



Personen før alderen

Et debatoplæg om
fremtidens seniorer og
arbejdsmarkedet

Udarbejdet af Konsensusgruppen under projektet "Seniorer og Arbejdsliv"

December 2005

Konsensusgruppens medlemmer er:

Jakob Axel Nielsen (K)

Arbejdsmarkedsudvalget

Dan Boyter

Direktør,
Pressalit Group

Marianne Jelved (RV)

Partileder

Jakob Lange

Studiechef,
Københavns Universitet

Thomas Adelskov (S)

Arbejdsmarkedsudvalget

Kim Møller Laursen

Afdelingschef,
Ledernes Hovedorganisation

Jens Vibjerg (V)

Arbejdsmarkedsudvalget

Kristian Thulesen Dahl (DF)

Finansudvalget

Jørn Henriksen

Personaledirektør,
Grundfos

Bo Smith

Departementschef,
Beskæftigelsesministeriet

Ib Oustrup

Adm. direktør,
IDA

Torben Möger Pedersen

Adm. direktør,
PensionDanmark

Lars Jørgen Nielsen

Adm. direktør,
Håndværksrådet

Eivind Kolding

Direktør, CFO,
A.P. Møller-Mærsk

Jørgen Neergaard Larsen

Adm. direktør,
Dansk Arbejdsgiverforening

Lisbeth Lollike

Direktør,
Personalestyrelsen

Turid Eikeland

Vicekontorchef,
Kommunernes Landsforening

Michael Christiansen

Teaterchef,
Det Kongelige Teater

Bjarne Hastrup

Adm. direktør,
Ældre Sagen

Forord

Flere ældre – færre unge! De demografiske perspektiver for de kommende år er langt hen ad vejen givet, men det er ikke givet, hvordan vi forholder os til dem.

De kommende ændringer i befolknings sammensætningen har indtil videre medført debat om især pensionsalder, efterløn og finansiering af fremtidens velfærd. Men det er ikke nok at diskutere tidlig eller sen pensionering. Det er ikke nok at diskutere efterløn eller ej. Forholdet mellem seniorer og arbejdsliv handler også om de fordomme og barrierer, der præger den modne danskers beslutninger efter det 60. år.

Gennem en længere møderække har en Konsensusgruppe diskuteret de synlige og usynlige mekanismer omkring den modne dansker og hans/hendes arbejdsliv.

Med dette debatoplæg ønsker Konsensusgruppen at fremlægge en fremadrettet vision og lægge op til formuleringen af en offensiv strategi for samspillet mellem den aldrende danske befolkning og arbejdsmarkedet.

Ambitionen er at gøre arbejdsmarkedet mere imødekommende over for seniorer og samtidig øge seniorernes incitament til at blive længere på arbejdsmarkedet. Dermed kan fremtidens ældreressource blive et stærkt konkurrenceparameter for det danske samfund og erhvervsliv.

Konsensusgruppen

December 2005

Indhold

En øget ældreressource	5
Fra fremtiden til nutiden – fra vision til initiativer	6
Visionen: Personen er vigtigere end alder	7
Barrierer og muligheder for at realisere visionen	8
Konkrete initiativer	12
Om projekt Seniorer og Arbejdsliv	14

En øget ældreressource

Udsigten til en aldring af den danske befolkning har med rette fået en helt central placering på den politiske og offentlige dagsorden. Udfordringen for de offentlige kasser og for arbejdsmarkedet er velkendt. Der tegner sig et behov for reformer, som kan sikre det fremtidige driftsregnskab for velfærdssamfundet og tilstrækkelig arbejdskraft til de danske arbejdspladser.

Men udfordringen drejer sig ikke kun om reformer. Der ligger nemlig samtidig en vigtig udfordring i at få udfoldet de mere positive perspektiver på aldringen i fremtidens samfund.

De kommende generationer af seniorer vil adskille sig væsentligt fra deres forgængere. Mange seniorer er mere vitale, mere veluddannede og mere velstående, og de står foran et længere seniorliv end tidligere generationer. De vil også være i stand til at klare et længere arbejdsliv. Andre er mindre ressourcestærke og mere mærket af et hårdere arbejdsliv. Frem for alt er seniorerne forskellige, og der er behov for et nuanceret syn, som gør op med forestillingen om en ensartet gruppe. Det kræver et arbejdsmarked, som kan tage højde for seniorernes individuelle behov.

