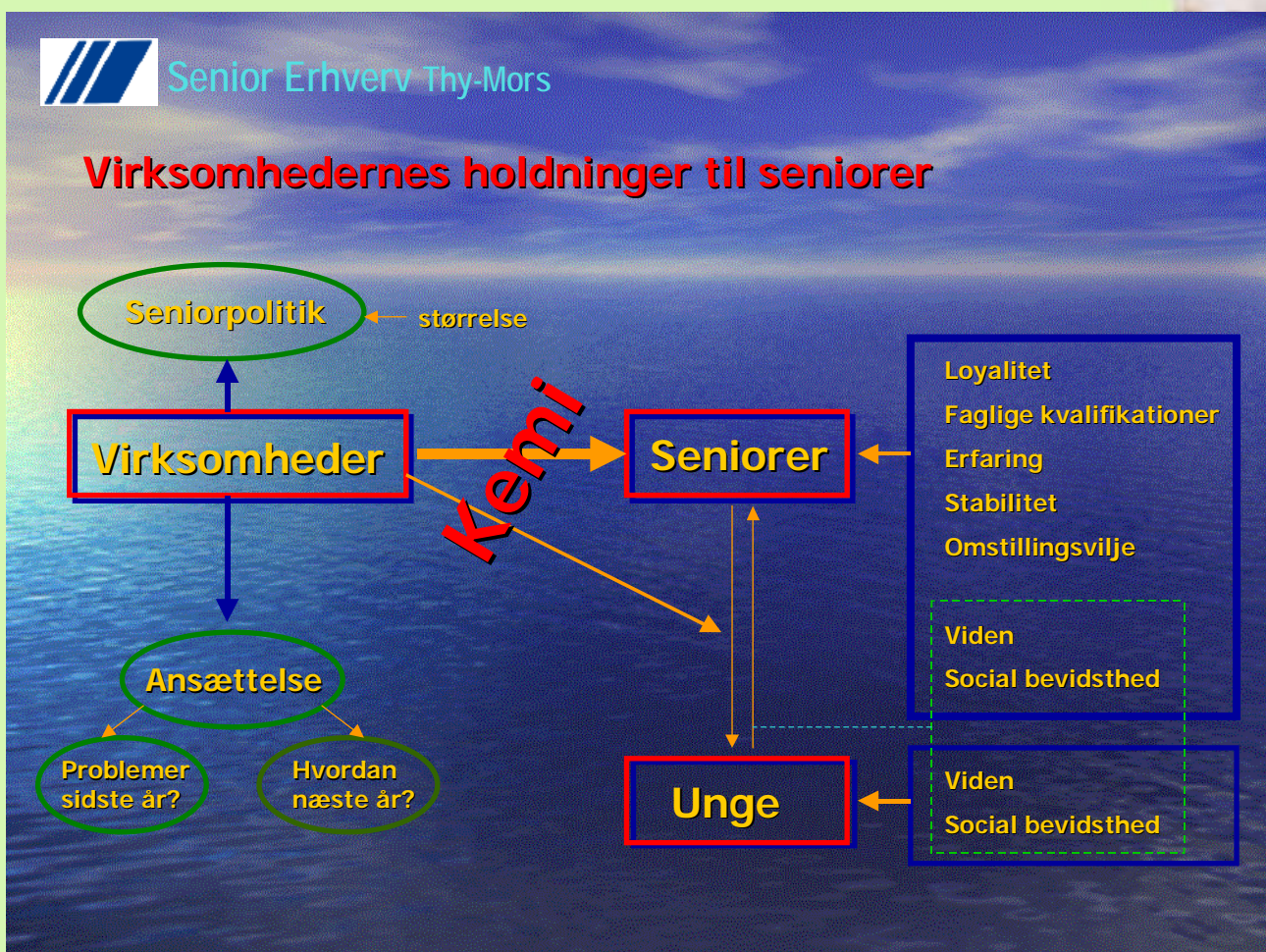


Kan "Trofast" få et nyt hjem?

- om virksomheders holdninger til seniorer



Kan ”Trofast” få et nyt hjem?

- om virksomheders holdninger til seniorer

Indhold

	side
Forord	3
Læservejledning.....	3
Resume	4
Indledning	5
Overvejelser omkring undersøgelsen.....	5
Gennemførelsen.....	6
Besvarelserne	6
Virksomhedstype, antal ansatte og geografisk placering.....	6
Virksomhedernes holdninger til seniorer	7
Generel interesse, kemi og stabilitet.....	7
Loyalitet, faglige kompetencer, erfaring og omstillingsparathed.....	8
Seniorer contra unge og ønsket om at forme nye medarbejdere.....	9
Arbejdskraftsituationen Thy-Mors - et snapshot	10
Seniorpolitik	11
Afslutning - konklusion	12
Bilag	
I. Forbrev til spørgeskema.....	14
II. Spørgeskemaet i PDF-skærmvisning.....	15
III. Undersøgelsens resultat.....	18
IV. Gode råd og øvrige kommentarer.....	21

Kan ”Trofast” få et nyt hjem?

- om virksomheders holdninger til seniorer

Forord.

Dette er en analyse især af virksomhedernes holdninger til seniorer i Thy-Mors regionen.

Vi vil med undersøgelsen prøve at bekræfte eller afkræfte en række myter, som blomstrer i bedste velgående – også på disse sandede jorde.

Er det rigtigt, at seniorer – folk på 50 år og derover – møder en jobmæssig barriere fra virksomhedernes side pga. alder? Har virksomhederne en port, hvor der står: ”50 år ingen adgang” – eller er det rent indbildning?

Er myterne netop myter? Eller er der i virkeligheden hold i det, vi hører, læser og ser? At seniorer har et problem med at få et nyt job. Kan det nu også passe?

Ting kan siges så ofte, at de bliver til sandheder.

Vi vil gerne med denne lille analyse bidrage med en mere nuanceret sandhed i debatten.

Vore midler – både de økonomiske og intellektuelle – rækker ikke videre.

Men vi håber I kan blive lidt klogere, når I læser videre – god fornøjelse.

Vi takker Erhvervsrådene i Thy og på Mors for et forbilledligt samarbejde.

Kristian Vestergaard

Senior Erhverv Thy-Mors

Kirkestræde 1, 1. th.

7700 Thisted

Thisted juni 2006

Læservejledning:

Analysen er normalt forfærdelig kedelige. Denne ingen undtagelse.
Derfor lige et par råd.

Til travle mennesker: Læs resuméet – det, der kommer først.

Til almindeligt interesserede: Læs også rapportdelen.

Til nørdene: Læs det hele

.

[Tallene i diagrammer refererer til antallet af virksomheder]

Resume

I maj måned 2006 udsendte Senior Erhverv et spørgeskema via Erhvervsrådene til deres medlemmer i Thy og på Mors. Virksomhedernes personaleansvarlige har udfyldt skemaet og mailet det tilbage til Senior Erhverv - i alt 70 besvarelser.

Spørgsmålene går især på at undersøge holdningen til seniorer generelt - men også mere specifikt - for at afdække de barrierer, der måtte være, når virksomhederne ansætter nye.

