

Præsentation af udfordringerne for de 50-67-årige på det danske arbejdsmarked



Foretræde i Beskæftigelsesudvalget den 19. maj 2021

Susanne Louw, Lone Nordby & Bo Sandberg

Indholdsfortegnelse



Forord til denne samling	3
Hvad er problemet	5
GDPR-reglerne og artikel 5	7
En historie fra det virkelige liv	8
Hvordan er reglerne i udlandet?	9
Undersøgelser om fordomme	10
Befolkningsudvikling	12
Erhvervsfrekvens	13
Seniorers stamina i Sverige	14
Ledige seniorer bliver fanget af dårlig økonomi	15
Seniorer kan risikere at skulle hutle sig frem	16
Nedsættelse af dagpenge, hvis man tager småjobs	17
Hvor stort er "mørketallet"?	19
Tvangshævelse af pensioner	20
Beregning af langtidsledighed vha. kunstig intelligens?	22
Svært at blive nyansat, hvis man er ledig og over 50 år	24
Aldersdiskrimination i Danmark – 2 cases	25
Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+	27
Opslag på LinkedIn om temaet	41
Hvad laver gruppen "Adgang til arbejde for alle"?	43
Lister over artikler	44
Appendix	47
Kommentar på LinkedIn	55
Løsningsforslag	56

Forord til denne samling



I disse dage går studenter på landets gymnasier til skriftlig eksamen. Når de afleverer deres opgaver i Undervisningsministeriets systemer, afleverer de opgaverne anonymt. De skal ikke skrive navn, adresse, gymnasium eller noget som helst andet, som kan afsløre deres identitet for censor. Formålet er at give landets studenter en så fair og fordomsfri bedømmelse i deres skriftlige materiale, således at eventuelle idéer, censorerne kunne få om studenterne ved at se blot deres navne eller gymnasium, ikke kan få indflydelse på censorernes bedømmelse af studenternes materiale.

Det er en fair måde at vurdere fremtidens studerende og kommende arbejdskraft – de skal ikke hindres af fordomme, når resultatet af deres indsats skal bedømmes.

Hvordan vil du vurderes på din faglighed?

Og det er vel sådan du også vil vurderes? Hele vejen igennem livet? På baggrund af en fair bedømmelse af din kunnen og dens potentialer, dine evner og dine resultater?

Her taler vi om faglighed. Vi taler ikke om din personlighed, som ikke er uvæsentlig, når du skal bestride et job. Men hvis man ser alene på faglighed – så vil du vel også gerne vurderes på baggrund af din kunnen og dens potentialer, dine evner og dine resultater?

Når vi taler faglighed, vil du ikke vurderes på din yndlingsfarve, dit kæledyr, dine hobbies, din vægt, din skostørrelse, dine forældre, dit hus, din bil, din cykel, dine rulleskøjter, din yndlingsret, din alder, din favoritblomst, din frimærkesamling, din religion, dine seksuelle præferencer, din hudfarve, dine danseevner, din foretrukne rødvin, din nationalitet, din øjenfarve, din båd, dit kondital, din yndlingsbog, din foretrukne ferieaktivitet – vel?

Hvorfor fravælger virksomhederne dygtig arbejdskraft, når de mangler nye medarbejdere?

Denne samling er lavet på baggrund af et borgerforslag, der foreslår, at man stopper virksomhedernes mulighed for at fravælge ansøgere på ikke-faglige årsager som alder, køn og nationalitet. Vi mener ikke, er der er nogen grund til at virksomheder skal fravælge at se på og forholde sig til *alle* de ansøgere, som søger job i virksomhederne. Som det foregår nu, kan virksomhederne frasortere uønskede segmenter indenfor de tre kategorier. Og når det foregår, så mener vi, at man befinder sig i en lovmæssig gråzone både i forhold til forskelsbehandlingsloven og persondataforordningen – og også derfor er det bedre at lade være.

Samtidig vil danske virksomheder, som i en post-coronatid er begyndt at efterspørge arbejdskraft, få mulighed for at se på den arbejdskraftressource, som – hvis ikke der sættes ind hurtigt – vil risikere at blive spildt – og hvis man venter for længe – vil blive tabt.

Uforståelig diskrimination af arbejdskraft

Vi er klar over, at det også er en udfordring for de yngre på det danske arbejdsmarked at få fodfæste i dansk erhvervsliv. Vi ser også med glæde, at der i de seneste år er kommet større fokus på den kønslige ligestilling. Vi er klar over, at diskriminationen overfor mennesker med andre nationaliteter eller etnisk baggrunde findes – og at det er et kæmpestort og ulykkeligt problem for de mennesker, det går ud over.

I denne samling har vi valgt at tage udgangspunkt i den aldersbetingede diskrimination overfor de 50+-årige, som er på det danske arbejdsmarked. Det er en stor gruppe i den danske befolkning – og der kan findes skjulte ressourcer her for virksomheder, der mangler arbejdskraft.

Hvad er problemet?



Danske virksomheder beder ansøgere om information om alder, køn og nationalitet, når ansøgere søger job på virksomhedernes job-portaler.

Det er især danske virksomheder, som opererer i Danmark, som beder om disse oplysninger samt kommuner og andre offentlige institutioner. Læs på side 43 om gruppens aktiviteter og resultater overfor primært den offentlige sektor.

Store internationale virksomheder gør ikke, da det er ulovligt i mange lande. Til højre er det Flying Tiger, som beder om oplysninger om statsborgerskab og fødselsdag. Interessant, fordi det er usædvanligt, at eksporterende virksomheder gør det på deres portaler.

You are now applying for the position
Web Analytics Specialist

English Dansk

If you do not have a profile, or it has been a while since you sent your last application, simply fill out the form. Once you have 'Saved' or 'Sent' your application, a profile will automatically be created and you will receive an email with your candidate profile login information.

Personal information

Email address +
Confirm email address +
First name +
Last name +
Address +
Postal code/City +
Citizenship +
Date of birth +
Mobile (incl. area code)

Other information

Where did you hear about this position? +
Internal/external +

I am an employee at Flying Tiger Copenhagen.
 I am not an employee at Flying Tiger Copenhagen.

Medarbejder til lettere sagsbehandling af godtgørelsessager i Toldstyrelsen

Hvis du ikke har en profil eller ikke ønsker at sende ansøgningen på nuværende tidspunkt, så gem blot formularen. Information vil blive sendt til dig på e-mail.

Persondata

Email +
Bekræft e-mail +
Fornavn +
Efternavn +
Andet efternavn +
Adresse +
Postnr./by +
Land +
Køn +
Fødselsdato +
Privattelefon +
Arbejdstelefon +

Land +
Køn +
Fødselsdato

Danmark
Vælg
Dag Måned År

Ud fra ansøgernes oplysninger kan virksomheder med få klik frasortere ansøgere, der ikke har den ønskede alder, køn eller nationalitet.

Det sker uden at virksomhederne læser eller forholder sig til ansøgernes materiale!



Hvad er problemet?

e Boks Ledige stillinger Om os [Log på](#)

Ansøger til "Kan du se tingene udefra og ind, har du sans for at tænke utraditionelt i problemløsning og kan du se forretningsmuligheder steder hvor andre ikke kan? Så er det måske dig vi søger!" [Vis Annonce](#)

PERSONLIGE OPLYSNINGER ANSØGNING & CV

E-mail * Gentag e-mail

Telefon (mobil) *

Fornavn * Efternavn *

Adresse *

Fødselsdato * Køn *

Postnr. * By *

Billede

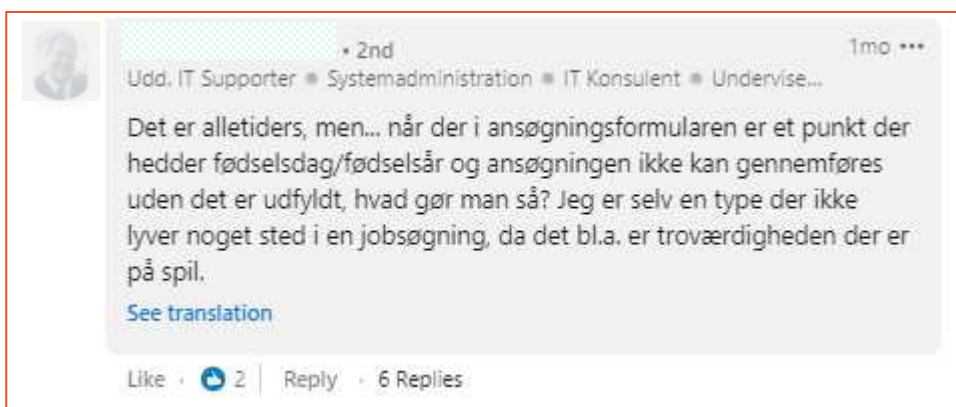
Land *

Jeg har læst og accepteret [vilkårene for brug](#) og [privatlivspolitik](#).

Ovenfor eksempel fra e-boks, hvor de obligatoriske oplysningsfelter om alder, køn og nationalitet er vist for enden af pillene.

De fleste ansøgere skriver de korrekte oplysningerne ind – ofte er det obligatorisk for at kunne få lov til at søge jobbet. Se nedenstående kommentar på LinkedIn

Men man føler ofte lyst til at skrive en anden fødselsdato i felterne.



POLITIKEN

20. marts 2021



GDPR-reglerne og artikel 5



Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af:

- Race, hudfarve eller etnisk oprindelse
- Religion eller tro
- Seksuel orientering
- National eller social oprindelse
- Politisk anskuelse
- Alder
- Handicap

Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at virksomhederne indsamler data, som kan anvendes til at forskelsbehandle jobansøgere. Hvis indholdet af borgerforslaget, der forbyder registrering af alder, køn og nationalitet, vedtages, betyder det også, at principper for behandling af personoplysninger i Persondataforordningens artikel 5 overholdes. Det er i denne artikel, at man finder princippet om "Dataminimering", som siger, at personoplysninger skal "*være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles*".

Når arbejdsgivere indsamler personoplysninger (om alder, køn eller nationalitet), som ikke er nødvendige i forhold til formålet, nemlig at vurdere, hvem de skal ansætte i en ledig stilling, overtræder de et grundlæggende princip i Persondataforordningen.

 **Akademikerbladet**
MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM - DM AKADEMIKERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED

26. marts 2021

Nu vil staten stoppe med at spørge om alder og køn ved jobsøgning

Spørgsmål om alder og køn er fjernet fra statens digitale rekrutteringssystem. Men de enkelte ministerier og styrelser kan alligevel spørge – og det gør de, selvom det kan være i strid med loven.



I DM Akademikerbladet citeres juraprofessor Peter Blume den 26. marts 2021 om lovligheden i at spørge om alder, køn og nationalitet i ansøgningssystemer:

“En arbejdsgiver må spørge om det, der er sagligt begrundet og relevant. Og for rigtige mange stillingers vedkommende er det ikke relevant at spørge til alder, og det vil formentlig også være i strid med reglerne i databeskyttelsesforordningen, hvis man alligevel gør det”, har han sagt til DM Akademikerbladet.

En historie fra det virkelige liv



Sagen kort: En 59-årig ansøger søger job i Region Midtjylland. Da han får afslag, klager han over det, fordi han mener, at der er tale om aldersdiskrimination.

Region Midtjylland forklarer, at de bruger oplysninger om alder til at skelne ansøgere med ens navne fra hinanden.

Bo Sandberg · 1st
Seniorkonsulent og indehaver. Headhunting, karriererådgivning og erhvervs...
2mo · 🌐

En ansøger havde søgt en stilling og spurgte i den forbindelse om årsagen til, at virksomheden efterspurgte og registrerede oplysninger om hans alder.

Svaret var så utilfredsstillende at ansøgeren valgte at klage til Datatilsynet. Datatilsynets afgørelse blev, at de finder virksomhedens begrundelse inden for gældende regler.

Virksomhedens begrundelse for, at indhente oplysninger om ansøgernes alder:

"Vi bruger ansøgernes alder til, at adskiller ansøgers identitet fra hinanden, i det tilfælde, at to eller flere ansøgere har det samme navn"

Tillad mig at oversætte dette til virkeligheden.

Datatilsynet anerkender herved at det er helt almindeligt, at en eller flere ansøgere har ikke alene det samme navn, men også bor i den samme by, på den samme vej, i den samme bolig, med samme telefonnummer og samme e-mailadresse.


Jeg er ikke "den hurtigste knallert på havnen", når det kommer til statistik, men jeg vover pelsen.

Mon ikke risikoen for at to ansøgere ved navn Jens Jensen også har samme fødselsdag er langt større end, at de bor på præcis den samme adresse og i øvrigt deler telefon og e-mail med hinanden?

Skal man grine eller græde? Jeg vælger at grine hele weekenden og så fortsætte kampen mod aldersdiskrimination i det danske erhvervsliv og samfund.

God weekend

[See translation](#)



👍 🌐 🗨️ 3,795 · 254 comments

Celebrate Comment Share Send

Herefter klager ansøgeren til Datatilsynet, fordi han ikke synes, der er en korrekt måde at anvende data i forhold til GDPR-reglerne.

Datatilsynet giver Region Midtjylland medhold i Regionens afgørelse. Og denne afgørelse kan ikke ankes.

Ok, hvis en fødselsdag skal anvendes som identifikation, så er det nærlæggende at spørge, om man ikke kunne anvende et andet felt som identifikation?

Hvor ofte er det, at der er 2 x Peter Larsen'er

- som bor på samme adresse?
- som anvender samme telefonnummer?
- som anvender samme email-adresse?

Hvordan er reglerne i udlandet?



I 1967 indførtes "[The Age Discrimination in Employment Act of 1967](#)" i USA. Denne lov indførtes for at forhindre diskrimination af ansøgere over 40 år. Der er senere indført lignende lovgivninger i Storbritannien, Tyskland og Australien, som bestemmer, at man ikke må bede om information om ansøgernes alder. I Sverige har man kortlagt aldersdiskrimination og indført en diskriminationsombudsmand, som opfordrer til, at svenske virksomheder jævnlgt gennemser deres processer, herunder ansøgningsprocesser, så man forhindrer diskrimination i svenske virksomheder.

Især international lovgivning kan afspejles i den måde danske virksomheder, som opererer på internationale markeder, opsætter deres ansøgningsportaler. Her forlanger man ikke oplysninger om ansøgers alder, køn og nationalitet. Det er jo nødvendigt, hvis de pågældende danske virksomheder skal operere lovligt på de pågældende markeder.

Det er ligeledes meget betegnende, at det verdensomspændende, professionelle netværk LinkedIn, som også er særdeles udbredt blandt erhvervsaktive i Danmark, i sit rekrutteringsmodul ikke rummer mulighed for at søge på alder, køn og nationalitet. Dette skyldes dels etiske overvejelser og dels, at mange af de lande, som LinkedIn opererer i, har lovgivning, som forbyder den slags. Det er således tydeligt, at danske virksomheders og institutioners rekrutteringspraksis og danske (manglende) regler på området ikke alene er betænkelig og bekymrende, men også gammeldags.



Home » statutes » The Age Discrimination in Employment Act of 1967

The Age Discrimination in Employment Act of 1967



Ageism-initiativer i udlandet

Da antallet af seniorer vokser i hele verden, ser man flere og flere initiativer, som skal tage hånd om den større omfang af aldersdiskrimination i verden

Verdensorganisationen WHO har udnævnt dette årti til [UN Decade of Healthy Ageing](#). Der forskes i ageism mange steder i USA og Australien. I EU finds de den fælles EU-støttede [AGE Platform Europe](#).

Hos vores naboer i Sverige har man i et par år set på seniorers arbejdsliv i [Delegationen för Senior Arbetskraft](#).

Undersøgelser om fordomme



Hyppighed og fordeling af aldersstereotyper:
I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der +60 år og der er 30-40 år?

	Alders- gruppe	I høj grad (%)	I nogen grad (%)	I mindre grad (%)	Slet ikke (%)
Er loyale	60+	69	29	1	0
	30-40	24	54	21	1
Er pålidelige	60+	69	30	1	0
	30-40	29	60	10	1
Har sociale færdigheder	60+	48	46	5	0
	30-40	33	60	7	0
Er engagerede	60+	46	48	5	0
	30-40	40	55	5	0
Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for dette	60+	43	45	11	1
	30-40	33	57	9	0
Er fleksible	60+	41	45	14	1
	30-40	23	61	18	1
Har mindre sygefravær	60+	38	44	15	3
	30-40	9	48	36	6
Er produktive	60+	31	58	11	1
	30-40	41	55	4	0
Har evnen til at håndtere et stort pres	60+	21	54	23	2
	30-40	25	59	15	1
Har ledelseskompetencer	60+	20	56	21	3
	30-40	14	63	21	1
Er kreative	60+	16	48	34	2
	30-40	34	59	6	1
Har et godt fysisk helbred og modstandskraft	60+	15	59	25	1
	30-40	35	57	7	0
Har viljen til at lære nyt	60+	14	50	34	1
	30-40	53	46	2	0
Behersker nye teknologiske færdigheder	60+	5	38	52	5
	30-40	56	42	2	0

Kilde: Per H. Jensen m.fl.: "Seniorarbejdsliv", Frydenlund 2020 (s. 194)

Undersøgelser om fordomme



Fra Ballisagers Rekrutteringsanalyse 2020

Aldersdiskriminering eller fordomme på tværs af aldersgrupper

Hvordan forholder de forskellige aldersgrupper sig til seniorer på jobmarkedet? Er der nogle barrierer, som seniorerne med fordel kan imødegå?