Uanset om det gælder arbejdsliv, fritidsliv eller seniorliv forandres borgernes livsbetingelser og livsnormer i fremtiden. Hele samfundet bliver et andet, end det var, da de gældende velfærdsordninger og arbejdsmarkedsregler blev indført. Fremtiden stiller ikke kun nye krav og giver ikke kun nye begrænsninger – den giver også nye muligheder. Vi må ikke glemme, at det er os – politikere, organisationer, virksomheder og borgere – der handler i nutiden, der er med til at bestemme, hvilken måde, samfundet bliver anderledes på. Vi er med til at forme fremtiden. Der er behov for et positivt og proaktivt perspektiv på aldringen af befolkningen. I stedet for kun at se belastningerne og begrænsningerne, må vi også være i stand til at se de åbninger og muligheder, udviklingen giver både for seniorerne, virksomhederne og samfundet.

Der er brug for at nytænke seniorlivsfasen – blandt seniorer selv, blandt beslutningstagere og i den øvrige befolkning. Det er især utidssvarende holdninger og praksis, der skiller os fra at få glæde af de mange seniorer, som kan og vil yde en indsats – for sig selv og samfundet.

Danmark har en enestående mulighed for at opnå en reel international konkurrencefordel, fordi de fleste andre OECD-lande står over for lignende demografiske udviklinger. De lande, organisationer og virksomheder, der formår at håndtere udfordrin-

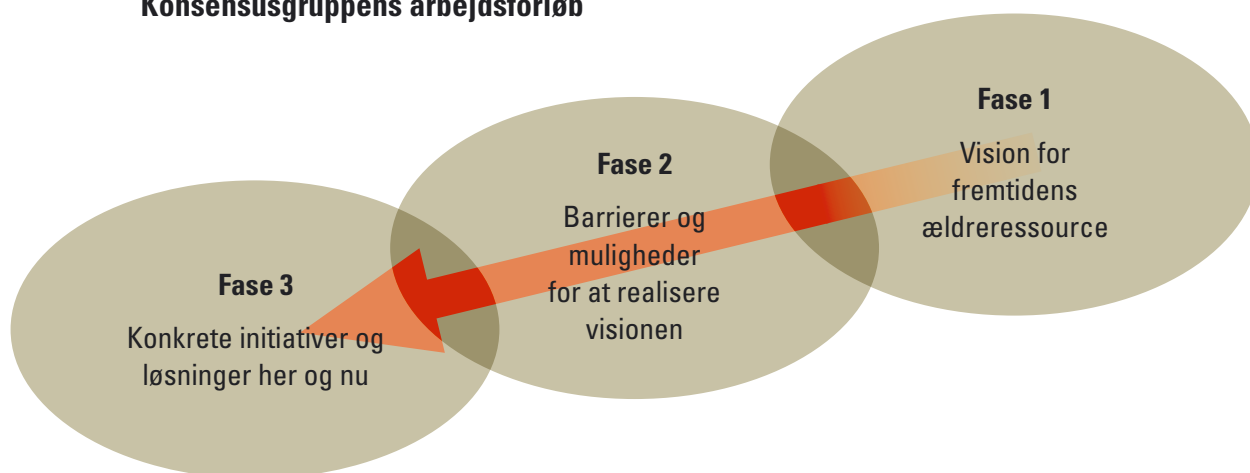
gerne bedst, vil få store fordele til gavn for både samfundets udvikling og borgernes livsbetingelser og muligheder, og også for konkurrencen på markedet. Aldringen af befolkningen kan med andre ord blive en ældreresource, hvis vi vil.

For virksomheden handler det om at have en udviklingsorienteret personalepolitik med blik for fremtiden. For samfundet handler det om at skabe et velfungerende arbejdsmarked, og om at sikre de økonomiske rammer for et højt velfærdsniveau. For seniorerne handler det om at indstille sig på en længere deltagelse i arbejdslivet på egne betingelser.

Fra fremtiden til nutiden – fra vision til initiativer

I december 2004 samledes Konsensusgruppen for første gang. Formålet var at formulere en fælles vision for en dansk strategi i forhold til fremtidens ældreresource. På de efterfølgende møder blev visionen fulgt op af en debat omkring de barrierer, der skal overvindes, og om de muligheder, der skal forfølges for at realisere visionen. Arbejdet fortsatte med, at gruppen udviklede eksempler på konkrete initiativer, som kan være med til at realisere den ønskelige fremtid i hverdagen. Arbejdsprocessen er illustreret i figuren herunder.

