

Hvad får seniorerne til at blive
længere – **hvad siger
arbejdsgiverne?**

Per H. Jensen

Center for komparative velfærdsstudier
(CCWS), Aalborg Universitet

perh@dps.aau.dk

Analytisk tilgang: Virksomhedernes

- . Ansættelse
- . Anvendelse (fastholdelse)
- . Frisættelse

af ældre lønmodtagere

Rapportering af data fra survey blandt danske arbejdsgivere foretaget i maj-juni 2018.

- 2.500
- Svarprocent: 25

Inden start:

- “ Arbejdsgivernes praksis i forbindelse med ansættelse, anvendelse og frisættelse rammesættes af arbejdsgivernes fordomme mod ældre
- “ Hypotese: Hvis arbejdsgiverne har fordomme, så vil fordomme slå om i diskrimination
- “ Har arbejdsgiverne fordomme

Frequency distributions of age stereotypes: To what degree do you think the following characteristics are typical for workers aged 60+ and workers aged 30-40?

		To a high degree	To some degree	To a lesser degree	Not at all
Flexible	60+	41%	45%	14%	1%
	30-40	23%	61%	16%	1%
Social skills	60+	48%	46%	5%	0%
	30-40	33%	60%	7%	0%
Loyalty	60+	69%	29%	1%	0%
	30-40	24%	54%	21%	1%
Productivity	60+	31%	58%	11%	1%
	30-40	41%	55%	4%	0%
Creativity	60+	16%	48%	34%	2%
	30-40	34%	59%	6%	1%
Leadership skills	60+	20%	56%	21%	3%
	30-40	14%	63%	21%	1%
Reliability	60+	69%	30%	1%	0%
	30-40	29%	60%	10%	1%
Interest in learning new things	60+	14%	50%	34%	1%
	30-40	53%	46%	2%	0%
Good physical health	60+	15%	59%	25%	1%
	30-40	35%	57%	7%	0%
Ability to deal with pressure	60+	21%	54%	23%	2%
	30-40	25%	59%	15%	1%
Mastering new technological skills	60+	5%	38%	52%	5%
	30-40	56%	41%	2%	0%
Willingness to make an extra effort when necessary	60+	43%	45%	11%	1%
	30-40	33%	57%	9%	0%
Limited absenteeism due to illness	60+	38%	44%	15%	3%
	30-40	9%	48%	36%	6%
Committed	60+	46%	48%	5%	0%
	30-40	40%	55%	5%	0%

Hvad betinger fordomme?

- “ Egenskaber ved respondent
 - . Jo ældre/jo mere positiv
 - . HR-afdeling positiv/afdelingsledere er mere skeptisk
 - . Egenskaber ved ledelseslaget (jo ældre, jo mere positiv)
- “ Egenskaber ved virksomhed
 - . Organisatoriske forandringer inden for sidste to år: negative
 - . Teknologiske forandringer inden for sidste to år: positive
 - ” Hvad kan forklare dette?
 - . Positivt syn på ældre i handel, industri, transport og byggesektor

