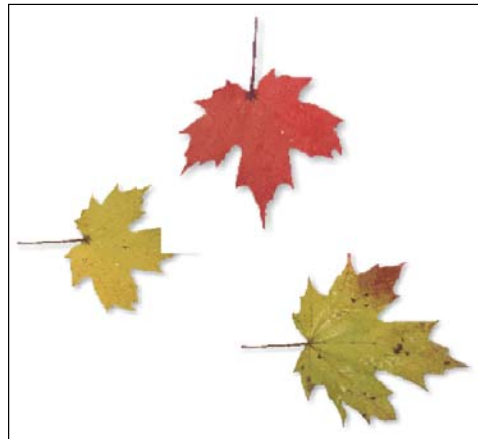


**Virksomhedernes holdninger til ansættelse og  
beskæftigelse af seniorer.**  
*- En spørgeskemaundersøgelse*



*Marts 2003*

## Forord

Vi hører ofte udtalelser om, at de ældre medarbejdere bør blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt. Ikke mindst set i lyset af de faldende årgange. Derfor kan det virke som noget af et paradoks, at mange ledige seniorer oplever, at det er endog særdeles vanskeligt at komme i arbejde igen, hvis man er så uheldig at blive ledig.

Esbjerg Senior Erhverv har på den baggrund gennemført en undersøgelse af beskæftigelsessituationen for seniorer med vægten lagt på virksomhedernes holdninger til ansættelse og beskæftigelse af seniorer.

Med denne rapport, som er resultatet af undersøgelsen, håber Esbjerg Senior Erhverv at have kastet mere lys over såvel muligheder som barrierer, og at der herigennem er åbnet op for en mere nuanceret og konstruktiv dialog med erhvervslivet om skabelse af jobs for seniorer.

Esbjerg Senior Erhverv vil samtidig hermed rette en tak til alle de virksomheder, som har ofret sig tid til at besvare spørgeskemaet samt bidraget med kommentarer, synspunkter og forslag.

Jan Christensen, Projektleder  
Arly Runge, adm. medarb.  
Esbjerg Senior Erhverv  
Marts 2003

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDLEDNING</b> .....	4
<b>RESUMÉ</b> .....	4
<b>SENIORPOLITIK</b> .....	5
<b>BESKÆFTIGELSEN</b> .....	6
<i>VIRKSOMHEDSSTØRRELSE</i> .....	8
<i>KENDSKAB</i> .....	8
<b>FUNKTIONER OG JOBTYPER</b> .....	9
<b>NYE FORRETNINGSOMRÅDER</b> .....	10
<b>UDDANNELSE</b> .....	11
<b>HOLDNINGER GENERELT</b> .....	11
<i>TILKNYTNING</i> .....	12
<i>FLEKSIBILITET OG TILPASNINGSEVNE</i> .....	13
<i>STABILITET OG ANSVARLIGHED</i> .....	15
<i>PERSONLIGE OG FAGLIGE KVALIFIKATIONER</i> .....	16
<i>ARBEJDSBELASTNING</i> .....	19
<i>ARBEJDSMILJØ</i> .....	20
<i>REKRUTTERING</i> .....	21

## Indledning

Esbjerg Senior Erhverv har i perioden december 2002 – januar 2003 gennemført en spørgeskemaundersøgelse af virksomhedernes holdninger til ansættelse og beskæftigelse af seniorer.

Baggrunden herfor var et ønske om at belyse de mulige holdningsmæssige barrierer i virksomhederne, som kan gøre det unødigt vanskeligt for ledige seniorer at komme i beskæftigelse igen.

Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse med besvarelse over internettet.

Spørgeskemaet er udsendt til i alt 433 virksomheder i regionen med hovedvægten på virksomheder i Esbjerg, samt større virksomheder i regionen. I alt knapt 100 virksomheder har besvaret spørgeskemaet, dette svarende til en svarprocent på ca. 23 %.

