

A photograph of a forest path leading to a lake, with two people walking away from the camera. The path is covered in fallen leaves, and the trees are lush and green. The lake is visible in the distance, reflecting the light. The overall scene is peaceful and scenic.

En karriere i den 3. alder

Poul-Erik Tindbæk
en3karriere.dk

Indholdsfortegnelse

Intro - fuck de forældede forestillinger	3
Den svære omstilling til senkarrieren	6
Forblændet ungdom - forsømt aktiv aldring	10
Flex-Seniority - fremfor afskaffelse af efterlønnen	11
60+ er på vej mod en tredje karriere	12
Naturlig afgang - fra aldersmobning til en tredje karriere	14
Prøv skraldemandsmodellen	15
At bidrage til samfundet - gennem hele livet	16
Generationer: Ældre optager ikke de unges job	18
Indfør orlov for de ældre ansatte	20
Afskaf 65-rabatten - og slip senior-styrken løs	23
English Summary - A third career	24
Link til udsendelser i TV, radio m.m.	28
Link til andre artikler i aviser og tidsskrifter	29
Glidende overgang	30
Job før seniorjob	30
EU pris for social iværksætterånd	31
Pris Vinder – Det Europæiske År 2012	32



Poul-Erik Tindbæk

Senior konsulent, ph.d.

Mobil: 2920 8349 (efter 1. marts 2013: 2961 2883)

en3karriere.dk

Kannikegade 18, 8000 Aarhus C

KOLOFON

Udgivet januar 2013

Tekster: Poul-Erik Tindbæk

Layout: Bjarne Gren / GrenGrafisk.dk

ISBN 978-87-995915-0-3

Intro - fuck de forældede forestillinger

Der er tre temaer, der går igen i de tidligere trykte artikler, der er samlet i denne lille publikation med links til interviews, videoer mm. Det er tre temaer, der bryder med traditionelle tanker og forestillinger om:

at holde op med at arbejde
at gå på pension
at blive gammel

Samlet dækker temaerne en radikal livsforandring - måske den vanskeligste i livet, som det ikke bliver nemmere at gå i møde, når man, som det er tilfældet for mange, ramler ind i den ganske uforberedt. Ingen tvivl om, at det er en livsforandring, der kræver langt større omsorg fra den enkelte og fra samfundet, end vi hidtil har praktiseret.

Af den grund er der også et stort behov for, at udfordre forældede forestillinger om tilbagetrækningen. Ikke blot fordi de gamle billeder ikke længere matcher egenoplevelsen af at passere det såkaldt 'skarpe hjørne', men fordi indgroede og indtørrede forestillinger om at blive gammel og trække sig tilbage har en tendens til at overtage kommandoen og styrepinden, når den enkelte skal træffe beslutning om overgangen fra fuldtidsjobbet.

Gamle vendinger som at 'trække-sig-tilbage' og at 'nyde sit otium' kan virke som en slags signalstoffer i hjernen, der farver en mentalitet og selvforståelse, så man alt for tidligt i livet træder ud af de voksnes rækker som ydende og udviklende individ for især at hellige sig private sysler og gå i tidlig venteposition til rollator og plejehjem. Men fordi man holder op med at arbejde i samfundet, holder man jo ikke op med at have et samfundsmæssigt ansvar.

Vi begriber verden med de begreber vi har - er der en klog mand, der har sagt, men med de

forældede begreber, der styrer vore forestillinger om overgangen fra jobbet, risikerer alt for mange at leve sig ind i en verden, der for længst er gået under og miste gode år og livskvalitet i måske den bedste fase i livet. Tilsvarende risikerer samfundet - med en generation der aldrig før i historien har været så sunde og raske og veluddannede som de 60-70 årige i dag - at opleve et historisk stort tab af kompetencer og ressourcer, hvis ikke arbejdspladser og civilsamfund bliver bedre til at tilbyde muligheder for udvikling af nye karrierer i den 3. alder.