Konsensusgruppens arbejdsforløb



Kilde: Procesmodel udviklet af public futures

Metodisk bygger forløbet i Konsensusgruppen på en såkaldt *backcasting* proces. I *backcasting* begynder man med at formulere det fælles mål og den fælles vision, man ønsker at nå i fremtiden, og derefter arbejder man sig tilbage til nutiden. *Backcasting* er modsætningen til *forecasting*, hvor man tager udgangspunkt i den aktuelle situation og ser ud i fremtiden.

Konsensusgruppens foreløbige resultater fra fase 1 til 3 præsenteres nedenfor, og der lægges for med en præsentation af den fælles vision.

Visionen: Personen er vigtigere end alder

Konsensusgruppens fælles vision for, hvordan ældreressourcen realiseres i det danske samfund og på det danske arbejdsmarked anno 2010 lyder:

Visionen bryder med mange års traditioner for et aldersbestemt syn på arbejdsliv og ressourcer. I skiftet fra industrisamfund over informations-samfund til videnssamfund er arbejdet for mange blevet mindre fysisk belastende, og livet er blevet længere.

Generelt er seniorernes kompetencer desuden opdaterede og på højde med de yngres. Helt uafhængigt af problemstillingen omkring Velfærdskommissionen og finansieringen af fremtidens velfærdssamfund, er det derfor på høje tid også at opdatere arbejdsmarkedet og samfundet, så både holdninger og handlinger matcher de faktiske forhold og fremtidige udsigter.

Udsigterne til mangel på arbejdskraft og belastningen af de offentlige finanser er ofte blevet fremhævet som den afgørende drivkraft bag ønsket om at fastholde seniorerne længere på arbejdsmarkedet. Det er yderst relevant, men at udfolde og realisere fremtidens ældreressource er i denne sammenhæng ikke kun et middel. Konsensusgruppen ser det som et mål. Det drejer sig ikke blot om at korrigere mængden af arbejdskraft, så økonomien passer til den demografiske udvikling. Det drejer sig meget mere om at gear det danske samfund og arbejdsmarked til fremtiden.

Samfundet og økonomien er dynamisk, og arbejdsliv og kompetencekrav udvikler sig konstant. Forestillingen om, at ældre har sværere ved at følge med udviklingen end andre aldersgrupper, er mere udbredt, end den er sand. De nye seniorer er kompetente og villige til et længere arbejdsliv, hvis de får opbakning fra arbejdspladsen og mulighed for at videregive deres erfaringer. Dermed har Danmark mulighed for at vende de demografiske udfordringer til nye muligheder og øgede ressourcer.

**Danmark er i 2010 et samfund,
der bygger på et fordomsfrit syn på
alder og arbejde.**

Personen er vigtigere end alderen.

**Danmark har et arbejdsmarked,
hvor den enkelte tilskyndes til,
og har mulighed for at arbejde så
længe, som han/hun kan og vil.**

Der er store fordele ved, at vi vrister os fri af forældede fordomme, og i stedet sætter fokus på personen frem for alderen. Men det kræver, at vi tager et opgør med myten om de svagelige ældre og fokuserer på den enkelte seniors kompetencer, viden og erfaring.