Tabel 19

Hvilke generelle barrierer ser du ift. ledige seniorers tilbagevenden til arbejdsmarkedet?

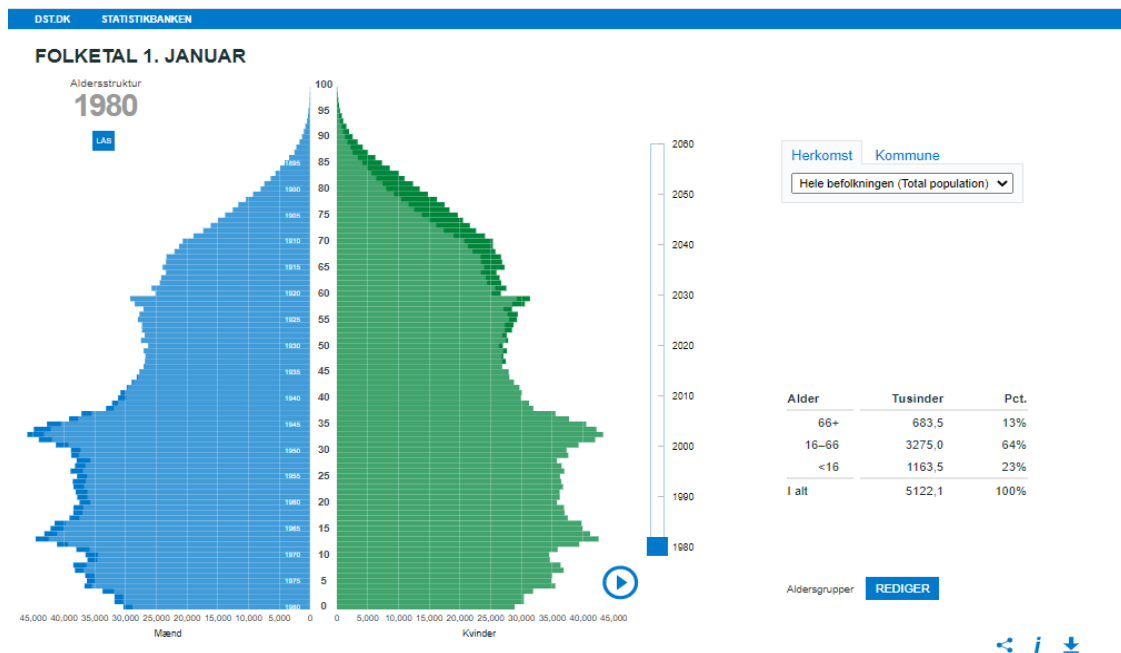
(max. 3 krydser)

	Total	18-40-årige	41-54-årige	55+
Deres lønniveau er for højt	27%	32%	25%	29%
De har sværere ved at lære nye ting	27%	42%	28%	17%
De er mindre produktive	7%	9%	7%	4%
De fokuserer selv på deres alder	17%	21%	16%	15%
Deres digitale kompetencer er ikke opdaterede	37%	43%	38%	32%
De søger primært opslåede jobs	8%	4%	7%	12%
De søger over deres kompetenceniveau	2%	3%	2%	3%
De søger under deres kompetenceniveau	7%	5%	6%	9%
Usikkerhed om pensionstidspunkt	14%	10%	16%	12%
Yngre medarbejdere er mere attraktive	8%	13%	8%	6%
Jeg ser ingen barrierer	32%	23%	32%	38%

Værd at bemærke ...

- b** 37% oplever, at seniorernes digitale kompetencer ikke er opdaterede. Det er især de 18-40-årige, der oplever det som et problem (43%).
- b** De 18-40-årige mener også, at seniorer har sværere ved at lære nye ting (42%). Det er der kun 17% af gruppen 55+, der også mener.
- b** Gruppen af 18-40-årige finder også yngre medarbejdere mere attraktive (13%) end de ældre respondenter.

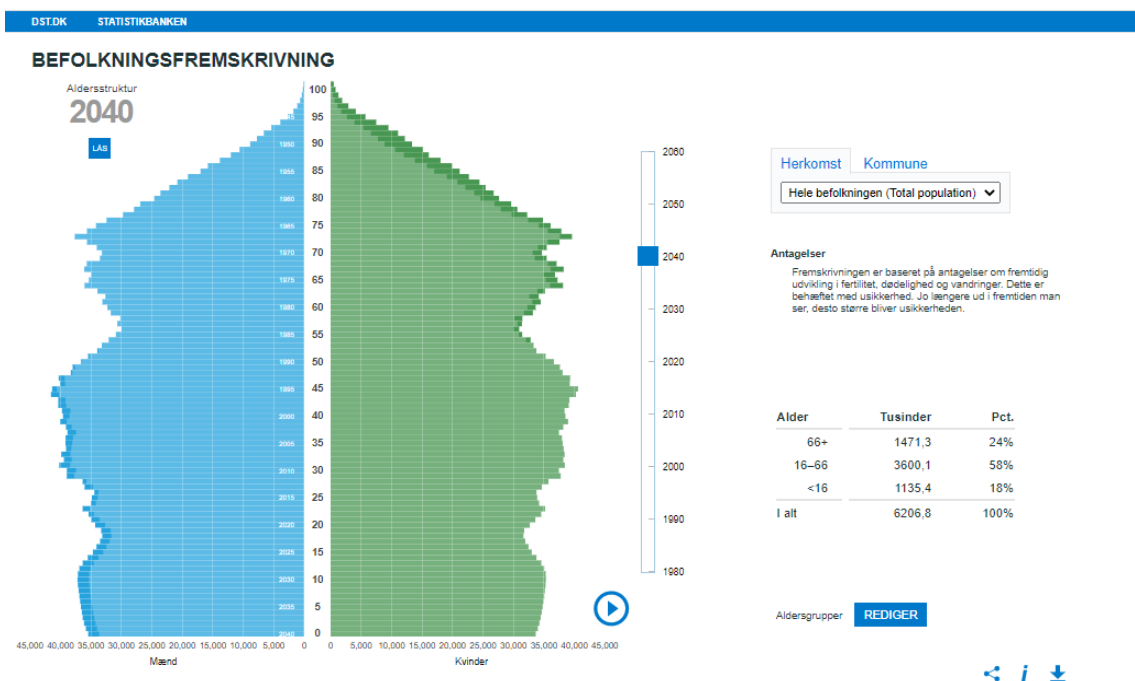
Befolkningsudvikling



Andelen af ældre er vækstet – og den vil blive ved med at vækste

Andelen af befolkningen over 66 år vil i 2040 udgøre næsten 24% - hvor den i 1980 kun udgjorde 13%. Den store ændring i befolkningens aldersmæssige sammensætning kan i store træk tilskrives større sundhed og et bedre sundhedssystem, som gør, at den danske befolkning lever længere. Derfor giver det god mening, at danskerne skal pensioneres senere.

I 2021 udgør andelen af de 50-67-årige 1,4 millioner mennesker.



Man kan se befolkningsudviklingen hos Danmarks Statistik:
<http://extranet.dst.dk/pyramide/pyramide.htm>

Erhvervsfrekvens



Hvordan har beskæftigelsen blandt seniorer udviklet sig i de senere år?

I Velfærdsaftalen fra 2006 blev det aftalt, at folkepensionsalderen skal stige i takt med forventningen om, at vi lever længere. Det blev besluttet, at en gennemsnitsdansker skulle kunne modtage folkepension i samme antal år, som man gjorde i 1995/96. Således vil folkepensionsalderen stige i takt med levealderen. Dog kan den højst stige 1 år hvert femte år.

I 2015 blev det besluttet at folkepensionsalderen for dem født i 1963 eller senere vil blive 68 år – og i 2020 er pensionsalderen for dem der er født i 1967 eller senere 69 år.

I samme periode (siden 2006) er flere seniorer blevet på arbejdsmarkedet. Dette kan aflæses på beskæftigelsesfrekvensen, hvor den især er steget blandt de 60-64-årige..

Alder	Beskæftigelsesfrekvens 2008	Beskæftigelsesfrekvens 2018
55-59-årige	78,8	79,1
60-64-årige	45,3	62,8

Kilde: Per H. Jensen m.fl.: "Seniorarbejdsliv", Frydenlund 2020

Hvis man sammenligner tabellen ovenfor med tabellen nedenfor kan det ses, at det er især blandt de 60-64-årige, at beskæftigelsesfrekvensen er steget.

		2008K4	2010K4	2012K4	2014K4	2016K4	2018K4	2020K4
Beskæftigelsesfrekvens	Alder i alt	76,1	71,5	71	71,8	72,7	74,2	74,7
	15-24 år	63	52,1	50,9	51,8	51,4	54,3	53
	25-34 år	84,1	78,2	76,3	74,6	74	76,8	77,4
	35-44 år	88,6	85	84,1	84	84,7	84,4	84,9
	45-54 år	87,5	83,7	83	84,1	85,2	85,2	85,5
	55-64 år	54,5	55,6	58,3	62,2	67	69,6	71,8

Kilde: Danmarks Statistik

Andelen af ældre, som kunne og ville arbejde, steg – men fik alle lov?

Det er sandsynligvis både beslutningen om at lade pensionsalderen stige samt måske seniorernes lyst og vilje til at blive på arbejdsmarkedet er afspejlet i beskæftigelsesfrekvensen – især den blandt de 60-64-årige.

Udviklingen har været gunstig på den måde, at man til en vis grad har kunnet absorbere det større antal af seniorer på arbejdsmarkedet. I dette scenario har det for mange været muligt at blive på arbejdsmarkedet. Samtidig fik de fremtidige seniorer at vide, at der ville være efterspørgsel efter arbejdskraft. Derfor fravalgte mange mennesker efterlønningen i forventning om, at der var arbejde – og at det var let at få.

Men: *Imidlertid kan de officielle beskæftigelses- og arbejdsløshedstal underdrive både arbejdsløsheden og seniorernes ønsker om beskæftigelse, idet der blandt de permanent tilbagetrukne kan forekomme en såkaldt "skjult" arbejdsløshed. Tidligere undersøgelser har således vist, at ca. 1/3 af efterlønnere ikke ville have trukket sig fra arbejdsmarkedet, hvis jobmulighederne havde været bedre. At seniorernes aktivitet som erhvervsaktive falder med den stigende alder kan med andre ord afspejle en form for resignation i forhold til beskæftigelsesmulighederne, den såkaldte "modløshedseffekt".* (Per H. Jensen m.fl.: "Seniorarbejdsliv", Frydenlund 2020)

Seniorers stamina i Sverige



I Sverige har man i en årrække set på, hvordan seniorerne i det svenske samfund har udviklet sig – om der er de nødvendige forudsætninger øge seniorernes deltagelse på det svenske arbejdsmarked.

De såkaldte H70-studierne har undersøgt den ældre del af befolkningen og har over årene opbygget stor viden om, hvordan omstændighederne for at ældes har ændret sig de sidste 50 år.

Man har over årene set på ændringerne i:

Sammensætning af sektorer, boligvilkår, uddannelse, arbejdstid og arbejdsforhold, og i sundheds- og sygeplejen.

I rapporten "70 år det nye 50" konkluderer man:

Adfærd, der er vigtig for helbredet, har også ændret sig. I store dele af det 20. århundrede havde vi en "ryge-epidemi", der ikke aftog før slutningen af århundredet.

Flere mennesker begyndte at træne og spise sundere mad i den sidste del af det 20. århundrede. Alle ovennævnte faktorer påvirker, hvordan aldring forløber.

De, som blev født i begyndelsen af århundredet, var betydeligt mere nedslidte og påvirket af forskellige negative faktorer, da de nåede pensionsalderen. I årgangene, som var født i 1901–02, overlevede kun 60 procent af kvinderne og 52 procent af mændene op til 70 års alderen. For personer født i 1944 var de tilsvarende tal er 83 procent for kvinder og 76 procent for mænd. Prognoser siger, at disse mennesker vil leve betydeligt længere efter 70 år sammenlignet med tidligere generationer af ældre.

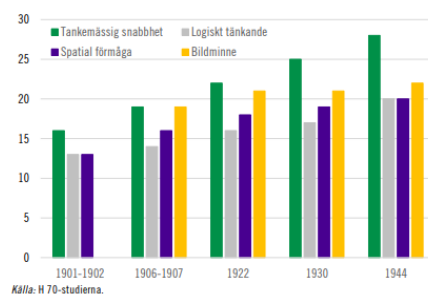
Dette vil påvirke pensioner såvel som fremtidige omkostninger til pleje af skrøbelige ældre.

H70-undersøgelserne viser, at de fleste ældre i dag kunne arbejde længere. Dette er også vigtigt, hvis samfundet kan drage fordel af det de erfaringer, der er tilgængelige i den ældre befolkning. Endeligt er det vigtigt at påpege, at aldring ikke er retfærdig, og for nogle grupper med tungt arbejde er muligheden for at arbejde længere begrænset.

Kilde:

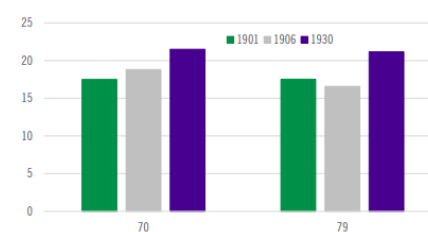
[Rapport 70 år det nye 50, Delegationen för senior arbetskraft](#)

Figur 3 Medelværdien af kognitive testresultat hos 70-åringar
Procent



Källa: H70-studierna.

Figur 6 Verbal förmåga i 70 och 79 års ålder



Källa: Thorvaldsson (2017).

De svenske undersøgelser viser, at der intet til hinder for, at gruppen af seniorer kan deltage aktivt og på lige fod med andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet.

Danske A-kasser: Ledige seniorer bliver fanget af dårlig økonomi



NYHED

13. januar 2020

Ledige seniorer kommer i klemme

Mange ledige seniorer, der har mistet dagpengene, ender i et økonomisk vakuum, hvor de hverken har en lønindkomst eller ret til offentlige ydelser. Det viser en opgørelse fra Danske A-kasser. Danske A-kassers direktør Verner Sand Kirk forudser, at gruppen desværre bliver markant større i fremtiden



Tæt på hver tredje af de 50-59-årige, der mistede dagpengeretten i 2018, havde hverken en lønindkomst eller en offentlig ydelse at leve af, seks måneder efter de faldt ud af dagpengesystemet.

Det samme gælder for næsten hver fjerde af de 60-64-årige. Det viser en ny opgørelse udarbejdet af Danske A-kasser med udgangspunkt i tal fra Jobindsats.

Danske A-kassers direktør Verner Sand Kirk ser med bekymring på den udvikling, der kommer i kølvandet på, at pensionsalderen hæves støt samtidig med at efterlønnen udfases.

- Der er desværre en gruppe mennesker her, der ender i et økonomisk vakuum, hvor de hverken har udsigt til at få et job, og de samtidig skal kigge langt efter pensionen. Det kan fx skyldes aldersforskrækkede arbejdsgivere, og også at helbredet måske ikke er, hvad det har været. Det kan udvikle sig til et privatøkonomisk mareridt for dem, og desværre tyder det på, at gruppen bliver større, siger Verner Sand Kirk, der forklarer, at årsagen til at gruppen bliver større i fremtiden er, at statistikken over mistet dagpengeret ikke medregner personer, der går på efterløn inden en måned efter, de har mistet dagpengene.

- Derfor opererer vi med et mørketal her, hvor antallet af seniorer, der mister dagpengene, reelt er større end det står anført i statistikken i dag. Og så giver det jo desværre sig selv, at jo færre der over årene får adgang til efterløn, jo flere vil stå uden forsørgelse.

Seniorer kan risikere at skulle hutle sig frem



12. januar 2020

POLITIKEN

En støt stigende gruppe af ledige ældre er fanget i en økonomisk sump

Ledige seniorer lander i stigende grad i et økonomisk ingenmandsland, hvor de hverken kan få dagpenge, folkepension eller andre offentlige ydelser, selv om de ikke har noget job og fast løn. Et nyt proletariat er ved at tage form, mener professor.

► AUTOMATISK OPLÆSNING



Et stigende antal ledige seniorer falder ud af dagpengesystemet uden at have et job og uden at være i nærheden af folkepensionen. Dermed må de klare sig selv, uden nogen løn eller offentlig forsørgelse.

»Vi er flere, der har advaret politikerne om, at vi risikerer at få et proletariat af seniorer, der hverken har en lønindkomst eller en offentlig ydelse, når de ryger ud af dagpengesystemet«.