At holde op med at arbejde

- sværere end man tror

Overgangen fra jobbet opfattes generelt ikke som en vanskelig livsforandring, men blot som en lang ferie og en fritid man har fortjent - kun fyldt med gode oplevelser. På mange arbejdspladser er det en typisk afskedssalat på sidste arbejdsdag, at 'man godt nok er heldig, at man nu kan slippe for at arbejde og holde fri resten af livet'.

En undersøgelse fra USA viser imidlertid, at et flertal af ældre medborgere opfatter overgangen fra job til pensionist som en vanskelig livsforandring og sværere at omstille sig til end andre store forandringer som at blive gift og at få børn. Herhjemme har vi endnu ikke fået en undersøgelse, men for mange opleves det som en overraskende vanskelig forandring med den pointe, at det først er, når man står i situationen og mærker tomrummet, at det går op for én, hvor svært det kan være, og at det kræver tid og kræfter at komme igennem - ikke mindst når det i den grad er en gør-det-selv opgave, uden råd og vejledning fra andre.

At gå på pension

- virkelystens vanskelige veje

Umiddelbart efter man er stoppet på jobbet, og inden det igen bliver hverdag, oplever mange,

at man nu endelig har tid til at indhente, hvad man har forsømt i hus og hjem og omegn. At man nu bedre kan få tid til at besøge venner og bekendte og være mere sammen med børnebørnene og at tage på en større rejse med sin partner. En sådan første periode bliver ofte sammenlignet med en 'forelskelsesfase', hvor man nyder den ultimative frihed efter mange års faste rutiner og en skemalagt hverdag ude og hjemme.

Når den første fritidsrus imidlertid er fordampet og hverdagene igen kalder, kan det være svært, når man oplever, at der er ingen der kalder, men at man nu både er iværksætter, bogholder og direktør for sit eget liv. Virkelysten er et menneskeligt grundvilkår og den rumsterer stadig, selv om den efter tilbagetrækningen ikke længere kan udfolde sig inden for et lønsomt arbejdsliv. Med alderen tilbydes der færre åbne muligheder for at virke og bruge sine kompetencer og derigennem bidrage og vise samfundssind; hvad der vel egentlig er et paradox, når samfundet på den anden side gør meget for, at vi alle kan leve længere.

Lige så afgørende for at virkelysten har vanskelige vilkår for pensionerede er imidlertid den forkvaklede forestilling om, at arbejde og fritid er modsætninger, og at man kun skal være glad for at slippe for arbejdet. At man kun skal prise sig lykkelig for at slippe for det arbejdsliv, hvor man har udviklet sig og brugt sig selv, hvor man sammen med kolleger har delt sejre og skuffelser og opbygget noget af ingenting og vel ikke mindst oplevet at ens anstrengelser har hjulpet andre.

Hver enkelt må finde sin helt egen vej til en karriere i den tredje alder, hvor virkelysten, arbejdsidentiteten og egne stærke kompetencer er kompasnål i navigering gennem forældede myter om fritid - at kun fritid er platformen for udfoldelsen i den sidste fase i livet. Der er mange veje at gå og stigende forskelle mellem de veje der vælges af en voksende gruppe pensionister. Eksakt viden om hvad befolkningsgruppen 65+ laver skorter det imidlertid på. Når man forlader arbejdsstyrken, er man ikke længere så interessant, og det er

ikke så vigtig for samfundet at vide, hvad man - som det så tankevækkende lyder - 'får tiden til at gå med'.

At blive gammel

- den 3. og 4. alder

Det er en udbredt opfattelse - og misforståelse - i Danmark, at betegnelsen den 3. alder omfatter alle mennesker i den sidste livsperiode, fra man holder op med at arbejde til man holder op med at leve. Det virker absurd, at vi kun har én betegnelse til at begribe et livspænd på godt 40 år, når man ovenikøbet ved, at vi bliver mere og mere forskellige med årene.

Med betegnelsen 'den 3. alder', - oprindeligt udformet af professor Peter Laslett i bogen 'A Fresh Map of Life' i 1989, var det netop hensigten, at opdele gruppen af ældre og tydeliggøre forskellen mellem de selvhjulpne og uafhængige ældre i den 3. alder over for den 4. alder med svigtende helbred og stigende afhængighed af andre.