ESE er tilfreds med den store opbakning. Ud fra en statistisk synsvinkel er undersøgelsen selvsagt ikke repræsentativ, men det er vores vurdering, at undersøgelsen giver et bredt dækkende billede især af de mindre og mellemstore virksomheders syn på sagen.

Ikke alle respondenter har svaret på samtlige spørgsmål. Derfor er det i tabellerne nedenfor oplyst hvor mange svar, der ligger til grund for de enkelte resultater.

Virksomhederne i undersøgelsen har mellem 1 og 685 ansatte. Heraf er mellem 0 og 164 seniorer. Virksomhederne har i gennemsnit 65 ansatte, hvoraf de 13 er seniorer, svarende til en "senior-procent" på ca. 19% i virksomhederne.

I det følgende redegøres for resultatet af undersøgelsen.

## Resumé

Op mod 30% af virksomhederne har eller ønsker at få en skriftligt formuleret seniorpolitik, men generelt er seniorpolitik som personalepolitisk instrument ikke højt prioriteret. Dette kan dog skyldes, at virksomhederne ser seniorpolitik som en integreret del af personalepolitikken.

Mulighederne for beskæftigelse af seniorer ser i øvrigt ud til at være bedst blandt de små og mellemstore virksomheder. Det er også disse virksomheder, som samlet forventer størst vækst.

Hele 10 virksomheder vurderer, at der er uudnyttede forretningsområder, som kunne udvikles gennem ansættelse af seniorer. Det er helt klart et potentiale, der skal følges op i det videre arbejde.

På spørgsmålet om virksomhedernes forventninger til seniorernes uddannelsesbaggrund, siger undersøgelsen, at virksomhederne primært lægger vægt på den uddannelse, der foregår hos virksomheden selv.

Dette resultat understreger behovet for, at seniorerne kommer i arbejde – eventuelt gennem midlertidige jobs – og får videreuddannelsen i virksomheden frem for via generelle kurser.

Virksomhederne har generelt et positivt syn på seniorer som ledere og medarbejdere. Således er 80-90% enige i, at seniorer er en stabil og ansvarlig arbejdskraft, og at en aldersmæssig spredning er godt for arbejdsmiljøet i virksomhederne.

Undersøgelsen afliver en del af myterne omkring beskæftigelsen af seniorer, således vurderes seniorer ikke som værende mindre fleksible og med ringere tilpasningsevne end andre aldersgrupper. Dog bør seniorerne nøjere overveje hvad de fremadrettet kan tilbyde arbejdsmarkedet, frem for fokusering på hvad de hidtil har erfaring med – altså et bedre og bredere afklaringsgrundlag for et fremtidigt virke.

Den generelt positive holdning til beskæftigelse af seniorer skaber ikke i sig selv de nødvendige jobs, men er et godt udgangspunkt for den fortsatte dialog med erhvervslivet om jobskabelse for seniorer, især hvis seniorerne samtidig bliver mere bevidste om, hvad de vil og kan tilbyde arbejdsmarkedet i den resterende del af deres arbejdsliv.

## Seniorpolitik

15 af virksomhederne - svarende til knapt 17% - har en skriftligt formuleret seniorpolitik. Og yderligere 10 - svarende til 13,5% - planlægger inden for de nærmeste år at formulere en seniorpolitik, jf. tabel 1.1 og 1.2 nedenfor.

Generelt må vi dog konkludere, at formulering af en seniorpolitik ikke står specielt højt på dagsordenen i de virksomheder, der har svaret på undersøgelsen. Hele 83% svarer således nej til, at de har en skriftligt formuleret seniorpolitik. Hertil kommer, at ud af de 83% "nej-sigere" svarer 58%, at de heller ikke har planer om at formulere en seniorpolitik inden for de nærmeste år.

En del af forklaringen herpå kan være, at virksomhederne ser seniorpolitikken som en integreret del af deres generelle personalepolitik. Dette spørgsmål kunne egentlig være ret interessant at få nærmere belyst - ligesom indholdet af de konkrete seniorpolitikker.