»Da man besluttede at udfase efterlønnen, var filosofien jo, at alle og enhver kan få et job, bare de er nogenlunde raske. Men vi ved, at mange seniorer har svært ved at få et nyt job, hvis de bliver ledige. Nogle er direkte uønsket på grund af deres alder eller manglende kompetencer. Hvad skal de gøre? De har ikke nogen efterlønsordning. De må vente længere og længere på folkepensionen. Og det er næsten umuligt at få kontanthjælp«, siger Per H. Jensen.

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd må de ledige seniorer, der ikke har nogen forsørgelse, klare sig med småjobs og ved at trække på deres private pensionsopsparing.

»Men det er en dum og dyr løsning, for så mangler pengene jo, når de bliver pensionister«, siger Erhvervsrådets direktør, Lars Andersen.

»Det er en kæmpe udfordring, at nogle seniorer kan komme så langt væk fra arbejdsmarkedet, at det fører til en social deroute. Her er virkelig brug for, at virksomheder og arbejdsgivere tager deres ansvar alvorligt. Det er komplet uforståeligt, hvordan nogle arbejdsgivere kan påstå, at det er så svært at finde arbejdskraft, at man er nødt til at finde den billigt i udlandet - samtidig med at man siger farvel til seniorerne og ikke ønsker at ansætte dem igen«.

Ifølge Peter Hummelgaard er der behov for at »få fat i kraven« på nogle af de virksomheder, der frasorterer seniorerne.

Nedsættelse af dagpenge, hvis man tager småjobs



Danske A-Kasser

DEBATINDLÆG

5. februar 2021

Grotesk paradoks at straffe ledige for at tage småjob

Beskæftigelsesministeren må forhindre, at ledige mister tusindvis af kroner i dagpenge, fordi de tager småjobs, mener Danske A-kassers formand, Eva Obdrup, som opfordrer politikerne til at løse problemet nu. Læs Eva Obdrups indlæg, som er bragt i Altinget.



Af Eva Obdrup, formand for Danske A-kasser

Du kan som ledigt medlem af en a-kasse risikere at få mindre udbetalt i dagpenge hver måned, end du ville få i kontanthjælp. Og hvad er så 'forbrydelsen' for at blive straffet økonomisk på den måde? Tjah – det er, at du har haft småjobs, vikariater og lignende. Det lyder helt urimeligt, og det er det også.

Vi har simpelthen sager i a-kasserne, hvor medlemmer – ofte imens de har søgt efter et fast arbejde - har taget småjob, vikariater og lignende. Hvis de så atter bliver ledige, når fx vikariatet udløber, og skal 'genindplaceres' i systemet - som det hedder -, så skal de have beregnet ny dagpengesats. Og det er her filmen knækker, og paradokset med at blive straffet for at arbejde viser sig.

3Fs artikler: Dagpengefælden



Derfor skal du læse om hullet i dagpengesystemet i dit fagblad

Det skal altid betale sig at tage arbejde. Også job på få timer og vikararbejde. Det var et af målene med den store dagpengereform i 2017. Men hundrevis af ledige, der netop har jobbet, som der blev sagt, har betalt en høj pris. De er røget ned på urimeligt lave dagpengesatser. På fjerde år kæmper a-kasserne for at få reglerne ændret. Imens kan du måske nogle af reformens ofre – Kim, Birthe, Lollita, Bent og Vivi.



19.2021
FAGBLADET 3F

SIKKERHEDSNETTET DER FORSVANDT

- Dagpengemodtagere, der tager vikariat, mister op til 10.000 kroner om måneden.
- Bent og Lollo andre rent af hul i dagpengesystemet.



STRAFFET FOR AT GØRE DET RIGTIGE

De tager vikariat. De tager småjob. Alligevel bliver de straffet økonomisk. Dagpengereglerne har et hul på fjerde år – og siden er flere hundrede uheldige faldet lige ned i det.

Tekst: Helene Østergaard
Illustration: 3F.dk
Lena Petersen
www.peteresen123.dk

Foto: Robert Altormanna
Michael De Rommelsen
Claus Bach
Jensine Biele
Kristoffer Juel Poulsen

DAGPENGEFÆLDEN

D

EHAR BRUDT af deres opsparing. Købt datovarer i supermarkedet. Spinket og sparet. Grædt og udsat behov.

Vivi, Bent, Birthe, Kim og Lollita er almindelige lønmodtagere, som har taget det arbejde, de kunne få i jagten på titteer nok til en ny dagpengeperiode. Alligevel er de blevet straffet den dag, de fik brug for dagpenge.

De har gjort som forventet – taget småjob og vikartimer – men er endt med at miste tusindvis af kroner. Både Kim og Lollita har mistet omkring 10.000 kroner om måneden.

For efter den store dagpengereform fra 2017 har cirka 1.000 ledige årligt fået lavere dagpenge, end de fik før. Nogle af dem endda væsentligt mindre end den højeste sats på 19.322 kroner om måneden. En af pointerne med den nye reform – at det altid skal være en fordel at tage små

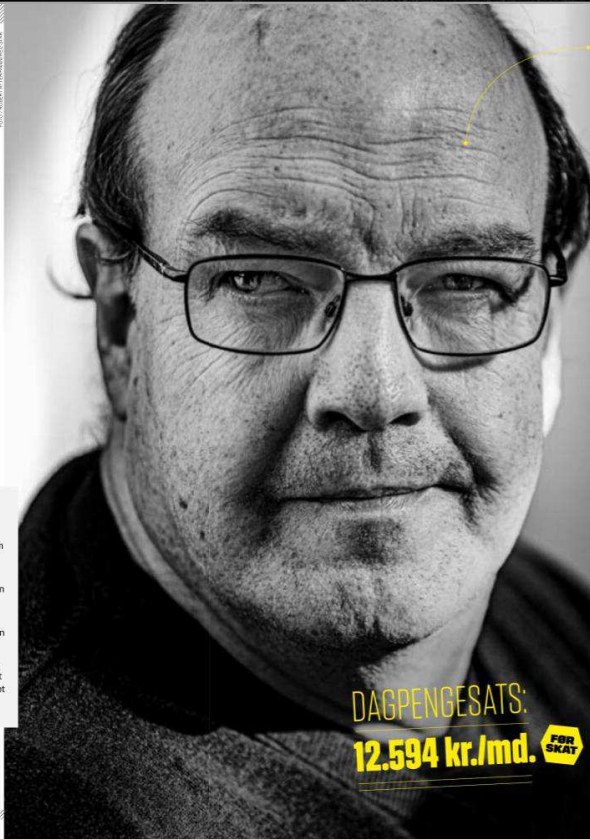
Sådan fungerer dagpenge

19.322 kroner er den højeste dagpengesats (for skat), som du kan få om måneden, hvis du er medlem af en a-kasse og opfylder betingelserne for at få dagpenge. Den gælder for fuldtidsforsikrede.

243.996 kroner er det, du skal have tjent i alt indtjen for tre år for at få dagpenge, mens du har været medlem af a-kassen.

Du kan som hovedregel få **dagpenge i to år**, men kan få forlænget perioden, hvis du har haft løntimer.

1.924 timer er det timetal, du skal have arbejdet for at oplyne en ny dagpengeperiode. Samtidigt med at du får en ny dagpengeperiode, skal du have beregnet en ny dagpengesats.



BENT GIVER IKKE GAVEN I ÅR

Bent Jensen får på 7. måned under 13.000 kroner i dagpengesats. Økonomien er blevet et puslespil.

Efteråret 2020 siger den 56-årige Bent Jensen til sin søster: "Der bliver ingen julegaver fra min side i år." For siden Bent Jensen 1. september er røget 6.500 kroner ned i månedlig indtægt, har der ikke været meget at rutte med.

– Jeg har også en neve og en niece, som måtte undvære fødselsdagsgaver i starten af året. Min egen fødselsdag forjorde jeg heller ikke. Det var der ikke penge til, fortæller Bent Jensen.

Bent Jensen arbejder indtil 2018 hos Olobo Plast i Skjern, hvor han har været i knap 23 år. Men da dele af produktionen flytter til Polen, bliver han afskediget sammen med fire kolleger og ryger på dagpenge 16. april – den højeste sats, som er på lidt under 20.000 kroner om måneden.

Bemærk hurtigt får han dog et fire måneders vikariat hos Flenssted, der er kendt for deres kartofler i alle afskygninger. Også 2019 og 2020 byder på flere små vikariat, som han tager.

I 2020 skal han have beregnet en ny dagpengesats. Det skal han, fordi han nu har haft nogle vikariat. Men han tror ikke rigtig på det tal, som brevet afsierer: 12.594 kroner om måneden – får skat.

– Jeg havde da aldrig drømt om, at jeg ville få så lav en sats. Hvis jeg ikke havde vikariat, var jeg bare fortsat på den hele dagpengesats. Det giver jo ingen mening, siger Bent Jensen.

Privatøkonomien har siden været lidt af et puslespil. Bent Jensen går efter de gode tilbud og prøver at få tingene til at stå til. Han tror senere i et svareresselskab Lymø mellem Tarm og Vardø, som han gerne vil have udsikket til noget større, men de planer er udsukket. Om fradaggen tager han forts sin søster i Vardø og får aftensmad. Og når det bliver søndag, går turen til den anden søster i Grimstrup med samme formål. Det hjælper også lidt på et trangt budget.

Han søger job hele tiden og gør alt for at komme ud af sin dårlige situation. Heldigvis har han udsigt til noget fast ganske snart. Men at være på lav dagpengesats på nu 7. måned har også været mere end rigeligt.

– Hvis jeg undfandt at tage vikarjob, var jeg aldrig røget på den lave sats. Det er irriterende, at man bliver straffet bagefter, når man faktisk gør det, de beder om, nemlig at tage det arbejde, man kan få, siger Bent Jensen.

DAGPENGE SATS:
12.594 kr./md. **PER SKAT**

Hvor stort er "mørketallet"?



Hvor stort er "mørketallet" – altså antallet af dem, som

- er røget ud af dagpengesystemet og forsørger sig selv?
- er ramt af "modløshedseffekten", hvor de har opgivet at få et job?
- prøver at etablere egen virksomhed i håbet om, at den sikrer dem et job og en indtjening?

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd er kommet med et bud. Måske er den reelle ledighed dobbelt så stor? Er det ikke ærgerligt, når der i "mørketallet" kunne være mennesker, som kunne bidrage på danske arbejdspladser?



Arbejdsløshed

297.000 ønsker et arbejde, men har ikke et

Hvor høj er arbejdsløsheden i Danmark? Én metode for at finde svaret er at tælle antallet af dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Men hvad så med de arbejdsløse, som ikke modtager ydelser? En anden tilgang er at lave spørgeskemaundersøgelser, hvor gruppen af arbejdsløse bliver afgrænset som alle, der ønsker et arbejde, søger aktivt og kan begynde på et arbejde inden for kort tid. I den opgørelse behøver man ikke modtage en ydelse, men hvad med dem, som ønsker et arbejde, men som ikke kan begynde før om en måned? Eller dem, som har mistet håbet om at finde et job, og derfor ikke søger aktivt?

af cheføkonom Erik Bjørsted

22. december 2020

Analysens hovedkonklusioner

- Ledigheden kan opgøres ved at tælle hvor mange, der modtager dagpenge eller kontanthjælp. Det kalder man for nettoledigheden. Nettoledigheden var i tredje kvartal 2020 på 126.300 fuldtidspersoner.
- Lægges de aktiverede til nettoledigheden, får man bruttoledigheden, som i tredje kvartal 2020 var på 139.600 fuldtidspersoner. I nettoledigheden og bruttoledigheden får man dog ikke talt arbejdsløse, som ikke modtager nogen ydelse, med.
- Arbejdsløse kan også afgrænses, som alle der 1) ønsker et arbejde, 2) søger aktivt og 3) kan starte inden for kort tid. Man behøver ikke modtage en ydelse, men man skal svare "ja", til alle tre spørgsmål. I tredje kvartal 2020 var der 191.000, som opfyldte de tre kriterier.
- Men hvad med dem, som ønsker et arbejde, men ikke kan begynde inden for kort tid, eller som ikke søger aktivt - måske fordi de har opgivet håbet om at komme i arbejde?

Niels måtte ufrivilligt på efterløn: Søgte 380 job og blev kun kaldt til to samtaler

"Arbejdsmarkedet har ikke taget imod de kvalifikationer, jeg har. Det er jeg selvfølgelig selv ked af, men det er også et kæmpe spild for samfundet, at man ikke ser værdien i seniorer", siger Niels Elbæk, der oplever at blive valgt fra på grund af alder.

Akademikerbladet

10. marts 2020

Akademikerbladet

Knap hver tredje ældre tvinges ud af arbejdsmarkedet

Sygdom, ledighed og mistrivsel er de største årsager til, at knap hver tredje af seniorerne bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet. Ifølge forsker risikerer man at skabe et nyt prekariat af det grå guld.

17. oktober 2019

Tvangshævelse af pensioner



POLITIKEN DANMARK > SAMFUNN POLITIK UDDANNELSE KVINDENAVN UNDERVISNINGSPRISEN REDIGERET MENU Høi 0 Køb abonnement

Ledige tvunget til at hæve pensionen: »Hvad skal jeg så leve af som gammel?«

Ledige på kontanthjælp tvinges til at hæve pensionen og leve af den, selvom det udløser brandbeskatning; samtidig bliver de pålagt at bygge ny pensionsordning op i det, ekspert kalder et absurd regelsammenstød.

AUTOMATISK OFLÆSNING



DANMARK 2. MAJ 2021 KL. 18:42



MICHAEL OLSEN
Journalist

»Hvis det her er en strafaktion, så er det godt nok en af de kyniske. Det vil jeg simpelthen ikke finde mig i.«

Dette er et skræmmende eksempel på, hvor galt det kan gå, når det politiske system går for vidt i klappagten på ledige.

Hvis politikerne skal leve op til parolerne om, at "pengene har det bedst i borgernes lommer" og "det skal betale sig at arbejde" – så bør man ændre på denne praksis, som slår alt itu for den ramte borger.

Når man ser på, hvem der bliver tvunget til at hæve pensionen, er det mennesker, som allerede har været i job i en årrække, og de har sandsynligvis ikke har været en last for systemet.

Hvis man beder en seniorperson om at hæve pensionen – hvordan skal vedkommende kunne nå at samle en lignende formue sammen igen?

FAKTA

Om tvangshævning af pensioner

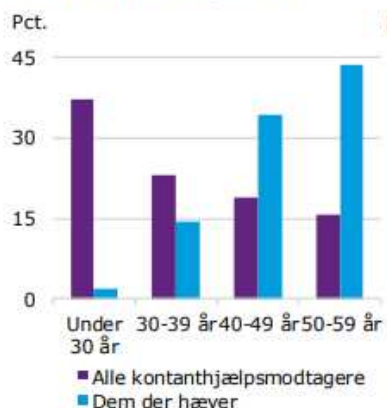
- Har du været på kontanthjælp mere end seks måneder, og har du en pensionsopsparing på mere end 50.000 kroner, kan du blive pålagt at tvangshæve pensionen og leve af den, inden du igen kan få støtte.
- Beløbsgrænsen er 100.000 kroner for en eventuel ægtefælle eller partner.
- Omkring 1.000 personer hævdede i perioden 2017-2019 i alt 200 millioner kroner i pensioner, der var tiltænkt alderdommen. Heraf blev 110 millioner betalt i afgifter til staten.
- I gennemsnit har hver person hævet 180.000 kroner, eller rundt regnet halvdelen af deres samlede pensionsformue.
- Kontanthjælpsmodtagere, der hæver deres pension i tid, er typisk personer i aldersgruppen 40-60 år. Når pensionen hæves før tid, skal der betales 60 procent i skat af det hævdede beløb.

Kilde: Forsikring & Pension

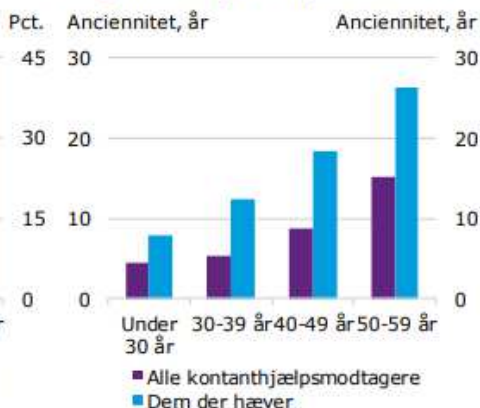
Tvangshævelse af pensioner



Figur 6. Personer, der hæver, er i sidste del af arbejdslivet



Figur 7. Personer, der hæver, har lang historik på arbejdsmarkedet



Anm.: Arbejdsmarkedsanciennitet er opgjort på baggrund af årlige ATP-indbetalinger. Fra 1997 er ancienniteten beregnet via ATP-satsen. Før 1997 er der anvendt en kumulativ variabel over erhvervs erfaring i deres primærstilling, bl.a. på baggrund af ATP-bidrag, som er dannet af Danmarks Statistik.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata.