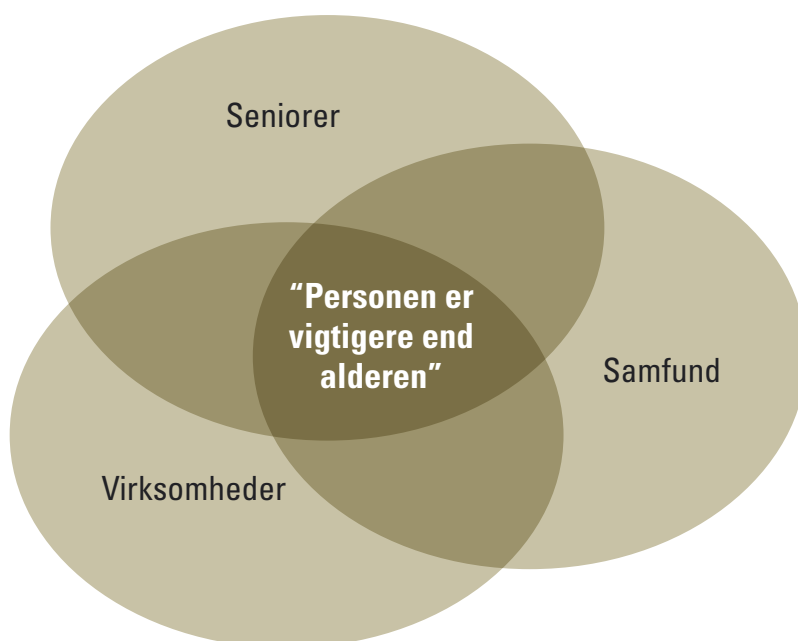
Det handler om nytænkning, og det handler om at udmønte nytænkningen i helt konkrete initiativer. Der er både brug for at gøre arbejdsmarkedet og erhvervslivet mere imødekommende over for seniorer, og der er brug for at øge seniorernes incitamenter til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Det er en ambitiøs vision for det danske samfund og arbejdsmarked – blot fem år forude. Vi mener, at det både er nødvendigt og muligt. Gevinsterne for samfundet, erhvervslivet og seniorerne selv er de væsentligste incitamenter.

Barrierer og muligheder for at realisere visionen

Visionen griber ind i så mange sammenhænge, at der ikke kan herske tvivl om, at både samfundet, seniorerne selv og virksomhederne må samarbejde om at realisere en fremtid, hvor "personen er vigtigere end alderen."

Alle tre niveauer må i spil for at realisere visionen



Når visionen skal realiseres, må der både økonomiske incitament og holdningsændringer til. På den ene side må der fokuseres på de såkaldte "push"-faktorer, dvs. forhold, der skubber seniorerne ud af arbejdsmarkedet – f. eks. utidssvarende lovgivning og monokulturer på arbejdspladserne. På den anden side skal der også være fokus på "pull"-faktorer, dvs. forhold, der trækker seniorer ud af arbejdsmarkedet, og her er det først og fremmest deres økonomiske muligheder ved at trække sig fra arbejdsmarkedet, der er centrale. Der er selvfølgelig også ikke-økonomiske "pull"-faktorer, som f. eks. ønsket om at kunne rejse jorden rundt, eller at være noget mere for børn og børnebørn. De er også vigtige. De skærper kravene til, at virksomheder og arbejdsmarked bliver dels attraktive nok, dels fleksible nok i forhold disse ønsker.

Konsensusgruppen har diskuteret barrierer og muligheder intensivt og engageret på flere møder, og de følgende synspunkter og indfaldsvinkler stammer fra disse møder.

Det skal pointeres, at der ikke har været enstemmig opbakning blandt Konsensusgruppens deltagere til alle de følgende synspunkter, og heller ikke til prioriteringen mellem dem.

Samtidig er der ikke tale om en udtømmende liste, og det har heller ikke været hensigten. Derimod håber vi, at de forskellige synspunkter kan sætte yderligere kraft på debatten og inspirere til videreudvikling.

Samfundet

Samfundet skal forstås som den samlede kombination af civilsamfundet (familier, boligområder, lokalsamfund, arbejdsplads-fællesskaber osv.) og dets normer og relationer, samt de folkevalgte og det politiske system.

Mange af de synspunkter, der har været fremme i løbet af Konsensusgruppens arbejde, drejer sig om behovet for holdningsændringer i samfundets generelle syn på seniorerne. Informations- og holdningskampagner er oplagte tiltag, men de ikke kan stå alene. Der må også tages fat på lovændringer, som kan give seniorer større incitament – og bedre mulighed for at vælge at blive længere på arbejdsmarkedet, f.eks. muligheder for et mere fleksibelt arbejdsliv.

- Tilbagetrækningsalderen skal hæves: Det handler om at øge incitamenterne til at blive længere på arbejdsmarkedet. I de senere år har vi set en positiv tendens til en senere tilbagetrækning. Hvis denne udvikling skal fortsætte, kræver det en fortsat opmærksomhed omkring incitamenterne. Et element er den

formelle pensionsalder, som er en af de faktorer, der er med til at definere normerne for tilbagetrækning. Et andet element omkring tilbagetrækning er fasen op til og behovet for at fastholde engagementet. Et tredje væsentligt element er behovet for fleksible overgange mellem arbejdsliv og fuld tilbagetrækning.

