

# SE magasinet

Udgivet af Senior Erhverv Danmark

Maj 2012



■ **65+** og stadig i job (side 6)

■ **Åbent Brev:**  
handling bag ordene (side 8)

■ **Good News historie:**  
finsk Sisu - på jysk! (side 10)

# SEMAGASINET

## SE MAGASINET

### APRIL

#### Indhold:



Side 3  
Leder:  
*Maja Krogh Thomsen*

Side 9-10  
Åbent Brev til politikere:  
*Frank R. Taarup*



Side 4-5  
Senior I Dansk Supermarked:  
*Annette Vittrup*

Side 11-12-13  
SE Good News Story Bibi Engelholm  
*Frank R. Taarup*



Side 6-7-8  
65+ - og stadig i job:  
*Peder J. Pedersen*

Side 14  
Senior Erhverv og Jobcentrene,

Side 15  
Senior Erhverv - kort fortalt

Landskoordinator: Maja Krogh Thomsen, Grundtvigsvej 9, 9440 Åbybro - tlf.: 41600752 - mail: [maja.thomsen@mail.dk](mailto:maja.thomsen@mail.dk)

SE Magasinet udgives af Senior Erhverv Danmark for at orientere om foreningernes arbejde, og udkommer lejlighedsvist. Oplag: 2000 eks. der distribueres til SE medlemmer og samarbejdspartnere.

Redaktion: Frank R. Taarup (*ansvarshavende*), Maja Thomsen, Keld Jørgensen  
Grafisk design: Keld Jørgensen - Fotos: Frank R. Taarup / Keld Jørgensen  
Trykt i samarbejde med

**LaserTryk™ dk**



# Aktive seniorer

## - en kompetent og alsidig samfundsresurse

### Leder



Af Maja Krogh Thomsen Landskoordinator Senior Erhverv Danmark

➔ Det er positivt, at antallet af personer over 60 år på arbejdsmarkedet i perioden 2008 – 2011 blev øget med ca. 8000 personer. Den udvikling er også registreret hos Senior Erhverv ved at andelen af medlemmer i aldersgruppen over 60 år i samme periode har været faldende.

Til gengæld er det mindre godt, at andelen af medlemmer i aldersgruppen 50 - 59 år i perioden er øget. Det indikerer, at seniorer fortsat har meget vanskeligt ved at komme tilbage som aktive medspillere på arbejdsmarkedet.

De aktive seniorer, som står til rådighed for arbejdsmarkedet stiller ofte spørgsmål om hvilket arbejdsmarked, de er til rådighed for.

Der er pt. mere en 40.000 resursepersoner, som kan bidrage til kontinuitet, vækst og udvikling på arbejdsmarkedet. Kan arbejdsmarkedet sige nej til dem?

Jobsøgende seniorer over 50 år er en erfaren og kompetent samfundsresurse, som på alle måder er attraktive medarbejdere på enhver arbejdsplads.

I netværket Senior Erhverv vil de ledige over 50 år ved selvaktivering vise, at de fortsat kan bidrage med deres erfaring og viden.

Danmark profilerer sig ofte som et samfund, der skal udvikles ud fra viden, teknologi og know-how; det siges og høres jævnligt, og spørgsmålet er, om der også handles på disse ud-sagn?

De personlige resurser har vi i rigt mål; lad seniorernes brede viden og mange erfaringer komme i spil ude i virksomhederne til fremme for en positiv samfundsudvikling.



# Senior i Dansk Supermarked.



Af Annette Vittrup - HR partner mangfoldighed - Dansk Supermarked.

➔ Ofte bliver vi sat i en eller anden bås pga vores alder. Nogle grupperinger er meget logiske - f.eks. er du teenager fra 13 år til og med 19 år - men hvornår slutter ungdommen egentlig - eller hvornår er man midaldrende?

Grænserne flytter sig lidt hele tiden, og begrebet "40, fed og færdig" er nærmest blevet til "40, flot og fyrig"!

Derfor er begrebet "senior" også meget svært at afgrænse ud fra årstallet på en dåbsattest.



I Dansk Supermarked, der blandt andet tæller kæderne Bilka, Føtex og Netto, har vi for nylig haft denne snak. Hvornår er man egentlig senior - og hvilken betydning har dette begreb så? Vi forhørte os ved en gruppe medarbejdere (50+) - og her fik vi en meget livlig debat. Både i forhold til hvornår de opfattede sig selv som senior, hvilke tiltag der var ønskelige, og hvad der kunne få dem til at blive på arbejdspladsen i længere tid.