Det kan have store konsekvenser for levestandarden som pensionist, hvis man kun har folkepensionen og ATP at leve af. Det kan blive konsekvensen for kontanthjælpsmodtagere, som kan blive tvunget til at hæve deres pension i utide. Når hele eller dele af pensionen bliver hævet før pensionsalderen, mister kontanthjælpsmodtagerne pensionen, som med renters rente skulle have sikret forsørgelsen til alderdommen. Tilmed skal man betale en ekstra høj strafafgift på 60 pct. af pensionen, fordi den hæves i utide. Mange må derfor starte forfra med at spare op til pension – og ofte kun 5-10 år før folkepensionsalderen. De når ikke at få sparet det hele op igen. Det bliver økonomisk sværere for dem at forlade arbejdsmarkedet, hvis de tidligere har fået deres pensionsopsparing tvangshævet.

Notatet fra Forsikring og Pension [viser](#) bl.a.

- Der tegner sig et billede af, at gruppen, som bliver tvunget til at hæve deres pensioner i utide, er en særlig gruppe, der ikke ligner de øvrige kontanthjælpsmodtagere.
- Kontanthjælpsmodtagere, der hæver deres pension i utide, er typisk personer i aldersgruppen 40-60 år. Deres gennemsnitsalder er 48 år, mens de øvrige kontanthjælpsmodtagere i gennemsnit er 36 år.
- De har modtaget kontanthjælp i relativt kort tid sammenlignet med de øvrige kontanthjælpsmodtagere. Det kan hænge sammen med, at de efter 26 uger på kontanthjælp kan tvinges til at hæve deres pension og først få kontanthjælp igen, når de har levet af pensionspengene.
- Det er personer, som har haft en større tilknytning til arbejdsmarkedet end andre kontanthjælpsmodtagere. Deres anciennitet på arbejdsmarkedet er ca. dobbelt så høj som for andre kontanthjælpsmodtagere.

Beregning af langtidsledighed ved hjælp af kunstig intelligens?



Flere steder i den offentlige sektor ser man på mulighederne for at anvende kunstig intelligens til sagsbehandling. Det giver god mening, når der er tale om ensformige og ensartede dele af opgaveløsningen. Men man skal hele tiden holde sig etikken for øje.

- Kunstig intelligens kan bruges til opgaver, hvor der er mange ensartede manuelle og rutineprægede delelementer i en opgaveløsning. Men kunstig intelligens må ikke anvendes i tilfælde, hvor der skal en menneskelig vurdering henover opgaveløsning.
- Kunstig intelligens gør, at delelementerne i opgaveløsningen udføres på baggrund af information og data fra fortiden. Det lyder besnærende, hvis man kan beregne hvilke vilkår og hændelser, der bestemmer, hvem og hvornår man bliver langtidsledig. Men det er også uhyggeligt, hvis man bruger fortidens data til at bestemme opfattelsen og forventningerne til en gruppe mennesker.
- Hvordan vil man sikre sig imod uforudsete hændelser i markedet som coronakrise og massefyringer i corona-ramte erhverv? Så virker data, som bruges i beregningsmodellen ikke længere.
- Hvordan vil man motivere folk til at rejse sig igen, hvis man fortæller dem, at deres skæbne er beseglet på baggrund af fortidige data?

ING/VERSION 2

Ny forskning: AI på jobcentre er ikke god erstatning for mennesker



(Illustration: STAR)

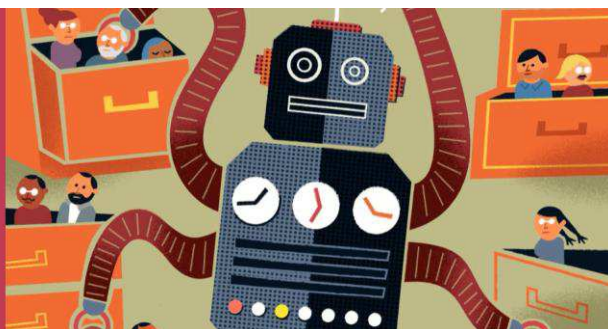
Det kan blive problematisk at bruge AI-teknologier til at forudsige langtidsledighed blandt kontanthjælpsmodtagere, viser ny dansk forskning.

Artikler om kunstig intelligens til at forudsige langtidsledighed



Det offentlige er begyndt at lege med kunstig intelligens. Og har tvunget kommunerne til at tænke ret dybe tanker

Der eksperimenteres på højtryk med algoritmer, som skal kunne udregne alt fra din risiko for at blive syg eller langtidsledig til dit næste job.



Zetland_

14. januar 2021

COMPUTERWORLD

CIO

PREMIUM

IT-JOB

EKSPERTEN

FORSIDE

DIGITALISERING

FORRETNINGS SOFTWARE

TOP 100

TELE & MOBIL

PC'ER & HARDWARE



Ny forskning: Kunstig intelligens på jobcentrene er ikke en god erstatning for menneskelige vurderinger

Kunstig intelligens er afprøvet i flere kommuners jobcentre som led i sagsbehandling af ledige borgere. Men ny forskning viser, at personlig behandling bliver svært at erstatte med algoritmer.

27. april 2021 kl. 07:30



Så svært er det at blive nyansat, hvis man er ledig og over 55 år



Et fastlåst arbejdsmarked – for de ældste

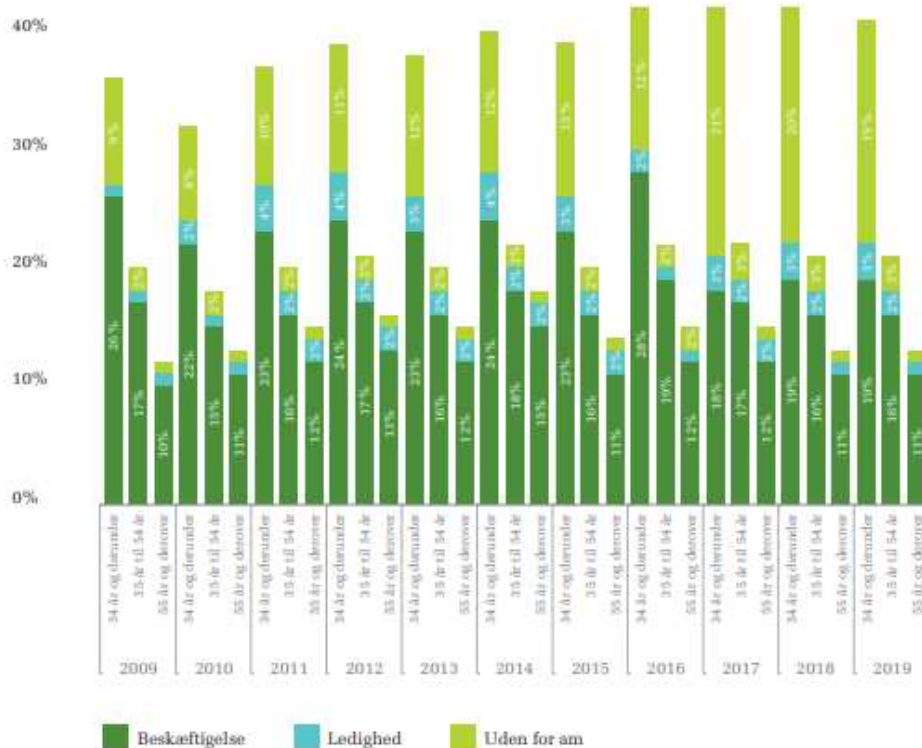
Analysen viser, at de unge har en langt højere mobilitet på arbejdsmarkedet end de øvrige aldersgrupper og skifter flittigere job. Blandt de unge i 2019 var over 40% nyansatte – dermed havde kun 60% det samme job som året før. Omtrent halvdelen var nyuddannede eller kom uden for arbejdsmarkedet, mens den anden halvdel kom fra et andet job. 3% af nyansættelserne kom fra tidligere ledighed. I slutningen af perioden stiger andelen af nyansættelser til nyuddannede, hvilket tyder på, at danske arbejdspladser i højere grad har ansat nyuddannede.

Analysen viser store forskelle i mobilitet mellem aldersgrupperne. Mobiliteten er eksempelvis langt højere for gruppen, der er mellem 35 og 54 år, end for ansatte over 55 år, men stadig kun halvdelen sammenlignet med gruppen under 34 år. I 2019 blev 223.500 personer nyansat, hvilket svarer til godt 20% – mens 80% var ansat på samme arbejdsplads som året før. Af de nyansatte kom størstedelen fra tidligere beskæftigelse, mens kun 2% var ledige året før.

Ser man på dem over 55 år er billedet et ganske andet. Gruppen over 55 år har en langt lavere mobilitet end resten af arbejdsmarkedet, og ca. 9 ud af 10 var på samme arbejdsplads som året før i 2019. Kun ca. 13% var nye på arbejdspladsen (mod de ca. 24% for hele arbejdsmarkedet). Langt størstedelen af nyansættelserne – 11% – kom fra en anden arbejdsplads, mens kun 1% kom fra ledighed.



Figur 2. Nyansættelser på hele arbejdsmarkedet fordelt på status året før ansættelsesforholdet og aldersgruppe.



Aldersdiskrimination i Danmark

KMD-sagen



COMPUTERWORLD



KMD's hemmelige ansættelsesplan bryder forskelsbehandlingsloven: Se Prosa's besked til medlemmer der har fået mistænkeligt jobafslag

Prosa søger kontakt til de medlemmer, der har en mistanke om at være ramt af reglerne i KMD's hemmelige ansættelsesplan, der kræver en særlig begrundelse for at ansætte nye medarbejdere over 36 år.

9. maj 2019 kl. 13.52



Uddrag fra artikel i Computerworld:

"Toplevelsen i KMD har siden 2018 forbudt organisationen at ansætte kandidater over 36 år. Det afslørede Computerworld i denne uge. Derfor opfordrer PROSA nu medlemmer, der mistænker at have fået jobafslag på baggrund af deres alder, til at kontakte PROSA's jurister, der vil se på, om der er grund for en erstatnings sag," skriver Prosa i meddelelsen, der fortsætter:

"KMD's ansættelsesplan er i strid med forskelsbehandlingsloven. En erstatnings sag vil kunne føres, hvis det kan sandsynliggøres, at en ansøger er blevet afvist på grund af sin alder."

PROSA

Fagforeningernes rolle, Arbejdsmarkedet

06. februar 2020 kl. 13:27

Medlem fik 20.000 kroner i forlig



Illustration: Mikkel Henssel

PROSA har indgået forlig med KMD. It-giganten kunne ikke bevise, at der ikke var tale om aldersdiskrimination, da et medlem fik afslag på et job, han var blevet opfordret til at søge.

Aldersdiskrimination i Danmark Finansministeriet



POLITIKEN

23. februar 2020

»Ligner en skandale«: På 4 år har Finansministeriet ansat én medarbejder over 50 år

Det er så sjældent, at ministerier ansætter medarbejdere over 50 år, at det ligner en skandale, mener eksperter. Skatteminister Morten Bødskov er overrasket og vil ansætte flere seniorer.

AUTOMATISK OPLÆSNING



Foto: Anders Merrild

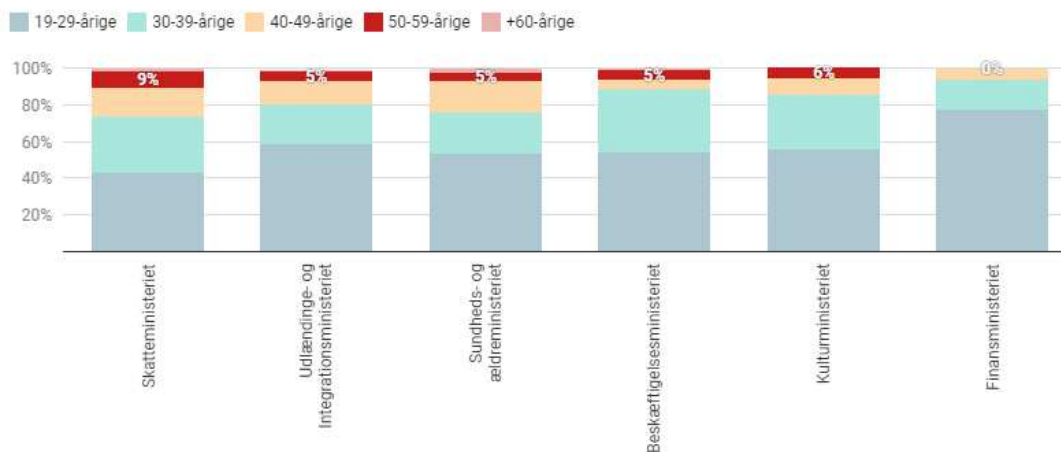
57-årige Stefan Katic har forgæves forsøgt at blive genansat, efter at han i 2018 mistede sit job i Udenrigsministeriet. Han og andre over 50 år er uvelkomne på statslige arbejdspladser.

Akademikerbladet

24. februar 2020

Minister: "Vi har et problem"

Ministerierne ansætter kun få ansatte over 50 år



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Vi har samlet en række historier – mest fra mennesker, som har mærket aldersdiskriminationen på egen krop. Der er også en udtalelse fra en HR-chef, som forholder sig til 50+-temaet.

Alle de medvirkende er modige. Der er stor skam forbundet med det at blive arbejdsløs. Den er om muligt større, når man er over 50 år og i mange år har deltaget aktivt på arbejdsmarkedet og bidraget med ens kunnen, har brugt sine evner til fulde og undervejs har skabt resultatet.

Der er enkelte, som gerne vil bidrage, fordi der er flere, som her stikker hovedet frem og fortæller deres historie. Som en siger: "Så tager jeg en for holdet og fortæller min historie og om, hvordan jeg ser verden som 50+".

Derfor har vi valgt at præsentere disse modige mennesker med et billede, deres navn og alder. Undervejs krydrer vi med opslag fra LinkedIn eller historier i pressen samt enkelte scener med eksempler på ordvekslinger, som mange over 50 har oplevet.

Der er stor skam forbundet med det at blive arbejdsløs. Den er om muligt større, når man er over 50 år.

Som en siger: "Så tager jeg en for holdet og fortæller min historie"

Scene 1: Til samtale med direktør og HR

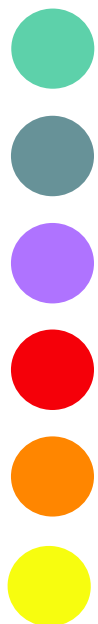
Det 3. spørgsmål til samtalen: "Hvor gammel er du? Det står ikke i dit cv... Ikke at det betyder noget..."

Jeg tænker: "Øhh nå, men hvorfor spørger du så?"

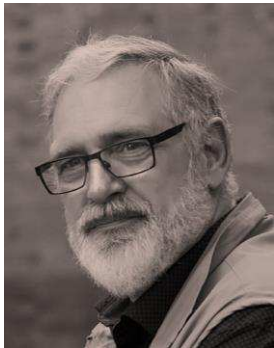
Scene 2: Afslutning af samtalen ca. 1 time senere

"Ja, det er jo et job, hvor jeg leder efter en xx-direktør som skal være her ikke bare i 5 eller 8 år, men 15 år".

Jeg tænker: "Øøøh nå, men når jeg nu er 56, så er jeg her jo nok ikke om 15 år... Så måske jeg bare ikke er relevant til denne stilling... Men træls måde at kommunikere på".



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Finn er den 62-årige uddannede maskinmester, som stoppede i stillingen som fabrikschef, da den fabrik, han havde opbygget for en dansk virksomhed i Kina, blev solgt til kinesiske investorer.

Da han også har undervisningserfaring, har han en meget bred viden om bl.a. praktisk og teoretisk viden om opbygning af fabrikker og teknologi.

Da han kom hjem til Danmark, var det svært for ham at få arbejde selv efter to år, til trods for at han kunne arbejde i hele landet.

Dagpengeperioden er ved at løbe ud – og han må sælge det sommerhus, som han bor i, inden han kan få hjælp fra samfundet igen.

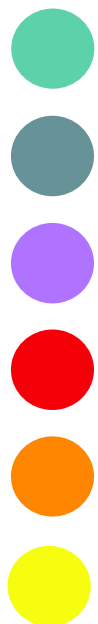
Stoppede i stillingen som fabrikschef, da den fabrik, han havde opbygget for en dansk virksomhed i Kina, blev solgt til kinesiske investorer

Da han kom hjem til Danmark, var det svært for ham at få arbejde.

Se filmen om Finn



Hør podcasten om Finn



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Jette, 62: Mit sidste job startede med et barselvikariat. Efter 1 ½ år blev jeg fastansat, fordi jeg klarede mit job rigtig godt – det var ros med ros på. Alle var tilfredse med min indsats.

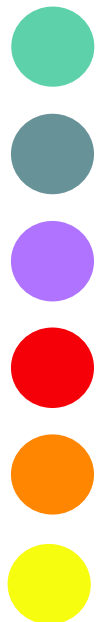
Desværre stoppede min chef, som ansatte mig. Nye vinde blæste i afdelingen. Jeg blev erstattet af yngre og mindre erfarne kræfter, som jeg oplærte til mit job, inden jeg blev sagt op.

