

## GLIDENDE OVERGANG

# Deltidsjob kan få seniorer til at udskyde pensionen

Af **Cecilie Agertoft****Mathias Svane Kraft**

Mandag den 7. december 2015, 05:00

Del:



Et flertal af danskere mellem 55 og 62 år er klar til at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de har mulighed for at arbejde på deltid, viser undersøgelse. Men mange arbejdsgivere tager ikke snakken om, hvordan ældre medarbejdere kan fastholdes.



De ældste på arbejdsmarkedet motionerer mere og lever længere end nogensinde før. Men det er en udfordring at fastholde dem på arbejdspladserne.

Foto: Preben Madsen / Scanpix

Danmark kommer til at mangle et hav af kloge hænder og skarpe hjerner i i løbet af de næste mange år. Det viser en lang række analyser og prognoser fra blandt andet

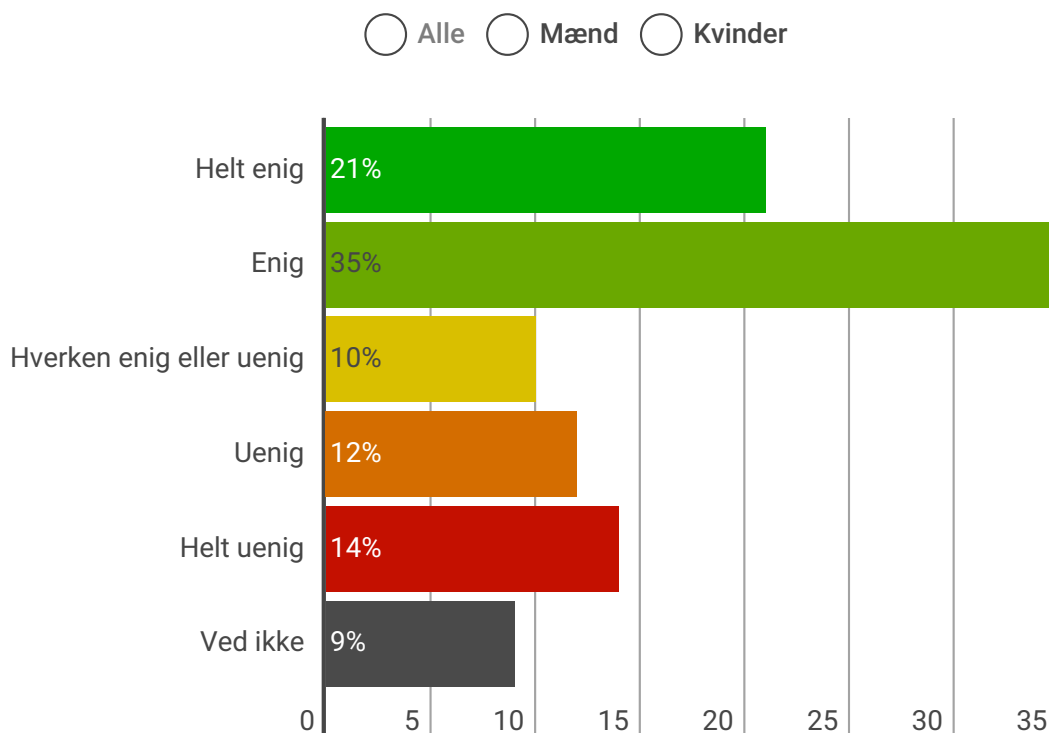
**Arbejderbevægelsens Erhvervsråd** og **COWI**. For når de store generationer fra 1940'erne og 1950'erne går på pension, er der ikke nok unge til at lukke hullerne.

Men sådan behøver det ikke nødvendigvis at gå. Netop seniorerne kan nemlig været en del af løsningen på den manglende arbejdskraft. Et flertal af de 55-62-årige danskere er nemlig klar til at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de har mulighed for deltidsjob. Det viser en ny undersøgelse, som Epinion har lavet for SEB Pension. Især mændene er fristet til at arbejde mere.

## Over halvdelen vil blive længere

Respondenterne har svaret på, hvor enige de er i dette udsagn:

*Jeg ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis jeg kunne kombinere nedsat tid med udbetaling af pension som supplement til min lønindtægt.*



*Kilde: Epinion for SEB Bank. Baseret på et repræsentativt udsnit af 836 danskere mellem 55 og 62 år.*

## **Voldsom overgang**

Ifølge Søren Lockwood, direktør i SEB Pension, er der flere grunde til, at de ældste på arbejdsmarkedet kan være villige til at udskyde den endegyldige pension.

»Mange kan rigtig godt lide deres arbejde og har en stor del af deres identitet i det. For dem kan det være voldsomt at gå direkte fra 100 procent arbejde til 100 procent pension. Samtidig lever vi længere og er også raske længere. Desuden har mange ikke sparet nok op til at leve det liv, de gerne vil,« forklarer Søren Lockwood.