Vi kom på ingen måde frem til noget endegyldigt svar - kun et: "Vi vil *ikke* kaldes det grå guld!"

Så vores konklusion er blevet, at vi skal kigge på den enkelte medarbejders behov i stedet for alder. Det betyder at uanset alder, så vil arbejdspladsen tage de nødvendige og mulige hensyn i samarbejde med den enkelte medarbejder.



# →→ I forhold til seniorer kan det handle om:

- At fortsætte som hidtil
- At kigge på ordninger med nedsat tid
- At kigge på andre arbejdsopgaver
- At få mulighed for at tale med et pensionselskab om fremtiden

⇒ Vi har valgt at fastholde vores tilbud om en senior samtale, når man fylder 58 år. Det er valgfrit, så medarbejderen er ikke tvunget til en sådan samtale.

I Dansk Supermarked har vi godt 900 medarbejdere på 58 år eller der over. Ca. 2.7 % af den samlede medarbejderstab.

Vi har 74 medarbejdere på 70 år eller der over – og de 2 ældste er 80 år! De fleste medarbejdere over 60 år arbejder i butiksenhederne.

Der er flest kvinder ansat i vores virksomhed, men når alderen runder de 65 år skifter billedet – og flest mænd findes i denne gruppe. Ligeledes har mændene på 65 år eller mere flere arbejdstimer pr. uge end kvinderne.

I Dansk Supermarked er vi utrolig glade for alle vore medarbejdere. Uanset køn, alder, nationalitet og uddannelsesmæssig baggrund, så bidrager alle til fællesskabet og de flotte resultater, vi opnår. Vi udvælger og ansætter medarbejdere ud fra de kompetencer, der er nødvendige til det enkelte job.

”Gustav var egentlig gået på efterløn. Sidste job som postbud i en længere år-række med lange ruter og etageejendomme var ved at sætte sine spor. Der gik dog ikke mange måneder før Gustav savnede noget at stå op til. En pudsigt episode i Netto gjorde udslaget. En medarbejder var kommet til at vælte nogle varer i butikken. Gustav hjalp med at rydde varerne op fra gulvet, og

kom i snak med medarbejderen. Det vidste sig at være butikschefen – og i løbet af kort tid, havde Gustav fået job i Netto, hvor han arbejder hver mandag og onsdag. Det har han gjort de sidste 4 år – til stor glæde for både Gustav, de øvrige kolleger og kunderne.”

*Har du lyst til at læse mere om Gustav, kan du finde både interview og en film på Social- og integrationsministeriets hjemmeside under ”arbejde og pension”.*

*Gustav foran Netto i Solrød.*



# 65+ og stadig i job

« Det var titlen på et indlæg, jeg havde på SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, instituttets årlige beskæftigelseskonference i december sidste år. Og det er samtidig en illustration af et gradvis skift af fokus i debatten både i Danmark og i andre OECD lande.