Forhold mellem fordom og diskrimination

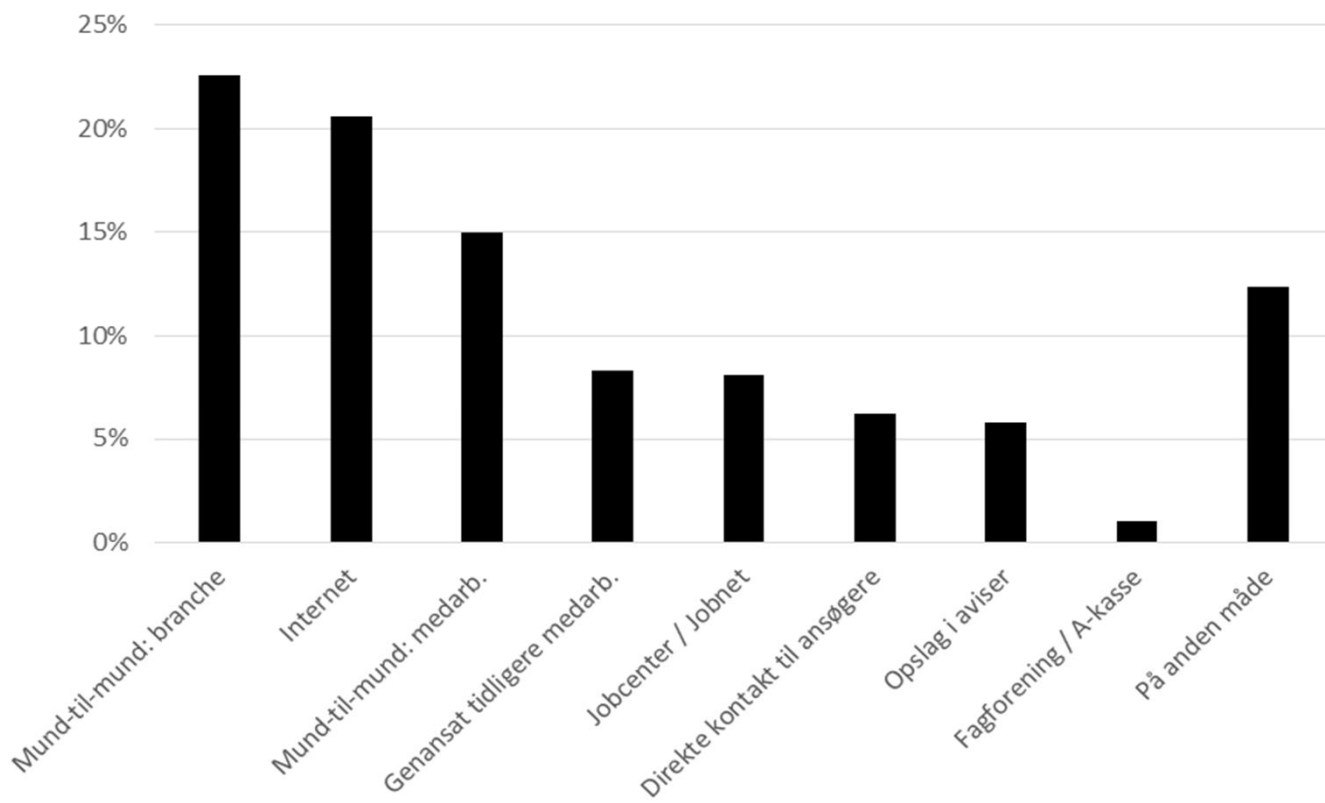
- “ Stort set ingen sammenhænge mellem fordomme og diskrimination i forbindelse med ansættelse, anvendelse og frisættelse. Fordomme slår ikke om i diskrimination
- “ Dog: hvis linje/afdelingsleder er af den opfattelse, at ældre ikke kan lære nyt, så anvendes alder som kriterie ved afskedigelser
- “ Men også denne sammenhæng mellem fordomme og diskrimination forsvinder, hvis der kontrolleres for, om virksomheden har rekrutteringsproblemer eller er i økonomiske vanskeligheder (fund er dog ikke signifikant)
- “ Generelt om den aktuelle situation: mangel på arbejdskraft
- “ DI undersøgelse

Ansættelse

Netværk har betydning

Ledige + 50-årige: Hvem
kan de trække på for at
komme tilbage i arbejde

	ALLE
Antal besvarelser	1860
I13_1: Tidligere kolleger (1)	43
I13_2: Familie (2)	21
I13_3: Venner (3)	36
I13_4: Netværket 'Senior Erhverv' (4)	12
I13_5: Jobcenter (5)	54
I13_6: A-kasse (6)	33
I13_7: Fagforening (7)	24
I13_8: Ingen af ovenstående (8)	19