Resultaterne kan være med til at skærpe bevidstgørelsen mht. de problemfelter, som seniorer føler i forhold til arbejdsmarkedet. De kan også give retningslinier for det kommende arbejde i Senior Erhverv.

På næsten alle områder synes seniorer at stå uhyre stærkt og positivt i virksomhedernes bevidsthed.

Der er stor enighed om at seniorer er interessante og kan bidrage positivt til virksomhedens udvikling.

Seniorer anses for stabile, lever op til nutidens faglige krav og er mere socialt bevidste end unge.

Ved ansættelser spiller kemien en meget væsentlig rolle. Loyalitet er væsentligere end faglige kvalifikationer, der vægtes på samme niveau som erfaring.

I sammenligning med unge anses seniorer for mere vidende og mere socialt bevidste.

Virksomhederne ønsker at kunne forme medarbejderne over en længere periode, men åbenbart ikke i en sådan grad, at unge pr. automatik vælges frem for seniorer.

At 80% af virksomhederne ønsker at kunne forme medarbejderne over en længere periode kombineret med at 20% mener, at seniorer kan have svært ved at omstille sig giver seniorer et handicap ved nyansættelser.

Halvdelen af virksomhederne har det seneste år haft problemer med at besætte stillinger og 3/4 forventer at skulle ansætte nye i det kommende år.

Det er 17% af virksomhederne, der har en konkret nedskrevet seniorpolitik mens 30% af de resterende overvejer at få en.

Generelt er den nuværende situation gunstig med højkonjunktur, flere nye jobs og problemer med at besætte stillinger. I virksomhedernes besvarelser er der meget positiv holdning til seniorer, der anses for stabile, erfarne, fagligt i top og desuden mere socialt bevidste end unge.

For "Trofast" er udfordringen at kunne lære at gøre rigtigt i den nye flok.

Indledning.

Senior Erhverv er en upolitisk, non-profit forening for ledige, der forsøger at matche jobs med medlemmerne, der alle er 50+. Her kan man i et netværk forsøge at skabe sig en basis for fremtiden. Der er ingen ansatte men en del aktive, der med forskellig erfaring og engagement forsøger at inspirere hinanden og omgivelserne til at være bevidste om seniorers betingelser.

Det var i dette forum ideen opstod – nok mest som en strøtanke: Hvad véd vi egentlig om virksomhedernes holdning til seniorer, når det kommer til stykket?

Vi har alle haft erfaringer, der peger i retning af, at med 50+ så er det svært at få et nyt job. Det er svært i det hele taget at komme til samtale. Og det er svært at blive ansat af én, der måske kun er 35 år. Der går vedvarende rygter om, at alle ansøgere over en vis alder pr. automatik frasorteres. At alle over 50 er helt diskvalificerede.

Desuden kan erfaring være en barriere, da tidligere top-job ses som en trussel for den nye arbejdsgiver. Lukker vi nu en rival ind på banen? Kommer der nu en erfaren medarbejder, der vil lave det hele om? Senior-ansøgeren anses på mange måder som overkvalificeret.

Det kan være svært at lære gamle hunde nye tricks – og kan hunden gå i kor med den gamle flok?

Historier er der nok af - og også reelle nok. AF-tal viser at ledighedsprocenten falder over dobbelt så meget for de 16-39 årige som for personer på 50+.

Men hvordan ser virksomhederne generelt på seniorer, når de ansætter nye medarbejdere? Hvilke kvalifikationer er vigtige – og er fødselsattestens dato en hindring?

Ud over interessen for den generelle holdning til seniorer kan det være interessant at afdække om virksomhederne så også har den nedskrevet - eller om de overvejer at gøre det. Er det sådan, at alle på virksomheden er klar over seniorpolitikken, eller er det et område har plads i den ansættendes hoved. Jvf. diskussionen om rygepolitik, der blev et varmt emne netop da, der skal fastsættes en række formelle regler.

Endelig kan der være god grund til - også for seniorer - at se på den generelle beskæftigelsessituation. AF tallene viser en nærmest rekordlav ledighed. Der tales om fortsat højkonjunktur og problemer med at besætte ledige stillinger. Hvordan ser det ud i den region, som Senior Erhverv Thy-Mors dækker?

Der findes i Thy-Mors området vel ca. 1400 især små og mellemstore virksomheder. Regionen udgøres af kommunerne Morsø, Thisted, Hanstholm og Sydthy og er samtidigt afgrænsningen for Arbejdsformidlingens Region Nord i Viborg amt.

Det siger sig selv, at undersøgelsen kun kan være en pilotundersøgelse. Derfor er konklusionen også malet med bred pensel. Vi kender imidlertid ikke andre undersøgelser, der er bedre.

Overvejelser omkring undersøgelsen

Tidligere undersøgelser viser, at en række – mere eller mindre målbare – faktorer er i spil, når arbejdsgiverne skal ansætte en ny medarbejder. Det kan være faglige krav, omstillingsparathed, stabilitet, loyalitet, sociale kompetencer, generel viden og erfaring samt et ønske om, at den nyansatte passer ind i virksomhedens kemi.

Vi har i et spørgeskema med i alt 25 spørgsmål til den personaleansvarlige benyttet 12 spørgsmål til at afklare virksomhedernes holdning til seniorer og øvrige kvalifikationer.

Dernæst bruges 5 spørgsmål til afdækning af senior-politikken to til virksomhedernes beskæftigelsessituation og to med mulighed for kommentarer.

Endelig stilles der spørgsmål til baggrundsfaktorerne: virksomhedstype, størrelse og beliggenhed.

Hele spørgeskemaet er medtaget i bilag I og II.. Det sammentalte spørgeskema findes i bilag III og IV.

Gennemførelsen af undersøgelsen er foretaget i samarbejde med Erhvervsrådene i Thy og på Mors. Erhvervsrådenes medlemmer har modtaget skemaet pr. mail – har udfyldt det på skærmen og returneret indtastningerne elektronisk til Senior Erhverv Thy-Mors. Vi har så bearbejdet de indkomne data og udarbejdet denne rapport.

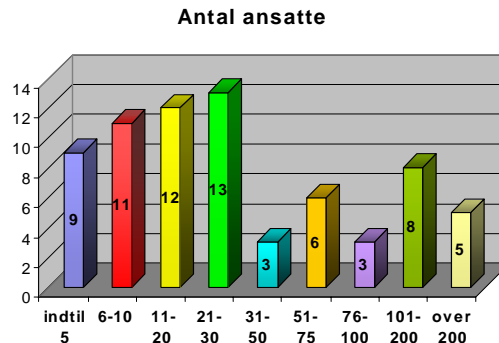
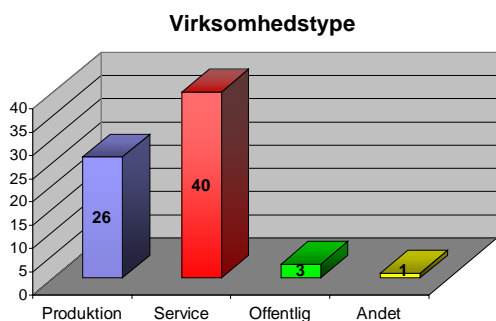
Ved at benytte denne fremgangsmåde har vi kunnet anvende Erhvervsrådenes mail-liste og få hurtige svar tilbage. Samtidig er vi helt bevidste om, at ikke alle virksomheder er medlemmer i Erhvervsrådene – og at man godt kan være medlem som enkeltperson eller forening. Endelig figurerer der på mail-listen i nogle tilfælde flere adresser fra sammen virksomhed. Der er udsendt 345 mails - 148 i Thy og 197 på Mors. Fratrækkes mails til samme virksomhed/organisation, til enkeltpersoner og til de, der er medlemmer både i Thy og på Mors er det relevante tal i alt under 300.