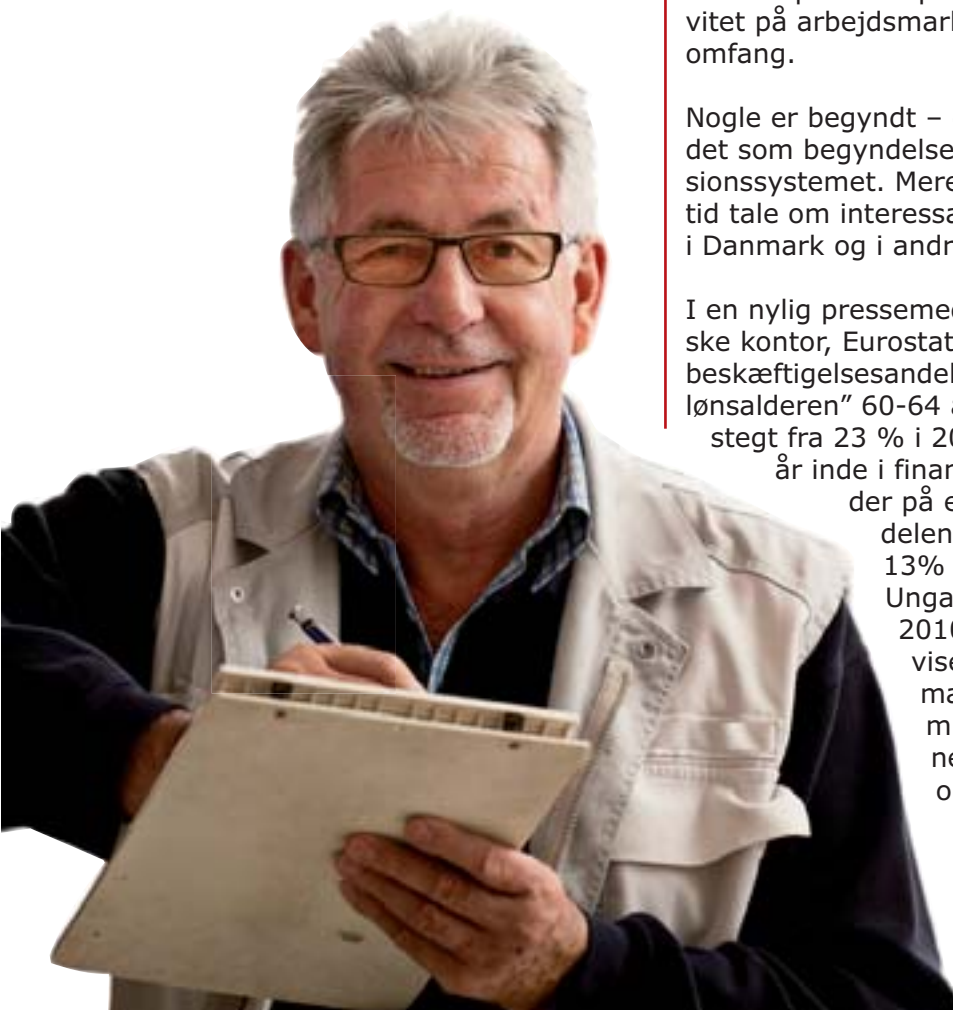
Peder J. Pedersen, professor - Institut for økonomi,  
Aarhus Universitet - Mail: pjp@econ.au.dk

➤ Kommissioner og politikere har i årevis bakset med reformer af efterløn og pension. Levealderen stiger – og det er i sig selv en god ting. Men med en lav fødselsrate og tidlig pensionering er der lagt op til det problemkompleks, man for nylig tog fat på i form af den tilbagetrækningsreform, Folketinget vedtog.

Men samtidig er der som nævnt ved at opstå et andet fokus i debatten, nemlig udviklingen i omfanget af arbejde efter, at man er gået på efterløn eller pension. Og mere præcist er det relevant at se på, hvilke hindringer eller tilskyndelser, der findes for at kombinere det at være gået på efterløn eller at have passeret pensionsalderen med aktivitet på arbejdsmarkedet i et eller andet omfang.

Nogle er begyndt – optimistisk – at opfatte det som begyndelsen til en 4. søjle i pensionssystemet. Mere nøgternt er der imidlertid tale om interessante nye tendenser både i Danmark og i andre OECD lande.

I en nylig pressemeddelelse fra EU's statistiske kontor, Eurostat, bliver der peget på, at beskæftigelsesandelen for personer i "efterlønsalderen" 60-64 år i EU i gennemsnit er steget fra 23 % i 2000 til 31 % i 2010 – 3 år inde i finanskrisen. Samtidig peges der på en enorm variation i andelen imellem EU landene, fra 13% af de 60-64 årige i job i Ungarn til 61% i Sverige i 2010. Alene den variation viser med al tydelighed, at mange af myterne om jobmulighederne for ældre netop er – myter. Mere om det nedenfor.