**Tabel 1.1***Har virksomheden en skriftligt formuleret seniorpolitik ?*

	Antal	Procent
Ja	15	16,9%
Nej	74	83,1%
Ved ikke	0	0,0%
I alt	89	100,0%

**Tabel 1.2***Hvis nej, planlægger virksomheden inden for de nærmeste år at formulere en seniorpolitik ?*

	Antal	Procent
Ja	10	13,5%
Nej	43	58,1%
Ved ikke	21	28,4%
I alt	74	100,0%

## Beskæftigelsen

Virksomhederne er blevet spurgt om deres forventninger til udviklingen i beskæftigelsen over de næste 3 år, herunder deres forventninger til beskæftigelsen af seniorer.

Hele 40% af virksomhederne forventer en stigning i beskæftigelsen over de næste 3 år, medens 48% forventer, at beskæftigelsen vil være uændret, jf. tabel 2.1

**Tabel 2.1**

*Forventer virksomheden, at beskæftigelsen i virksomheden over de næste 3 år totalt set vil være stigende, uændret eller faldende ?*

	Svar	Procent
Stigende	36	40,4%
Uændret	43	48,3%
Faldende	9	10,1%
Ved ikke	1	1,1%
I alt	89	100,0%

Forventningerne til stigning i beskæftigelsen "smitter" også af på seniorerne, om end noget mere behersket. Således forventer 25% blandt virksomhederne en stigning i beskæftigelsen af seniorer over de næste 3 år. 54% forventer, at seniorbeskæftigelsen vil være uændret. Og for 14% forventes et fald, jf tabel 2.2

**Tabel 2.2**

*Forventer virksomheden, at beskæftigelsen af seniorer i virksomheden over de næste 3 år vil være stigende, uændret eller faldende ?*

	Respondenter	Procent
Stigende	22	24,7%
Uændret	48	53,9%
Faldende	12	13,5%
Ved ikke	7	7,9%
I alt	89	100,0%

En væsentlig del af denne udvikling er formentlig udtryk for, at de ansatte bliver ældre, og at der totalt set vil være flere seniorer i arbejdsstyrken, medens seniorerne relative andel af arbejdsstyrken vil være faldende.

Den beherskede interesse for formulering af en seniorpolitik er ikke mindst på denne baggrund bemærkelsesværdig, med mindre seniorpolitikken - som tidligere anført - er en integreret del af virksomhedernes personalepolitik. Tallene kan også tolkes som udtryk for en vis fastholdelseeffekt i virksomhederne.

## Virksomhedsstørrelse

Seniorernes "chancer" for beskæftigelse ser ud til at være bedst i de mindre og mellemstore virksomheder under 50 ansatte. Derimod er mulighederne generelt ikke gode i de større virksomheder med over 200 ansatte, jf. tabel 3.1 og 3.2.<sup>1</sup>

**Tabel 3.1**

*Virksomhedernes forventninger til udviklingen i beskæftigelsen over de næste 3 år, fordelt efter antal ansatte.*

	< 25 ansatte		25 - 49 ansatte		50 - 99 ansatte		100 - 199 ansatte		200 > ansatte	
Stigende	23	47,9%	5	33,3%	4	33,3%	2	50,0%	2	25,0%
Uændret	24	50,0%	8	53,3%	4	33,3%	1	25,0%	5	62,5%
Faldende	0	0,0%	2	13,3%	4	33,3%	1	25,0%	1	12,5%
Ved ikke	1	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
I alt	48	100,0%	15	100,0%	12	100,0%	4	100,0%	8	100,0%

**Tabel 3.2**

*Virksomhedernes forventninger til udviklingen i beskæftigelsen af seniorer over de næste 3 år, fordelt efter antal ansatte.*

	< 25 ansatte		25 - 49 ansatte		50 - 99 ansatte		100 - 199 ansatte		200 > ansatte	
Stigende	10	20,8%	5	33,3%	3	25,0%	3	75,0%	1	10,0%
Uændret	26	54,2%	8	53,3%	7	58,3%	1	25,0%	6	60,0%
Faldende	6	12,5%	2	13,3%	2	16,7%	0	0,0%	2	20,0%
Ved ikke	6	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	10,0%
I alt	48	100,0%	15	100,0%	12	100,0%	4	100,0%	10	100,0%

## Kendskab

Forventningerne til væksten i beskæftigelsen af seniorer er størst i de virksomheder, der i forvejen har stort kendskab til beskæftigelse af seniorer.