Efter at have testet skemaet flere steder, må vi konstatere, at såvel spørgsmålenes ordlyd og de praktiske anvisninger er blevet forstået. Vi har ikke fået tilbagemelding om det modsatte.

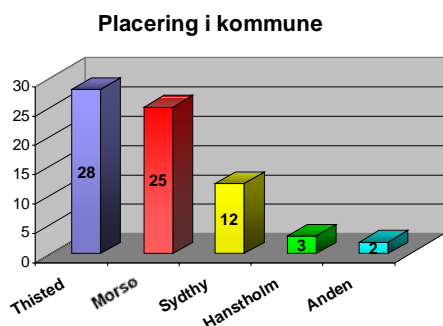
I øvrigt er det bemærkelsesværdigt, at svarmønstret stort set er det samme om vi gør det op på 30, 40, 50, 60 eller 70 besvarelser.

Besvarelserne

Vi har modtaget 70 retur - svarende til ca. 25 % af populationen. Virksomhederne fordeler sig som følgende mht. type, antal ansatte og geografisk placering:



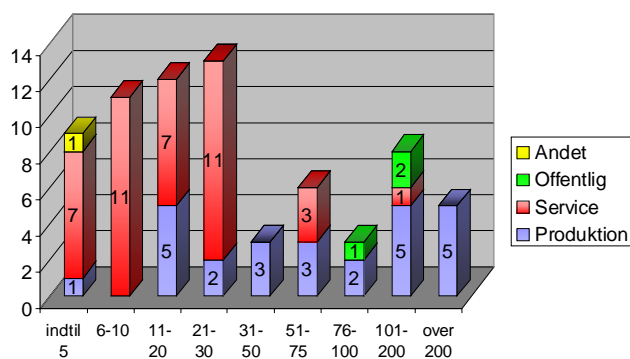
Umiddelbart må vi konstatere, at kun tre ret store offentlige virksomheder har svaret. Årsagen er den simple, at der ikke er ret mange af disse, der er medlemmer hos Erhvervsrådene. Det får selvfølgelig den betydning for analysen, at holdningerne fra de offentlige arbejdsgivere generelt ikke kan siges at være dækket ind her. En formodning om at der ville være forskelle i holdningerne hos private og offentlige kan således desværre ikke afdækkes.



Mht. virksomhedernes størrelse dækker de hele spektret fra nogle ganske få til over 200 ansatte. Som tidligere nævnet er spørgeskemaet sendt via Erhvervsrådene i Thy (Thisted, Sydhj, Hanstholm) og på Mors (Mørso). Her er der kun tre virksomheder i Hansholm kommune, som har svaret. Jvf. de førømtalte myter, så havde vi en formodning om store holdningsforskelle mellem thyboer og morsingboer.

Ved en sammenligning af svarene opdelt på kommuner må vi konstatere, at der ikke findes de store regionale forskelle - i hvert tilfælde ikke når det drejer sig om holdningen til seniorer.

Virksomhedstype opdelt på antal ansatte

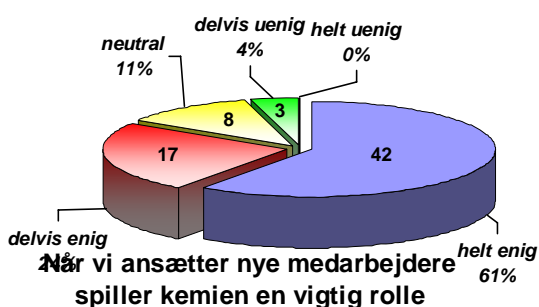


Krydser vi virksomhedstype med antal ansatte viser det sig - ikke overraskende for vores region - at de mindre virksomheder tager sig af service mens de store beskæftiger sig med produktion.

Virksomhedernes holdning til seniorer

Der er hos de svarende virksomheder en klar positiv holdning til seniorer, der anses for værende stabile, interessante for virksomheden og kan bidrage positivt til virksomhedens udvikling. På udsagnet: "Personer over 50 år er interessante for min virksomhed" svarer i alt 84% helt eller delvis

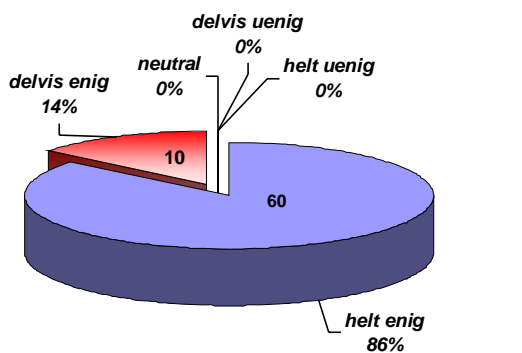
Personer over 50 år er interessante for min virksomhed



enig. Det er produktionsvirksomheder, der med 96% er mere interesserede end service (77%).

Samme næsten totale enighed findes til udsagnet: En erfaren medarbejder vil kunne bidrage positivt virksomhedens udvikling (91%). Her kan der selvfølgelig ikke sættes lighedstegn mellem erfaring og seniorer. Omvendt kan der vel ikke stilles spørgsmålstegn ved at de fleste seniorer besidder en vis erfaring.

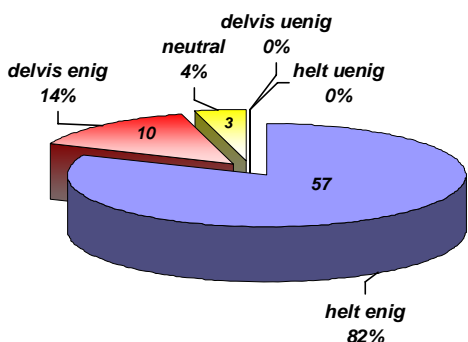
Når vi ansætter nye medarbejdere spiller kemien en vigtig rolle



Det udsagn alle er helt (86%) eller delvis enig (14%) i er, at kemien spiller en vigtig rolle, når nye medarbejdere ansættes. Nu kan det være svært at afgøre, hvad der ligger i det, da "kemi" både åbenbarer sig umiddelbart ved første møde og senere ved nærmere bekendtskab. Men det understreger i hvert fald, at førstehåndsendtrykket er ret afgørende, når der ansættes nye.

Påklædning, væremåde, kropssprog, interesse og motivation - evt. humoristisk vinkel kan være faktorer, som affotograferes ved nye møder.