# → → Hvordan har udviklingen været i Danmark?

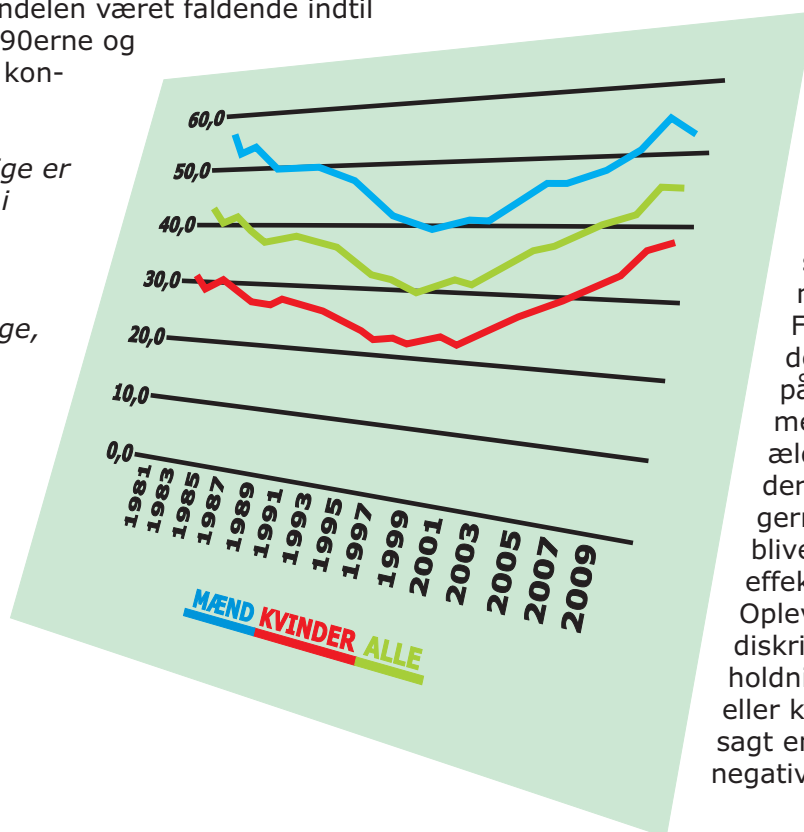
↻ Kort fortalt er situationen den, at fra anden halvdel af 50'erne bliver vi "delt op" i 3 grupper i forhold til arbejdsmarkedet. En gruppe bliver få år efter "trukket" ud af arbejdsmarkedet af efterløn eller attraktive pensionsordninger.

En anden gruppe bliver skubbet/presset ud af fyringer og nedskæringer. Endelig er der den tredje gruppe, som fortsætter med at arbejde – i varierende omfang.

Der er nogle meget interessante tendenser for den tredje gruppe i Danmark. Når vi ser på udviklingen i andelen 60-64 årige i job fra 1981 til 2010, har den fulgt et stort U med et lavpunkt i slutningen af 1990'erne og med et niveau nu næsten som før efterlønnen blev indført. For mennesker over 64 har beskæftigelsesandelen været faldende indtil slutningen af 1990'erne og har siden været konstant.

*For de 60-64 årige er udviklingen vist i figuren.*

*Beskæftigelsesandel, 60-64 årige, 1981-2010.*



Arbejde efter at være gået på efterløn eller have nået pensionsalderen kan antage mange former. Man kan fortsætte i hidtidigt job, eventuelt på deltid, man kan finde et helt nyt job med andre funktioner end dem, man hidtil har haft. Mulighederne er mange.

Et væsentligt spørgsmål er hvilke tilskyndelser og hindringer, der er for at disse muligheder kan komme til fuld udfoldelse. Der er i de senere år fra politisk hold taget en række initiativer for at øge omfanget af arbejde efter formel tilbagetrækning. Det gælder bl.a. den fleksible efterløn og mulighederne for at opsætte folkepension og arbejdsmarkedspensioner på aktuarmæssige fair vilkår.

Et spørgsmål i den sammenhæng er så, i hvilket omfang disse

regler og tiltag er kendt. En anden vigtig faktor er meldinger – eller mangel på meldinger – fra arbejdspladsen til ældre medarbejdere. Foreliggende undersøgelser tyder på, at en klar udmelding til en ældre medarbejder om, at man gerne ser, at hun bliver, har en kraftig effekt. Oplevelser af aldersdiskriminerende holdninger fra ledelse eller kolleger har selv sagt en tilsvarende negativ virkning.



# →→ 65+ og stadig i job

*Endelig er holdningerne til ældre på arbejdsmarkedet præget af nogle myter – som netop er myter.*

➔ Jeg vil tage en enkelt op her til sidst. Så snart arbejdsløsheden begyndte at stige i 2009, hørte man igen synspunktet, at de ældre bør vige for at give plads på arbejdsmarkedet for de unge.

Tankegangen er umiddelbart let at forstå, men problemet er, at den grundlæggende bygger på den forkerte idé, at der er et givent antal jobs, som vi så skal fordele imellem os. Men vi kan ikke løse et beskæftigelsesproblem ved at nogle giver sig til at arbejde mindre. Både set på tværs af lande på et givent tidspunkt og set over tid, er det sådan, at lande med en høj beskæftigelsesandel blandt ældre også har en høj beskæftigelsesandel blandt unge – og omvendt.

