



Senior Erhverv Nordsjælland

Til beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen.

Vi er en gruppe aktive arbejdssøgende seniorer, som er medlemmer af virksomhedsgruppen hos Senior Erhverv Nordsjælland – et netværk for jobsøgende på 50+. I virksomhedsgruppen besøger vi hver uge virksomheder i vores lokalområde (som er det gamle Frederiksborg Amt), for at finde jobs til os selv og vores netværkskolleger.

Vi forstår fra pressen, at du er optaget af at forenkle og forbedre de rigide regler, der er for ledige, og vi vil gerne bidrage med vores egne konkrete erfaringer fra medlemmernes jobsøgning – som inspiration til de ønskede forbedringer.

Vores medlemsgruppe dækker et bredt udsnit af jobsøgerne med baggrund som kontoransatte, sælgere, bankfolk, mennesker med tekniske uddannelser og ledere fra erhvervslivet. Fælles for os alle er, at vi ønsker at arbejde og bidrage med, hvad vi kan, til et aktivt seniorarbejdsliv.

Imidlertid møder vi en række problemer og udfordringer i vores jagt på et nyt job – ikke mindst for ledige seniorer, som gør det vanskeligt at kunne arbejde til folkepensionsalderen – eller længere:

1. Kontakt med Jobcenteret – og brug af JOBNET til daglig jobsøgning.

Som jobsøgende bliver vi mødt af følgende generelle krav fra vores Jobcenter:

- Vi skal søge mindst 2 jobs om ugen – og dokumentere dette i jobloggen på JOBNET.
- Vi skal afholde 1 månedligt møde med 1 jobkonsulent på vores lokale Jobcenter.
- Vi skal ugentligt tjekke 10 jobforslag, som automatisk genereres til os på JOBNET.
- Vi skal dokumentere anden jobsøgningsaktivitet via jobloggen løbende.

Vores samstemmende generelle oplevelser med mødet med Jobcentrene – er at vi bliver mødt med **mistillid og kontrol** – fremfor hjælp og rådgivning til at finde et nyt job. Der bliver alt for tit fokuseret på petitesseer i jobsøgningen som detaljer i CV'et, som gang på gang skal rettes til, ændring af et CV foto osv. – fremfor afgørende hjælp til at få det job, vi alle ønsker.

Vi må ofte bruge dele af vores ugentlige torsdagsmøder i netværket på at bearbejde de negative oplevelser, vores medlemmer har med Jobcentrene og Jobkonsulenternes nye specielle krav – som faktisk fjerner fokus fra det egentlige – nemlig at finde det nye job.

Set fra vores perspektiv, giver kravet om at søge 2 jobs om ugen ikke mening for hverken os som jobsøgere – eller for virksomhederne. De må dagligt modtage ca. 40.000 nye jobansøgninger, hvor mange af disse er **”pligt-ansøgninger”**, hvor jobsøgeren ikke er hverken reelt interesseret eller

kvalificeret til det pågældende job. Dette betyder, at både vi som jobsøgere og virksomhederne skal spille utallige uproduktive arbejdstimer på at lide under dette bureaukratiske system.

Vi vil meget hellere møde tillid og hjælp fra Jobcentrene – og fokusere vores jobansøgninger på de jobs, vi faktisk har både interesse og kompetencer til at udfylde.

Brugen af JOBNET er for nogle af vores medlemmer en hjælp – men for andre rent tidspilde. Et af vores medlemmer Henrik, der er uddannet kaptajn, er tvunget til at brede sin søgning ud til bl.a. at omfatte jobbet som projektleder. Alligevel har han efter 6 måneders søgning ikke fået mere end 3 jobforslag via Jobnet, som han faktisk er kvalificeret til. Reelt kan man kun søge på et begrænset antal godkendte jobs under **jeg søger job som** Desuden eksisterer mange nye typer jobs slet ikke i Jobnet – især ikke engelske jobbetegnelser - på trods af at flere og flere jobopslag er på engelsk. Henrik som kaptajn kan f.eks. ikke søge det job som Supercargo / Port Captain, som han har bestridt i et dansk rederi de sidste 13 år, fordi jobbet ikke eksisterer i Jobnet.

Fakta er at alle vores medlemmer følger kravene til jobnet, **fordi vi skal**, – men forventer at finde job via helt andre kanaler - ikke mindst **JOBINDEX**, der med specifikke søgninger og jobagenter bliver brugt dagligt. Herudover bliver andre jobsøgningsmaskiner som Stepstone, Ofir, samt en række fag-specifikke søgemaskiner brugt, – samtidig med at sociale medier som Facebook og LinkedIn også bliver brugt til alternativ jobsøgning.

Vi forstår at kun 1 % af alle jobsøgende finder jobs via Jobcentrene, mens ca. 19 % finder jobs via andre jobsøgningsmaskiner, og ca. 80 % af alle jobs findes gennem netværk. Disse tal taler jo deres tydelige sprog og burde føre til en grundlæggende ændring af kravene til jobsøgning.

2. Mulighed for at komme i virksomhedspraktik og i job med løntilskud.

Vores A-kasser og Jobcentre har tidligt i vores forløb som jobsøgere skitseret muligheder og krav for at komme på:

- 4 ugers virksomhedspraktik / tvungen aktivering, mens man er på dagpenge.
- 3-6 måneders job med løntilskud, hvor virksomheden skal betale mindst halvdelen af lønnen.