Men det er dog også bemærkelsesværdigt, at i virksomheder med nogen eller lille kendskab – og som derfor har relativt færre seniorer ansat - er den forventede vækst i beskæftigelsen større en det forventede fald, jf. tabel 4 nedenfor.

<sup>1</sup> I kategorien 100-199 ansatte er der for få svar til, at man kan lægge nogen betydning i %-fordelingen

**Tabel 4**

Virksomhedernes forventninger til udviklingen i beskæftigelsen af seniorer over de næste 3 år, fordelt efter kendskab til beskæftigelse af seniorer.

	Stort kendskab	Nogen kendskab	Lille kendskab	I alt
Stigende	35,3%	23,4%	21,7%	25,3%
Uændret	47,1%	57,4%	56,5%	55,2%
Faldende	11,8%	12,8%	13,0%	12,6%
Ved ikke	5,9%	6,4%	8,7%	6,9%
I alt	17	47	23	87

## Funktioner og jobtyper

Med undtagelse af "produktion af varer og tjenesteydelser" er der ingen funktioner og jobtyper, der udskiller sig særligt m.h.t. den forventede udvikling i beskæftigelsen af seniorer.

For "produktion af varer og tjenesteydelser" forventer virksomhederne totalt set en vækst på ca. 21% i beskæftigelsen af seniorer over de næste 3 år, formentlig fordi der inden for denne gruppe er betydelige medarbejdergrupper, der er på vej ind i en senior-status.

For øvrige funktioner og jobtyper er der helt overvejende en forventning om uændret seniorbeskæftigelse over de næste 3 år, jf. tabel 5.1 og 5.2.

**Tabel 5.1**

*Funktioner og jobtyper*

	Procent
Stigende	0,1%
Uændret	53,0%
Faldende	6,3%
Ved ikke	7,6%
Ej relevant	33,0%
I alt	100,0%

**Tabel 5.2**

*Funktioner og jobtyper - Produktion af varer og tjenesteydelser*

	Antal	Procent
Stigende	15	20,5%
Uændret	31	42,5%
Faldende	6	8,2%
Ved ikke	5	6,8%
Ej relevant	16	21,9%
I alt	73	100,0%

## Nye Forretningsområder

På spørgsmålet om virksomheden vurderer, at der er uudnyttede forretningsområder, som kunne udvikles gennem ansættelse af seniorer svarer hele 65% nej, jf tabel 6 nedenfor.

Det er dog bemærkelsesværdigt, at hele 12% faktisk svarer ja til at der er basis for forretningsudvikling i samarbejde med seniorer – et potentiale, som naturligvis skal følge op i det videre arbejde.

Det fremgår endvidere, at det især er i de mindre virksomheder, at potentialet er størst set fra senior-side.

**Tabel 6**

### Nye forretningsområder

*Vurderer virksomheden, at den har uudnyttede forretningsområder, i form af nye produkter eller nye markeder, som kunne udvikles gennem ansættelse af seniorer eller ved på anden måde at knytte seniorer til udviklingsarbejdet ?*

	Total		<25 ansatte		25-49 ansatte		50-99 ansatte		100-199 ansatte		200 > ansatte	
Ja	10	11,6%	6	12,5%	1	7,1%	3	27,3%	0	0,0%	0	0,0%
Nej	56	65,1%	33	68,8%	6	42,9%	6	54,5%	3	75,0%	8	88,9%
Ved ikke	20	23,3%	9	18,8%	7	50,0%	2	18,2%	1	25,0%	1	11,1%
I alt	86	100,0%	48	100,0%	14	100,0%	11	100,0%	4	100,0%	9	100,0%

## Uddannelse

Det er uddannelse i virksomhederne selv, der er højest i kurs, når virksomhederne skal give bud på hvilken baggrund, de helst ser hos seniorerne.

