdsmarkedet i mindst 750 timer om året (svarende til ca. 14,5 timers arbejde om ugen), kan man senere få forhøjet folkepensionen med et tillæg. Gevinsten ved at udskyde udbetalingen af folkepensionen er derudover, at den ikke bliver modregnet arbejdsindtægten, fordi pensionen først bliver udbetalt, når man har lagt arbejdstøjet fra sig.

I 2018 blev det muligt for folkepensionister at få deres udskudte pension udbetalt hurtigere og mere fleksibelt. Det betyder, at man som folkepensionist kan vælge fx at få udbetalt det opsatte grundbeløb som engangstillæg, når man går på pension. På den måde er der en større samtidighed mellem det ekstra arbejde efter folkepensionsalderen og den økonomiske gevinst end tidligere, hvor den udskudte pension blev udbetalt som et livsvarigt månedligt tillæg. Det er dog fortsat først, når pensionen påbegyndes, at den udskudte pension kan udbetales. Der er derfor fortsat en vis tidsforskydning mellem det ekstra arbejde efter folkepensionsalderen og belønningen.

Ud over muligheden for at udskyde folkepensionen er den økonomiske tilskyndelse til beskæftigelse efter folkepensionsalderen blandt andet øget ved, at man kan få en skattefri seniorpræmie på 42.000 kr., hvis man arbejder 1.560 timer det første år efter folkepensionsalderen, og endvidere en skattefri seniorpræmie på 25.000 for beskæftigelse det andet år efter folkepensionsalderen. Derudover er bundfradraget for folkepensionisters arbejdsindkomst blevet højere, så man nu kan tjene 122.004 kr. uden at blive sat ned i pensionstillæg eller tillægsprocent.

Figur 4.12a Enlig folkepensionist




Information om fordele ved at blive på arbejdsmarkedet

Folkepensionen består af flere komponenter og afhænger blandt andet af civilstatus og indtægter fra pensionisten selv og dennes eventuelle ægtefælle eller samlever. På grund af indtægtsreguleringen af folkepensionen ved lønindkomst kan det være svært for den enkelte at regne ud, hvor høj en økonomisk gevinst, man får, hvis man arbejder lidt mere ved siden af pensionen, eller hvis man vælger helt at udskyde pensionen i et par år. Blandt seniorer findes der begrænset viden om mulighederne for fleksibel tilbagetrækning.

Indretningen af systemet har i dag økonomiske incitamenter indlagt. Men det har også gjort systemet mere indviklet at sætte sig ind i. Eksemplerne på disse sider viser, hvor meget det betyder for pensionsudbetalingerne, hvis man fx arbejder lidt mere eller opsætter sin pension, eller hvad det betyder at være gift med en person i beskæftigelse.

Figur 4.12a illustrerer kompleksiteten i valgmulighederne for en enlig person, som er tæt på folkepensionsalderen og skal beslutte enten at blive folkepensionist, arbejde deltid ved siden af folkepensionen eller opsætte pensionen i 24 måneder.

Figur 4.12b Folkepensionist med varierende arbejdstid gift med folke- eller førtidspensionist

Per <ul style="list-style-type: none"> • Folkepensionist • Øvrige indtægter på 30.000 kr. årligt 	Ingrid <ul style="list-style-type: none"> • Folke- eller førtidspensionist • Øvrige indtægter på 30.000 kr. årligt • Arbejder o timer 		Per og Ingrid kan begge samlet set modtage kr. 269.920 i folkepension for begge.
---	---	--	--


Hvis nu Per arbejder...

0 t/uge	10 t/uge	20 t/uge	40 t/uge
Per bliver pga. egen indtægt modregnet: 0 kr.	Per bliver pga. egen indtægt modregnet: 0 kr.	Per bliver pga. egen indtægt modregnet: 29.600 kr.	Per bliver pga. egen indtægt modregnet: 115.200 kr.
Parrets udbetalte pension: 269.000 kr.	Parrets udbetalte pension: 269.000 kr.	Parrets udbetalte pension: 240.400 kr.	Parrets udbetalte pension: 154.700 kr.
Pers totale indtægt (før skat): 329.900 kr.	Pers totale indtægt (før skat): 429.900 kr.	Pers totale indtægt (før skat): 500.400 kr.	Pers totale indtægt (før skat): 614.700 kr.

