Claus Hjort Frederiksens tale ved pressemøde om seniorkampagne

Taler	Dato	Sted
Claus Hjort Frederiksen Beskæftigelsesminister	28. november 2005	Christiansborg

Velkommen her til præsentationen af regeringens seniorkampagne "Et par år ekstra gør en forskel". Vi sætter kampagnen i søen i dag. Målet er at få flere seniorer til at blive på arbejdsmarkedet.

Særligt velkommen til Birgit W. Nørgaard, der er administrerende direktør i Carl Bro Gruppen – og Carsten Ring Petersen, der er 64 år og ingeniør hos Carl Bro. Carl Bro er en af de virksomheder, der er langt fremme, når det gælder om at holde på seniorer. Det skal vi alle sammen høre mere om, om lidt.

Vi starter på Amager. Dér åbnede Netto for nogle år siden en butik, hvor alle ansatte var over 50 år. En såkaldt senior-butik. Netto har fundet ud af, at ansatte over 50 ved mere om varerne. De er mere ansvarsbevidste. Og de tager sig bedre tid til at betjene kunderne. Så Netto gør en ekstra indsats for at holde fast i sine seniorer.

Det er ikke bare god personalepolitik og godt købmandskab. Det er også et bud

på, hvordan vi skal løse en af de største samfundsøkonomiske udfordringer, vi står overfor.

I dag trækker alt for mange danskere sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de er omkring 60 år. De har lyst til at bruge mere tid sammen med børnebørnene, spille golf eller kaste sig over en anden hobby. Og det er fint.

Desværre er det en udbredt holdning, at man kun kan få tid til det, hvis man helt stopper med at arbejde og går på tidlig pension eller efterløn. Sådan er det ikke. Man kan godt både få mere fritid og samtidig blive ved med at arbejde.

Det er alt for tidligt at trække sig helt tilbage omkring de 60. Det er alt for tidligt, fordi de årgange, der nu nærmer nu sig de 60, er de store årgange. De årgange er meget større, end de nye yngre årgange, der skal erstatte dem på arbejdsmarkedet.

Jeg er selv 58 år og har planer om at blive ved mange år endnu. Jeg er jo stort set midt i livet!

Hvis vi fortsætter som hidtil, vil vi i løbet af meget kort tid komme til at tabe vigtig viden, enestående erfaringer og konkurrencedygtige kompetencer. Virksomhederne vil stå med en alvorlig mangel på arbejdskraft. Virksomhederne vil ikke kunne producere med samme styrke som hidtil. Væksten i den danske

økonomi vil tage af. Virksomheder må sige nej tak til ordrer, fordi de ikke har ansatte nok til at udføre dem. Og det er ikke kun et problem i det private erhvervsliv. Det vil også kunne mærkes i den offentlige sektor, hvor viden og erfaringer også vil forsvinde hurtigere, end nye kommer til.

Alle er enige om, at det er et problem. LO fremhæver det i sin seneste rapport. DA har sagt det gentagne gange. Så sent som i onsdags advarede OECD igen om, at vi er nødt til at gøre en indsats for at holde seniorer i arbejde længere. Og i de her dage er vi mange, der venter spændte på Velfærdkommissionen. Statsministeren understregede i weekenden på Venstres landsmøde behovet for, at vi går senere på pension.

Men de velfærdsreformer, vi bliver enige om i Folketinget, ligger et stykke ude i tiden. De vil først træde i kraft efter et folketingsvalg. Og der er allerede nu behov for at sætte ind. Uanset hvordan vi vender og drejer det, så er det alt for tidligt at trække sig tilbage omkring de 60.

Alle erfaringer peger på, at seniormedarbejdere giver stabilitet. Det er mere rentabelt at fastholde eksisterende viden end at skabe ny. Derfor er der grund til, at virksomhedsledere og ledere i det offentlige gør en ekstra indsats for at holde på seniorerne.

Hvis ikke virksomhederne kan fastholde seniorerne i fuldtidsjob, opfordrer jeg ledere til at gøre, hvad der står i deres magt for, at seniorerne ikke får lov til at gå fra den ene dag til den anden. Budskabet i dag er: Et par år ekstra gør en forskel.

Redskabet til at holde fast på seniormedarbejdere er: Senioraftaler. Og hvad er så det?