I forbindelse med min opsigelse tog fagforeningen fat – og der blev indgået et forlig på grund af uberettiget opsigelse. Jeg fik 1 ½ månedsløn – men jobbet beholdt jeg ikke, og virksomheden slap nemt.

Min økonomi er ikke til, at jeg kan gå tidligt på pension, så jeg forventer at blive ved med arbejde ud over pensionsalderen. Nu er situationen sådan, at selvom jeg har erfaring og kompetencer, lander jeg kun kortvarige jobs, som ikke giver den samme løn. Ferie er total no-go. Jeg udskyder tandlægeregningen, så jeg har penge til uforudsete udgifter.

Jeg blev erstattet af yngre og mindre erfarne kræfter, som jeg oplærte til mit job, inden jeg blev sagt op.

Der blev indgået et forlig på grund af uberettiget opsigelse. Jeg fik 1 ½ månedsløn – men jobbet beholdt jeg ikke, og virksomheden slap nemt.



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



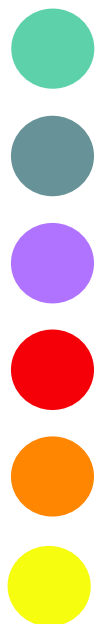
Michael, 60: Jeg har mange års ledelseserfaring. Jeg tænker ikke over det, det er bare helt naturligt at jeg tager ansvaret. Jeg kan godt lide at skabe en kultur, hvor mine kolleger har det godt sammen. Hvor der er tillid til hinanden og hvor der er plads til at den enkelte kan udfolde sig. Og det har jeg ord for, at jeg kan.

Egentlig er jeg uddannet civilingeniør med biokemi som speciale – men tidligt i min karriere opdagede både jeg og mine omgivelser, at jeg var god til at lede. Jeg har ikke ansatte, men kollegaer med forskellige opgaver, evner og styrker, det er sådan jeg tænker. Med høj vidensdeling og outsourcing af roller/ansvar til mine kollegaer forstærker vi vores udtryk.

Jeg har fra tidligere job en stor positiv erfaring med hvordan den diversitet, jeg skabte, øgede både arbejdsglæde og indtjening. Jeg har på fornemmelsen, at mange ledere i dag har et stort fokus på performance. Det er også vigtigt – men jeg mener, det er endnu mere vigtigt at holde fast i virksomhedens værdier og skabe et klima af tillid, som styrker både kollegaernes udvikling og virksomhedens bundlinje, så ledelse bliver til lederskab.

Faktisk tror jeg, at der vil være større fokus på værdibaseret ledelse, når vi skal have succes med at lede fremtidens kollegaer, der gerne søger en mening med, hvad de beskæftiger sig med. De vil spørge "Hvorfor" – det spørgsmål tør og kan jeg hjælpe med at besvare.

Jeg har på fornemmelsen, at mange ledere i dag har et stort fokus på performance. Det er også vigtigt – men jeg mener, det er endnu mere vigtigt at holde fast i virksomhedens værdier og skabe et klima af tillid, som styrker både kollegaernes udvikling og virksomhedens bundlinje, så ledelse bliver til lederskab.



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Lisbeth, 57: Hvad gør man, når man bor i et område, hvor der ikke er mange virksomheder, som kan se fordelene i mine kompetencer, som er akademisk administrativt arbejde på en af landets videregående uddannelser?

Efter 13 år i den offentlige sektor, uddannelsessektoren, blev jeg afskediget i en sparerunde; min stilling blev nedlagt. De sidste år på universitetet var med tre på hinanden følgende omstrukturering.

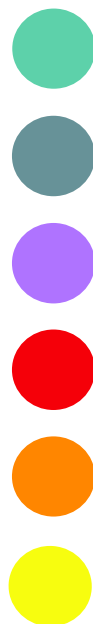
Efter afskedigelse og fratrædelse blev jeg hentet ind igen for at løse nogle specifikke opgaver. Det er i min optik uartigt at afskedige mennesker i faste stillinger for dernæst at hente dem ind igen for to måneder!

Efter mere end 250 ansøgninger og nogle få jobsamtaler, der ikke har ført til jobs, besluttede jeg at springe ud som selvstændig. Jeg er blevet del af en urban garden virksomhed i København, hvor det er mit arbejde at arbejde med ide og koncept i Jylland.

Jeg håber virkelig, at mit projekt lykkes. Man kan få supplerende dagpenge i 7 måneder. Det er så lang tid, jeg har til at få min virksomhed til at lykkes. Jeg håber inderligt, at jeg kan få min virksomhed op at køre, så den bliver så rentabel, at jeg kan leve af den. Men det er den i sagens natur ikke endnu.

Det er i min optik uartigt at afskedige mennesker i faste stillinger for dernæst at hente dem ind igen for to måneder!

7 måneder. Det er så lang tid, jeg har til at få min virksomhed til at lykkes. Jeg håber inderligt, at jeg kan få min virksomhed op at køre, så den bliver så rentabel, at jeg kan leve af den.



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Gert, 55: Jeg søger job indenfor eksport, men har endnu ikke landet jobbet. Det er lidt pudsigt – i disse dage sender jeg min datter afsted på udveksling i USA. De unge får at vide, at de skal se at få sig noget international erfaring, fordi det er karrierefremmende for dem.

Jeg har masser af international erfaring. Jeg har boet i fem lande på tre kontinenter. Hvis ikke jeg har prøvet alt, så har jeg prøvet meget i løbet af min internationale karriere i mange forskellige situationer og niveauer – og på begge sider af skrivebordet. Jeg føler virkelig, at jeg vil kunne gøre en forskel for en dansk virksomhed, som vil ud i verden.

Sidste gang jeg kom hjem fra en udstationering var i oktober 2018. Jeg var og er parat til at komme ud igen. Jeg elsker det.

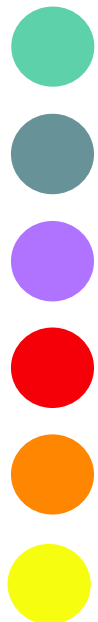
De ansættende virksomheder tænker måske: "Manden er dyr". Men de gætter jo. De spørger ikke. Det er heller ikke fordi, jeg ønsker at være direktør – jeg vil bare gerne arbejde med eksport.

For mig er det kæmpemystisk, at der ikke findes en virksomhed, som vil kunne bruge mine kompetencer og viden. Jeg føler virkelig, at jeg har masser af erfaringer, jeg kan byde ind med. Men egentligt er det ikke mest synd for mig – jeg bliver faktisk ked af det på Danmarks vegne. At man ikke vælger at bruge de gode kræfter, som jeg og andre kan tilbyde eksporterende virksomheder.

De ansættende virksomheder tænker måske:

"Manden er dyr".
Men de gætter jo.

Det er lidt pudsigt – i disse dage sender jeg min datter afsted på udveksling i USA. De unge får at vide, at de skal se at få sig noget international erfaring, fordi det er karrierefremmende for dem.



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Linda er den 56-årige kvindelige marketingkoordinator, som efter at have fået afslag på en stilling (hvor kompetencerne ellers matchede perfekt) ringede til den rekrutteringskonsulent, som stod for rekrutteringen, for at få feedback på hendes ansøgning. Her fik hun den besked at den pågældende virksomhed havde sat en aldersgrænse på 40 år til denne stilling.

Hun fik den besked at den pågældende virksomhed havde sat en aldersgrænse på 40 år til denne stilling.



Kristian, 62, har mange års erfaring fra samme branche. Han har været lige ved at lande et job i flere omgange. Men desværre er han ofte blevet nr. 2.

Senest da han var til samtale, ville den ansættende chef gerne ansætte Kristian – men desværre kunne lederen ikke få tilladelse til det af virksomhedens direktion. Det lå i luften, at alder var den afgørende parameter for afslaget.

Desværre kunne lederen ikke få tilladelse til det af virksomhedens direktion. Det lå i luften, at alder var den afgørende parameter for afslaget.

Scene: Møde med headhunter

Det 2. spørgsmål:

“Hvorfor er din alder ikke på dit CV?”

“Er det ikke lige meget?” spørger jeg.

“Nej, jeg vil vide hvor gammel du er”



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Læs også

Sannes kronik i Børsen den 30. maj 2019: Er de 50-årige usexede på jobmarkedet?*

Sanne, 59: Jeg har 30 års erfaring som strategisk konsulent med strategi-/forretningsudvikling og branding både som ansat konsulent og som selvstændig.

Jeg har rådgivet mange brands og virksomheder på tværs af brancher.

Jeg er uddannet cand.merc. i strategi og marketing og har uddannelser som hhv. projektleder og strategisk planner fra DRB-skolen. Jeg har altid prioriteret efteruddannelse særdeles højt.

Jeg har startet strategiske rådgivnings-afdelinger op i 3 virksomheder. Jeg har endvidere direktions-og bestyrelseserfaring.

Jeg er særdeles aktiv jobsøgende, men oplever at alderen virkelig er en barriere for at få job. Alderen er ligesom "elefanten i rummet". Man får det sjældent at vide direkte. Nogle gange får man at vide at man er overkvalificeret, og det er det nærmeste, man kommer på en forklaring. Andre gange kan man selv gætte sig til det, når man ser, at den chef, der skal ansætte en, er 36 år.

Her forleden dag fik jeg det dog for første gang at vide direkte på skrift, af en headhunter der havde anbefalet mig videre til en virksomhed: "De har valgt udelukkende at gå videre med yngre kandidater..."

Alderen er ligesom "elefanten i rummet". Man får det sjældent at vide direkte. Nogle gange får man at vide at man er overkvalificeret, og det er det nærmeste, man kommer på en forklaring.

Forleden dag fik jeg det dog for første gang at vide direkte på skrift, af en headhunter der havde anbefalet mig videre til en virksomhed: "De har valgt udelukkende at gå videre med yngre kandidater..."

* Findes også her i samlingen på side 46-47



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Torben, 65: Jeg har arbejdet hele mit liv. Jeg har altid været glad for mit arbejde, fordi jeg arbejder med noget, som jeg synes er interessant.

Der er mange, som, når de kommer op i årene, begynder at blive glad for golf eller andre interesser. Men sådan har jeg ikke haft det. Jeg har bare altid været glad for mit arbejde.

For nylig scorede jeg mig mit drømmejob. Det synes jeg var meget godt i min alder. Jeg havde været ledig nogen tid, men gav ikke op, selvom det var sværere end, dengang jeg sidst blev ledig som 61-årig.

I mit job beskæftiger jeg mig med mit speciale, jeg har endda fået en firmabil og gode vilkår. Jeg har ikke planer om at stoppe foreløbig. Jeg er glad.

Der er mange, som, når de kommer op i årene, begynder at blive glad for golf eller andre interesser. Men sådan har jeg ikke haft det. Jeg har bare altid været glad for mit arbejde.

Jeg har endda fået en firmabil og gode vilkår. Jeg har ikke planer om at stoppe foreløbig. Jeg er glad.

Helle Kruse • 2nd
Den fødte sælger... findes ikke, men alle kan lære at sælge!
1mo • Edited •

Jeg kan godt tænke mig at starte en bølge! Vi har et kæmpestort problem i Danmark mht. ansættelse af +55 årige.

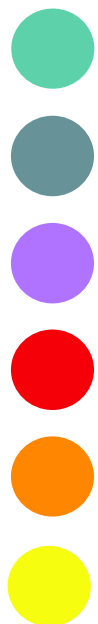
Jeg opfordrer alle +55'ere der får nyt job, til at lave et opslag her på LinkedIn, hvor I skriver hvilket firma I er blevet ansat i, og gerne giver dem lidt positiv reklame 😊 Mit håb er at gøre alle de virksomheder, der ikke ansætter os ressourcestærke, erfarne og dygtige +55'ere, opmærksomme på den "badwill" de skaber 🙏

[See translation](#)

👍 🥰 🙌 1,392 • 204 comments

Reactions

👍 Like 💬 Comment ➔ Share 📧 Send



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Claus, 60: Jeg har i hele mit arbejdsliv været beskæftiget i it-branchen. Her var jeg det, der kunne betegnes som projektleder; jeg både var i maskinrummet og hjalp min chef med ledelsesopgaver. Det var ikke enten-eller. Jeg var bare den loyale og fleksible medarbejder, som kastede sig over alt, hvad der stod i vejen for firmaets succes, uanset hvad der stod i min jobbeskrivelse. Det gav en vanvittig bred kompetenceprofil. Jeg blev fyret efter en fusion, hvor der kom en ny ledelse til.



Engang var jeg topscorer på ingeniørhøjskolen, men jeg gik aldrig efter personlig karriere, penge eller titler. Firmaets succes var min succes, fordi jeg identificerede mig med mit arbejde og mit firma. Men det er der ingen der forstår.

I min fritid rører jeg mig rigtig meget. Jeg cykler en del – og føler mig godt tilpas, når jeg er i god form. Jeg kunne sikkert give flere af min yngre kolleger baghjul. Det er meget vigtigt for mit psykiske velvære at være i god form.

Fagligt føler jeg, at jeg opfattes som værende hverken er fugl, fisk eller midt i mellem. Og samtidig er jeg bekymret for, at min faglighed ikke mere er up-to-date. Hvis jeg skal være ærlig, så gnaver min ledighed meget på mig. Jeg har meget svært ved at se, at erhvervsliv, fagforeninger eller politikere vil gøre noget for at bedre vilkårene for sådan en som mig. Og det gør mig meget ked af det.

Jeg cykler en del – og føler mig godt tilpas, når jeg er i god form. Jeg kunne sikkert give flere af min yngre kolleger baghjul.

Firmaets succes var min succes, fordi jeg identificerede mig med mit arbejde og mit firma. Men det er der ingen der forstår.

Jeg har meget svært ved at se, at erhvervsliv, fagforeninger eller politikere vil gøre noget for at bedre vilkårene for sådan en som mig. Og det gør mig meget ked af det.



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Elisabeth, 62: Efter næsten 200 ansøgninger var jeg lige ved at give op!

Jeg har en international salgskarriere bag mig på højt niveau. Jeg har arbejdet i store internationale virksomheder og har også boet i udlandet, bl.a. Tyskland, hvorfor jeg er specialist udi salg til Tyskland.

På et tidspunkt var jeg til samtale i en lidt mindre dansk tech-virksomhed, der havde udset Tyskland som deres næste marked.

Til min samtale med tech-firmaet var jeg meget i tvivl om den måde, firmaet havde valgt at penetrere det tyske marked på, ville fungere. Dette fremlagde jeg på en god, konstruktiv og troværdig måde – og netop det, at jeg turde udfordre de 2 unge chefer, gjorde udslaget, at jeg fik jobbet.

Jeg er superglad for mit arbejde og mine unge chefer – jeg lærer meget – og jeg tror, at det gør de også.

Til min samtale med tech-firmaet var jeg meget i tvivl om den måde, firmaet havde valgt at penetrere det tyske marked på, ville fungere.

Dette fremlagde jeg på en god, konstruktiv og troværdig måde – og netop det, at jeg turde udfordre de 2 unge chefer, gjorde udslaget, at jeg fik jobbet.



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Esben - den 59-årige it-ekspert, som har ledet store it-projekter og har dyb viden om teknologiske løsninger. Han blev fyret i forbindelse med omstruktureringer.

Han havde efterfølgende svært ved at finde arbejde og overvejede, om han skulle tage to år på dagpenge og derefter lade sig pensionere som 61-årig.

Derved ville det danske arbejdsmarked og samfund gå glip af den dyrebare viden, it-eksperten besidder.

Esben overvejede sin situation og gav muligheden for at blive selvstændig en chance. Det viste sig at være et godt valg. Han mangler ikke opgaver.

Esben tilføjer: "Jeg tror, det er et udtryk for (de yngre) lederes usikkerhed, når de ikke tør ansætte kandidater, som er ældre end dem selv.

Det kræver ro i ens lederskab og tiltro til egne evner som leder, når man skal lede medarbejdere, som er mere erfarne og måske mere dygtige end en selv."

Han overvejede om han skulle tage to år på dagpenge og derefter lade sig pensionere som 61-årig.

Derved ville det danske arbejdsmarked og samfund gå glip af den dyrebare viden, it-eksperten besidder.

"Det kræver ro i ens lederskab og tiltro til egne evner som leder, når man skal lede medarbejdere, som er mere erfarne og måske mere dygtige end en selv."



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Det virker som om, at politikere, erhvervsliv, fagforeninger er totalt ligeglade. Politikere siger, de vil gøre noget – men de gør intet. Erhvervslivet siger, de mangler arbejdskraft – men de vil ikke vide af dem over 50 år. Og fagforeningerne krydrer røv!

Kenneth, 55, har 37 års erfaring på det danske arbejdsmarked. Han har indtil den seneste ledighedsperiode været ledig i sammenlagt 9 måneder. "Jeg er altid kommet hurtigt i arbejde".

Førhen er han ofte blevet headhuntet til de stillinger, han har fået. Men nu, hvor han har passeret de 50, er meldingen ofte fra headhunterne, at hans alder ikke passer til jobbet.