Seniorer er generelt stabil arbejdskraft

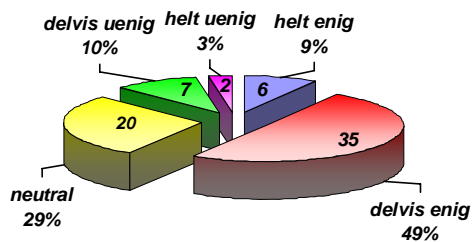


Et af de gode kort på de fleste seniorers hånd er at de er stabile. Med mange års arbejds erfaring kender man godt de fleste spilleregler. Seniorer er - næsten alle - igennem barsels- og børnefamiliernes udfordringer. Samtidigt har man lært at det lange seje træk som oftest giver gode resultater.

Det er også holdningen hos arbejdsgiverne, hvor 95% er enige i at seniorer generelt er stabil arbejdskraft.

Men hvad er det så, man skå ku`? Holder vi loyalitet op mod faglig kunnen får vi det følgende spændende billede. 9% er helt og 50% delvis enige, mens 10% er delvis og 3% helt uenige.

Loyalitet er vigtigere end faglig kunnen

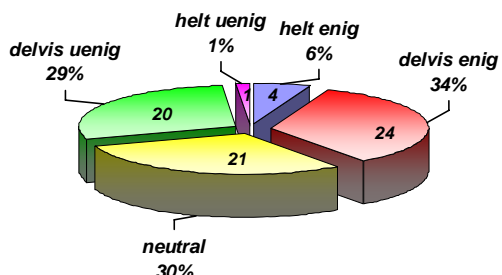


Der er således en markant tilslutning til at loyaliteten er vigtigere end det faglige - udpræget hos de store produktionsvirksomheder.

Det kan egentlig godt undre, at loyaliteten spiller en så vigtig rolle, da man må formode, at de fleste ledige anser kvalifikationerne som afgørende for ansættelse. Man dygtiggør sig, holder sig ajour og går på kurser - netop for at få de manglende kvalifikationer. Loyalitetsbegrebet er -

ligesom kemibegrebet - noget man udvikler i ansættelsesforløbet, men som virksomhederne lægger megen vægt på at fange ved selve udvælgelsen. Det er derfor ikke kun de faglige kvalifikationer, der spiller en rolle for arbejdsgiveren. Eller som en virksomhed udtrykker det: *"Det er vigtigt for os at medarbejderen har den helt rigtige holdning og indstilling til virksomheden. Så kommer det faglige i anden række - det kan man hurtigt lære"*.

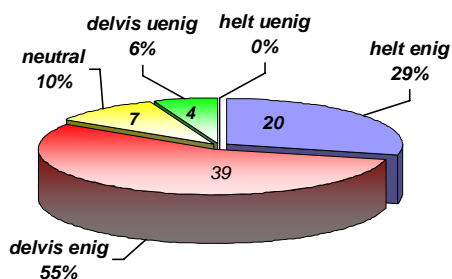
Faglige kvalifikationer er vigtigere end erfaring fra et langt arbejdsliv



Opstilles valget mellem faglige kvalifikationer og erfaring fra et langt arbejdsliv bliver resultatet uafgjort. Det ser ud til at erfaring er en vigtig parameter hos den, der ansætter - eller sagt på en anden måde - arbejdserfaring vurderes på højde med det faglige. Faglige kvalifikationer og erfaring udelukker naturligvis ikke hinanden, men.....kan man få begge dele må man være næsten lykkelig.

Spørgsmålet er så, om virksomhederne mener at seniorer kan leve op til nutidens faglige krav.

Seniorer har ingen problemer med at leve op til nutidens faglige krav

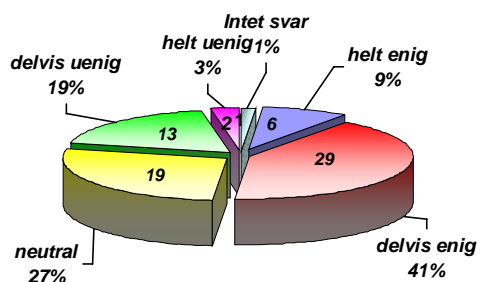


Der er her en klar enighed i, at seniorer ingen problemer har med at leve op til nutidens faglige krav. Der udtrykkes således ikke en holdning, der skulle holde seniorer fra fadet pga. faglig kunnen.

Der er faktisk 84% der er enige eller delvis enige i, at seniorer ikke har problemer her - lidt mere enighed hos serviceerhverv end i produktion.

Er det ikke den faglige kunnen, der er problemet, så kunne det være, at man er bange for at seniorer ikke kan tilpasses eller tilpasse sig en ny virksomhed.

Seniorer har let ved at omstille sig



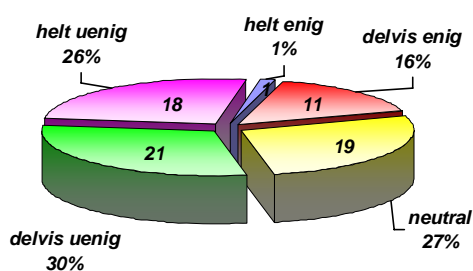
Der dannes et lidt uklart billede, når holdningen til udsagnet: „Seniorer har let ved at omstille sig”.

Her er der en lille overvægt af enighed - men en stor spredning i svarene.

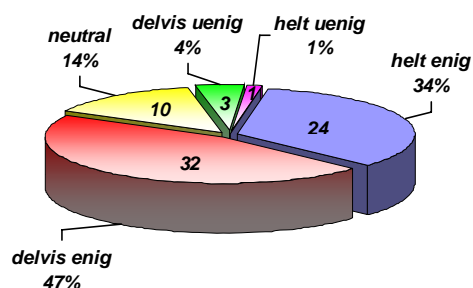
En af de overvejelser en virksomhed kunne have er, man ikke kan nå at præge en senior, da hun/han jo alligevel snart forlader pladsen. Endvidere kan nyansættelser vel ses som en investering, der

først giver det fulde afkast over tid. Derfor vil man måske være tilbøjelig til at ansætte en ung.

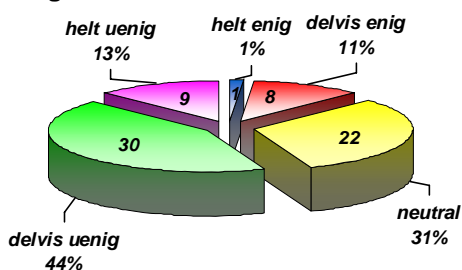
Vi ansætter kun seniorer, når de unge mangler



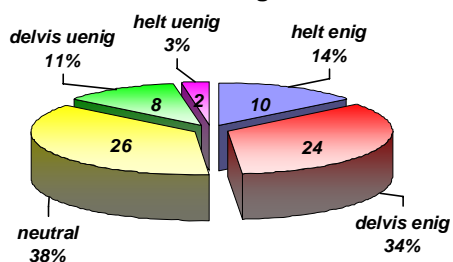
Vi vil gerne kunne forme medarbejderne over en længere periode



De unge har større viden end seniorer



Seniorer er mere socialt bevidste end de unge



Svarene på dette problemområde ser således ud:

Det ser **ikke** ud til at virksomhederne pr. automatik vælger unge frem for seniorer. Der er 17% enige og 56% uenige i udsagnet. De enige findes mest indenfor service.

Der kan måske ligge et ønske om at have muligheden for at kunne forme medarbejderne over en længere periode. Der er 80% som er enige i dette udsagn.