- Opgør med aldersdiskriminationen: Både positiv og negativ særbehandling kan hæmme seniorernes arbejdsmarkedstilknytning. Dagpengereglerne er et eksempel, der indeholder begge former for skævvridning. Samtidig giver lovgivning faktisk seniorerne et juridisk kort at spille mod diskriminationen. Der er behov for at se lovgivningen efter i forhold til visionen, og for at få skærpet bevidstheden om de rettigheder, der allerede er slået fast i den eksisterende lovgivning.
- Fokuser på mulighederne: Hidtil har der været fokuseret på de problemer, der følger i kølvandet på den demografiske udvikling. Der er behov for at ændre synsvinkel, og adskille nedslidning og svagelighed fra det at være senior. Det gælder både i den generelle retorik, og i de konkrete ordninger. Fokuser i stedet på gevinsten ved et aldrende samfund, en længere middellevetid og et længere arbejdsliv. Det fremadrettede spørgsmål er, hvad Danmark vinder ved en aldrende befolkning?
- Behov for "holdningskampagner": Kan f.eks. bygges op omkring positive eksempler på det gode seniorliv og omkring rollemodeller, der har respekt i erhvervslivet og blandt seniorer. Analyser af tidligere kampagner har vist, at kombinationen af lovændringer og holdningskampagner giver den største effekt.

Virksomhederne

Virksomheder skal forstås som både offentlige og private arbejdspladser, store og små.

Når seniorerne overvejer tilbagetrækning, gør de det typisk på baggrund af, hvordan de oplever deres nuværende arbejdssituation, inkl. forhold til jobindhold, kolleger og ledelse. Jo bedre arbejdssituationen er, desto mere attraktivt er det at blive på arbejdsmarkedet, og jo mere konkurrencedygtigt er arbejdet i forhold til tilbagetrækningen. Derfor er det naturligt at se på, hvad virksomhederne og arbejdspladserne kan gøre.

- Opgør med monokulturen: Der er en tendens til, at virksomhederne efterspørger flere medarbejdere af den type, de har i forvejen. Denne tendens til monokultur – eller "Rip, Rap og Rup-effekten", som fænomenet også er blevet kaldt, er med til at skabe en ensidighed på de danske arbejdspladser, der ikke er til gavn for

nogen, og som samtidig gør det vanskeligt at fastholde ældre medarbejdere. En række undersøgelser har peget på, at netop opbakning og respekt fra arbejdspladsen er altafgørende, når seniorer skal fastholdes på arbejdsmarkedet.

- Fokus på livsfaser: Som medarbejdere har vi ikke de samme behov, når vi er nyuddannede, børnefamilier eller seniorer. Som børnefamilier eller seniorer kan vi f.eks. være interesserede i nedsat tid, mens vi som nyuddannede f.eks. efterspørger mere sparring. Virksomhederne skal være bedre i stand til at sætte sig ind i medarbejdernes forskellige livsfaser og tilrettelægge en personalepolitik, der kan skabe den optimale balance mellem livsfaser og arbejdsliv.
- Fleksibel fastholdelse: Der er brug for yderligere udvikling og formidling af gode eksempler på, hvordan man kan fortsætte et fleksibelt arbejdsliv som senior til gavn for både virksomhed og medarbejder. Danmark har tradition for et fleksibelt arbejdsmarked, og nu er der behov for at fortsætte den gode tradition i forhold til de nye seniorer.
- Fokus på lederen: Ledere har en vigtig opgave i at være opmærksomme på, at ældre rutinerede medarbejdere ofte ikke er så tilbøjelige til selv at søge feedback som yngre, uprøvede kræfter. Dermed risikerer seniorerne at miste synlighed og kontakt, og det er lederens opgave at modvirke dette.
- Virksomhedens udvikling: Ligesom fremtidens medarbejdere skal være parate til at flytte sig, skal virksomhederne også være i stand til at skabe et klart billede af virksomhedens mål for fremtiden. Det skaber sammenhæng, klarhed og tryghed i forhold til medarbejderne.