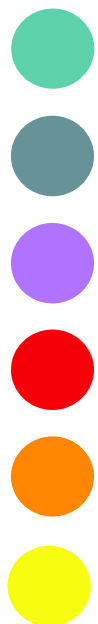
Da Kenneth gerne vil have noget at rive i, har han skrevet et utal af ansøgninger – men responsen fra virksomhederne føles igen og igen som at banke hovedet mod en mur. Den samme følelse fik Kenneth, da han i to omgange skrev til Beskæftigelsesministeren og modtog to glatpolerede "ikke-svar". I december skrev ministeren til Kenneth: "Erfarne medarbejdere er en værdifuld ressource, der er brug for på det danske arbejdsmarked. Derfor er det også noget, jeg tager meget alvorligt, og som jeg vil tage op med arbejdsmarkedets partnere".

Kenneth spørger: "Hvad er der sket siden december? INGENTING!" Han tilføjer: "Jeg bliver nødt til at få luft. For et par år siden blev dagpengesystemet udhulet – et system, som vi er mange, der har betalt til i mange år uden at ligge systemet til særlig last. I disse dage hører man, at mange mennesker over 50 år er faldet ud af systemet. Ikke nok er dagpengene udhulet – men jeg er bange for, at tilliden til systemet vil lide samme skæbne."

Kenneth uddyber sin frustration: "Det virker som om, at politikere, erhvervsliv, fagforeninger er totalt ligeglade. Politikere siger, de vil gøre noget – men de gør intet. Erhvervslivet siger, de mangler arbejdskraft – men de vil ikke vide af dem over 50 år. Og fagforeningerne krydrer røv, og sammen med jobcentrene er de blevet et selvopholdende system, hvis arbejde går ud på at bruge stakkels borgere som boksebolde i et håbløst og stressende system af kontrol, møder og værdiløs vejledning. Siderne med ordene empati, støtte og værdighed er revet ud af deres ordbog!".

Ikke nok er dagpengene udhulet – men jeg er bange for, at tilliden til systemet vil lide samme skæbne!

Kenneths breve er på side 48-51



Historier fra mennesker, der har noget på hjerte om 50+-temaet



Ann-Karina, 47: jeg er HR-chef i en typisk dansk virksomhed med 480 medarbejdere i Give.

Vi har stor glæde af, at vores teams har mennesker i mange forskellige aldersgrupper.

Udover at vi tror på, at det er godt for vores bundlinje, så er det også godt for både sammensætning af kompetencer, samarbejde på tværs – og den gode stemning i virksomheden i det hele taget.

I min egen afdeling har vi ansatte i tyverne, trediverne, fyrrerne og tresserne.

Mangfoldigheden i aldre har stor betydning i det daglige arbejde – på den gode måde. Vi byder ind på opgaverne på hver vores måde og lærer af hinanden. Samtidig har det også stor betydning på det personlige plan, at vi hver især kan lære af hinanden som mennesker med forskellige erfaringer.

Vi har stor glæde af, at vores teams har mennesker i mange forskellige aldersgrupper.

Mangfoldigheden i aldre har stor betydning i det daglige arbejde – på den gode måde.

En anden HR-chef skrev kronik

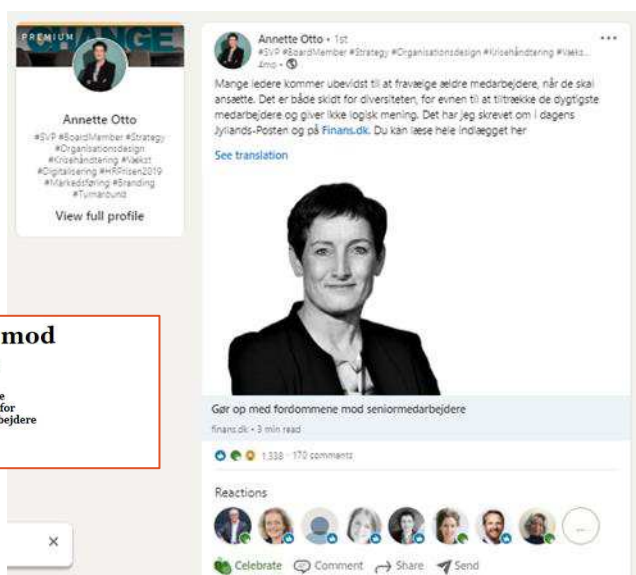
FINANS

Gør op med fordommene mod seniormedarbejdere

Mange ledere kommer ubevidst til at fravælge ældre medarbejdere, når de skal ansætte. Det er både skidt for diversiteten, for evnen til at tiltrække de dygtigste medarbejdere og giver ikke logisk mening.

DEBAT | 20.01.2021 KL. 08:45

20. januar 2021



Opslag på LinkedIn om temaet har stor interesse





Pernille de Fine Lützhøft
Leader and communicator, 30+ years of experience. Innovation, Purpose and People. Author, speaker, mentor & facilitator.



Pernille de Fine Lützhøft • 1st
Leader and communicator, 30+ years of experience, Innovation, Purpose and P...
2mo • 🌐

Jeg har en kronik i Berlingske i dag. Den handler om alder - og de muligheder og udfordringer, der ligger for 50+. Jeg kunne godt tænke mig at tale mere om det - skabe en forening, en bevægelse, en stemme... Giv meget gerne sparring.
[Dansk Erhverv DI](#) - [Dansk Industri](#) [Industriens Fond](#) [Liselotte Lyngso](#) [Henrik Poulsen](#) [Morten Ballisager](#) [Jesper Lund Madsen](#) [Morten Levensen](#)
[#transitionplanning](#) [#mindset](#) [#personligudvikling](#)



Martin Broberg • 1st
Kommunikationschef, Nestlé Denmark
2mo • Edited • 🌐

TÆNK jer om – én gang til! Dét har jeg LYST til at sige til de arbejdspladser, som har et FORÆLDET og unanceret syn på alder, så de mange gange ansætter de FORKERTE i stedet. For at være 50+ i dag er IKKE det samme, som det var engang. Og at være UNG, nyuddannet er IKKE det samme som ikke at kunne være bedre til et job end én med fx fem års erfaring – for de unge kommer med SÅ meget andet!

Fakta er, at det er frustrerende at være jobsøgende i begge ender af alderskalaen: de unge kan ikke få job pga. for lidt erfaring – og 50+ anses for at være passé, selv 50+ i dag er helt med på beatet og oppe i et arbejdstempo, der følger ganske fint med de unges. Læs Politikens glimrende artikelserie af [Thomas Flensburg](#), [Pia Buhl](#) og [Michael Olsen](#) om de udstødte seniorer.

[See translation](#)




»Det er alt for tidligt at være dømt ude som 55-årig«
politiken.dk • 1 min read

🌐 🌐 🌐 2,082 • 247 comments


🍷 Celebrate 💬 Comment ➔ Share ↗ Send

... translation



... 239 • 79 comments

Reactions



👍 Like 💬 Comment ➔ Share ↗ Send

Opslag på LinkedIn om temaet har stor interesse



Ole Andersen • 1st

Chief Executive Officer at A/S Dyrehavsbakken

5mo • Edited •

Jeg deltager i Berlingske med en historie om at være uden for arbejdsmarkedet og skulle kæmpe sig tilbage som tidligere leder og 50+.

Jeg håber med min deltagelse, at der ved rekrutteringer vil komme mere fokus på de enkelte ansøgers kompetencer og personlige egenskaber i højere grad end deres alder og tidl. stillinger samt manglende tro på, at det er muligt at skifte branche for erfarne medarbejdere.

Der er så mange kompetente tidl. ledere og 50+, der fortsat er motiverede, flittige og fortsat har ambition om at udvikle sig, og som kan gøre en kæmpe forskel i andre stillinger og brancher.

Vi skal i højere grad fokusere på de enkelte individers lys i øjnene og konkrete motivation for at søge de enkelte jobs.

God læselyst!

[See translation](#)



»Det er chokerende at se så mange kampklare kapaciteter med ledelseserfaring have svært ved at finde job«

berlingske.dk • 1 min read

845 • 118 comments

Like Comment Share Send

Hvad laver gruppen "Adgang til arbejde for alle"?



Grupper på
LinkedIn og
Facebook



Adgang til arbejde for alle



- Vi har skabt gang i debatten!
- Følgende har indtil videre som følge af kontakt med os fjernet alder, køn og nationalitet fra deres automatiserede søgninger:
 - DR
 - Region Hovedstaden
 - Region Syddanmark
 - KL
 - Alle statens virksomheder, styrelser og organisationer – undtagen Politiet
 - Kerteminde Kommune
 - Ledernes Hovedorganisation
- Vi har mødt med en lang række ledende erhvervsfolk, fagforeningsformænd og politikere
- Startet initiativet "Spørg, hvorfor de spørger"
- Vi har spurgt i vores grupper åbent om, vi måske er for aggressive i vores approach med diverse historier. Meldingen har været, at det er vi IKKE. Problemet med aldersdiskrimination viser sig også at være langt mere omfattende, end vi troede, da vi startede debatten.
- Skabt historier, som har været dækket i danske medier (se næste side)

Liste over artikler fra gruppen



Medie	Dato	Overskrift	Link
DRs P1 Public Service	26. april 2021	Hvem løser vores problemer? Konkrete eksempler om frivillighed og borgerforslag.	https://www.dr.dk/radio/p1/public-service/public-service-2021-04-26
DM Akademikerbladet	26. marts 2021	Nu vil staten stoppe med at spørge om alder og køn ved jobsøgning	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2021/marts/nu-vil-staten-stoppe-med-at-spoerge-om-alder-og-koen-ved-jobsogning
A4 Arbejdsliv	26. marts 2021	Efter kritik af mulig aldersdiskrimination i staten: Dropper udskældte oplysninger i ansøgninger	https://www.a4arbejdsliv.dk/artikel/efter-kritik-af-mulig-aldersdiskrimination-i-staten-dropper-udskaeldte-oplysninger-i-ansogninger
Netavisen Pio	25. marts 2021	Staten stopper med at forskelsbehandle ældre og kvindelige ansøgere	https://piopio.dk/staten-stopper-med-forskelsbehandle-aeldre-og-kvindelige-ansoegere
Politiken	24. marts 2021	»Et kæmpe skridt i den rigtige retning«: Oplysninger om alder og køn fjernet fra statens digitale ansættelsessystem	https://politiken.dk/indland/art8145583/Oplysninger-om-alder-og-k%C3%B8n-fjernet-fra-statens-digitale-ans%C3%A6ttelsessystem
Politiken	20. marts 2021	Anonyme jobansøgninger skal forhindre diskrimination	https://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/art8137824/Anonyme-jobans%C3%B8gninger-skal-forhindre-diskrimination
TV2 Fyn	20. november 2020	Borgerforslag vil gøre det ulovligt at spørge efter køn	https://www.tv2fyn.dk/nyheder/20-11-2020/1930/borgerforslag-vil-gore-det-ulovligt-spoerge-efter-kon?autoplay=1#player
POV International	10. november 2020	I krig mod alderskriteriet	https://pov.international/alder-arbejdsmarked-krig-mod-alderskriteriet/
Netavisen Pio	1. oktober 2020	Flertal vil stoppe diskriminering af ældre jobansøgere	https://piopio.dk/flertal-vil-stoppe-diskriminering-af-aeldre-jobansoegere
A4 Arbejdsliv	25. september 2020	Headhunter om aldersdiskrimination: 'Hvis de siger, de ikke har gjort det, er det løgn'	https://www.a4arbejdsliv.dk/artikel/headhunter-om-aldersdiskrimination-hvis-de-siger-de-ikke-har-gjort-det-lyver-de
DRs P1 Public Service	14. september 2020	Lokalmedier i krise og virksomheder fravælger ældre	https://www.dr.dk/radio/p1/public-service/public-service-2020-09-14
Magisterbladet	14. september 2020	Headhunter fortryder: Nu vil han bekæmpe aldersdiskrimination	https://www.magisterbladet.dk/aktuelt/2020/sepember/headhunter-fortryder-nu-vil-han-bekaempe-aldersdiskrimination?fbclid=IwARoQvD6SolurqyxpPyYIKObazhW7jwq6CoD_Bk6j5ZomLpRHUoyT8vETOC8
Ring til Due på Radio4	10. september 2020	SKAL MAN VIDE FOLKS NATIONALITET, KØN OG ALDER I EN JOBANSØGNING?	https://www.radio4.dk/program/ring-til-due/?id=skal-man-vide-folks-nationalitet-kn-og-alder-i-en-jobansgning_ep_10_09_20&fbclid=IwAR3LFXQfLlwXNiZWugMutNv1fxgc-NHNsmbCgTcz2T9ANwwzbDvp2R5lyno
Politiken	7. september 2020	Headhunter skammer sig: Vi vælger de ældre fra – nu må det stoppe	https://politiken.dk/oekonomi/art7896681/Vi-v%C3%A6lger-de-%C3%A6ldre-fra-%E2%80%93-nu-m%C3%A5-det-stoppe
Fyens Stifttidende	16. august 2020	Aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet skal stoppes: - Jeg er ingen helgen og har selv gjort det i mit arbejde	https://fyens.dk/artikel/aldersdiskrimination-p%C3%A5-arbejdsmarkedet-bo-vil-have-det-stoppet

Liste over artikler/analyser/rapporter



Medie	Dato	Overskrift	Link
DJØFbladet	27. oktober 2020	Djøfere over 50 frygter fyring. Det er der også god grund til	https://www.djoefbladet.dk/artikler/2020/10/m-oe-d-en-dj-oe-fer-der-blev-fyret-som-62--aa-rig.aspx
Politiken	2. maj 2021	Ledige tvunget til at hæve pensionen: »Hvad skal jeg så leve af som gammel?«	https://politiken.dk/indland/art8185573/Ledige-tvunget-til-at-h%C3%A6ve-pensionen-%C2%BBHvad-skal-jeg-s%C3%A5-leve-af-som-gammel%C2%AB
Politiken	20. marts 2021	Anonyme jobsøgninger skal forhindre diskrimination	https://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/art8137824/Anonyme-jobs%C3%B8gninger-skal-forhindre-diskrimination
Akademikerbladet	26. marts 2021	Nu vil staten stoppe med at spørge om alder og køn ved jobsøgning	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2021/marts/nu-vil-staten-stoppe-med-at-spoerge-om-alder-og-koen-ved-jobsoegning
Forsikring og Pension	23. marts 2021	Tvangshævede pensioner blandt kontanthjælpsmodtagere	https://www.forsikringogpension.dk/media/6927/tvangshaevede-pensioner-blandt-kontanthjaelpsmodtagere.pdf
3F Fagbladet	April 2021	Dagpengefælden	https://www.e-pages.dk/3f/2448/
Danske A-kasser	5. februar 2021	Grotesk paradoks at straffe ledige for at tage småjob	https://danskeakasser.dk/nyheder/grotesk-paradoks-straefe-ledige-tage-smaa-job
Politiken	23. februar 2020	»Ligner en skandale«: På 4 år har Finansministeriet ansat én medarbejder over 50 år	https://politiken.dk/forbrugogliv/art7658684/P%C3%A5-4-%C3%A5r-har-Finansministeriet-ansat-%C3%A9n-medarbejder-over-50-%C3%A5r
DJØFbladet	25. august 2020	Er det sværere for 50+-årige at få nyt job?	https://www.djoefbladet.dk/artikler/2020/8/er-det-sv-ae-rere-for-50-aa-rige-at-f-aa--nyt-job.aspx
Akademikerbladet	10. marts 2020	Kontorchef: Derfor spørger vi om jobsøgers alder	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2020/marts/kontorchef-derfor-spoerger-vi-om-jobsoegeres-alder
Akademikerbladet	11. september 2020	Du skal arbejde længe, men vi fyrer dig alligevel...	https://www.akademikerbladet.dk/magasinet/2020/magisterbladet-nr-7-2020/du-skal-arbejde-laengemen-vi-fyrer-dig-alligevel
Akademikerbladet	11. september 2020	Fyringsrunder går især ud over seniorer	https://www.akademikerbladet.dk/magasinet/2020/magisterbladet-nr-7-2020/fyringsrunder-gaar-isaer-ud-over-seniorer
Delegationen for Senior Arbetskraft	Maj 2020	70 år det nya 50	https://seniorarbetskraft.se/wp-content/uploads/2020/06/Rapport-21_70-%C3%A4r-det-nya-50_webb.pdf
Ballisager	Efterår 2020	Rekrutteringsanalysen 2020	https://ballisager.com/wp-content/uploads/2020/11/Rekrutteringsanalysen-2020.pdf?utm_source=ActiveCampaign&utm_medium=email&utm_content=%F0%9F%93%96+Rekrutteringsanalysen+2020+er+ude+nu%21&utm_campaign=Rekrutteringsanalysen+2020+%28MED+STILLIN+GSKATEGORI%29&vgo_ee=Zof3ZV8lmtJfRsWvAGLjr35hO7C%2FF3J%2FgQB9Uu3XAY%3D
Finans	21. februar 2020	KMD indgår forlig i sag om mulig diskrimination	https://finans.dk/erhverv/ECE11958851/kmd-indgaar-forlig-i-sag-om-mulig-diskrimination/?ctxref=ext
Prosa	6. februar 2020	Medlem fik 20.000 kroner i forlig	https://www.prosa.dk/artikel/medlem-fik-20000-kroner-i-forlig/
Computerworld	9. maj 2019	KMD's hemmelige ansættelsesplan bryder forskelsbehandlingsloven	https://www.computerworld.dk/art/247467/kmds-hemmelige-ansattelsesplan-bryder-forskelsbehandlingsloven-se-prosas-besked-til-medlemmer-der-har-faaet-mistaenkeligt-jobafslag
Danske A-kasser	13. januar 2020	Ledige seniorer kommer i klemme	https://danskeakasser.dk/nyheder/ledige-seniorer-kommer-klemme