Umiddelbart vil tidshorisonten for senioransættelser være kortere end for unge - men omvendt kunne man spørge: Hvor længe forventer man en nyansat 25-årig bliver på pinden?

Det er klart, at størsteparten ønsker at kunne forme medarbejderne over en længere periode, men åbenbart ikke – som udgangspunkt – vælger unge frem for seniorer.

Den generelle problematik seniorer contra unge kan uddybes, når vi ser på mere luftige begreber som viden og social bevidsthed.

Kun 13% er enige mens 55% er uenige i, at de unge har en større viden end seniorer.

På samme vis er 49% der er enige mod 14% uenige i, at Seniorer er mere socialt bevidste end de unge.

Det er i øvrigt de to udsagn, som har været de sværeste at forholde sig til - derfor har mange svaret neutralt.

På næsten alle områder synes seniorer således at stå uhyre stærkt i virksomhedernes bevidsthed. Der er stor enighed om at seniorer er interessante for virksomheden og kan bidrage positivt til dens udvikling.

Seniorer anses for stabile, lever op til nutidens faglige krav, er til dels omstillingsparate og meget vidende samt socialt bevidste.

Ved ansættelser spiller kemien en meget stor rolle. Loyaltet er væsentligere end faglige kvalifikationer, der vægtes på samme niveau som erfaring.

I sammenligning med unge anses seniorer for mere vidende og mere socialt bevidste. Unge vælges bestemt ikke pr. automatik frem for seniorer.

Virksomhederne ønsker at kunne forme medarbejderne over en længere periode, men kun 20% mener, at seniorer har problemer med at kunne omstille sig.

Arbejdskraftsituationen Thy-Mors - et snapshot

Med højkonjunktur i Danmark kan det være interessant at se om den er nået til Thy-Mors.

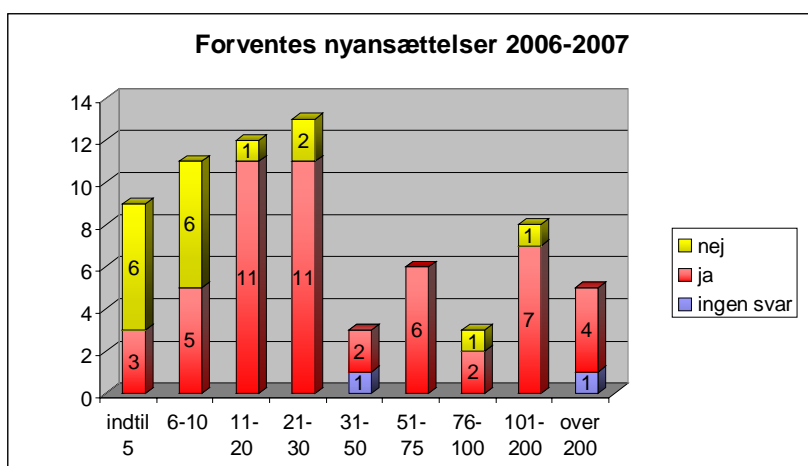
Vi kan i arbejdsmarkedsrådets publikationer (marts 2006) se, at ledigheden over et år er faldet med 1,5% i Center Nord. Mest i Sydthy (1,8%), dernæst Thisted (1,5%), Morsø (1,3%) og Hanstholm (1,2%). AF-tallene viser en næsten historisk lav ledighed på 4,0%.

Tallene viser også, at seniorgruppen (50-66 år) kun har haft et fald på 1% - altså kun ½-delen af faldet hos de yngre aldersgrupper. Der ansættes således relativ færre seniorer end unge - faldet i ledigheden slår ikke igennem i så høj grad for seniorer..

Vicedirektør Jørgen Elmeskov i OECD, der bl.a. vurderer dansk økonomi i forhold til andre lande, mener ikke at ældre mellem 55-59 år har en større risiko for at blive ledige end unge. Der er derimod en risiko for at være ledig i lang tid - og det gælder generelt på tværs af landene. En længere ledighedsperiode for ældre kan skyldes, at virksomhederne er mindre tilbøjelige til at investere ressourcer i en medarbejder, som nærmer sig pensionsalderen. (Idag 11.5.06).

Det er jo en betragtning der finder støtte i denne undersøgelse.

Forventningerne til beskæftigelsen er også et godt pejlemærke for seniorers mulighed for at finde et nyt job. Vi har derfor spurgt virksomhederne til jobsituationen det kommende og det seneste år.

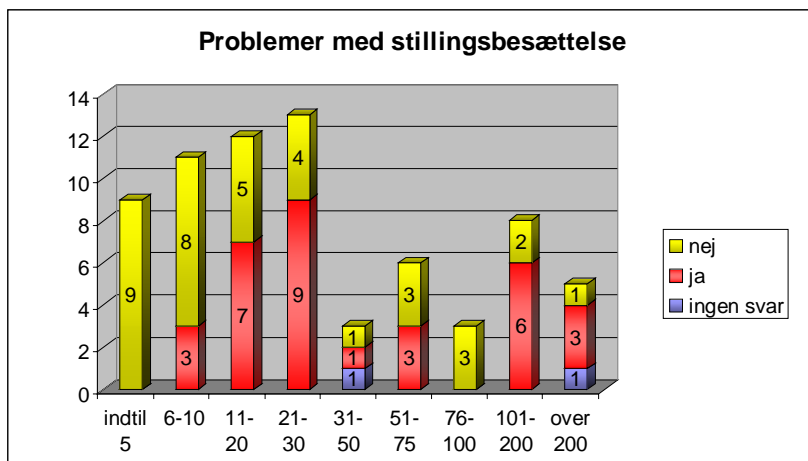


Der er 73% af virksomhederne, der forventer at skulle ansætte medarbejdere indenfor det kommende år.

Det er faktisk gældende over hele spektret af virksomheder - måske lidt mindre udtalt for de helt små virksomheder og mindre hos service end produktion.

Optimismen mht. til fremtiden mangler således ikke.

Der har på det seneste været talt meget om, at virksomhederne haft svært ved at få besat stillingerne. Tallene svæver - 80.000 jobs har været nævnt. Vi har derfor spurgt, om virksomheden har haft problemer med at få stillinger besat.



Det viser sig, at 46% svarer ja til at det har været et problem indenfor det sidste år.

Problemet synes at være størst indenfor produktionsvirksomheder og knap så stort hos de helt små.

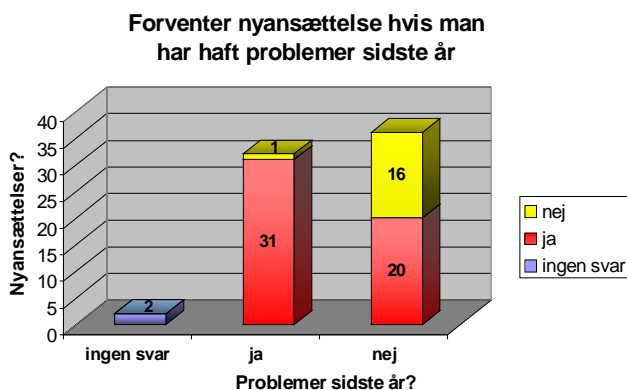
Det skal bemærkes, at vi her ikke kan afgøre hvor mange stillinger, der har været problemer med at få besat - og heller ikke hvilken type af stillinger. Det vil kræve et helt andet spørgeskema og må formodes at være en opgave, som AF-systemet har helt styr på.