Så hvis målet er, at få foldet ældres arbejdsmarkedsdeltagelse ud som starten på en 4. søjle i pensionssystemet, så er budskabet helt klart, at man skal fjerne de hindringer, der måtte være, enten i form af formelle barrierer eller i form af holdninger bygget på falske myter om ældre og arbejdsmarkedet. Det gælder også mekaniske opfattelser af alder, som er ude af trit med udviklingen i uddannelseskvalifikationer, helbred og levealder.







# Handling Handling bag ordene?



Frank R. Taarup, formand - Senior ErhvervsSjælland Øst

« Siden Lars Løkke Rasmussen holdt sin nytårstale 1. januar 2011, har det stået klart at vi skal arbejde mere i Danmark – også mere end de 12 minutter dagligt som Helle Thorning-Schmidt taler så varmt for.

➔ Overskriften er, at hvis den danske velfærd skal kunne bibeholdes nogenlunde som den er i dag, skal der arbejdes mere og i flere år. Alle arbejdsgiverorganisationer har givet udtryk for samme holdning inkl. Dansk Erhverv, Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Industri.

**Fra alle sider lyder det:** Vi har ikke råd til at danskerne ikke arbejder i længere tid, de unge skal blive hurtigere færdig med deres uddannelse, og mindst 95 % af en ungdomsårgang skal have en uddannelse. Og de værktøjer der herefter peges på er:

- at den nuværende efterlønsordning reduceres og pensionsalderen udsættes,
- at dagpenge perioden forkortes fra 4 til 2 år,
- at de unge skal hurtigere igennem uddannelsessystemet.

Vi er mange der forstår at dette på sigt bliver nødvendigt og er enige i disse betragtninger. Vi er også mange, der kan se, at det ikke er sådan i virkeligheden lige nu. På nuværende tidspunkt er der ikke brug for denne arbejdskraft og desværre tyder intet på, at det ændres de først kommende år.

For de unge gælder at flere end i mange år ikke kan få arbejde når de afslutter deres uddannelse, og at alt for mange som går på erhvervsskolerne ikke kan få praktikpladser. Når det er så problematisk at de unge bruger for lang studie tid, så bør der også stå nogen klar, som kan bruge deres arbejdskraft, når de afslutter uddannelsen.



# Handling bag ordene?

→→ For de ældre 50+ gælder at op imod 95 % fravælges til så godt som alle job, alene på grund af alder. Når dagpengeperioden snart forkortes til 2 år og efterlønsmuligheden udfases, vil mange få store økonomiske problemer. Disse tiltag hører hjemme i en periode med *mangel* på arbejdskraft, og de bør derfor justeres efter de nuværende forhold.

Seniorer fravælges sjældent på grund af mangel på kvalifikationer. I Senior Erhverv viser erfaringen at både personer, der har bestridt ansvarsfulde stillinger, og personer, som har passet et mere almindeligt arbejde i mange år fravælges på grund af alder. Fælle for dem er, at de søger alle slags job, det være sig stillinger som f. eks. parkeringsvagter, administrative stillinger af enhver art, stillinger i forretninger og lignende, men også lederstillinger, faglige stillinger af enhver art som f. eks. ingeniør, eller akademiske stillinger.

*-Desværre alt for ofte uden held.*

## Kære regering, folketing, erhvervs- og arbejdsgiverorganisationer:

Det er her vi savner handling bag ordene. Det er ikke godt nok at kræve noget med den ene hånd og så ikke vil gøre brug af det man kræver med den anden. Under alle omstændigheder viser den øjeblikkelige situation, at debatten om den manglende arbejdskraft ikke er Danmarks problem på nuværende tidspunkt. Faktum er at I har taget frygteligt fejl, og at både de unge og de ældre åbenbart er uønskede på arbejdsmarkedet i disse år. Der er ikke noget i jeres politik og jeres holdninger der tyder på, at ældre 'byrden' skal begraves,

og erstattes med de mange muligheder der er i den ældre arbejdskraft. Det skal I lave om på! Vi må forlange at I sætter handling bag ordene, og ændrer holdning, så seniorer såvel som unge igen får mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. Alt andet vil være en skandale.

Vi hører ofte om mange ledige stillinger som arbejdsgiverne ikke kan få besat. Er det ikke omkring 2.000 stillinger der refereres til og som der mangler ansøgninger til? Vi ved det ikke, men hører ofte denne påstand i aviser og TV.