Det kunne tyde på, at det kunne være vigtigere for seniorerne at komme i arbejde - eventuelt midlertidigt som vikarer i tidsbegrænsede stillinger - og derigennem få den konkrete uddannelse/ videreuddannelse i virksomhederne - frem for gennem generelle kurser.

Derudover fremgår det, at der ventes stigende interesse for faglærte og håndværkere, jf. tabel 7 nedenfor.

**Tabel 7**

*Virksomhedernes forventninger til uddannelsesbaggrund for seniorer*

	Ufaglært/ ingen uddannelse		Faglært/ håndværker		Kortere videreg. Udd.		Akademisk udd.		Uddannelse hos virksomheden	
Stigende	6	8,2%	19	26,4%	16	21,3%	10	13,3%	26	31,7%
Uændret	28	38,4%	25	34,7%	30	40,0%	32	42,7%	36	43,9%
Faldende	6	8,2%	1	1,4%	3	4,0%	4	5,3%	2	2,4%
Ved ikke	10	13,7%	9	12,5%	10	13,3%	10	13,3%	7	8,5%
Ej relevant	23	31,5%	18	25,0%	16	21,3%	19	25,3%	11	13,4%
I alt	73	100,0%	72	100,0%	75	100,0%	75	100,0%	82	100,0%

## Holdninger generelt

Virksomhederne har generelt et mere positivt end negativt syn på beskæftigelsen af seniorer.

Således er 80-90% helt eller delvist enige i, at seniorer er stabil arbejdskraft, man kan regne med, og som er meget ansvarlige såvel som ledere og medarbejdere. Også seniorernes erfaring og overblik vurderes højt.

Det må også bemærkes, at mere end halvdelen af virksomhederne er helt enige i, at aldersmæssig spredning blandt ledere og medarbejdere er godt for arbejdsmiljøet i virksomheden.

Det skal også understreges, at hele 72% svarer nej til, at det er generel firmapolitik, at der ikke ansættes ledere og medarbejdere over 50 år. Mange ledige seniorer har her en noget anden opfattelse, så på dette område er der nok noget at tage fat på.

Virksomhedernes svar på de enkelte holdningsudtryk fremgår af tabellerne nedenfor.

## Tilknytning

**Tabel 8.1***Seniorer ønsker jo blot at forlade arbejdsmarkedet*

	Respondenter	Procent
Helt enig	0	0,0%
Delvis enig	7	7,9%
Neutral	12	13,5%
Delvis uenig	31	34,8%
Helt uenig	39	43,8%
I alt	89	100,0%

Hovedparten af virksomhederne er således overvejende uenige i, at seniorerne blot ønsker at forlade arbejdsmarkedet.

**Tabel 8.2***Seniorer føler sig presset til at stoppe for at yngre kræfter kan komme til*

	Respondenter	Procent
Helt enig	2	2,2%
Delvis enig	12	13,5%
Neutral	29	32,6%
Delvis uenig	25	28,1%
Helt uenig	21	23,6%
I alt	89	100,0%

## ***Fleksibilitet og tilpasningsevne***

**Tabel 8.3**

*Seniorer er ikke så villige som yngre medarbejdere til at påtage sig nye opgaver*

	Respondenter	Procent
Helt enig	1	1,1%
Delvis enig	19	21,3%
Neutral	19	21,3%
Delvis uenig	24	27,0%
Helt uenig	26	29,2%
I alt	89	100,0%

**Tabel 8.4**

*Seniorer er sjældent blege for at påtage sig nye opgaver og at lære nyt*

	Respondenter	Procent
Helt enig	6	6,8%
Delvis enig	31	35,2%
Neutral	42	47,7%
Delvis uenig	9	10,2%
Helt uenig	0	0,0%
I alt	88	100,0%

På disse spørgsmål er spredningen lidt større, men flertallet af virksomheder opfatter dog seniorer som værende lige så villige som yngre medarbejdere til at påtage sig nye opgaver.