Det kalder på bedre muligheder for, at seniorerne kan gå fra fuldtidsjob til pension gradvist. Men det kræver flere ændringer. Ikke mindst må pensionselskaberne gribe i egen barm.

»I pensionssektoren skal vi være bedre til at rådgive kunderne om de muligheder, der er for at få udbetalt delpension. Altså at man starter på et lavere niveau og får udbetalt mere senere. Vi skal også være dygtigere til at rådgive om samspillet mellem pensionsopsparingen og folkepensionen,« mener Søren Lockwood.

## **Arbejdsgivere glemmer seniorpolitik**

En anden barriere, der forhindrer nogle ældre i at blive på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen, er manglen på en aktiv seniorpolitik. Det mener Hans Ussing, der er direktør ved konsulentfirmaet FirmaPlus, som blandt andet hjælper tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med at skabe bedre rammer for de ældste medarbejdere.

»I nogle kommuner og virksomheder er ledelsen slet ikke nok opmærksomme på at medtænke kommunens ældre medarbejdere i personalepolitikken. Ofte glemmer ledelsen på arbejdspladser at se på seniorernes mange års erfaringer, fordi man er fokuseret på deres høje alder. De ældre er også nemmere at skyde ud af arbejdsmarkedet i forbindelse med fyrringsrunder,« siger han.

I Ældre Sagen bekræfter man, at der er behov for, at flere arbejdspladser får en seniorpolitik tilrettelagt i samarbejde med medarbejderne, forklarer Martin Stabell, der er konsulent i Ældre Sagen.

## **For få tager seniorsnakken**

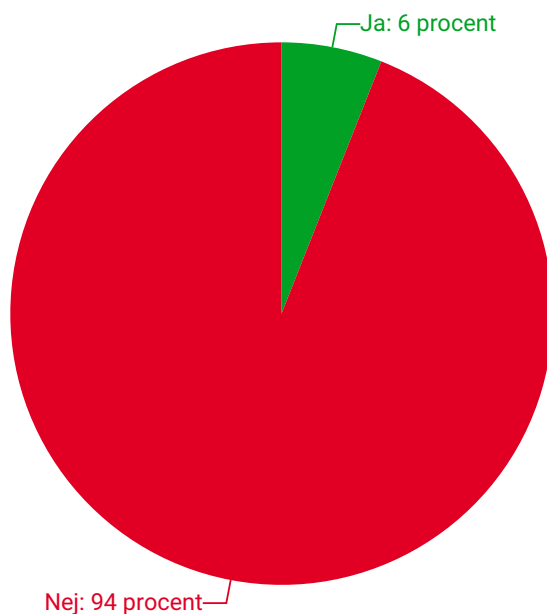
Skal seniorerne blive længere på arbejdsmarkedet, er det vigtigt, at arbejdsgiver og medarbejder får afklaret begge behov og muligheder for fremtiden. Det kan blandt andet ske i form af en såkaldt seniorsamtale. Men ofte bliver seniorsamtalen aldrig til noget, fortæller Hans Ussing fra FirmaPlus.

Han holdt for nylig foredrag for medlemmerne af fagforeningen Serviceforbundet, som blev spurgt, hvor mange af de fremmødte, der havde haft en seniorsamtale med chefen. Ud af 350 fremmødte var der fire, der rakte hånden op. En tidligere undersøgelse fra

Ældre Sagen har tilsvarende vist, at kun hver syttende lønmodtagere mellem 55 og 59 år har været indkaldt til en seniorsamtale.

## 1 ud af 17 til seniorsamtale

Spørgsmål: Har du været indkaldt til en seniorsamtale?



*Kilde: YouGov for Ældresagen, 2013. Baseret på svar fra 1.845 lønmodtagere mellem 55 og 59 år.*

---

**UGEBREVET A4**

---

Det giver et godt billede på den generelle problematik, mener Hans Ussing. Alt for mange ledere har nemlig berøringsangst over for den vigtige snak om de sidste år på arbejdsmarkedet.

»Mange kan ikke lide betegnelsen seniorer. Og derfor er man bange for at afholde en seniorsamtale, fordi det kan lugte af en afviklingsamtale,« siger Hans Ussing.

Men særlige samtaler mellem ledelsen og medarbejdere over 55 år er nødvendige, da det kan være med til at sikre, at de ældres viden og kompetencer bliver sat i spil på bedst mulig vis, mener han. Selvom en chef ikke må spørge ind til, hvornår den ældre medarbejder vil på pension, kan samtalerne også være med til at give en fælles forståelse af, hvilke ønsker den ansatte har til sine sidste år på arbejdsmarkedet, forklarer Hans

Ussing.