Kompleksiteten stiger yderligere, hvis der er tale om et par. I figur 4.12b vises den økonomiske gevinst ved at fortsætte med at arbejde for en folkepensionist, der er gift eller samlevende med en folke- eller førtidspensionist.

For et par, hvor den ene part er folkepensionist og den anden part fortsat er beskæftiget, kan det ligeledes være svært at gennemskue den økonomiske gevinst ved at fortsætte med at arbejde, jf. figur 4.12c.

Figur 4.12c Pensionist med varierende arbejdstid gift med en ikke-pensionist

<p>Kasper</p> <ul style="list-style-type: none"> • Folkepensionist • Øvrige indtægter på 30.000 kr. årligt • Kan maksimalt modtage 134.960 i pensionsydelse 	<p>Camilla</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modtager ikke folkepension • Tjener 400.000 kr. årligt (efter AM-bidrag) • I beskæftigelse 	
---	--	---

Hvis nu Kasper arbejder...

0 t/uge	10 t/uge	20 t/uge	40 t/uge
<p>Kasper bliver pga. Camillas indtægt modregnet:</p> <p>49.700 kr.</p> <p>Kaspers udbetalte pension:</p> <p>85.300 kr.</p> <p>Parrets totale indtægt (før skat):</p> <p>515.300 kr.</p>	<p>Kasper bliver pga. Camillas indtægt modregnet:</p> <p>49.700 kr.</p> <p>Kaspers udbetalte pension:</p> <p>85.300 kr.</p> <p>Parrets totale indtægt (før skat):</p> <p>615.300 kr.</p>	<p>Kasper bliver pga. Camillas indtægt modregnet:</p> <p>59.000 kr.</p> <p>Kaspers udbetalte pension:</p> <p>75.900 kr.</p> <p>Parrets totale indtægt (før skat):</p> <p>705.900 kr.</p>	<p>Kasper bliver pga. Camillas indtægt modregnet:</p> <p>80.200 kr.</p> <p>Kaspers udbetalte pension:</p> <p>54.800 kr.</p> <p>Parrets totale indtægt (før skat):</p> <p>884.800 kr.</p>

Anm.: Eksemplerne angiver lønindkomst efter AM-bidrag. I figur 4.12a-12c forudsættes, at Kim, Per og Kasper arbejder til en løn, som omtrent svarer til hhv. 0, 100.000, 200.000, 400.000 om året, efter der er betalt AM-bidrag. Det skal bemærkes, at regneeksemplet alene viser den ydelsesmæssige ændring i pensionsydelserne. Beregningerne er dermed opgjort før skat og uden øvrige tillægsydelser som fx boligydelse.

I pensionsydelsen indgår folkepensionens grundbeløb, pensionstillæg og den supplerende pensionsydelse (ældrechecken). Mediechecken indgår ikke i beregningerne. Det er i eksemplerne forudsat, at den likvide formue er under formuegrænsen for udbetaling af den supplerende pensionsydelse.

Boks 4.8

Samspil mellem arbejdsindtægt og udbetaling af offentlig pensionsydelse

Danmark

- Der sker indtægtsregulering i folkepensionen, hvis indkomsten overstiger et vist beløb.
- Beløbsgrænsen afhænger af, om man er enlig, gift/samlevende med en pensionist eller gift/samlevende med en ikke-pensionist.
- Folkepensionens to dele – grundbeløbet og pensionstillægget – bliver påvirket på forskellig vis af andre indkomster.
- Hvis man har en lønindkomst på over 329.600 kr. om året (2019), bliver grundbeløbet sat ned.
- Ved indkomster over 576.400 kr. om året (2019) bortfalder grundbeløbet.
- Ved lønindkomster over et vist niveau reduceres pensionstillægget eller bortfalder helt.
- Der er et bundfradrag på 122.004 kr. for pensionstillægget, som ikke bliver indregnet i opgørelsen af lønindkomst.
- Arbejdsmarkedsbidrag indgår ikke i beregningen af den personlige indkomst.