Vi tvivler ikke på motiverne til disse tiltag, men vi har fra vores eget netværk utallige eksempler på at intentionerne om at bruge disse tiltag til at få job ikke lykkes.

Det er meget udbredt at Jobcentrene – eller den jobsøgende – ikke kan finde egnede virksomheder, hvor man kan komme i virksomhedspraktik i et forløb, som gerne skulle kunne føre til et fast job. I stedet bliver dette brugt som tvungen aktivering i ofte private kursuscentre, hvor en 4 ugers periode udelukkende bliver brugt til at forbedre CV'et samt at skrive jobansøgninger. For vores medlemmer er disse kurser i det store hele blevet oplevet som spild af tid. Flere har oplevet, at underviserne på disse kurser ikke havde de fornødne kvalifikationer eller pædagogiske forudsætninger for at kunne kvalificere kursisterne.

Med hensyn til job med løntilskud har vi mange eksempler på at disse bliver brugt til at aktivere og beskæftige jobsøgere – fremfor at sikre dem et fast job. Et af vores medlemmer Anne har oplevet at efter et forløb på næsten 3 måneder, skulle hun uddanne den næste arbejdsløse, der skulle overtage hendes job. Dette foregik i kommunalt regi, men foregår også i vid udstrækning i privat regi, hvor vi har oplevet, at visse virksomheder **ikke** vil ansætte medarbejdere i faste jobs. Ikke så længe de kan få adgang til en stadig strøm af nye jobsøgende medarbejdere med løntilskud, der udskiftes efter endt periode.

3. Diskriminering pga. alder som jobsøgende.

På trods af at intentionerne fra regering og folketing er at fastholde arbejdsduelige borgere i stadig længere tid på arbejdsmarkedet, er virkeligheden for os seniorer på 50+ en anden – ikke mindst som jobsøgende. Dette på trods af at vi i vores netværk reelt ønsker at forblive på arbejdsmarkedet – og gør alt for at få et nyt job.

Vi oplever aldersdiskriminering på flere områder. Vi ved at en del virksomheder frasorterer ansøgere udelukkende pga. alder – både manuelt og ved hjælp af elektroniske søgemaskiner, der bliver brugt på ansøgningerne. Dette oplever vi igen og igen, bl.a. når vi indsender en ansøgning til et specifikt job, hvor vi opfylder alle kriterier om kompetencer, og bliver fravalgt efter mistænkelig kort tid, hvor firmaet næppe har haft reel mulighed for at læse vores ansøgning – men typisk har frasorteret den pga. en **"forkert dåbsattest"**.

Officielt må man ikke aldersdiskriminere. Men vi ved fra specifikke rekrutteringsbureauer, at disse bliver bedt om gøre det for de firmaer de servicerer. Vi fornemmer samtidig at kravene til f.eks. 2 jobansøgninger pr ledig pr uge forstærker tendensen til, at firmaer vælger elektronisk sortering af ansøgerfeltet, hvor alder nemt kan blive en af de afgørende faktorer. Hermed bliver vores muligheder – som seniorer – formindsket, fordi firmaerne ikke har tid og resurser til at gennemgå alle disse ansøgninger manuelt.

4. Hvad gør man som senior, når man falder ud af dagpengesystemet.

Vi har et aktuelt eksempel i vores medlemsgruppe, som illustrerer problematikken. Annelisa på 61, som har arbejdet inden for regnskab, markerting og kontorarbejde, har nu været på dagpenge i 2 år, på trods af at hun har været ivrig jobansøger og medlem af netværket Senior Erhverv. Når Annelisa mister dagpengeretten, mister hun samtidig mulighed for kontanthjælp eller anden økonomisk tilskud, fordi hendes mand tjener mere end 22.700 kr. pr måned. Annelisa er ikke tilmeldt efterlønsordningen. Nu skal Annelisa og hendes mand leve af 1 indtægt – uden mulighed for at Annelisa kan supplere denne, før der måske dukker et job op. Det er en uholdbar situation for hendes familie de næste 6 år indtil folkepension er mulig.

Vi i netværket savner en plan B – et system, der kan hjælpe de seniorer, der havner i denne situation. Vi tænker på forskellige løsningsmuligheder:

- Et system for differentieret dagpenge, der rækker over senior perioden ... eller

- En Borgerløn med en minimum indtægt, der stadig gør det attraktivt at søge et betalt arbejde.

Når samfundet nu har brug for at alle arbejdsduelige skal blive stadig længere tid på arbejdsmarkedet, mener vi at de økonomiske udfordringer, som især seniorer møder, skal løses.

Vi håber at disse konkrete erfaringer kan inddrages i dine/jeres bestræbelser på at revidere jobsøgningsprocessen og gøre denne mere effektiv.

Tak for din tid.

På vegne af Senior Erhverv Nordsjælland vil vi gerne invitere dig til et møde hos os f.eks. på vores kontor i Bjerggade 15, Helsingør – for at uddybe vores erfaringer fra jobsøgningsprocessen yderligere.

Vi ser frem til at høre fra dig.

Med venlig hilsen

Medlemmer i Virksomhedsgruppen hos Senior Erhverv Nordsjælland

Per Frederiksen

Henrik Wibrand

Mette Ahlberg

Annelisa Petersen

Stig Olsen

Michael Karby Bakhaug

Helsingør, d. 11/6 2017.