

DMs politik på seniorarbejdsmarkedet

1. Fleksible ordninger fastholder seniorer

Et fleksibelt arbejdsliv og en mere gradvis tilbagetrækning er blandt de vigtigste redskaber til at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiverne er opmærksomme på dette og der bør indgås aftaler om ret til nedsat tid, seniordage og tilpasning af arbejdsopgaverne. Herunder er det centralt, at der tages hensyn til særlige erfaringer og forudsætninger.

Fleksible delpensionsmodeller kan give seniorer, der har nået den lovfastsatte pensionsalder, mulighed for delvist at være lønmodtager og delvist trække på sin pension efter lyst og behov. Det er fornuftigt, da det skaber øget fleksibilitet i tilbagetrækningen for den enkelte senior og kan gøre det mere attraktivt for arbejdsgiveren at fastholde seniorer. Nogle seniorer opdager at de savner arbejdslivet efter påbegyndt pension. Det bør være muligt og attraktivt at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

- DM ønsker at indgå konkrete aftaler med arbejdspladser om seniorvilkår, både kollektivt og individuelt. DM vil i denne forbindelse arbejde for at ansatte 5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår 6 senior(fri)dage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniordage udover de 6 obligatoriske dage skal der kunne indgås aftaler herom.
- DM vil arbejde for, at den ansatte selv kan disponere over sin pensionsordning, når tidligste pensionsalder er opnået således at pensionsbidrag evt. kan konverteres til frihed. DM vil arbejde for at udbrede muligheden for og kendskabet til deltidspension.
- DM vil arbejde for, den ansatte – 5 år før sin folkepensionsalder, selv kan bestemme til hvilken ydelse pensionsbidraget skal gå til.
- DM vil endvidere arbejde for at det gøres enklere og mere fleksibelt for pensionister at komme tilbage på arbejdsmarkedet, efter de er gået på pension, hvis de ønsker det.
- DM ønsker at regler og incitamenter på pension og seniorområdet bliver mere gennemskuelige.
- DM mener at arbejdsgivers fulde pensionsindbetaling under deltid kan give et fornuftigt incitament til at fastholde seniorer.

2. Godt arbejdsmiljø fastholder seniorer

Arbejdsmiljøet spiller en afgørende rolle for, om de seniorer, der kan blive på arbejdsmarkedet, også vil blive. Dårligt arbejdsmiljø medfører risiko for tidlig tilbagetrækning. Arbejdsintensiteten er generelt steget over de sidste årtier og det kan skabe nye udfordringer, når arbejdstagerne skal være længere tid på arbejdsmarkedet. Arbejdsgivernes fokus på arbejdsmiljø er således centralt og det er afgørende at arbejdspladserne udvikler et beredskab til at forebygge og håndtere arbejdskonflikter, mobning, aldersdiskrimination mm. Det er ligeledes vigtigt, at arbejdsgiverne udviser accept af, at eventuelle ønsker

om at træde til siden eller ned af karrierestigen for seniorer ikke tolkes som et ønske om at forlade arbejdsmarkedet.

- DM vil arbejde for, at der kommer øget fokus på arbejdsmiljø og herunder et særligt fokus på hvilke faktorer i det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, der er særligt vigtige for seniorerne. Konkret ønsker DM, at der bliver udviklet materiale som arbejdspladserne kan blive inspireret af bl.a. i BFA (Branche Fællesskabet for Arbejdsmiljø).
- DM mener at forebyggelse er helt afgørende, når arbejdstagerne skal være længere tid på arbejdsmarkedet.
- DM ønsker at udvikle redskaber til at rådgive og spare med virksomhederne i forhold til at udarbejde en virksomhedstilpasset seniorpolitik. DM ønsker at disse ydelser skal skabes i samarbejde med andre aktører såsom pensionskasse, a-kasse med flere.

3. Værdig tilbagetrækning for psykisk og fysisk nedslidte

Hvorvidt seniorerne er i stand til at blive på arbejdsmarkedet hænger bl.a. sammen med helbredet. Her er forskellene mellem seniorer større end i de yngre befolkningsgrupper. Hvor nogle har en aktiv og ubesværet alderdom, har andre svære helbredsproblemer. Der kan være tale om både fysisk og psykisk nedslidning. For nogle akademiker-grupper såsom eksempelvis arkæologer og biologer er fysisk nedslidning ikke ukendt. Fysiske krav i arbejdet, som overstiger ens kapacitet samt højt arbejdstempo, stort tidspres og arbejdsconflikter kan betyde tidligere tilbagetrækning.