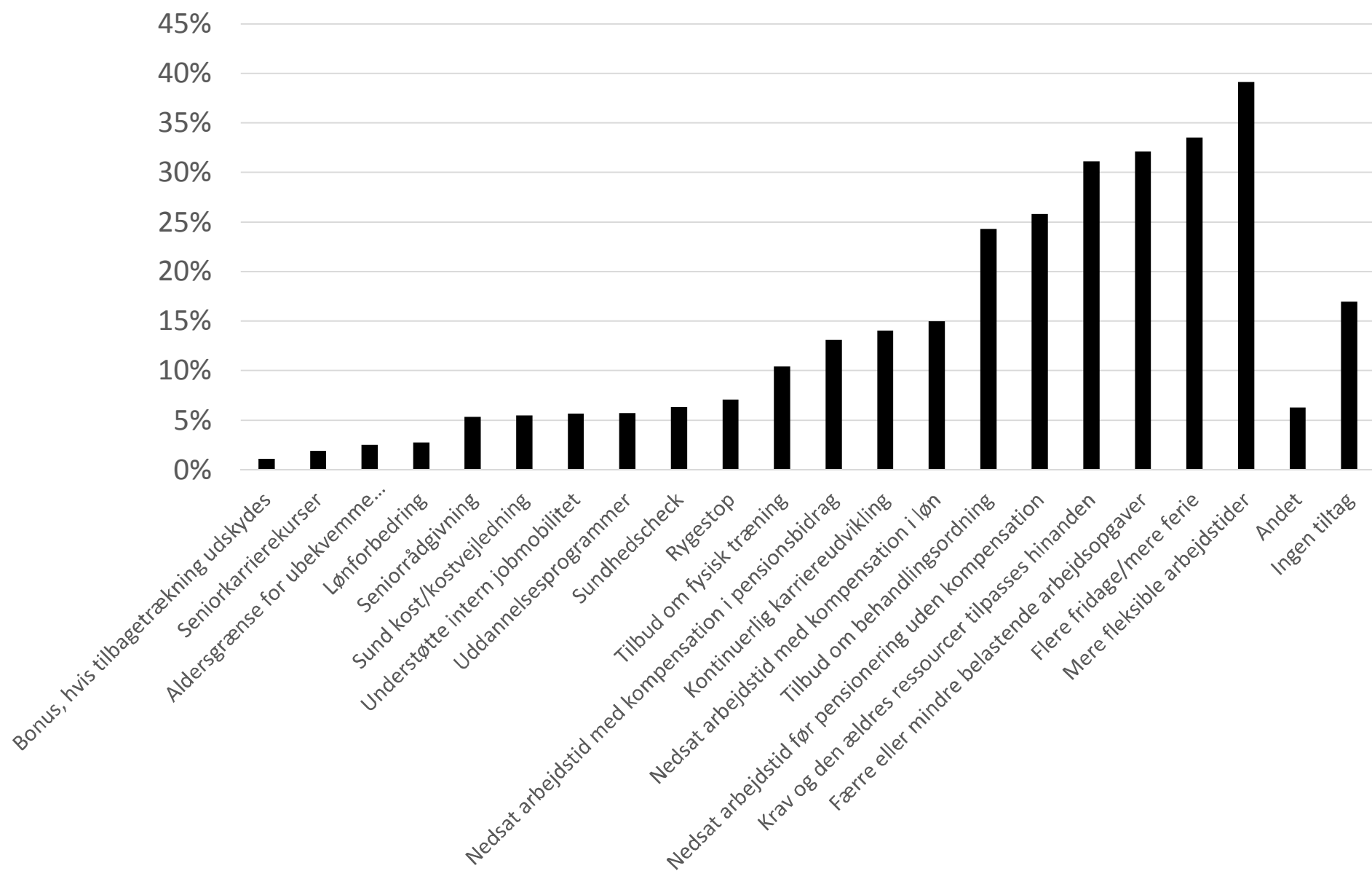


Hvilke typer virksomheder **ansætter** seniorer?

- “ Det er muligt at forklare ansættelse ved hjælp af to variable (46%):
 - . Andel af +55-årige i virksomheden
 - . Virksomhedens størrelse

Anvendelse (fastholdelse - seniorpolitikker)

- “ Gode seniorpraksisser bør indeholde følgende dimensioner:
- “ (1) Uddannelse, udvikling og forfremmelse
- “ (2) Fleksible arbejdsforhold,
- “ (3) Ergonomisk jobdesign
- “ (4) Bearbejdning af holdninger (fordomme) over for ældre medarbejdere.



Hvor gør man hvad

Bundter af seniorpolitik

“ Preventive health

- “ Fysisk training
- “ Behandlingsordning
- “ Rygestop
- “ Sund kost/vejledning
- “ Sundhedscheck

“ Career consulting

- “ Seniorrådgivning
- “ Seniorskolekurser
- “ Kontinuerlig karriereudvikling

“ Monetary incentives

- “ Nedsat arbejdstid uden kompensation
- “ Bonus hvis tilbagetrækning udskydes

“ Task flexibility

- “ Færre/mindre belastende opgaver
- “ Krav og ældres ressourcer tilpasses
- “ Intern jobmobilitet