## **Ældre Sagen: Kun individuelle løsninger**

I Ældre Sagen ser man også store fordele ved de såkaldte seniorsamtaler.

»Mange ældre tror fejlagtigt, at der er en forventning om, at de skal stoppe, så snart de når pensionsalderen. Derfor kan det være en stor hjælp at have en samtale om forventninger og muligheder. På sådan et møde kan man blandt andet planlægge den ansattes fremtidige base på arbejdspladsen,« påpeger Martin Stabell, der er konsulent i Ældre Sagen.

Han arbejder blandt andet arbejder med seniorers muligheder på arbejdsmarked og oplever, at det for mange er afgørende, om de kan få nedsat arbejdstid.

»Det kan have en gavnlig effekt, hvis man kan få en gradvis afgang. Men det er individuelt, hvad der kan få en til at fortsætte på arbejdsmarkedet. Der er ikke en enkelt løsning, der kan blive presset ned over alle. Nogle ældre vil fortsætte på helt almindelige vilkår, mens andre vil have fleksibel arbejdstid, for eksempel på grund af børnebørn,« siger han.

For nogle seniorer kan det også være vigtigt, at de helt til slutningen af arbejdslivet kan være i trit med den nyeste udvikling i deres fag.

»Muligheden for at få efteruddannelse eller et kompetenceløft kan også gøre, at en medarbejder ikke stopper med at arbejde, fordi de når pensionsalderen.«

Overordnet set er det vigtigt, at arbejdspladser har en seniorpolitik, som bliver tilrettelagt i samarbejde med medarbejderne, mener han.

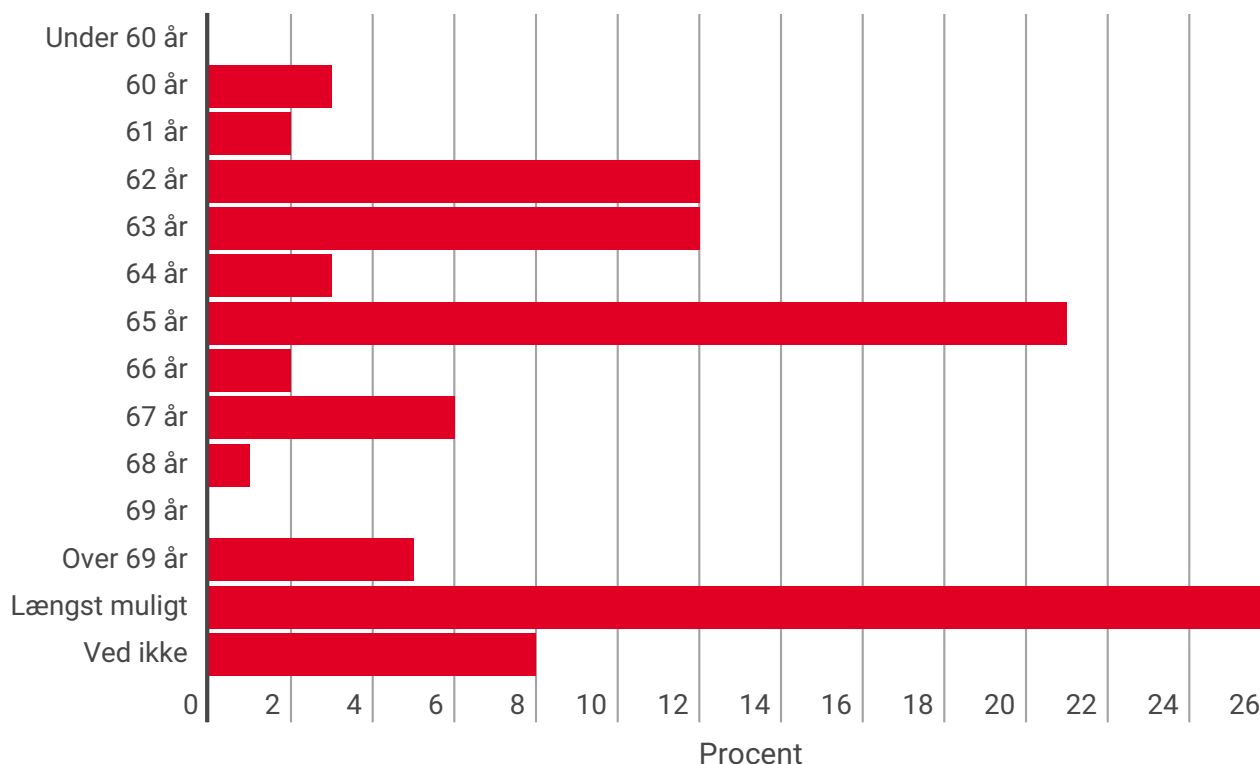
Et andet vigtigt forhold er, at der i al sin enkelthed skal være mulighed for deltidsjob til de seniorer, som fortsat gerne vil arbejde, men ikke har mulighed for at arbejde fuld tid, pointerer Søren Lockwood, direktør i SEB Pension.