Sverige

- Ingen modregning i den offentlige pensionsydelse ved arbejdsindkomst.
- Personer på 66 år eller derover har lavere beskatning på indtægt fra arbejde end personer under 66 år.

Norge

- Ingen modregning i den offentlige pensionsydelse ved arbejdsindkomst.
- Det kan ikke i alle tilfælde betale sig at få udbetalt den højeste pensionsydelse, hvis der samtidig er indtægter fra et fuldtidsarbejde, fordi der skal betales topskat, når den samlede indtægt overstiger et vist beløb.

Fra: Nordisk sammenligning af arbejdsmarkedet for seniorer, Deloitte 2019

Pensionssystemerne i både Sverige og Norge har undergået gennemgribende reformer. Disse reformer har bidraget til, at fordelene ved at arbejde efter folkepensionsalderen fremstår mere tydeligt. Dette kommer fx til udtryk i forskellene på samspillet mellem arbejdsindtægter og udbetaling af den offentlige pensionsydelse i de tre lande, *jf. boks 4.8*. Der kan hentes inspiration i de svenske og norske regler. Man skal dog være opmærksom på, at de danske regler bygger på helt andre principper.

Der er altså et potentiale i at styrke vidensniveauet blandt seniorer om blandt andet pension og fordele ved at blive på arbejdsmarkedet. På den måde vil de være rustet til at kunne træffe en velbegrunnet beslutning om enten at blive eller trække sig tilbage.

Kommissorium for tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv

April 2018

Regeringen og Dansk Folkeparti har en klar ambition om, at endnu flere danskere, som har lyst til det og mulighed for det, bliver længere på arbejdsmarkedet. Hvis det skal lykkes, skal vi sikre rammerne for, at seniorer kan fortsætte med at være en del af det arbejdende fællesskab.

Seniormedarbejdere er en styrke for arbejdspladsen. Desværre er der stadig myter om, at seniorer har forældede kompetencer, eller de ikke er attraktive på arbejdsmarkedet længere. De myter skal aflives.

Et godt seniorarbejdsliv bidrager til, at de danske virksomheder får den nødvendige arbejdskraft, og i sidste ende hjælper det til, at vi også i fremtiden kan have et økonomisk bæredygtigt velfærdssamfund.

Og danskerne lever heldigvis længere. Det gælder både for ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelser. Samtidig peger undersøgelser blandt seniorer på, at flere har et godt helbred.

Men vi skal anderkende, at seniorer ikke er en ensartet gruppe med de samme behov. Der vil være forskelle i begrundelse for tilbagetrækning, samt hvilke incitamenter og tiltag, der understøtter et øget arbejdsudbud. Det er også afgørende, at vores syn på alder følger med udviklingen i levetid.

Der er et potentiale for at styrke seniorers beskæftigelsesfrekvens. I dag ser vi allerede en positiv udvikling, hvor flere og flere seniorer selv vælger at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det gælder både før og efter folkepensionsalderen. Udviklingen understøttes af en række ændringer i pensionssystemet, så det i højere grad betaler sig at blive på arbejdsmarkedet.

Men vi kan se, at beskæftigelsesfrekvensen inden for aldersgruppen 60-64 år ligger en del under den øvrige befolkning, og seniorer, der bliver ledige, har typisk vanskeligere ved at opnå beskæftigelse igen i forhold til andre aldersgrupper. Samtidig indikerer undersøgelser, at mange seniorer, der har forladt arbejdsmarkedet, gerne ville have arbejdet længere.

Danmark er endnu ikke helt på højde med de lande, vi normalt sammenligner os med. Både Norge og Sverige har større succes med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Det er således oplagt at se på, om vi kan lære noget af vores nabolandes gode erfaringer.