“ Time flexibility

- “ Flextid
- “ Øvre aldersgrænse for ubekvemme arbejdstider/skifteholdsarbejde

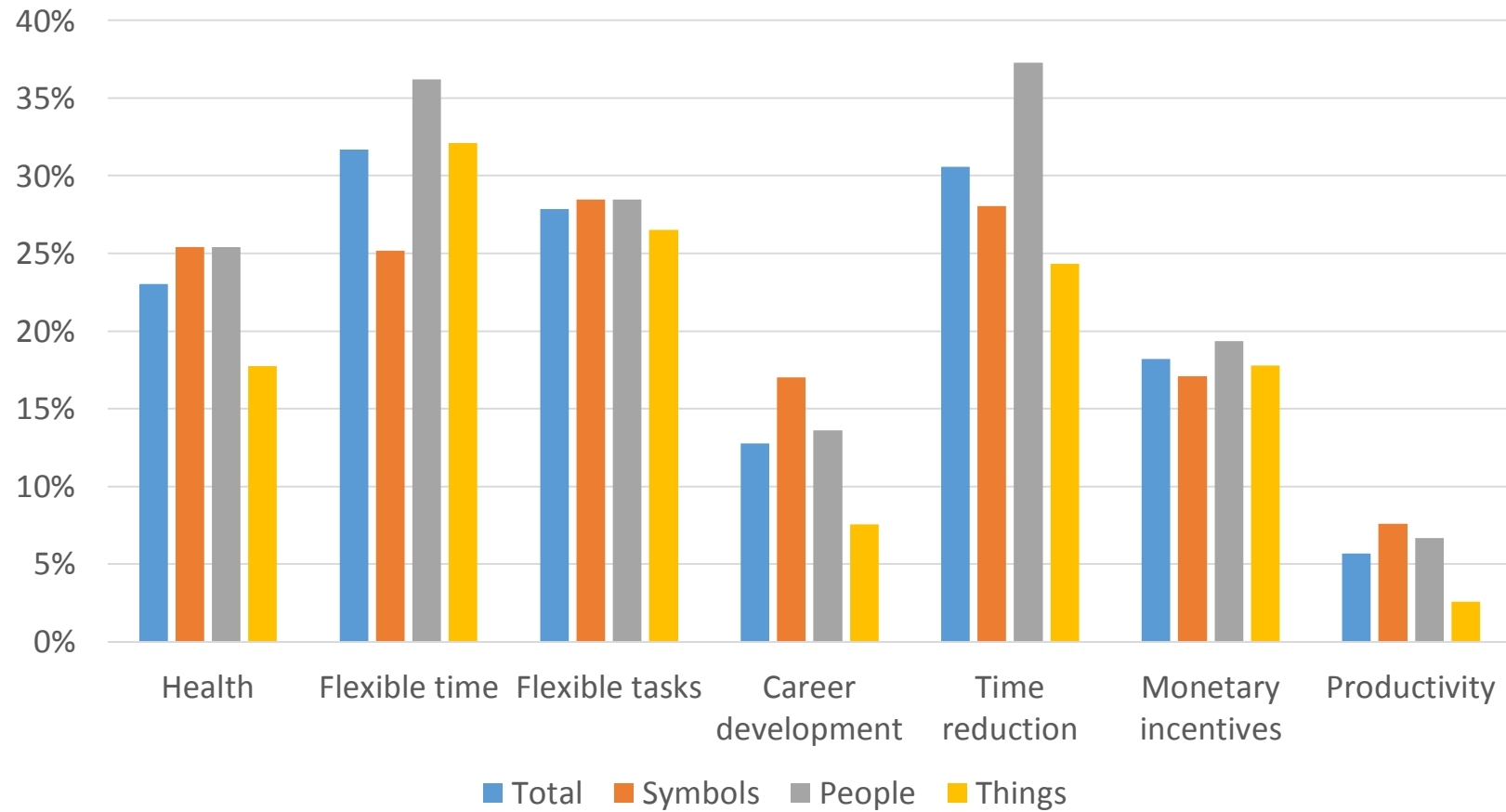
“ Working time reduction

- “ Nedsat arbejdstid, kompensation i løn/pension
- “ Flere fridage/mere ferie

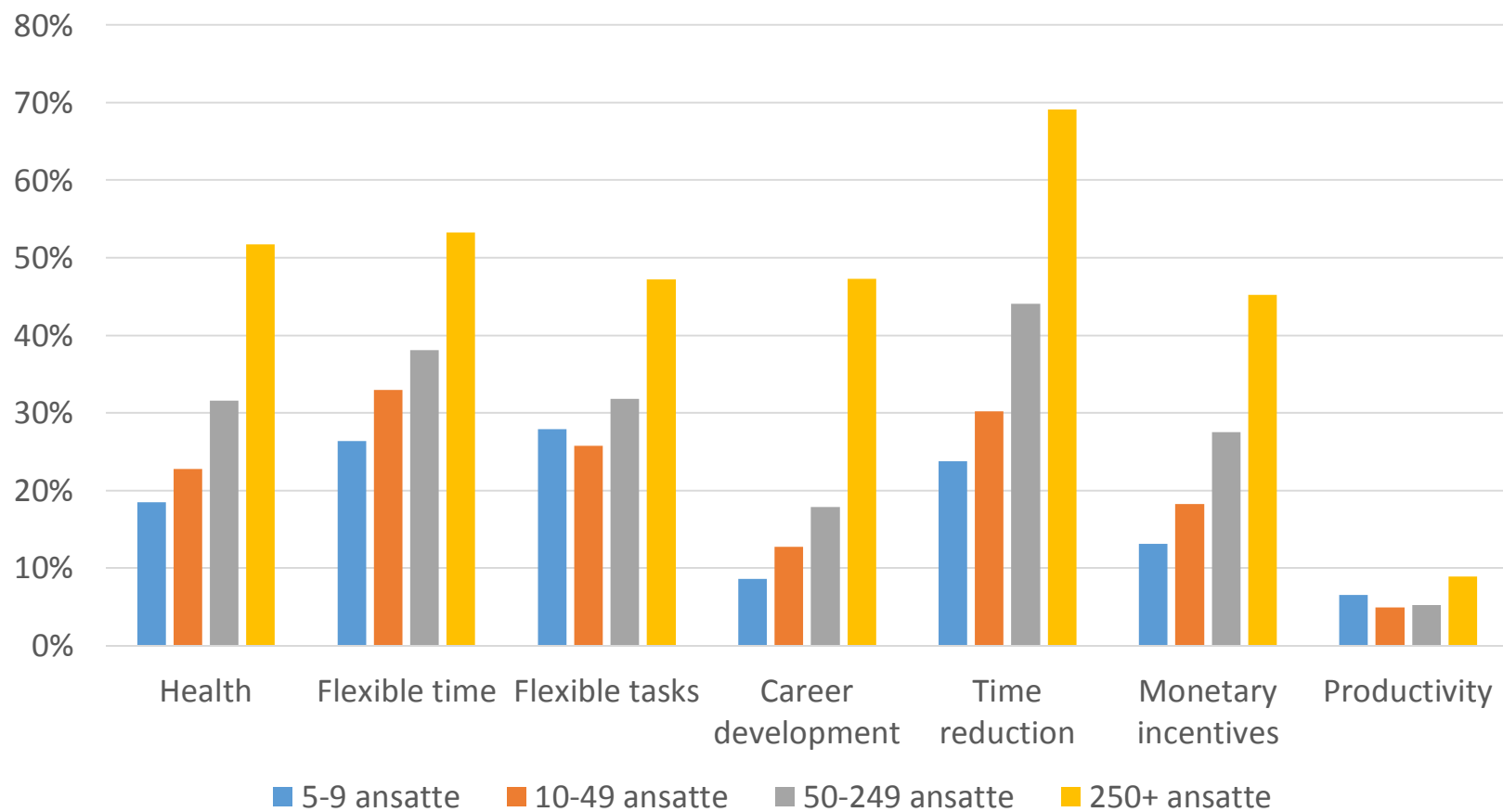
“ Productivity

- “ Kompetenceudvikling/efteruddannelse
- “ Lønforbedring

Produktionstyp



Bundter efter virksomhedens størrelse



Hvor er højt udviklede seniorpolitikker?

- ” I store virksomheder
- ” I virksomheder med en stor andel af +55-årige
- ” I den offentlige sektor

Frisættelse/afvikling

- “ Er det svært at fastholde seniormedarbejdere?
- “ Lokkes de ud (eller blev de lokket ud) af efterlønsordningen?
- “ Problem i forhold til arbejdsudbuddet.
- “ Efterlønsordning var et ambivalent gode!

- “ Gjorde arbejdsgiveren noget for at fastholde dig på virksomheden?
 - . 20 % af efterlønsmodtagerne
 - . 80 % af seniorer i efterlønsalderen i beskæftigelse (i alderen 60-64 år)
- “ Meget nemt af fastholde ældre medarbejdere, hvis det ønskes.
- “ Ved arbejdsgiverne:
 - . 52 % af arbejdsgiverne er imod eller meget imod at hæve pensionsalderen
 - . 28 % er hverken for eller imod
 - . 15 % er meget for eller for
 - . 5 % ved ikke

Konklusion: Hvad får seniorerne til at blive længere

- “ Generelt: bekæmp fordomme mod ældre
- “ Ansættelse: opsøg nye rekrutteringskanaler
- “ Anvendelse/fastholdelse: bred seniorpolitikker ud til flere typer virksomheder
- “ Frisættelse: bed seniorerne pænt om at blive, anerkend dem: så bliver de