## Hvis ovennævnte er rigtigt er her et tilbud I ikke kan sige nej til:

Hvis I ikke kan få besat en stilling kan I henvende Jer til Senior Erhverv, som hver dag formidler jobs til seniorer over hele landet. Det er jo en helt urimelig tanke at stillinger ikke bliver besat, mens der samtidig går mange tusinde mennesker rundt som ikke kan få et arbejde, uanset hvor mange ansøgninger der dagligt sendes på mail og i breve.

*-Lad os høre fra Jer.  
Grib bolden!*



# Finsk Sisu – på Jysk!

Af Frank R. Taarup



## En Senior Erhverv Good News Historie

I Kannikegade 18 i den centrale del af Århus, lige ved gågaden og Bispetorv, ligger en af Danmarks nyeste arbejdsmarkedspolitiske opfindelser: **en3karriere**, et toårigt projekt iværksat med støtte fra EU, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Jobcenter Århus. Selvom nr. 18 er en gammel bygning der passer godt ind i det lokale miljø, er der absolut intet over aktiviteterne indenfor der signalerer at udløbsdatoen er overskredet. Tværtimod.

➔ Her møder vi nemlig Bibi Engelholm, som siden 1. september 2011 har været en del af projektet **en3karriere**, og som sammen med 4 kollegaer udgør det team der skal føre projektet til succes. Bibi er en aktiv senior på 62 år, som kom med i **en3karriere** efter at have været arbejdsløs i næsten 18 måneder.

Bibi Engelholm har finsk/svenske rødder og kommer oprindeligt fra Finland.

## Men historien starter i virkeligheden på Island

Hun var 23 år gammel og mødte tilfældigt sin kommende danske mand, og efter at have færdiggjort deres studier i Umeå i Sverige, flyttede parret til Danmark. Og så blev den finske *sisu*\* omplantet til den jyske muld.

Efter at have beklædt en stilling som lektor i svensk ved Århus Universitet i 6 år, fik Bibi Engelholm lyst til at afprøve *sisu*'en i den *rigtige verden*, og tog nogle erhvervsintroducerende kurser for akademikere. Og så gik det ellers stærkt. Første stop var hos en transformatorfabrik i Horsens, hvor Bibi med sine gode sprogkunderskaber blev ansat i eksportafdelingen og rejste rundt i den store verden, for at indhente myndighedsgodkendelser til fabrikkens produkter.

Senere flyttede hun til Grundfos som Education Consultant, med opgaver indenfor formidling, undervisning og udvikling, og her var hun travlt beskæftiget, indtil den internationale finanskrisen i 2010 også fik Grundfos ud i massefyringer. Det er ikke en begivenhed Bibi Engelholm ser tilbage på med glæde, for hun var meget glad for sit internationalt prægede job.

\***Sisu**: finsk udtryk der betyder sådan noget som råstyrke, vilje og udholdenhed, samt evne til at håndtere vanskelige situationer.



# →→ Finsk Sisu – på Jysk!

## Men så skulle der igen ske noget nyt

➔ Og via sin svoger fik Bibi kontakt med den lokale afdeling af Senior Erhverv netværket, som netop er til for at hjælpe og støtte ledige seniorer. Efter et besøg i foreningens lokaler i januar 2010, hvor hun blev meget positivt modtaget, blev Bibi meldt ind og med det samme tilknyttet PR-gruppen.

Her har hun i kraft af sine kompetencer og erfaringer ydet et stort bidrag, men også i Virksomhedsgruppen og CV/kompetencegruppen kunne hun yde en værdifuld indsats. I april 2011 blev hun indvalgt i betyrelsen som næstformand for Senior Erhverv, en post hun har været glad for, og som hun bevarer sin tilknytning til ved fortsat at være suppleant.

- "Senior Erhverv er en guldgrube for ledige seniorer" siger Bibi Engelholm. "At møde andre i samme situation, at netværke og at vedligeholde og udvikle sine kompetencer og hjælpe hinanden, er stærkt motiverende i en situation hvor meget ellers godt kan se lidt sort ud. Det er meget meningsfuldt at man får lov til at bruge sin energi på noget væsentligt og desuden berigende med et mangfoldigt kollegialt fællesskab. Jeg er helt sikker på, at mit engagement i Senior Erhverv har været en stærkt medvirkende faktor til at jeg i dag igen har et drømmejob! Her har jeg jo kunnet opdyrke et helt nyt vidensområde om seniorer og seniorkompetencer. Jeg kan kun anbefale andre i samme situation at kontakte Senior Erhverv".