Seniorerne

De nye seniorer er generelt set bedre rustede til et længere arbejdsliv end deres forgængere, og det er uden tvivl seniorerne selv, der har bedst føling med problemstillingen i hverdagen. Derfor må seniorerne også selv være med til at tage et opgør med de forældede forestillinger om tilbagetrækningsalder og svagelige ældre.

- *Nye seniorer – ny livsfase:* Når målet er at sætte personen før alderen, spiller seniorernes egen indstilling til alder og seniorliv en afgørende rolle. Det er frem for alt seniorerne selv, der må give et bud på svarene og være med til at skabe fremtidens rollemodeller. De nye seniorer står overfor helt nye muligheder og valg, som tidligere generationer af seniorer ikke har haft. Det er positive valg,

men også valg, der kræver en stillingtagen til det at være senior. Hvordan ser fremtidens seniorlivsfase ud? Hvordan ønsker jeg at bidrage til samfundet? Hvad er det gode seniorliv?

- *Balance:* Det handler ikke blot om, hvad seniorerne har lyst til. Det handler om balancen mellem personlig frihed og samfundsmæssig nødvendighed, og mellem arbejdstagers, arbejdsgivers og velfærdssamfundets interesser. Den enkelte senior har også et ansvar overfor velfærdssamfundet. Det er en del af aldersligestillingen.
- *Omstilling:* Fremtidens medarbejdere, herunder seniorerne, skal være parate til at håndtere forandringer. Tilbud om uddannelse og efteruddannelse spiller en afgørende rolle i den sammenhæng. Det kræver også at seniorerne demonstrerer omstillingsparathed, åbenhed overfor at påtage sig nye opgaver i dagligdagen og interesse for at tilegne sig ny viden i højere grad end tidligere generationer af seniorer. Det er også en del af aldersligestillingen.
- *Seniorernes forskellige behov:* Nok er seniorerne generelt stærkere rustede end deres forgængere, men seniorer er også lige så forskellige, som personer i alle andre aldersgrupper. I vores iver efter at fremhæve fremtidens ældreressource, skal vi stadig være opmærksomme på de seniorer, der er nedslidte og mærket af helbredsproblemer, og som har brug for støtteordninger og økonomisk kompensation som sikkerhed for et godt seniorliv.

Konkrete initiativer

Virkemidlerne og konkrete initiativer er naturligvis helt essentielle for at udmønte visionen og forankre den i hverdagen. De nøgleord, der går igen i Konsensusgruppens initiativer er: Anerkendelse, motivation og fleksibilitet.

- **Mangfoldighedstækning**

Det er helt afgørende, at den enkelte medarbejder bliver værdsat, og at jobsituationen bliver tilpasset den enkeltes ønsker og ressourcer. Det kan f.eks. opnås gennem deltidsordninger, efteruddannelse, ekstra fridage m.v. Coachforløb og mentorordninger er også oplagte muligheder for at anerkende og videreformidle seniorernes værdifulde erfaring.

- **Individualisering og segmentering af generationen af seniorer**

Seniorerne er ikke en ensartet gruppe. Der er brug for mere viden om de forskellige typer seniorer og deres adfærd, krav og behov i relation til arbejdsmarkedet og efteruddannelse. Målet er at tilpasse arbejdsforholdene bedre og øge motivationen hos den enkelte senior.

- **Fleksibilitet**

Hvis mangfoldighedsstrategien skal lykkes, må man kunne agere fleksibelt og i tråd med den enkeltes behov og ønsker. Individuelle ansættelsesaftaler på åremål efter pensioneringen eller i forbindelse med udsættelse af pensionering kan nogle steder være en mulighed. (Det praktiseres f.eks. på Det Kongelige Teater). Derudover er det vigtigt at påpege, at fleksibiliteten og individualiseringen stiller betydelige krav til den lokale og decentrale leders evne til at arbejde med differentiering.

- **Opgør med særregler for seniorer**

Der kan peges på en lang række konkrete eksempler på, at seniorer holdes på afstand af arbejdsmarkedet gennem særregler. Dagpengeområdet indeholder f.eks. en lang række særregler for seniorer, som vanskeliggør aldersligestillingen på arbejdsmarkedet. I den forbindelse vil det være nærliggende at hente inspiration fra andre lande, hvor beskæftigelsesgraden blandt seniorer er noget højere end herhjemme. Island, Norge, Sverige er nærliggende eksempler på lande, hvor det har været muligt at skabe en bedre balance mellem et længere seniorerliv og et længere arbejdsliv.