- DM vil arbejde for, at de som af forskellige grunde, fx fysisk eller psykisk nedslidning eller sygdom, ikke længere kan holde til krav på arbejdsmarkedet, får mulighed for en værdig tilbagetrækning uafhængigt af antal beskæftigede år. Herunder arbejder DM på en forbedring af reformen for førtidspension og fleksjob.
- DM forslår udvikling af "senior-fastholdelsesfleksjob" til seniorer fra 60 år og opefter med nedsat arbejdsevne – med hurtigere visitation til ordningen og styrket fokus på fastholdelse på den hidtidige arbejdsplads.

4. Kulturændring: anerkend seniorer værdi på arbejdspladserne

Myterne om seniorer på arbejdsmarkedet hersker stadig. Det kan fx være stereotyper og forestillingen om, at seniorer ikke er omstillingsparate, at de har modstand mod ny teknologi, ikke er så produktive eller kun langsomt lærer nyt. Negativ omtale af seniorer svækker lysten til at blive på arbejdsmarkedet. Der er brug for et opgør med myterne og at seniorer i den offentlige debat anerkendes som en stærk og erfaren arbejdskraft.

Det samme gælder på arbejdspladserne. Hvis en seniormedarbejder, der overvejer at trække sig tilbage får at vide af sin leder, at arbejdspladsen værdsætter hende/ham og har brug for hende/ham, eller faktisk slet ikke kan undvære hende/ham, så er det noget, der kan få vedkommende til at udskyde pensionen.

- DM vil arbejde for, at seniorer anerkendes som en stærk arbejdskraft i samfundsdebatten og på arbejdspladserne.

5. **Kompetenceudvikling og jobmuligheder for seniorer**

Løbende opkvalificering og kompetenceudvikling er afgørende for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Det glæder seniorer i job og ledige seniorer. Behovet for kompetenceudvikling er kun blevet større som følge af digitalisering. Arbejdsgiverne i både den private og den offentlige sektor har et ansvar for at sikre, at medarbejdere i alle aldre løbende får tilbudt opkvalificering. Opkvalificering for seniorer vil have positiv effekt på fastholdelsen via muligheden for og motivationen til at tilpasse sig de forandringer, der sker på arbejdsmarkedet. Det samtidigt vigtigt, at tilbud om opkvalificering tilpasses den enkelte og sker efter gensidig aftale således, at det ikke får den modsatte virkning og hæmmer motivationen. Der findes en særskilt, vigtig udfordring med langtidsledige seniorer og tilbud om kompetenceudvikling vil være et centralt redskab her.

- DM mener at politikere og arbejdsgiverne bør have et særligt fokus på at sikre opkvalificering til seniorer. DM vil samtidigt sikre at DMs medlemmer er bevidste om deres medansvar for, at de løbende dygtiggør sig i forhold til udviklingen på fremtidens arbejdsmarked.
- DM mener, at der skal øremærkes midler til kompetenceudvikling af seniorer.
- DM mener, at seniorer har samme ret til medarbejderudviklingssamtaler til andre grupper.
- DM mener at der skal gøres en særlig kompetenceindsats overfor langtidsledige seniorer.
- DM mener at en egentlig seniorjobindsats såsom en særlig jobformidling kan være relevant.

6. **Fleksibilitet for seniorledere**

Seniorer der er ledere ønsker også ofte øget fleksibilitet. Det skal der være mulighed for. Det skal være bl.a. være muligt at ændre arbejdsfunktion, herunder at afgive noget eller hele ledelsesansvaret uden at skulle forlade arbejdsmarkedet helt. Gode ledere er endvidere i sig selv er vigtigt for at fastholde seniorer.

- DM mener at ledere bør have fleksibilitet til ændrer arbejdsfunktion og herunder at blive leder for et mindre område eller blive alm. medarbejder. DM mener endvidere at arbejdspladserne bør overveje et incitament eller en erkendtlighed i disse tilfælde.

7. **Fasthold eksperter og specialister**

Mange akademikere ligger inde med en helt særlig viden på deres område som er svær eller sågar umulig at erstatte også på længere sigt. Det vil derfor være fordelagtigt med ordninger, hvor det er muligt, at fastholde disse særlige kompetencer på nogle særligt fleksible deltidsvilkår.



- DM mener at der bør laves ordninger, der gør det muligt at fastholde eksperter og specialiser med særlige kompetencer. Det kan være særlige regler fra alt fra kontor- og laboratoriepladser til økonomiske incitamenter.