Vi kan blot konstatere, at knap 1/2-delen af virksomhederne giver udtryk for problemer med at få alle stillinger besat - og at 3/4 forventer at ekspandere indenfor det kommende år.

For ledige seniorer vel egentlig et ganske positivt billede. For virksomhederne ser det lidt mere

tvivlsomt ud, hvis vi kombinerer erfaringerne fra sidste år med forventningerne til det kommende. Af de 32 virksomheder, der har haft problemer med at besætte stillinger forventer de 31 også at skulle nyansætte indenfor det kommende år. Modsat er det kun 20 af de 36 virksomheder, der ikke havde problemer med at få jobs besat, som forventer at skulle nyansætte.

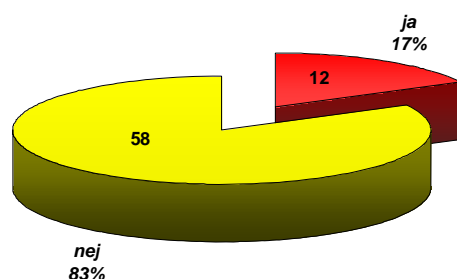
En forsigtig spådom om at "flaskehalse" er et begreb, der også vil blive anvendt i den nærmeste tid, synes vist ret sikker.



Seniorpolitik

Med de generelt positive holdninger til seniorer, forventning til nyansættelser og mangel på arbejdskraft kunne man forvente at seniorer var en naturlig del af virksomhedernes politik.

Vi har en konkret nedskrevet seniorpolitik



Et er at have en holdning til seniorer - noget andet er konkret at nedfælde det på et stykke papir. Det viser sig, at 83% af virksomhederne ikke på nuværende tidspunkt har et sådant papir.

Af de, der ikke har nedskrevne regler er der 30% der går med overvejelser om en formulering og 70%, der ikke mener, de har behov for at skrive noget ned. Det er især virksomheder med mange ansatte, der har en konkret nedskrevet seniorpolitik.

At der ikke er et papir behøver dog ikke at betyde at holdningen ikke findes. Det kan være besværligt at foretage en formulering, som skal til åben diskussion - og en aftale kan måske ses som en hindring for fleksible beslutninger i enkelttilfælde.

Eller som en af kommentarerne fra spørgeskemaet udtrykker det:

“Vi tilstræber at behandle yngre, ældre og sygdomsramte ordentligt - vi beskæftiger i alt 115 i DK - og vi er altid åbne overfor nye muligheder og medarbejdere. Nedskreven politik gør efter vor vurdering tingene mindre fleksibel - rettigheder og pligter går hånd i hånd. Derfor er der mange, der har holdt 40 års jubilæum i vor virksomhed“.

Afslutning - konklusion

Vi har med denne undersøgelse forsøgt at tage temperaturen på virksomhederne især med henblik på deres holdning til seniorer.

Hos Senior Erhverv møder vi en række aktive ledige 50+, som besidder utroligt mange kompetencer og erhvervs erfaringer, men også erfaringer med at fødselsdatoen er en hindring, når der søges nyt job.

En af myterne er, at virksomhederne generelt har en modvilje mod seniorer. Dette kan ikke bekræftes af svarene fra de 70 spørgeskemaer. Seniorer anses for interessante og kan bidrage positivt til virksomhedens udvikling. Desuden er seniorer stabile, socialt bevidste og fagligt opdaterede.

En anden er at virksomhederne anser seniorers faglige kunnen for lidt rusten i kanten. Det kan vi heller ikke bekræfte med denne undersøgelse.

En tredje opfattelse er, at virksomhederne altid vælger en ung frem for en senior. Det er der ikke direkte belæg for i svarene. Men virksomhederne vil gerne kunne forme medarbejderne over en længere - hvilket selvfølgelig handicapper seniorer.

Endvidere mener 20% af virksomhederne at seniorerne ikke har let ved at omstille sig, hvilket kombineret med ønsket om at kunne forme giver en af forklaringerne på de barrierer, der føles.

Ved nyansættelser er alle enige i at kemien skal passe. Helt præcist hvad det dækker over ved vi ikke. Vi har diskuteret en del frem og tilbage, men har svært ved at sætte ord på. Det har vistnok noget at gøre med motivation, åbenhed, imødekommenhed, loyalitet, ordholdenhed, humor m.m. En undersøgelse af begrebet "kemien passer" kunne således være et oplagt emne til yderligere efterforskning.

Ud over kemi er loyalitet den vigtigste faktor. Først herefter kommer den faglige kunnen, der ligger lidt over erfaringer fra et langt arbejdsliv.

For ledige seniorer er læren vel, at der også her skal arbejdes med holdninger. Måske bliver holdninger til selvpfyldende profetier. Måske skal seniorer ikke søge paralleljob, men netop søge udfordringen i et nyt ønskejob - og selv være opmærksom på at kemien kommer til at passe. Sat lidt på spidsen kunne man frygte, at i visse tilfælde er det lediges attitude til det nye job, der er en hindring for at det netop bliver et ny job.

I øvrigt tumler Senior Erhverv med en lignende undersøgelse af lediges generelle holdninger til "at komme i arbejde."

Virksomhedernes generelt positive holdning til seniorer burde vel betyde, at der også findes en nedskrevet politik på området. Det er der imidlertid kun 17%, der har.

Vi kan da kun opfordre alle til at konkretisere politikken på papir, da det således kan være en metode til både at afdække de virkelige forhold og debattere emnet. Det vil styrke virksomheden og komme et evt. lovindgreb i forkøbet.

Med 75% af virksomhederne der forventer flere ansatte indenfor det kommende år og 50%, der har haft problemer med at besætte ledige stillinger indenfor det sidste år, må Thy-Mors siges at være med i højkonjunkturen. Der må være åbninger også for seniorer.

En klar mangel ved undersøgelsen i forhold til hele erhvervslivet er, at de offentlige virksomheder er klart underrepræsenteret. Vi undersøger pt. mulighederne for at få disse med i en ny runde.

En anden mangel i forhold til totalbilledet er, at det er en bestemt gruppe af virksomheder, der er medlemmer hos erhvervsrådene. Skulle populationen være helt repræsentativ vil det kræve et større forarbejde mht. regionens erhvervsstruktur, som så kunne være udgangspunktet for udvælgelse af et vist antal virksomheder. Det har vi ikke haft ressourcer til.

Endelig glemte vi at spørge om svarpersonens alder. Det kunne måske/måske ikke give en ny vinkel på svarmønstret.

Det kan undre, at kun 9 eller 13% af virksomhederne nogensinde har kontaktet Senior Erhverv.

Vi interesserer os faktisk meget for arbejdsmarkedet - og føler os stadigvæk som en del af det.

Bilag I. Forbrev udsendt via mail sammen med spørgeskemaet til virksomhederne



Hjælp os til at hjælpe jer selv.