- **Holdningskampagne: Seniorer som ressource**

Behovet for en generel holdningsændring til seniorer (også hos seniorerne selv) er blevet gentaget igen og igen på de foregående sider. Vi skal ikke vente på arbejdskraftmangel, men fremhæve seniorernes værdi i sig selv, og sætte fokus på seniorernes ressourcer og positive bidrag til virksomheden og samfundet. Til trods for stor opmærksomhed omkring problemstillingen, må man konstatere, at den ikke er slået igennem. Der er behov for helt konkrete eksempler, f.eks. et "Good practice"-katalog og gode rollemodeller, som også kan appellere til de små og mellemstore virksomheder.

Om projekt Seniorer og Arbejdsliv

Ældre Sagen har etableret projekt "Seniorer og Arbejdsliv" sammen med tre partnere: Huset Mandag Morgen, UNIK HR og Human Consult. Projektet er støttet med 7 millioner kroner af Beskæftigelsesministeriets satspuljemidler.

Som en del af det tre-årige projektforsløb har Ældre Sagen etableret Konsensusgruppen, bestående af særligt udvalgte ressourcepersoner blandt arbejdsmarkedets parter, arbejdsmarkedspolitikere og erhvervsfolk, for at kvalificere debatten og perspektiverne yderligere.

Det samlede projekt bygger – ud over arbejdet i Konsensusgruppen – på en unik kombination af forskellige indfaldsvinkler til seniorer og arbejdsliv:

- *Vidensudvikling:* Projektet medvirker til at kortlægge de afgørende forhold omkring seniorernes situation på arbejdsmarkedet og deres holdninger til arbejdslivet og har blandt andet udarbejdet rapporten "De Nye Seniorer". Det giver det videnskabelige grundlag for projektets øvrige dele og forløb.
- *Dialog:* Der er etableret et virtuelt netværk for dialog mellem seniorer, ForandringsAgenter, arbejdsgivere og andre interessenter. Formålet er at sætte seniorområdet til debat og derigennem skabe erfaringsudvikling og nytænkning.
- *Uddannelse:* Projektet indbefatter uddannelse af ca. 1000 ForandringsAgenter (FA), som skal være med til at præge arbejdet med – og forståelse af seniorområdet på danske arbejdspladser.

For yderligere informationer om projektet kontakt Karin Kjemtrup, Ældre Sagen på e-mail karin.kjemtrup@aeldresagen.dk eller telefon 3396 8686.

Titel: **Personen før alderen – et debatoplæg om fremtidens seniorer og arbejdsmarkedet**
Udgiver: Seniorer og Arbejdsliv, Ældre Sagen

Udarbejdet af: Konsensusgruppen under projektet "Seniorer og Arbejdsliv"
Processen og debatoplægget er udarbejdet af fremtidsforsker Steen Svendsen, public futures.
Konsensusgruppens møder er faciliteret af kommunikationsrådgiver Jens Gaardbo.

Grafik/Design: Ida Magdalene, ol.ida@grafisk.dk

Tryk: Prinofokolding

1. oplag: 600, december 2005

Debatoplægget kan bestilles hos:

Ældre Sagen

Nørregade 49

1165 København K

Telefon 33 96 86 86

Fax 33 96 86 87

e-mail: aeldresagen@aeldresagen.dk

Det kan også hentes på www.aeldresagen.dk og på www.forandringsagent.dk

Gengivelse kun tilladt med angivelse af kilde

De kommende ændringer i befolknings-sammensætningen har indtil videre medført debat om især pensionsalder, efterløn og finansiering af fremtidens velfærd. Men det er ikke nok at diskutere tidlig eller sen pensionering. Det er ikke nok at diskutere efterløn eller ej. Forholdet mellem seniorer og arbejdsliv handler også om de fordomme og barrierer, der præger den modne danskers beslutninger efter det 60. år.

Gennem en længere møderække har en Konsensusgruppe diskuteret de synlige og usynlige mekanismer omkring den modne dansker og hans/hendes arbejdsliv.

Med dette debatoplæg ønsker Konsensusgruppen at fremlægge en fremadrettet vision og lægge op til formuleringen af en offensiv strategi for samspillet mellem den aldrende danske befolkning og arbejdsmarkedet.