Samtidigt med indsatsen i Senior Erhverv skulle der naturligvis søges job. Bibi har søgt mange stillinger indenfor sine specialer i uddannelse, personaleudvikling og kommunikation, og har da også været til en del samtaler, specielt i foråret 2011.

Men midt i sommerferien løb der et jobtilbud ind på mail til Senior Erhverv i Århus: Et projekt med aktiv indsats overfor såvel ledige som beskæftigede seniorer 55+, samt overfor virksomhederne, havde set dagens lys og skulle startes op. Der var en meget kort svarfrist på annoncen. Bibi var med det samme klar over, at her var chancen, og at der skulle smedes mens jernet var varmt.

## Den finske sisu fornægtede sig ikke

Bibi fik sendt sin ansøgning af sted samme dag, med en helt anderledes udformning en normalt. Nu lagde hun primært vægt på tidligere resultater, i stedet for de mere formelle kompetencer. Det nye projekt fik mere end 100 ansøgninger, og indbød 4 til samtale. Heriblandt Bibi. Hun følte med det samme, at mødet med projektleder Poul-Erik Tindbæk og ansættelsesteamet forløb godt, og at der var en positiv kemi i mellem dem. Hun fornemmede også at hendes helt særlige baggrund indenfor uddannelse og formidling, kombineret med erfaringerne fra arbejdet i Senior Erhverv, var det helt rigtige match til jobbet.

Og ganske rigtigt: senere samme dag ringede telefonen, og hun blev tilbudt jobbet. Alt sammen indenfor ganske få dage, og 1. september 2011 begyndte Bibi så på projekt **en3karriere**.

Senior Erhverv  
Senior Erhverv Senior Erhverv

Senior Erhverv  
Senior Erhverv



# Finnsk Sisu på Jysk!

## →→ Hvem & hvad er en3karriere?



➡ Det er et toårigt projekt, hvor man vejleder virksomheder i at udvikle en god seniorpolitik og vejleder seniorer 55+ i hvordan de kan få en ny tredje karriere.

Erfaring og know-how er svær at erstatte, og hvis en virksomhed oplever, at vigtig viden forsvinder sammen med erfarne medarbejdere, har *en3karriere* gode muligheder for at hjælpe med at fastholde egne medarbejdere – eller med at finde frem til nye erfarne medarbejdere, der passer til virksomheden. Dette gøres ved hjælp af information, workshops, kurser og rådgivning af de i alt 4 konsulenter og projektleder Poul-Erik Tindbæk.

Ambitionerne er høje, og i projektets toårige løbetid planlægger man at løse opgaver for mere end 200 virksomheder, herunder gennemføre 40 workshops og afholde 20 kurser.

Desuden gennemføres 600 vejledningssamtaler med ledige seniorer. Målet er at mindst 33% leder til en ansættelse. Du kan få mere at vide om *en3karriere* på hjemmesiden

**[www.en3karriere.dk](http://www.en3karriere.dk)**

[www.en3karriere.dk](http://www.en3karriere.dk)

# Senior Erhverv og Jobcentrene,

## - eksempel på samarbejde!

➔ Nytænkningen blev et pilotprojekt i samarbejde med Senior Erhverv Trekanten i Kolding. Et samarbejde, som begge parter har haft rigt udbytte af.

Samarbejdet startede med en aftale med Jobcentret, hvoraf fremgik, at Senior Erhverv Trekanten skulle stå for en personlig, individuel afklaring for en mindre gruppe af arbejdsledige over 50 år, -resultatet af disse anstrengelser skal så munde ud i en direkte matchning med relevante virksomheder.

Denne matchning skulle Jobcenteret stå for, men med Senior Erhverv Trekanten på sidelinjen.

- *Præmisserne for de ledige over 50 år fra Vejen Kommune var på forhånd klarlagt.*
- *Deltagelse var frivillig, og uden konsekvens for den enkelte deltager, hvis man valgte fra.*
- *Alle skulle deltage i 3 individuelle samtaler, 2 fælles møder og et stort hjemmearbejde måtte forventes.*

Max Ustrup og Torben Sanders fra Senior Erhverv Trekanten glæder sig over, at interessen for deltagelse var større end forventet; 16 ud af 36 meldte sig til forløbet på de givne præmisser.