Arbejdsmiljøet har også stor betydning for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der er rundt på arbejdspladser iværksat mange gode initiativer om forebyggelse og håndtering af udfordringer inden for arbejdsmiljøet og risiko for nedslidning. Men der eksisterer ikke en koordineret viden på området, som specificerer, hvilke konkrete tiltag på arbejdsmiljøområdet, der kan fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet.

For at nå frem til de bedst mulige løsninger skal der også indsamles eksempler på, hvordan seniorpolitik kan tilrettelægges i det offentlige og rundt om på virksomhederne. Eksempler der viser, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Eksempler på hvor seniorer, virksomheder og andre relevante aktører får mulighed for at bidrage med deres konkrete erfaringer. Det skal være med til at motivere arbejdsgivere til at ansætte flere seniorer.

Regeringen og Dansk Folkeparti ønsker på den baggrund fokus og debat i samfundet om de muligheder og udfordringer, der er forbundet med flere seniorer på arbejdsmarkedet. Med afsæt i Aftale om flere år på arbejdsmarkedet nedsættes en tænketank for et længere og godt seniorarbejdsliv, der får til opgave at bidrage til bedre kvalitet i seniorarbejdslivet.

Tænketanken skal blandt andet:

- Indsamle viden om, hvad der har betydning for seniorers beslutning om at blive på arbejdsmarkedet samt virksomhedernes motivation for at ansætte og fastholde seniorer. Det er samtidig vigtigt at undersøge, hvilken rolle både fysiske og psykiske krav i arbejdet har i beslutningen om at blive på arbejdsmarkedet.
- Undersøge forskellige redskaber, der har betydning for fastholdelse på og tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Det gælder fx bestemmelser for seniorer i overenskomsterne og vilkårene for at arbejde ved siden af folkepensionen. Det gælder også efteruddannelsesmuligheder, kompetenceudvikling og opkvalificering i forbindelse med ansættelse og ledighed, herunder sporskifte for nedslidte seniorer.
- I samarbejde med aktører på arbejdsmarkedet og i civilsamfundet identificere best practice, fx i form af virksomme tiltag eller indsatser såvel i offentlig regi som på virksomhedsniveau. Tænketanken skal inddrage gode erfaringer med seniorindsatsen i vores nabolande, der kan overføres til det danske arbejdsmarked og danske virksomheder.
- Målrettet bearbejde holdninger og skabe debat om udfordringer og muligheder, ved flere seniorer på arbejdsmarkedet. Der skal lægges vægt på initiativer, der skaber bred opmærksomhed og viden omkring fordelene ved at fastholde seniorer.

Tænketankens forslag til initiativer skal bidrage til at øge mulighederne for seniorer på arbejdsmarkedet og fjerne eventuelle barrierer for et længere arbejdsliv. Initiativerne skal vurderes i forhold til de økonomiske konsekvenser og arbejdsudbud og skal samlet set være neutrale for de offentlige finanser samtidig med at initiativerne indebærer positive effekter på beskæftigelsen for seniorer.

Tænketanken skal inddrage anbefalinger fra Ekspertudvalg om udredning af arbejdsmiljøindsatsen.

Tænketanken sammensættes af en formand og 16 medlemmer. Udvalget udgøres af otte sagkyndige og otte repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. De otte repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter udpeges med hhv. fire fra arbejdstagersiden og fire fra arbejdsgiversiden.

Tænketankens produkter kan være analyser, inspirationskatalog, debatarrangementer, kampagner mv. Tænketanken kan rekvirere eksterne analyser i det omfang, at tænketanken finder behov herfor. Øvrige eksperter kan inddrages i tænketankens arbejde efter behov. Der afsættes samlet 5 mio. kr. i perioden 2018-2019 til Tænketankens arbejde.

Tænketanken bistås af et sekretariat i Beskæftigelsesministeriet. Øvrige ministerier kan inddrages efter behov.

Tænketankens arbejde skal afslutte sit arbejde i 1. halvår 2019.

— Seniortænk tanken for —
**et længere & godt
seniorarbejdsliv**