Hvis man - som det har været tilfældet i Danmark - sammenblander de to meget forskellige aldersgrupper fører det ikke bare til mislykkede ældrepolitikker, men også til mislykkede liv. Denne sammenblanding har også medført, at det først er i vores tid, at den 3. alder er blevet synlig som en helt ny livsfase med stor frihed for den enkelte. En ny fase i livet som beboes af nye grupper af ressourcestærke 60 og 70 årige, som nogle kalder de gamle 30-årige eller de unge 90-årige, men som er det de er - nye 60 og 70 årige. I stedet for at være en vanskelig overgang med identitetskrise og tab af arbejdsnetværk, ser Laslett den 3. alder som kulminationen i livet, hvor man på den ene side er frigjort fra de mange praktiske opgaver med børn og arbejde, og på den anden side stadigvæk er mange år fra at blive gammel og afhængig. En ny livsfase med mulighed for ny læring og vækst og for måske at yde de mest værdifulde bidrag i ens liv.

God læselyst - god virkelyst
Poul-Erik Tindbæk



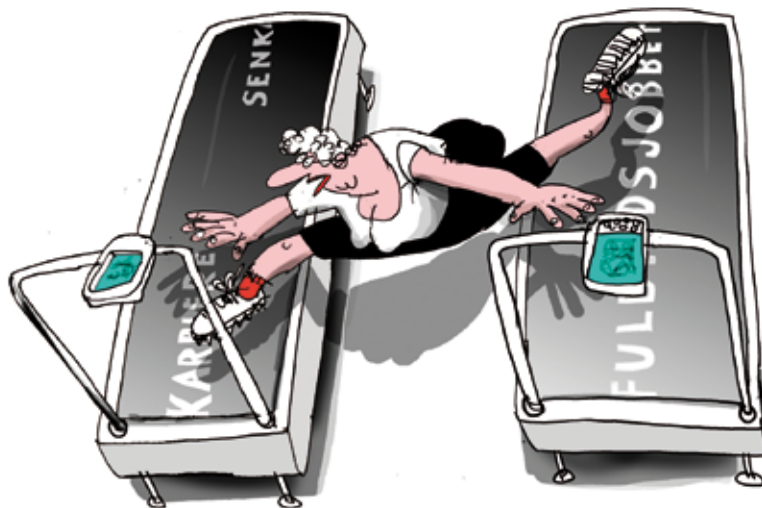
Klip fra filmen om projektet en3karriere vist på DR2. Kan ses på <https://vimeo.com/54147992>

Den svære omstilling til senkarrieren

Seniorpolitik drejer sig i for høj grad om enten myter eller konjunkturer. Men i virkeligheden mangler seniorerne rådgivning og sparring.

Kronik i Politiken 18. maj 2010

POLITIKEN



Tegning: Jørn Villumsen

Senkarriere – det er den karriere, man har sent i livet. Den dækker perioden fra de sidste år på fuldtidsjobbet omkring 60+ og resten af livet – eller indtil aldringsprocessen spænder ben for, at man fortsat kan udfolde sine kompetencer til gavn for andre. Senkarrieren omfatter således både den erhvervsmæssige karriere i de sidste år på jobbet og det efterfølgende lønnede eller frivillige arbejde, som seniorer i stigende omfang udfører – oftest på deltid efter sidste omgang på fuld tid.

Det er helt nye løbebaner, der bliver trådt af dagens seniorer, der har svært ved at forbinde deres aktive seniorliv med betegnelsen 'tilbage-trækning'. Omstilling til senkarrieren udtrykker bedre, at der både er tale om en udfordrende forandringsproces, og at der fortsat er en karriere og en løbebane, der kan udvikles i de næste 20-30 år, når man opfatter arbejdet

(lønnede eller ulønnede) som et produktivt og meningsfuldt engagement og en essentiel bestanddel i det gode virksomme liv.