»Her på ryggen af finanskrisen må vi sige, at de deltidsjob jo ikke har været der. Men udviklingen går mod, at vi mangler arbejdskraft. Derfor må både vi og andre arbejdsgivere indrette os efter seniorernes behov og blive bedre til at udnytte den fleksibilitet, de faktisk tilbyder«, siger Søren Lockwood.

# Hver fjerde vil arbejde længst muligt

Seniorerne forventer i gennemsnit at trække sig tilbage, når de er 64½ år gamle. En stor gruppe håber dog at arbejde så længe som overhovedet muligt.

**Spørgsmål: Ved hvilken alder forestiller du dig at holde op med at arbejde forudsat nogenlunde uændret helbred?**



Kilde: YouGov for Ældresagen, 2013. Baseret på 3.417 repræsentative svar blandt 55-70-årige i job.

## UGEBREVET A4

### Forbund: Det grå guld har skrammer

Selvom danskerne over en bred kam lever længere og er raske og rørige i mange år, er det dog ikke alle, der kan arbejde i en høj alder, fastslår fagforbundet 3F. Blandt deres medlemmer har en fjerdedel forladt arbejdsmarkedet, når de er fyldt 60 år, pointerer 3F's hovedkasserer Ulla Sørensen, som er ansvarlig for forbundets arbejdsmiljøpolitiske indsats.

»Mange af vores medlemmer kan ikke holde til det høje tempo og de psykiske belastninger på arbejdsmarkedet. I dag er arbejdsmarkedet hårdt, fordi det er så hulens effektivt. Hvis du ikke kan yde 100 procent, er du ikke lige så meget værd set med arbejdsgivernes øjne.«

Skal seniorer arbejde efter folkepensionsalderen, kræver det derfor en indsats langt tidligere i arbejdslivet, fastslår hun.

»Det kan være fint nok at lave specielle seniorordninger, men hvis det skal være muligt at fastholde ældre på arbejdsmarkedet, er der brug for et arbejdsmiljø, som alle branchegrupper kan blive i uden at blive slidt ned,« siger hun.



Hvis flere seniorer skal blive på arbejdet, skal der først og fremmest skabes bedre arbejdsmiljø, så man undgår nedslidning, mener 3F. Foto Jeppe Bjørn Vejlv / Scanpix



Og når led og muskler er ødelagte fra mange års tunge løft og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, er det krampagtigt at kalde de ældste på en arbejdsplads 'det grå guld', mener Ulla Sørensen.

»Hvis du har et arbejde, som både kræver, at du bruger hovedet og din krop, er det altså svært at forsætte med at arbejde efter pensionsalderen. Det er helt grotesk, men mange af vores medlemmer er nødt til dagligt at tage smertestillende midler på grund af nedslidning,« siger hun.

Heller ikke Hans Ussing, der i sit job som konsulent møder mange seniorer og arbejdsgivere, genkender billedet af, at der skulle være nogen særlig status at hente, fordi man er kommet op i årene:

»Fortællingen om, at det grå guld skulle være i særlig høj kurs på en arbejdsplads, er primært en floskel, folk taler om uden for arbejdsmarkedet.«

## **DA: Det går strålende**

I Dansk Arbejdsgiverforening (DA) mener man ikke, at der er grund til bekymring over situationen for de danske seniorer.

»Lige nu går det super godt med at beskæftige seniorerne. Reformen af efterlønnen og folkepensionen virker. Det er en succeshistorie, man skal glæde sig over. Men selvfølgelig er vi altid i en situation, hvor noget kan gøres bedre,« siger underdirektør i DA Erik Simonsen.

Han synes ikke, det nødvendigvis er afgørende, hvor mange der har været til en seniorsamtale. I princippet er det lige så vigtigt, at medarbejderen på 32 år kommer til samtale, som at den på 62 gør, fastslår han.

I det hele taget bør arbejdsgiverne træde varsomt i forhold til ikke at fokusere ensidigt på medarbejderen alder:

»Virksomhederne skal først og fremmest sørge for at have en bred personalepolitik, som håndterer medarbejderne uden at skele til alder og etnisk herkomst. Du ser jo heller ikke på din kollega ved siden af som kvinde, hinduist eller en 43-årig, men bare som en kollega.«



---

Copyright © 2014 | Ugebrevet A4

Islands Brygge 32D | 2300 København S | T: +45 27837130 | E: **Kontakt os**