Forløbet gik i gang fra nytår 2012 med de enkelte deltageres personprofilanalyse og udvikling af individuel kompetenceprofil, som grundlag for den personlige matching med virksomheder, der er afviklet i april 2012. Inden den personlige matching var det glædelige sket, at deltagerantallet var reduceret til 10; de øvrige var allerede kommet i arbejde. Max Ustrup, der selv er job-søgende, fortæller bl.a. at mange barrierer hos de ledige er væk, når man er i samme situation. Generelt scorer de modne ledige lavt på ambitioner og energi, og det har der i forløbet været arbejdet med at håndtere.

**Alle Senior Erhverv for- eninger har samarbejds- aftaler med de lokale jobcentre. Aftalerne ud- møntes i praksis meget forskelligt. I Vejen Kom- mune viste ledighedstal- lene i efteråret 2011, at 45 % af de 55-59 årige var langtidsledige, hvil- ket gav anledning til ny- tænkning.**

Fra Jobcenter Vejen udtaler fag- konsulent Evy Iversen, at forlø- bet har vist rigtig gode og tilfredsstillende resultater.

En af deltagerne i projektet, Vita Mortensen, har oplevet det meget positivt at se tingene på en ny måde. Hun er efter forløbet optimistisk omkring at få et nyt job. Projektet er gennemført som et pilotprojekt, og det bliver spændende, om der er energi hos Vejen Kom- mune til at tage handsken op og fortsætte aktiviteten,

eller om vi nu i Senior Erhverv Trekanten al- ternativt kan få andre kommuner med i vores dækningsområde, fortæller Max Ustrup og Torben Sanders.



Max Ustrup og Torben Sanders glæder sig over den store interesse der er for projektet.



# Senior Erhverv

## kort fortalt

### Vidste du:

- at Senior Erhverv er landsdækkende med 24 afdelinger
- at Senior Erhverv har omkring 1500 medlemmer og at næsten halvdelen af disse udskiftes hvert år, bl.a. fordi de kommer i job
- at alle medlemmer i Senior Erhverv yder min. 10 timers frivillig og ulønnet arbejde i Senior Erhverv hver måned, mange dog flere
- at i 1. kvartal 2012 har Senior Erhverv været på personligt *salgs* besøg hos 952 virksomheder – og 139 er kommet i job!
- at Senior Erhverv drives for midler fra satspuljen, p.t. kr. 6 mio om året frem til udgangen af 2013.
- at medlemmerne i Senior Erhverv hjælper sig selv og hinanden med motivation, kompetence udvikling og hjælp til selvhjælp.
- at der også er tid til socialt samvær på de ugentlige arbejdsdage.
- at arbejdet i Senior Erhverv kan betragtes som normalt arbejde der skrives på CVet, og er medvirkende til at opretholde de normale erhvervs kompetencer.
- at aktive seniorer i Senior Erhverv er job-søgende på fuld tid.
- at jobformidling i gennem Senior Erhverv er helt GRATIS for virksomheden.

➔ Arbejdet i Senior Erhverv udover den generalforsamlingsvalgte bestyrelse er organiseret i arbejdsgrupper som f.eks. regnskab, IT, PR & markedsføring, medlemspleje, og virksomhedsbesøg.

Grupperne mødes på faste ugedage og udfører et stort arbejde med at holde netværket kørende i højeste tempo. Alle skal bidrage, og deltager med de kompetencer man nu engang har. Undervejs oplever mange at de udvikler nye kompetencer, som f.eks. det at foretage kanvas salg hos de lokale virksomheder.

Er man ikke den fødte sælger kan det være grænseoverskridende at skulle banke på hos en ukendt virksomhed for at sælge sin arbejdskraft.

Her hjælper det dog at man repræsenterer Senior Erhverv og ikke skal sælge sig selv, men alle kollegaerne og konceptet Senior Erhverv. Som hovedregel bliver man heldigvis mødt med et smil og et *velkommen*.

“Seniorer har overblik og kan træffe hurtige beslutninger i presede situationer

*Helle Madsen, Personalechef,  
IKEA Odense*



# Senior Erhverv danmark rundt

24 foreninger  
med kompetancegaranti  
og gratis jobformidling

SEkompetancer  
SEstabilitet  
SEaktive seniorer  
SEnior...

Klik

[www.seniorerhvervdanmark.dk](http://www.seniorerhvervdanmark.dk)  
og find din lokale forening