Senkarrierebegrebet kan endelig være signalet til at udforme en seniorpolitik, der bevæger sig væk fra primært at regulere behovet for arbejdskraft til at være en egentlig politik for seniorer. En ny seniorpolitik med det overordnede formål, at seniorers ressourcer og kompetencer skal udvikles og anvendes længst muligt til gavn for seniorerne selv og til gavn for samfundet.

»Når du tænker tilbage på større forandringer i dit liv, f.eks. at begynde på det første job, at blive gift, at få børn, at blive skilt og at blive pensioneret – hvilken af disse overgange oplever du som den vanskeligste?«.

Inden for det frivillige sociale arbejde er det mere end en tredjedel af de over 65-årige, der bidrager.



Inden for det frivillige sociale arbejde er det mere end en tredjedel af de over 65-årige, der bidrager

Sådan spurgte man en gruppe pensionister i en større undersøgelse i USA for et par år siden.

Svaret var – overraskende for mange – at mens f.eks. et giftermål blev ratet som vanskeligt af 12 pct. af de adspurgte, så var der et stort flertal på 41 pct., der havde oplevet overgangen fra det sidste fuldtidsjob som den vanskeligste i livet.

Vi har ikke nogen tilsvarende undersøgelser i Danmark, hvor afgang fra arbejdsmarkedet endnu ikke har samme forskningsmæssige interesse som tilgangen. I lyset af de senere års fokus på den demografiske udvikling med flere ældre og færre unge på arbejdsmarkedet har vi imidlertid fået undersøgelser af, om de 50-årige vil fortsætte i jobbet efter de 60 år, eller om de vil på efterløn? Det fremgår i både Ældre Sagens undersøgelse fra 2008 og i Region Midtjyllands fra 2009, at en stor tredjedel af de adspurgte 50-årige vil fortsætte, og en fjerdedel vil holde op. Men det interessante er, at en tredjedel ikke har besluttet sig og er usikre på, hvornår og hvordan overgangen fra det sidste fuldtidsjob skal forløbe.

Når man står over for en større omstilling i livet og er i tvivl og usikker på, hvilken vej man skal gå, har man brug for sparring og god rådgivning. Sådan som det f.eks. er tilfældet for unge, der skal ind på arbejdsmarkedet, og for voksne, der er i livsovergange og kriser. Men for de 50-årige, der er usikre på, hvornår og hvordan de skal påbegynde den udfordrende overgang fra det sidste job, er der ingen eller næsten ingen sparring og rådgivning. Man kan gå i banken for at få et overblik over egen økonomi i den tredje alder og i a-kassen for at få information om de stadig mere udviklede efterlønsregler og i en pensionskasse for at få rådgivning om de forskellige pensionsordninger. Men sparring på, hvordan du vil udvikle og bruge dine kompetencer og forfølge, hvad du brænder for de næste 20-30-40 år i dit liv, er stort set fraværende.

Flankeret på den ene side af den konjunkturbestemte seniorpolitik: 'Er der brug for jer –

eller er der ikke?' – og på den anden side af de forenkede myter og kollegernes farvelreplikker om livet efter arbejdet: 'Hvor er du heldig – nu har du fri og skal aldrig mere arbejde. Det bli'r skønt'. En sådan indre mental skilteskov med forenkede og modstridende meldinger gør det ikke nemmere hverken at komme helskindet gennem selve overgangsprocessen eller at bane sin egen vej og finde nye udfordrende løbebaner.

Man kunne måske have forventet, at man i forbindelse med efterlønnens indførelse i 1979 også leverede rådgivning om fordele og ulemper ved tidligt arbejdsophør og om vanskelighederne ved overgangen fra jobbet. Rådgivning har nemlig, som vi senere skal se, også indflydelse på, hvornår man ønsker at stoppe på jobbet. Det er dog ikke rådgivning, vi har fået med efterlønnen, men derimod to meget kontante svar. Det første svar, der dominerede frem til årtusindskiftet, lød i al sin barske enkelthed: Alle over 60 bedes forlade jobbet. Det andet svar, der siden da har tiltaget i styrke, lyder nu: Alle over 60 bedes blive på jobbet.