Senior Erhverv laver denne undersøgelsen i samarbejde med Erhvervsrådene i Thy og på Mors. Vi er en upolitisk, non-profit forening, der søger at matche ledige med virksomheder.

Som senior – over 50 år – kan der være en række barrierer for at få et nyt job. Disse barrierer kan være placeret såvel hos den arbejdssøgende som hos den nye arbejdsgiver. Via denne spørgeskemaundersøgelse vil vi forsøge at kortlægge nogle af disse barrierer med fokus på Thy-Mors – og på arbejdsgiversiden. Det er ikke gjort før.

Formålet er flersidet, idet vi ønsker at få et klarere billede af virksomhedernes **generelle holdning** til seniorer på arbejdsmarkedet og **konkrete tiltag** for seniorer. Vi skal heller ikke lægge skjul på, at motivet også er, at gøre opmærksom på Senior Erhvervs eksistens. I vil efterfølgende modtage en folder, der beskriver virksomhedernes muligheder for at bruge Senior Erhverv som en del af Jeres netværk.

Der er en række myter omkring seniorer, som vi gerne vil afdække. De er i vore hoveder, i pressen og danner dermed baggrund for de politikker, der formuleres lokalt, regionalt og på landsplan.

Vi beder dig derfor om at være med til, at blive klogere på de faktiske forhold Thy-Mors. Undersøgelser på Sjælland har givet svarprocenter på 20%. Kunne vi ikke også her vise, at vi er lidt bedre – og tør stå ved vore holdninger.

Derfor - overlad hvervet til **den personaleansvarlige** at udfylde skemaet.

Rent teknisk sker besvarelsen lynhurtigt ved at åbne den vedhæftede PDF-fil: [Spørgeskema]. Herefter markerer du med musen de enkelte felter med dine svar – og returnerer skemaet til os nederst på skemaet.

Vi har valgt denne metode for at lette arbejdsgangen for jer – og få så mange besvarelser som muligt tilbage. Der er lidt flere praktiske oplysninger i skemaet.

Har du **ikke** programmet Adobe Acrobat Reader, der skal til for at åbne PDF-filer – så kan du gratis hente det her.

[download](#)

Du er altid velkommen til at kontakte os.

Senior Erhverv Thy-Mors

Karl Vinther – formand

Kristian Vestergaard – spørgeskema

Bilag II. Spørgeskemaet i PDF-format som virksomhederne ser og udfylder på skærmen.

Spørgeskema Senior Erhverv Thy-Mors

Udfyldes af den personaleansvarlige.

I besvarelsen af spørgeskemaet bedes I tilkendegive graden af enighed i udsagnet.

Hvis I ikke har en holdning, bedes I afkrydse i feltet neutral.

Der er til sidst en mulighed for at bringe kommentarer

Det er vigtigt at der sættes en markering ved alle spørgsmål.

Anvendelse af besvarelsene: De enkelte besvarelser er anonyme og kun tilgængelige for Senior Erhverv. Resultaterne af undersøgelsen bliver offentliggjort i pressen i det omfang det er os muligt - og selvfølgelig til Erhvervsrådenes medlemmer.

Af hensyn til vores deadline beder vi om, at besvarelsen returneres hurtigst muligt.

Du er to måder at udfylde skemaet på:

Du kan markere/skrive direkte i dokumentet på skærmen
- husk at trykke på afsend-knappen nederst

Du kan udprinte skemaet - udfylde papiret og sende til os pr. almindelig postbrev.

[Print spørgeskema](#)

Generelle holdninger

1. Personer over 50 år er interessante for min virksomhed

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

2. Seniorer har ingen problemer med at leve op til nutidens, faglige krav

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

3. En erfaren medarbejder vil kunne bidrage positivt til virksomhedens udvikling

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

4. Vi vil gerne kunne forme nye medarbejdere over en længere periode

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

5. Seniorer er generelt stabil arbejdskraft

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

6. Seniorer har let ved at omstille sig

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

7. Vi ansætter kun seniorer, når de unge mangler

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

8. De unge har større viden end seniorer

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

9. Seniorer er mere socialt bevidste end de unge

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

10. Faglige kvalifikationer er vigtigere end erfaring fra et langt arbejdsliv

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

11. Når vi ansætter nye medarbejdere spiller kemien en vigtig rolle

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

12. Loyalitet er vigtigere end faglig kunnen

Helt enig Delvis enig Neutral Delvis uenig Helt uenig

Konkret politik

Vi har en konkret, nedskrevet seniorpolitik Ja Nej

Vi har overvejet at formulere en seniorpolitik Ja Nej

- Vi har ikke et behov for en seniorpolitik Ja Nej
- Vi vil gerne have hjælp til formulering af en seniorpolitik Ja Nej
- Har I nogensinde kontaktet Senior Erhverv ? Ja Nej
- Forventer I at ansætte nye medarbejdere i 2006-2007? Ja Nej
- Har I indenfor det sidste år haft problemer med at besætte ledige stillinger? Ja Nej

Gode råd til Senior Erhverv:

Øvrige kommentarer:

Baggrundsvariable

Virksomhedstype:

- Produktionsvirksomhed
- Servicevirksomhed
- Offentlig institution/virksomhed
- Andet

Hvilken ?

Antal ansatte: indtil 5

- 6-10
- 11-20
- 21-30
- 31-50
- 51-75
- 76-100
- 101-200
- 201-

Virksomhedens placering:

- Thisted kommune
- Morsø kommune
- Sydthy kommune
- Hanstholm kommune
- I en anden kommune

Hvilken ?

Husk at trykke her -->

Send som E-mail til Senior Erhverv

SETM-Thy-Mors1

Optalt 09:52:50 24-05-2006

Undersøgelsens resultat:

1 Personer over 50 år er interessante for min virksomhed

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	42	60,00%
2	delvis enig	17	24,30%
3	neutral	8	11,40%
4	delvis uenig	3	4,30%
5	helt uenig	0	0,00%

2 Seniorer har ingen problemer med at leve op til nutidens faglige krav

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	20	28,60%
2	delvis enig	39	55,70%
3	neutral	7	10,00%
4	delvis uenig	4	5,70%
5	helt uenig	0	0,00%

3 En erfaren medarbejder vil kunne bidrage positivt til virksomhedens udvikling

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	48	68,60%
2	delvis enig	16	22,90%
3	neutral	6	8,60%
4	delvis uenig	0	0,00%
5	helt uenig	0	0,00%

4 Vi vil gerne kunne forme medarbejderne over en længere periode

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	24	34,30%
2	delvis enig	32	45,70%
3	neutral	10	14,30%
4	delvis uenig	3	4,30%
5	helt uenig	1	1,40%

5 Seniorer er generelt stabil arbejdskraft

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	57	81,40%
2	delvis enig	10	14,30%
3	neutral	3	4,30%
4	delvis uenig	0	0,00%
5	helt uenig	0	0,00%

6 Seniorer har let ved at omstille sig

0	Intet svar	1	1,40%
1	helt enig	6	8,60%
2	delvis enig	29	41,40%
3	neutral	19	27,10%
4	delvis uenig	13	18,60%
5	helt uenig	2	2,90%