Liste over artikler/analyser/rapporter



Medie	Dato	Overskrift	Link
Politiken	12. januar 2020	En støt stigende gruppe af ledige ældre er fanget i en økonomisk sump	https://politiken.dk/forbrugogliv/art7594042/En-st%C3%B8t-stigende-gruppe-af-ledige-%C3%A6ldre-er-fanget-i-en-%C3%B8konomisk-sump
Politiken	6. januar 2020	»De kunne ikke engang bruge mig som juleassistent i Magasin«	https://politiken.dk/forbrugogliv/art7574331/%C2%BBDe-kunne-ikke-engang-bruge-mig-som-juleassistent-i-Magasin%C2%AB
Politiken	30. december 2019	Peter Hummelgaard: »Jeg bliver ærlig talt lidt vred over, at man skal kæmpe sådan for at få et job«	En støt stigende gruppe af ledige ældre er fanget i en økonomisk sump https://politiken.dk/forbrugogliv/art7575523/%C2%BBJeg-bliver-%C3%A6rlig-talt-lidt-vred-over-at-man-skal-k%C3%A6mpe-s%C3%A5dan-for-at-f%C3%A5-et-job%C2%AB
Akademikerbladet	13. Januar 2020	A-kasse har særligt fokus på ledige over 50: De risikerer at ende uden løn og offentlige ydelser	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2020/januar/a-kasse-har-saerligt-fokus-paa-ledige-over-50-de-risikerer-at-ende-uden-loen-og-offentlige-ydelser
Akademikerbladet	24. februar 2020	Finansministeriet ansatte 277 nye medarbejdere: En var ældre end 50	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2020/februar/finansministeriet-ansatte-277-nye-medarbejdere-en-var-aeldre-end-50
Djoef.dk	Maj 2020	Danskerne stopper med at skifte job, når de fylder 55 år	https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/p/paragraf_20_maj_2020_a4_web.ashx
Altinget	4. maj 2020	Danske A-kasser: Arbejdsgiverne bør lukke de erfarne seniorer ind	https://www.altinget.dk/aeldre/artikel/danske-a-kasser-arbejdsgiverne-boer-lukke-de-erfarne-seniorer-ind
Akademikerbladet	10. marts 2020	Det er ulovligt at frasortere jobsøgere på grund af alder. Så hvorfor spørger arbejdsgiverne ind til det?	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2020/marts/hvorfor-spoerger-arbejdsgiverne-om-alder-i-jobopslag
Akademikerbladet	10. marts 2020	Niels måtte ufrivilligt på efterløn: Søgte 380 job og blev kun kaldt til to samtaler	https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2020/marts/niels-er-foedt-i-1956-soegte-380-job-og-blev-kun-kaldt-til-2-samtaler
Berlingske	25. februar 2021	Genopfind dig selv – alderen giver overvejelse og andre muligheder	https://www.berlingske.dk/kronikker/genopfind-dig-selv-alderen-giver-overvejelse-og-andre-muligheder
Berlingske	29. november 2020	»Det er chokerende at se så mange kampklare kapaciteter med ledelseserfaring have svært ved at finde job«	https://www.berlingske.dk/arbejdsliv/det-er-chokerende-at-se-saa-mange-kampklare-kapaciteter-med
Delegationen för Senior Arbetskraft	November 2019	Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekrytering	https://seniorarbetskraft.se/wp-content/uploads/2019/12/Rapport-11_Bortvald-p%C3%A5-grund-av-%C3%A5lder_webb.pdf
Berlingske	27. december 2020	Seniorer har energi og kompetencer til fortsat at arbejde – men arbejdsgiverne vil ikke udnytte dem	https://www.berlingske.dk/kommentarer/seniorer-har-energi-og-kompetencer-til-fortsat-at-arbejde-men
INC.	25. februar 2021	3 Ways Your Brain Actually Improves With Age	https://www.inc.com/jessica-stillman/aging-intelligence-brain-health.html
Arbejderbevægelses Erhvervsråd	22. december 2020	297.000 ønsker et arbejde, men har ikke et	https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_297000_oensker_et_arbejde_men_har_ikke_et.pdf
Zetland	11. maj 2021	Vores hjerner ændrer sig gennem livet, men ikke kun til det værre. Her er de ting, du bliver bedre til med alderen	https://www.zetland.dk/historie/soBPWvxn-ae2KvJdE-ddf7o?fbclid=IwAR1lMQHzloNHxwFbQBxCT-ewqCOisun1HgLIW3-6OjhOhGUf5BpAnMee3to

Artikler om 50+-årige stiger i antal i disse år. Der er i hele samlingen løbende lagt links til alle artikler mv. der er brugt



BØRSEN.

Kronik: Er de 50-årige usexede på jobmarkedet?



■ **GENERELT** | Af Sanne Olsen, strategisk konsulent, cand.merc.

Eksklusivt for kunder

30. maj 2019 KL. 0:00



Der er sker meget på jobmarkedet de sidste 25 år, og selvom de, der er 50 år i dag, ikke er "digital natives" er de rigtig gode til omstille sig

Jeg hører rigtig ofte fra folk, der er 50+ og fra headhuntere og rekrutteringsfolk, at det er svært at skifte job, når man er over 50. Man kan nemt få den opfattelse, at de 50-årige ikke er særlig jobsexede. Jeg talte med en erfaren HR chef for et par måneder siden, som fortalte at det i dag er helt almindeligt, at der benyttes digitale aldersfiltre, der sorterer ansøgninger fra dem over 50 fra ved første screening. Det er problematisk, da det betyder, at virksomhederne kan gå glip af nogle endog meget kvalificerede medarbejdere. Og så giver det nogle store samfundsøkonomiske problemer, hvis vi skal arbejde, til vi er 70.

Da jeg var helt ung på arbejdsmarkedet, var internettet, Google, SoMe, PowerPoints, Excel og e-mails endnu ikke opfundet. Mobiltelefoner var kun noget, enkelte yuppier havde. Smartphones, ipads, sms, Facebook og LinkedIn eksisterede ikke. Pc'ere var nyt, kæmpestore og ikke alle forundt, og floppydiskene blev låst ned for natten. Fotokopi var i sort og hvid, og vi vidste stadig alle, hvad kvajelak var. På jobbet stod vi dagligt i kø ved telefaxmaskinen for at sende dagens "hurtige" post. Vi levede med den daglige deadline, "når posten gik", og brugte frimærker og kuverter i store mængder.

De grønne bude og taxier var en vigtig del af dagligdagen og budgettet, når vigtig post skulle bringes ud. Der var stadig mange sekretærer. Vi røg smøger alle steder og til alle møder, og om fredagen fik vi Gammel Dansk til morgenbasserne. Skulle man tale med en kollega eller sin chef, måtte man gå hen til hans kontor og banke på.

Nyt, nyt, nyt!

Arbejdslivet har ændret sig rigtig meget på stort set alle områder de sidste 25 år. Ny teknologi, nye forretningsmodeller, nye fagområder, nye teorier, nye begreber, nye brancher, nye medier, nye kunderejser, nye stillingsbetegnelser, nye strukturer, nye forretningsgange, ny adgang til viden, ny hastighed, nye arbejdskulturer og helt nye måder at kommunikere på - med både kunder, forretningsforbindelser og kollegaer. Nethandel, omni-channel, digital transformation, SoMe- strategier, likes, emojis, Business Development, e-mail markedsføring, Consumer Insight, agil innovation, disruption, design thinking, purpose branding, Co2 regnskab, big data, CSR, CRM, UX influencers, bloggere, Prince 2, work-life-balance, var begreber, vi af gode grunde ikke havde hørt om.

Jeg tilhører som 50+ en generation, hvor der virkelig er sket meget på jobfronten og i erhvervslivet, siden jeg forhåbningsfuld stod i mit bredskuldrede 80er power-sæt og permanentkrøller, med min spritnye cand.merc. eksamen i hånden.

Er man 50, har man brugt de sidste 25 år på at forstå, bruge og være en del af den digitale udvikling. Og de næste 25 år skal bruges på det samme - bare med meget højere hastighed. Digital Natives bliver de 50-årige aldrig, men det behøver ikke at være en forudsætning for digital indlevelse, forståelse og nytænkning.

Som 50-årig har man hele tiden skulle forholde sig til nye teknologier, fagområder, forretningsområder og teorier - og løbende brugt meget krudt på at lære nyt og arbejde på helt nye måder. De 50-årige har "by doing" virkelig lært at lære. Og lært at være både forandringsvillige og forundrings-parate. 50-årige har lært, at det at lære nyt er en livslang proces. Og de ved, at det netop er det, der fremover skal holde dem fagligt sexede. Hele tiden at lære nyt og være omstillingsparat er et vilkår for os alle, uanset om man er 30 eller 50+.

Fem bud på de 50-åriges bidrag på jobbet

De 50-årige har erfaring med at bruge teorierne. Og gøre det med forståelse og respekt for den virkelige verden. De evner også i højere grad at kombinere forskellige fagområder, teorier og teoretiske retninger. Og har lært at tingene hænger sammen, meget mere end i teoribøgerne.

n Kompetencer skal trænes på samme måde som muskler. Der skal hele tiden bygges nye oven på. De 50-årige har lært at kompetencer er vigtigere end brancheerfaring. At viden fra forskellige brancher kan være en styrke. De har lært at forskellige brancheerfaringer kan befrugte og inspirere hinanden.

n De 50-årige har lært at ledelse er vigtig. Og at empati, indlevelse og motivationsevne er super vigtige lederegenskaber. De 50-årige har prøvet, både når det virker, og når det ikke virker. Enten med dem selv i chefstolen eller på gulvet - og er forhåbentlig blevet meget klogere.

n Når man er 50, er det kendte Peter Drucker citat "Culture eats strategy for breakfast" mere end blot et citat. De har selv prøvet det på egen krop. Enten som leder eller ansat. Og ofte lært en masse af det. De har lært, at kultur er det, der får virksomheder til både at fungere og udvikle sig.

n Det er mange år siden, der på side 1 i marketingguruens Philips Kotlers "Marketing Management" stod "Kunden er konge". Men først i dag mærker vi alle for alvor implikationerne på stort set alle områder i forretningslivet. Er man 50, ved man, hvilken forskel det gør, om man forstår og prioriterer kunderne.

Men de 50-årige er selvfølgelig selv ansvarlige for at holde sig sprøde og i form. Erfaring gør det ikke alene. Erfaring skal hele livet kombineres med nysgerrighed, åbenhed og masser af ny viden. Men virksomhederne og headhunterne har også et stort ansvar for ikke at falde for aldersfordomme og traditionel stereotyp tænkning. De skal blive meget bedre til at tænke ud af boksen og forholde sig til det enkelte menneskes kompetencer.

Det kan ikke være rigtigt at de 50-årige skal fristes til at tage til Polen og få løftet det hele, eller snyde med årstallene på cv'et for at blive attraktive. Det må kunne gøres meget bedre! Vi skal også minde hinanden om, at aldersmæssig diversitet på arbejdsmarkedet netop gør os alle dygtigere og mere innovative.

Appendix



Kenneth Jørgensen 5. oktober 2020 kl. 14.16

Til: ministeren@bm.dk

Kære Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard Thomsen

Da jeg blev fritstillet i foråret grundet manglende omsætning, da den virksomhed jeg arbejdede for blev hårdt ramt af Corona-krisen, ja der var jeg trods alt ved godt mod og mente ikke, at jeg ville være længe om at få et andet job.

Dette har nu vist sig her godt 5 måneder efter, at være noget blåøjet af mig, fordi jeg STADIG går uden arbejde og nu er havnet på dagpenge.

Arsagen til jeg nu er havnet her, har faktisk chokeret mig en del, da jeg er blevet ramt af direkte aldersdiskriminering fra arbejdsmarkedets side af. Flere og flere virksomheder er overgået til elektroniske ansøgninger, hvor man skal opgive sin fødselsdato, men virksomhederne (herunder MANGE HR-virksomheder!) indstiller deres programmer til at frasortere de personer der IKKE opfylder alders betingelserne, som virksomheden opgiver som et krav! Dvs. at når en virksomhed forlanger at personen de søger efter skal have en alder på 30-40 år, så sortere ALLE uden for dette felt fra, INDEN man overhovedet beskæftiger sig med ansøgningen! Og som ansøger får du så som sædvanen er - et standardafslag!

Det er derfor med stor frustration og skuffelse, at jeg vælger at rette henvendelse til ministeren for at få ministeren til at rette fokus på dette problem, specielt fordi man jo ikke sorteres fra grundet manglende kvalifikationer, men p.g.a. alder. Dette skrider jo til himlen eftersom de selvsamme virksomheder SKRIGER på kvalificeret arbejdskraft og om at få lov til, at importere arbejdskraft fra andre lande og ønsker at få hævet pensionsalderen til 75-78 år!

Jeg finder det både urimeligt og diskriminerende og det krænker min ære, nå jeg gerne vil arbejde, men bliver sorteret fra grundet alder og man så samtidig skal høre på, at der IKKE findes kvalificeret arbejdskraft nok og man derfor må hæve pensionsalderen og importere arbejdskraft udefra, når vi selv har denne arbejdskraft gående rundt i vort land! Flere er endda røget ud af dagpengesystemet og tusindvis går nu rundt uden nogen former for forsørgelse, de ofte ikke kan få nogen kontanthjælp, grundet formue i hus og pensionsordninger, som de tvinges til at bruge først. Dermed ender de som fattige pensionister og det var vel ikke det der var meningen eller var det?

I det jeg håber at ministeren vil tage denne mail alvorligt og bringe dette videre til bl.a. DA, DI, Beskæftigelsesudvalget og folketinget, så vi kan få gjort noget ved dette problem og dermed få stoppet denne uretfærdighed og diskriminering!

Med venlig hilsen

Kenneth Jørgensen

Appendix



Kenneth Jørgensen



**Beskæftigelses-
og Ligestillingsministeren**

Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
21. december 2020

Kære Kenneth Jørgensen

Mange tak for din mail. Jeg er først og fremmest ked af at høre, at du har måtte gå ledig i så lang tid, og at du har været så hårdt ramt af situationen med COVID-19. Danske lønmodtagere går igennem en hård tid lige nu.

Jeg kan fortælle, at arbejdsgivere efter forskelsbehandlingsloven ikke må forskelsbehandle personer på grund af deres alder. En arbejdsgiver må gerne bede om oplysning om alder i forbindelse med ansættelsesprocessen. Men arbejdsgiveren må ikke lægge vægt på alderen og frasortere ansøgere på grund af deres alder.

Som beskæftigelsesminister er det utrolig vigtigt for mig, at alle, der kan arbejde, også får muligheden for det og for at bidrage til fællesskabet. Både af hensyn til samfundet og ikke mindst af hensyn til dem selv.

Jeg har tidligere udtrykt min frustration over, at virksomheder ikke ansætter ledige seniorer, når der samtidig er virksomheder, der kæmper med at besætte ledige stillinger. Når både vi politikere og også arbejdsgivere ønsker, at folk skal blive længere på arbejdsmarkedet, så skal det også være en reel mulighed. Erfarne medarbejdere er en værdifuld ressource, der er brug for på det danske arbejdsmarked.

Derfor er det også noget, som jeg tager meget alvorligt, og som jeg vil tage op med arbejdsmarkedets parter.

Vi får brug for alle ledige hænder og gode kræfter, når vi skal genoprette den danske økonomi.

Jeg håber, at du kan bruge mit svar, og at du snart får job igen.

Venlig hilsen

A handwritten signature in black ink that reads "Peter Hummelgaard".

Peter Hummelgaard

Appendix



8.4.2021 Gmail - Vedr. jobsøgningskrav for ledige

Kenneth Jørgensen

Vedr. jobsøgningskrav for ledige
1 meddelelse

Kenneth Jørgensen < > 11. april 2021 kl. 09:39
Til: ministeren@bm.dk

Kære Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard Thomsen samt beskæftigelses udvalgt!

Da jeg nu har været ledig i over 6 mdr., og før det var fritstillet i 5 måneder og dermed har været jobsøgende i over 11 måneder, så er det med stor frustration og bekymring for min fremtid på det danske arbejdsmarked!