Der findes ikke een standard senioraftale. En senioraftale kan være mange ting. Det er i bund og grund en individuel aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Aftalen kan være, at senioren går fra 37 timer til 30 timer om ugen. Eller senioren kan blive lettet for en del af sit ansvarsområde. Som Vibeke, der er 63 og stadig er studievejleder på Sygepleje og radiografskolen Københavns Amt. Hun har en aftale, der giver hende fri hver mandag. Alligevel har hun fuld pensionsindbetaling. Eller som Birte, der sidder i kassekontoret i Bilka i Hundige. Hun er 64 og arbejder kun 18 timer om ugen. Eller som Jens, der er 64 og murer i København. Han er holdt op med at mure selv, men vejleder i stedet firmaets lærlinge.

Indholdet i den konkrete senioraftale afhænger af medarbejderen og arbejdspladsen. Men for ledere, der vil sikre stabilitet og fastholde skattede medarbejdere, er senioraftaler et vigtigt værktøj.

Jeg ved, at mange ledere i mindre virksomheder er usikre på, hvordan de kommer i gang med en dialog om at holde fast i værdsatte seniorer. Derfor har jeg pustet nyt liv i seniorkonsulentordningen. Seniorkonsulenterne er gratis. De yder 5 timers gratis rådgivning til virksomheder, der gerne vil i gang med en seniorpraksis. Jo før, jo bedre. Selvom det burde være overskueligt at regne ud, hvornår en medarbejder fylder 60, så kommer det tit som en overraskelse for mange. Og før man får set sig om, er en skattet medarbejder gået på efterløn eller pension.

Jeg ved, at der er fordomme om, at senioraftaler er noget for svagelige ældre. At senioraftaler er for dem, der ikke kan levere varen længere. Sådan er det ikke. Den holdning skal vi ud over. Senioraftaler er et alternativ til at trække sig tilbage. Senioraftaler er for alle, der vil give og opleve mere på arbejdsmarkedet, men som også gerne vil have kredit for det, de allerede har givet. Og for det, de kan.

Vi skal væk fra den holdning, at enten arbejder man fuld kraft frem, eller også er det pension eller efterløn. At trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet skal være som mine nye briller. De har glidende overgang. Det er et både-og. Ikke et enten-eller. Med en senioraftale kan livet efter de 60 blive et liv med både arbejde og mere fritid til fx børnebørn, golf eller haven.

Med et par ekstra år kan man både holde kontakten med kolleger og samtidig få mere tid hjemme. Man kan både gøre en forskel hjemme, på arbejdet og - hvis vi tænker stort - for samfundet. Senioraftaler er på den måde givtige for alle.

Et par år ekstra gør en forskel. Det er også budskabet i den kampagne, jeg sætter i gang i dag. I har set plakaterne, der hænger her. De kommer til at køre i aviserne. Og fra i dag vil man også i tv kunne se de to tv-spot, som jeg vil vise jer nu.

De to tv-spots kommer til at køre fra i dag og de næste uger frem. Målet er at få udbredt budskabet: At et par år ekstra gør en forskel. Kampagnen er rettet både mod seniorer og mod virksomheder. I dag åbner jeg også en hjemmeside. Den har adressen: senioraftale.dk. Her kan seniorer finde alt det, der er brug for at vide for at komme i gang med at indgå senioraftaler.

Samtidig vil jeg i januar og februar tage rundt i landet og holde gå-hjem-møder med virksomhedsledere.

Der er allerede mange forbilledlige eksempler på virksomheder og seniorer, der har indgået senioraftaler. Der sidder et lige her. Der er flere eksempler i pressematerialet.

Inden jeg giver ordet videre til vores mine gæster, så vil jeg lige tilbage til Netto-butikken på Amager. Efter nogle år fandt man ud af, at en ren seniorbutik alligevel ikke kan den helt rigtige balance. Der er også brug for yngre medarbejdere og dét, de kan bidrage med. I dag er halvdelen af de ansatte i Netto i Tårnby over 50. Den anden halvdel under 50.

Det er sådan, jeg gerne ser fremtidens arbejdsmarked. Som et marked, hvor alle aldre er repræsenteret, og alles evner og styrker bliver respekteret og udnyttet på den bedst mulige måde.

Lad os høre et helt konkret eksempel på en virksomhed, der har succes med senioraftaler. Birgit W. Nørgaard er administrerende direktør i Carl Bro Gruppen. Endnu en gang velkommen til. Jeg glæder mig til at høre om jeres erfaringer.

Tags
Venstre

URI
https://www.dansketaler.dk/tale/pressemoede-om-seniorkampagne