**Tabel 8.5***Seniorer er ikke tilstrækkeligt dynamiske og fleksible i jobbet*

	Respondenter	Procent
Helt enig	2	2,3%
Delvis enig	22	25,0%
Neutral	25	28,4%
Delvis uenig	24	27,3%
Helt uenig	15	17,0%
I alt	88	100,0%

Svarene fordeler sig jævnt mellem enige og uenige, dog med en lille overvægt til dem der er uenige i, at seniorer ikke er tilstrækkeligt dynamiske og fleksible. Svaret må give ledige seniorer anledning til at overveje, hvordan de bedre afklarer, hvad de vil og kan tilbyde arbejdsmarkedet, frem for fokusering på hvad de har konkret erfaring med.

**Tabel 8.6***Seniorerne har ringe tilpasningsevne til nye ledelsesformer og virksomhedsstrukturer*

	Respondenter	Procent
Helt enig	1	1,1%
Delvis enig	23	26,1%
Neutral	29	33,0%
Delvis uenig	27	30,7%
Helt uenig	8	9,1%
I alt	88	100,0%

Svarene fordeler sig ligeligt og tyder således ikke på, at seniorer m.h.t. tilpasningsevne adskiller sig fra andre aldersgrupper.

## Stabilitet og ansvarlighed

**Tabel 8.7**

*Seniorer er stabil arbejdskraft man altid kan regne med*

	Respondenter	Procent
Helt enig	42	47,2%
Delvis enig	38	42,7%
Neutral	6	6,7%
Delvis uenig	1	1,1%
Helt uenig	2	2,2%
I alt	89	100,0%

Der er i virksomhederne bred enighed om, at seniorer er en stabil arbejdskraft, man kan regne med.

**Tabel 8.8**

*Seniorer er meget ansvarlige som ledere og medarbejdere*

	Respondenter	Procent
Helt enig	37	41,6%
Delvis enig	35	39,3%
Neutral	14	15,7%
Delvis uenig	2	2,2%
Helt uenig	1	1,1%
I alt	89	100,0%

Besvarelsen her falder helt i tråd med den positive vurdering i tabel 8.7.

**Tabel 8.9**

*Når en senior påtager sig en opgave kan man altid regne med at den bliver løst.*

	Respondenter	Procent
Helt enig	12	13,6%
Delvis enig	41	46,6%
Neutral	27	30,7%
Delvis uenig	7	8,0%
Helt uenig	1	1,1%
I alt	88	100,0%

Besvarelsen støtter de øvrige holdningsudsagn om stabilitet og ansvarlighed blandt seniorer.

### ***Personlige og faglige kvalifikationer.***

**Tabel 8.10**

*Seniorernes personlige og faglige kvalifikationer er ofte forældede i forhold til nutidens krav*

	Respondenter	Procent
Helt enig	3	3,4%
Delvis enig	20	22,7%
Neutral	32	36,4%
Delvis uenig	22	25,0%
Helt uenig	11	12,5%
I alt	88	100,0%

Her er fordelingen nogenlunde lige mellem enige og uenige, d.v.s. at der er behov for at se nærmere på hvordan seniorerne bedre kan matche fremtidens kvalifikationskrav i jobbene.

**Tabel 8.11***Det kan ikke betale sig at bruge ressourcer på at uddanne seniorer*

	Respondenter	Procent
Helt enig	0	0,0%
Delvis enig	12	13,6%
Neutral	18	20,5%
Delvis uenig	28	31,8%
Helt uenig	30	34,1%
I alt	88	100,0%

Virksomhederne har altså – i modsætning til hvad myterne siger - en overvejende positiv holdning til at bruge ressourcer på at uddanne seniorer.