Jeg har i mine 36 år på det danske arbejdsmarked kun været uden arbejde i samlet 9 måneder (2 omgange - 3 mdr. og 5 mdr.) og har ellers arbejdet uafbrudt og er altid blevet hødt hurtig til mine jobskift og det har aldrig skortet på jobtilbud indtil jeg fyldte 50 år!

Jeg har tidligere skrevet til ministeren vedr. den generelle diskrimination grundet alder i forbindelse med jobsøgninger der finder sted, men der er også andre problemer, nemlig JERES krav om min. 2 jobsøgninger om ugen, som desværre er ufyre svarer at leve op til, da der ikke er jobs at søge.

Jeg har søgt og søger stadig jobs og har nu søgt mere end 250 stillinger og modtaget over 190 afslag UDEN nogen resultater! Jeg er blevet rådgivet og vejledt af både HK's, jobcentrets og 3 parts rådgivere, som desværre heller ikke har givet resultater!

Alligevel skal jeg som arbejdsledig forgarvis skrive ansøgninger og må desværre også erkende, skrive ansøgninger til jobs, som jeg VED jeg aldrig vil komme i betragtning til, enten grundet "overkvalificering", "under kvalificering" eller manglende erfaring indenfor området.

Dette giver ikke blot mig en øget frustration, men også dansk erhvervsliv store frustrationer, da de modtager mange ligegyldige ansøgninger.

Dette har naturligvis skabt en ny industri indenfor HR og man kan da også se, at mange nye HR og headhuntervirksomheder dukker op, hvilket bestemt ikke forbedrer mulighederne for jobsøgere som mig, da mange af disse virksomheder i dag bruger elektroniske ansøgningsformularer (blandt andet grundet GDPR), hvor der foregår en elektronisk frasortering af ansøgere, der IKKE opfylder ALLE betingelser og krav, som er sat ind i algoritme.

Vi er efterhånden MANGE, som frasorteres og som står på tærsklen til at ryge ud af dagpengesystemet grundet dette her og må efterfølgende leve af mursten, opsparinger og ellers vores ægtefælles løn og dermed står vi til at skulle blive fattige pensionister.

Problemet er siden dagpenge reformernes kraftige reduktion af dagpengesatsten til 2 år, de øgede krav til jobsøgende, udførelse af dagpengene samt indførelsen af øget pisk og fratagelsen af gulorødderne, kun blevet værre.

Der er derfor min klare overbevisning, at HELE området har brug for nyetænkning og dermed en reform, som tager sigte på den øgede diskriminering grundet alder, race, uddannelses snobberi (der skrives oftere og oftere i ansøgninger at man SKAL have en bachelor eller anden akademisk uddannelse!), manglende/over kvalifikationer, mv.

Derudover mangler der ORDENTLIG, FAIR og REEL rådgivning, vejledning og hjælp til arbejdsøgende, da det mere virker som om, at mange i de nuværende systemer egentlig mere har deres eget job og jobsikkerhed i tankerne end at sikre de arbejdsøgende job. Og dermed at sikre den industri, som desværre fastholder folk i en håbløse situation.

I stedet for at jage alle arbejdsøgende, som risikere at gå ned med stress og depressioner grundet frustrationerne, så burde man i stedet bruge ressourcerne på at gå ind og hjælpe de borgere, som har det største behov for hjælp og dermed målrette hjælpen mere direkte til den enkelte.

Som det er nu spredes ressourcerne til alle fra dag 1 og dermed får de som trænger til mest hjælp, ikke den hjælp de har brug for og dem som er mere eller mindre selvberende ser der bruges unødvendige ressourcer på kontrol og at piske dem unødvendigt.

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=77&ik=754&ikview=pl&search=mailto:permttd@thead-af-ba-380665851205248115&simlmsg-af-ba-6126...> 1/2

8.4.2021 Gmail - Vedr. jobsøgningskrav for ledige

Personligt kender jeg INGEN arbejdsøgende som IKKE ønsker et job, men jeg kender derimod MANGE, som føler sig stressede og frustrerede over den måde dette samfund behandler os på! Vi ønsker hjælp og støtte, men i stedet for, så får vi en pistol for panden og nærmest uilyndiggernes som børn og nødgenes til downe hunde, da systemets holdning er, at miste sit job er selvforskyldt og er fordi man kun vil næsse på systemet og ikke gider selv!

Så kære beskæftigelsesminister REFORMER systemet nu og lad det blive mere humanistisk og til et system med et menneskeligt ansigt, hvor vi jobsøgende ikke skal føle os som ringere borgere!

Med venlig hilsen

Kenneth Jørgensen

Jobsøgende, Tidl. lønmodtager

Appendix



14.4.2021

Gmail - Svar fra Beskæftigelsesministeriet (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)



Kenneth Jørgensen

Svar fra Beskæftigelsesministeriet (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)

1 meddelelse

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>

14. april 2021 kl. 13.41

Til: *

Kære Kenneth Jørgensen

Tak for din mail til beskæftigelses- og ligestillingsminister Peter Hummelgaard.

Ministeren ser alle henvendelser, der er skrevet til ham, og Peter Hummelgaard får rigtig mange mails. Det er både han og vi meget glade for, fordi vi på den måde får værdifuld viden. Men det betyder desværre også, at det er svært for ministeren at nå at svare alle.

Så ministeren har bedt os om at svare dig, fordi du skriver om vores område.

Generelt kan vi oplyse at, selvom arbejdsmarkedet er præget af den situation, vi står i, så ser vi også nye jobmuligheder i en række brancher. Der slås stadig relativt mange nye job op. Vinterens nedlukning kan føre til en afmatning på arbejdsmarkedet. Regeringen er derfor hele tiden opmærksom på, om der er tilstrækkeligt belæg for at sætte kravet om at søge arbejde ud af kraft.

Foreløbig skal man dog som ledig stadig være aktivt jobsøgende.

Desuden kan vi fortælle, at der ikke i lovgivningen er et krav om, at man skal søge et bestemt antal job om ugen. Er man ledig og modtager en offentlig ydelse, skal man være aktivt jobsøgende. Men hvor mange job, man som ledig skal søge, afhænger af, hvor mange ledige stillinger der er relevante at søge i det område, hvor man bor. A-kassen kan vælge at fastsætte et konkret antal stillinger, man skal søge om ugen.

Det er nyttigt for både ministeren og os at høre om, hvordan du oplever det område, vi arbejder med, og høre dine idéer til forbedringer.

Du skal have tak for, at du tog dig tid til at skrive og fortælle om det.

Venlig hilsen



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Vemsundsgade 3B | 2100 København Ø

T 72 21 74 00 | star@star.dk | www.star.dk

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=77e9e764c9&view=pt&search=all&permhid=thread-F63A1697015885061491540&siml=msg-F63A1697015...> 1/2

14.4.2021

Gmail - Svar fra Beskæftigelsesministeriet (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)

Danish Agency for Labour Market and Recruitment

Vemsundsgade 3B | 2100 Copenhagen

T +45 72 21 74 00 | star@star.dk | www.star.dk

Appendix – anden aldersdiskrimination



Jyllands-Posten

02.01.2021 KL. 08:30

Diskrimination af lønmodtagere: Ældre kan ikke forsikre sig mod arbejdsløshed

Den ovre grænse for, hvornår man kan oprette en lønsikring, ligger omkring 56-58 år.



LARS NIELSEN

Vi skal arbejde, selv om knæet knager, nakkehvirv mærkes.

Pensionsalderen er blevet sat op igen, igen, og vi b vores folkepensionsalder.

Til gengæld kan vi ikke forsikre os mod arbejdslø



Ældre diskrimineres: Ingen forsikring mod fyring

De fleste lønforsikringer kan ikke bruges af medarbejdere over 59. Risikoen for, at de bliver fyret, er for stor.

Lyt til artiklen



Videncentret Bolius

Ældre med god økonomi får nej til lån i banken

Selvom du har en velpolstret økonomi og friværddi i din bolig, er det ikke sikkert, du kan få lov til at låne penge, hvis du har passeret de 60 år.

Ajourført d. 20. januar 2020

Julie Trolle Boding, Journalist

+ Peter Mulvany, Journalist



Velhavende pensionist fik nej til kontokort i et stormagasin

Hver uge får Ældre Sagen henvendelser fra ældre, der føler sig udsat for diskrimination.

ERHVERV | 11.02.2018 KL. 09:30



Magasin du Nord ønsker ikke at forklare, hvorfor en ældre, velhavende mand ikke kunne få et kontokort. Arkivfoto: Linda Hansen

Velliv afviser 80-årig: For gammel til at spare op til pension

Advokat Sonja Toft kalder det aldersdiskrimination, at Velliv afviste hendes indbetaling på sin livrente, fordi hun var fyldt 80 år.

PRIVATØKONOMI | 17.01.2020 KL. 20:45



Advokat Sonja Toft på 80 år er langtfra på vej på pension, men lovregler og pensionsprodukter gør det svært for hende at få lov at spare op til pension. Foto: Nicolai Lorenzen

Appendix – nogle er heldigere



ADVOKATWATCH



Niels Heering er ny senior general counsel i Danske Bank. | Foto: PPR / Danske Bank

66-årig klar til topjob: "Jeg egner mig ikke til at gå rundt i gammel sweater og sutsko"

Efter 35 år som partner i Gorrissen Federspiel har Niels Heering absolut ingen planer om at drosle ned med et skånejob. Tværtimod har han sagt ja til en af landets tungeste juriststillinger i Danske Bank, der i disse år er fanget i et stormvejr af dårlige sager.

Niels Heering blev af Finansiell Stabilitet udpeget som formand for Amagerbanken og måtte i 2011 fortsætte aktionærerne, at deres penge var tabt. | Foto: Peter Hove Olesen

FINANSFORBUNDET

FORSIDE / NYHEDER

LEDIGHEDEN STIGER MARKANT BLANDT ÆLDRE FINANSFOLK

5,9 procent var ledigheden blandt medlemmer af Finansforbundets A-kasse i alderen 60+ i januar. For et halvt år siden var tallet 4 procent. "Det er paradoksalt, at virksomheder skiller sig af med ældre medarbejdere i en tid, hvor der politisk er fokus på få folk til at blive længere på arbejdsmarkedet", siger Steen Lund Olsen, formand for Finansforbundets A-kasse.

9. FEB 2021
2 MIN

AF CARSTEN JØRGENSEN
CJJO@FINANSFORBUNDET.DK

PRINT

DEL

Arbejdsgivere mangler folk, men spørger ikke, om seniorerne vil blive

Trods stigende mangel på arbejdskraft har 72 pct. af HK's medlemmer over 59 år intet hørt fra deres arbejdsgivere om, hvor længe de vil blive i jobbet. Og det skal de heller ikke, mener DA.

ERRIVER | 04.10.2017 KL. 08:05



Grå hår er gråt guld - men for få arbejdsgivere spørger midt til, om de ældre har lyst til at fortsætte på arbejdsmarkedet i stedet for at gå på pension. Foto: Jens Dressing Foto, Jens Dressing

Arbejdsgivere har fordomme mod ældre medarbejdere

Folk over 60 år er uvillige til at lære nyt, har svært ved ny teknologi og mangler kreativitet. Til gengæld er de loyale, lyder arbejdsgivernes dom ifølge et stort forskningsprojekt.

ERRIVER | 10.07.2019 KL. 08:55



Fleere af dem her - medarbejdere over 60 år, siger arbejdsgiverne. Men de selv samme arbejdsgivere har fordomme om ældre medarbejdere, viser en ny undersøgelse fra et stort forskningsprojekt om ældre på arbejdsmarkedet. Foto: Helle Arensbak

Kommentar på LinkedIn



rjælper dem igennem, som andre opgiver!

8mo ***

Lad os sige det således. Hvis ikke alle skal have adgang til arbejde, så må samfundet finde sig med at forsørge os. Det er jeg sikker på at de unge heller ikke ønsker. Vi kan jo stadig vores metier, så lad os fortsat være med.

En anden ting. Aldersdiskrimination sker ikke kun i forhold til ansættelse, det sker absolut også i afskedigelser.

[See translation](#)

Like · 3 | Reply · 3 Replies

Løsningsforslag



- Indførelse af diversitetsregnskaber eller diversitetsbarometer. Ligesom der i årsregnskabsloven er krav til, at C25 virksomheder afrapporterer omkring direktørers og ansattes lønninger, så kunne det være et krav, at man også i årsregnskabsloven fortæller om køns-, alders- og nationalitetsfordeling i virksomhederne.
- En økonomisk analyse af, om arbejdsmarkedet reelt kan absorbere antallet af seniorer efter at pensionsalderen er steget – og sandsynligvis vil stige de kommende år.
- Indførelse af læringsmuligheder. Der tales i dag om livslang læring. Det er mange år siden, at de 50-67-årige fik en uddannelse, og mange ting har ændret sig på arbejdsmarkedet. Især krav til og behov for viden om teknologi er steget. Man kunne forestille sig, at man kunne indføre mulighed for at efteruddanne dem over 50-67, således at de fik opgraderet deres kompetencer ift. de kompetencer, som virksomheder, der mangler arbejdskraft, efterspørger.
- Der kunne stilles krav om, at de virksomheder, der er leverandører af produkter og services til den offentlige sektor, har en aldersfordeling blandt medarbejdere, som er proportionel med samfundets. Ligesom der kan være krav om praktikpladser for unge, kunne det også være seniorjobs.
- Diskussion om mulighed for den divers tilbagetrækning. Der er sandsynligvis behov for, at mennesker, som har haft hårdt fysisk arbejde eller krævende psykisk arbejde, kan have brug for at gå på pension tidligere. Samtidig er der andre, som måske er i den helt anden grøft, hvor de forestiller sig at arbejde til de segner. Kan der laves en løsning, hvor man kan have mulighed for begge dele?
- Tvangsopkrævning af pensioner fra kontanthjælpsmodtagere over 50 skal stoppes!
- Da mange ældre jobsøgende er henvist til enten dårligt betalt arbejde eller prøver at se om de kan være selvstændige, skal de ikke straffes med en endnu dårligere dagpengesats, hvis deres indtjening ikke er høj nok, eller de ikke lykkes som selvstændige.
- Lovgivning om at dækning på lønsikring skal passe med længden, som man er på arbejdsmarkedet. Der må ikke være aldersmæssigt forhindrende kriterier.
- Kampagne fra offentlig side, der fortæller om, hvor kompetent den ældre del af arbejdskraften er. Informationskampagner, der fortæller om ældres kompetencer, erfaringer og overblik. En slags "svane-mærkning" af virksomheder, der laver op til diversitets-kriterier.
- Der skal styr på GDPR-reglerne mht. opkrævning af informationer om alder, køn og nationalitet. Og en tydelig melding om, hvordan regler i GDPR og Forskelsbehandlingsloven hænger sammen.

Løsningsforslag



- Stop med at beregne, hvornår man bliver langtidsledig med kunstig intelligens. Kunstig intelligens kan ikke beregne, når der kommer epidemier, som lukker restauranter og minkfarme eller andre uforudsete hændelser i markedet.
- Ændring af funktionærlovgivning, så opsigelsesperioden bliver længere for mennesker over 50 år.
- Ageism/alderisme er et verdensomspændende problem. Danmark har en mulighed for at være den visionære frontrunner i verden ved at indføre et gennemgribende program, som stopper forskelsbehandling pga. af alder. Der vil være et initiativ, som vil skabe opmærksomhed i verden – på linje med vores sygehushvæsen og bæredygtighedsinitiativer. Lad os vise vores fantastiske velfærdssamfund frem.
- Hvis man vælger at erkende/anerkende udfordringen – og gør noget for at løse udfordringen med eks. videreuddannelse eller omskoling, så virksomheder, der mangler arbejdskraft, har kompetente ressourcer til at udfylde de ledige jobs.
- Stats-organiseret matchmaking mellem ledige og virksomheder, der mangler arbejdskraft evt. fulgt op med uddannelse.
- Indførelse af anonymiserede ansøgninger eller i hvert fald forbud mod at spørge om køn, alder og nationalitet på jobsøgningsportaler – sådan som der lægges op til i borgerforslaget.
- Lad den offentlige sektor gå forrest og være det gode eksempel på at ansætte ledige med mangfoldig baggrund. Sammensætningen af ansatte i stat, regioner og kommuner skal afspejle sammensætningen i befolkningen.
- Kortlægning af mørketal: Hvor mange mennesker er blevet smidt ud af dagpengesystemet og forsørger sig selv? Og hvad er deres vilkår?
- Ikke stille os tilfredse med at arbejde for en holdningsændring. Det tager for lang tid – der skal regler på området.
- Kunne man se på, om der kunne laves en senior-iværksætter-ordning, som ikke er afhængig af supplerende dagpenge. 7 måneder er ofte ikke nok til at få drevet en forretning i gang, når man starter helt fra scratch.
- Kunne man lave kurser for unge chefer, hvor de lærte noget om, hvordan mennesker udvikler sig over alderen. Det kunne være fedt, hvis de yngre ansættende chefer kunne bringes til at forstå, hvilke ressource også mere erfarne kolleger kan være.