7 Vi ansætter kun seniorer, når de unge mangler

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	1	1,40%
2	delvis enig	11	15,70%
3	neutral	19	27,10%
4	delvis uenig	21	30,00%
5	helt uenig	18	25,70%

8 De unge har større viden end seniorer

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	1	1,40%
2	delvis enig	8	11,40%
3	neutral	22	31,40%
4	delvis uenig	30	42,90%
5	helt uenig	9	12,90%

9 Seniorer er mere socialt bevidste end de unge

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	10	14,30%
2	delvis enig	24	34,30%
3	neutral	26	37,10%
4	delvis uenig	8	11,40%
5	helt uenig	2	2,90%

10 Faglige kvalifikationer er vigtigere end erfaring fra et langt arbejdsliv

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	4	5,70%
2	delvis enig	24	34,30%
3	neutral	21	30,00%
4	delvis uenig	20	28,60%
5	helt uenig	1	1,40%

11 Når vi ansætter nye medarbejdere spiller kemien en vigtig rolle

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	60	85,70%
2	delvis enig	10	14,30%
3	neutral	0	0,00%
4	delvis uenig	0	0,00%
5	helt uenig	0	0,00%

12 Loyalitet er vigtigere end faglig kunnen

0	Intet svar	0	0,00%
1	helt enig	6	8,60%
2	delvis enig	35	50,00%
3	neutral	20	28,60%
4	delvis uenig	7	10,00%
5	helt uenig	2	2,90%

13 Vi har en konkret, nedskrevet seniorpolitik

0	Intet svar	0	0,00%
1	ja	12	17,10%
2	nej	58	82,90%

14 Vi har overvejet at formulere en seniorpolitik

0	Intet svar	0	0,00%
1	ja	14	20,00%
2	nej	56	80,00%

15 Vi har ikke et behov for en seniorpolitik

0	Intet svar	1	1,40%
1	ja	21	30,00%
2	nej	48	68,60%

16 Vi vil gerne have hjælp til formulering af en seniorpolitik

0	Intet svar	1	1,40%
1	ja	5	7,10%
2	nej	64	91,40%

17 Har I nogensinde kontaktet Senior Erhverv

0	Intet svar	0	0,00%
1	ja	9	12,90%
2	nej	61	87,10%

18 Forventer i at ansætte nye medarbejdere i 2006-2007 ?

0	Intet svar	2	2,90%
1	ja	51	72,90%
2	nej	17	24,30%

19 Har I indenfor det sidste år haft problemer med at besætte ledige stillinger?

0	Intet svar	2	2,90%
1	ja	32	45,70%
2	nej	36	51,40%

20 Gode råd til Senior Erhverv:

21 Øvrige kommentarer

22 Virksomhedstype

0	Intet svar	0	0,00%
1	Produktion	26	37,10%
2	Service	40	57,10%
3	Offentlig	3	4,30%
4	Andet	1	1,40%

23 Hvilken anden virksomhedstype?

24 Antal ansatte

0	Intet svar	0	0,00%
1	indtil 5	9	12,90%
2	6-10	11	15,70%
3	11-20	12	17,10%
4	21-30	13	18,60%
5	31-50	3	4,30%
6	51-75	6	8,60%
7	76-100	3	4,30%
8	101-200	8	11,40%
9	over 200	5	7,10%

25 Virksomhedens placering

0	Intet svar	0	0,00%
1	Thisted kommune	28	40,00%
2	Morsø kommune	25	35,70%
3	Sydthy kommune	12	17,10%
4	Hanstholm kommune	3	4,30%
5	Anden kommune	2	2,90%

26 Hvilken anden kommune?

Bilag IV. Gode råd og øvrige kommentarer fra svarpersonerne

Tekster fra spørgsmål 20: Gode råd til Senior Erhverv:

Indenfor håndværkerfaget er seniorer meget velkomne

Fortsæt det gode målrettede personlige arbejde.

Hvad med at lave en kort liste over hvilke seniorer der er disponible og hvad erfaring, de har. Evt. på en hjemmeside. Det kan godt være, der er en vi ikke kender til?

Send en liste over de seniorer der er i kartoteket en gang i måneden - måske til medlemmerne af Thy Erhvervsråd eller alle, der ønsker det.

Det er en god ide at søge stillinger uopfordret. Skriv en velformuleret ansøgning stilet til den virksomhed, hvor du gerne vil ansættes - og aflever den personligt til den personaleansvarlige, hvis det er muligt. Langt de fleste virksomheder mangler medarbejdere, så når den rigtige dukker op er muligheden for ansættelse stor.

Tekster fra spørgsmål 21: Øvrige kommentarer

Hej Kristian. Håber I får mange besvarelser. Mvh. M. S.

Vi kunne muligvis anvende en senior med erfaring inden for salg af underleverendør-arbejde inden for metalbranchen. Vedkommende skal kunne „sparke“ døren op hos potentielle kundeemner. Vi kunne også anvende en senior til tegnearbejde i autocad med erfaring i pladebearbejdning.

Det er meget vigtigt for os at medarbejderen har den helt rigtige holdning og indstilling til virksomheden. Så kommer det faglige i anden række - det kan man hurtigt lære.

Vi er en virksomhed med en temmelig høj gennemsnitsalder, så for at fastholde dynamikken i virksomheden vil vi ved nyansættelser udover de faglige kompetencer se på alder.

Held og lykke med projekt Senior Erhverv. Flot og prisværdigt initiativ.

Vi har den erfaring at en blanding af gamle og unge medarbejdere er det bedste. Det er godt at have nogle med mange års erfaring.

Senior Erhverv gør et godt stykke arbejde - jeg ønsker Jer held og lykke til.

Flere spørgsmål kan have forskellige svar, afhængig af situation, person/-er og/eller den specifikke arbejdsopgave

Vi tilstræber at behandle yngre - ældre og sygdomsramte ordentligt - vi beskæftiger ialt 115 i DK og vi er altid åbne overfor nye muligheder og medarbejdere. Nedskreven politik gør efter vor vurdering tingene mindre flexibel - rettigheder og pligter går hånd i hånd. Derfor er der mange, der har holdt 40 års jubilæum i vor virksomhed

Tekster fra spørgsmål 23: Hvilken anden virksomhedstype? Forening

Tekster fra spørgsmål 26: Hvilken anden kommune? Sallingsund, Spøttrup



Foto: Anne Hermann

Senior Erhverv Danmark er et landsdækkende netværk med 27 afdelinger landet over.

Her er vi med og forsøger i Thy og på Mors at danne et lokalt netværk, som har til formål at skabe kontakt mellem virksomheder og medlemmer.

Medlemmerne er ledige over 50 år, der arbejder aktivt for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Formålet er at finde et godt match mellem virksomhed og medlem - og i det hele taget gøre opmærksom på at Senior Erhverv Thy-Mors eksisterer.

Foreningen er upolitisk og støttes af Arbejdsmarkedstyrelsen. Al arbejde udføres ulønnet af aktive seniorer.

I er meget velkomne til at få flere oplysninger. Det er gratis for såvel offentlige som private virksomheder.



Senior Erhverv Thy-Mors

Kirkestræde 1, 1. sal - 7700 Thisted - Telefon: 97 91 10 19 - www.setm.dk