**Tabel 8.12***Seniorer er overkvalificerede i forhold til de jobs vi skal have besat*

	Respondenter	Procent
Helt enig	1	1,1%
Delvis enig	11	12,5%
Neutral	35	39,8%
Delvis uenig	24	27,3%
Helt uenig	17	19,3%
I alt	88	100,0%

Det er - hos virksomhederne - ikke den generelle opfattelse, at seniorerne er overkvalificerede til de pågældende ledige job – et udsagn som ledige seniorer ellers ofte møder ved jobsøgning.

**Tabel 8.13***Seniorerne er uddannelsesmæssigt ikke fulgt med inden for IT-området*

	Respondenter	Procent
Helt enig	8	9,1%
Delvis enig	37	42,0%
Neutral	26	29,5%
Delvis uenig	10	11,4%
Helt uenig	7	8,0%
I alt	88	100,0%

Resultatet bekræfter det generelle billede af, at det er nødvendigt at seniorer videreuddanner sig mere på IT-området.

Men kan også udmærket tages som et billede af den generelle holdning til IT som sådan, idet mange virksomheder ikke i fornøden omfang udnytter mulighederne på dette område.

**Tabel 8.14***Seniernes erfaring og overblik er af uvurderlig betydning for virksomheden*

	Respondenter	Procent
Helt enig	20	22,7%
Delvis enig	40	45,5%
Neutral	25	28,4%
Delvis uenig	2	2,3%
Helt uenig	1	1,1%
I alt	88	100,0%

Der er bred enighed om, at seniernes erfaring og overblik er betydningsfuld for virksomheden.

## Arbejdsbelastning

**Tabel 8.15**

*Seniorer tåler ikke fysisk og psykisk belastende arbejde*

	Respondenter	Procent
Helt enig	1	1,1%
Delvis enig	17	19,5%
Neutral	35	40,2%
Delvis uenig	20	23,0%
Helt uenig	14	16,1%
I alt	87	100,0%

Besvarelsen er nogenlunde jævnt fordelt mellem enige og uenige, dog er relativt flest uenige i at seniorer ikke tåler fysisk og psykisk belastende arbejde.

Den almindelige myte om, at seniorer ikke tåler fysisk og psykisk belastende arbejde, bliver således ikke bekræftet af undersøgelsen.

**Tabel 8.16**

*Seniorer er bedre til at bevare roen og overblikket i stressede situationer*

	Respondenter	Procent
Helt enig	7	8,0%
Delvis enig	34	38,6%
Neutral	39	44,3%
Delvis uenig	3	3,4%
Helt uenig	5	5,7%
I alt	88	100,0%

Flest er her enige i, at seniorerne nok er bedst til at bevare roen og overblikket.

**Tabel 8.17**

*Vore chefer er ikke meget for at ansætte medarbejdere, der er ældre end dem selv*

	Respondenter	Procent
Helt enig	2	2,3%
Delvis enig	9	10,2%
Neutral	19	21,6%
Delvis uenig	20	22,7%
Helt uenig	38	43,2%
I alt	88	100,0%

En af de mest sejlivede myter bliver ikke bekræftet af undersøgelsen her.

## **Arbejds miljø**

**Tabel 8.18**

*Aldersmæssig spredning blandt ledere og medarbejdere er godt for arbejdsmiljøet i virksomheden*

	Respondenter	Procent
Helt enig	46	52,3%
Delvis enig	27	30,7%
Neutral	10	11,4%
Delvis uenig	2	2,3%
Helt uenig	3	3,4%
I alt	88	100,0%

Der er langt overvejende enighed om, at en aldersmæssig spredning er godt for arbejdsmiljøet i virksomheden - et udsagn der bør kunne drages nytte af i personalepolitikken.

## Rekruttering

**Tabel 8.19**

*Det er vor firmapolitik, at vi ikke ansætter ledere og medarbejdere over 50 år*

	Respondenter	Procent
Helt enig	1	1,1%
Delvis enig	1	1,1%
Neutral	11	12,5%
Delvis uenig	12	13,6%
Helt uenig	63	71,6%
I alt	88	100,0%

Langt den overvejende del af virksomhederne er således uenige i, at det er almen firmapolitik ikke at ansætte seniorer. Denne opfattelse harmonerer dog ikke med seniorers oplevelser i forbindelse med jobsøgning og må derfor give anledning til videre analyse.

**Tabel 8.20**

*Når vi ansætter, er det de personlige og faglige kvalifikationer hos ansøgeren der tæller. Ikke ansøgerens alder*

	Respondenter	Procent
Helt enig	40	46,0%
Delvis enig	30	34,5%
Neutral	9	10,3%
Delvis uenig	8	9,2%
Helt uenig	0	0,0%
I alt	87	100,0%

**Taber 8.21***Der er ingen prestige i at ansætte seniorer*

	Respondenter	Procent
Helt enig	5	5,7%
Delvis enig	10	11,5%
Neutral	31	35,6%
Delvis uenig	18	20,7%
Helt uenig	23	26,4%
I alt	87	100,0%

Svarfordelingen er nogenlunde jævn, men flest er dog uenige i, at der ikke er prestige i at ansætte seniorer.

**Tabel 8.22***Vi ville gerne beskæftige flere seniorer, hvis der kunne aftales mere fleksible ansættelsesformer (vikar, konsulent m.v.)*

	Respondenter	Procent
Helt enig	12	13,6%
Delvis enig	22	25,0%
Neutral	40	45,5%
Delvis uenig	9	10,2%
Helt uenig	5	5,7%
I alt	88	100,0%

Flest er neutrale på dette spørgsmål, men der antydes dog en vis interesse for at se på mere fleksible ansættelsesformer, som ikke mindst er interessante set i forbindelse med forventningerne til uddannelse, jf. tabel 7.

**Tabel 8.23***Seniorer har høje lønforventninger*

	Respondenter	Procent
Helt enig	7	8,0%
Delvis enig	15	17,0%
Neutral	45	51,1%
Delvis uenig	17	19,3%
Helt uenig	4	4,5%
I alt	88	100,0%

Svarfordelingen er ligelig mellem enig og uenig, d.v.s. at lønforventningerne ikke kan anses for at være nogen væsentlig barriere.

**Tabel 8.24***Det er et problem, at seniorer forhindrer generationsskifte blandt ledere og medarbejdere*

	Respondenter	Procent
Helt enig	0	0,0%
Delvis enig	10	11,4%
Neutral	31	35,2%
Delvis uenig	26	29,5%
Helt uenig	21	23,9%
I alt	88	100,0%

Heller ikke generationsskifte blandt ledere og medarbejdere anses for en væsentlig barriere i forhold til beskæftigelse af seniorer.

## TAK

Hermed skal atter lyde en tak til vore respondenter og øvrige samarbejdspartnere, som har været med til at tegne et billede af nogle væsentlige holdninger til seniorer contra det aktive arbejdsmarked.

## Givtig læringsproces

Selve processen med undersøgelsen har været meget lærerig, specielt fordi den havde basis i frivillig arbejdskraft og med hjælp fra et værktøj, som var rimeligt ukendt land for de implicerede. Men alt i alt et godt og positivt resultat.

## History

Vil I – gode læsere – erfare mere omkring Senior netværkene, så gå ind på vor hjemmeside

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

- her har vi ikke alene beskrevet de overordnede dele af det lokale netværksarbejde, nogle af dets aktiviteter, en jobbank for vore medlemmers mini-CV'er, hvor arbejdsgiverne i ro og mag kan se de enkelte erhvervsprofiler, men der er også et link indeholdende ikoner til vigtige adressater herunder selve det overordnede netværk – se venligst dette.

Yderligere omkring rapporten vil kunne erhverves gennem henvendelse til os, og kopi af rapporten vil kunne tilsendes mod et mindre administrationsgebyr:



Exnersgade 18 - 6700 Esbjerg - Tlf. 75 13 08 36  
E-mail: [esbjerg-senior-erhverv@tdcadsl.dk](mailto:esbjerg-senior-erhverv@tdcadsl.dk)