Oprindeligt var det tanken, da man for 30 år siden indførte efterlønnen, at kun de hårdest udsatte grupper på arbejdsmarkedet skulle have mulighed for tidligt arbejdsophør. Under folketingsbehandlingen var der heftig modstand, indtil et flertal fik koblet forslaget med ungdomsarbejdsløsheden. Ved at få de gamle tidligere ud, kunne de unge komme ind, og efterlønsordningen blev med ét forvandlet til '... en guldrand-et arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning ... en knap at skrue på, så arbejdet kunne blive omfordelt fra de ældre til de yngre generationer (Berlingske, 24. april 2005).

Hvis det har været svært for alle seniorer at opfatte det første svar som 'et godt råd', så er der heller ikke tale om rådgivning med det andet svar, der nu har overtaget den store megafon: at alle over 60 bedes blive på jobbet. Siden årtusindskiftet er stadig flere blevet opmærksom



Ved indgangen til en af de mest udfordrende overgange i livet er man på egen hånd."

på den demografiske udvikling, hvor der bliver flere ældre og færre unge, og hvor seniorerne nu med pisk (stramning af efterlønsordningen) og gulerod (pengepræmier for 64-65-årige) kraftigt opfordres til at blive et år eller to længere på jobbet. Det kaldes seniorpolitik, men sigtet er stadig at tilgodese arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft. Rådgivning er der bestemt heller ikke tale om.

Jamen, kan man så helt modsat hævde, når der ikke findes god sparring og rådgivning for dem, der er i omstilling til senkarrieren, så er det helt enkelt, fordi der ikke er behov for det. Så er det, fordi den danske meget tilbagelænedede forhåndsopfattelse om overgangen fra jobbet er korrekt, og at det forholder sig, som myterne siger:

'Det bli'r bare en lang, lykkelig ferie. Husk, sidst vi var af sted, sådan bli'r det fra nu af'.

'Det er meget enkelt. Jeg holder bare op med at arbejde, og alt bliver godt. Hvad kan der være svært ved det'. Så enkelt lyder det. En enkeltbillet til det forjættede land, hvor man nok skal finde ud af at omsætte den slags drømme til virkelighed, når den sidste arbejdsdag er slut engang – langt ude i fremtiden.

For nogle seniorer kan det godt være rigtigt, men for andre er det kun egen smertelig erfaring, der kan punktere og justere de besværgende førdomme – om livet efter det sidste fuldtidsjob. Men det er en pointe, at vi ikke ved, hvad danske seniorer mener. Vi har som nævnt en undersøgelse fra USA, der siger, at overgangen fra jobbet er den vanskeligste i livet, men vi har ikke danske undersøgelser om denne omstilling. Opfattelsen af og billedet, vi kan danne af seniorers liv efter jobbet, er primært stykket sammen af mediernes fokus og af de forskellige seniorer, vi hver især møder.

I medierne dominerer historier om seniorer, der til en vis grad underbygger myterne om den lange, lykkelige ferie med golf, rejser og rødvin – og seniorer som nogle, der kører på frihjul i fællesskabet. Man kan ligefrem få det fejlagtige indtryk, at alle seniorer har kastet sig ud i et eller to 'fjumreår', før senkarrieren igen kalder, og at de holder 'stort frikvarter' resten af livet.

De billeder, vi kan danne gennem konkrete møder med seniorer, er mere nuancerede og mere forskellige. De er forskellige, først og fremmest fordi seniorer er forskellige, og mere forskellige end andre aldersgrupper. 'Vi fødes som kopier og dør som originaler', som sociallægen Esther Møller ofte citeres for.

Det er først og fremmest den biologiske aldringsproces, der forløber forskelligt fra individ til individ med stigende forskellighed til følge. Nogle er udbrændte som 55-årige, og andre er på toppen som 85-årige. Dernæst betyder forskelle i arbejdsopgaver og arbejdsmiljø meget for den enkeltes aldringsproces, hvor fysisk hårdt arbejde kan give hurtigere og større nedslidning, mens f.eks. kontorarbejde ikke generelt giver fysiske slitager, men måske lettere kan afføde stress og psykisk udbrændthed. Endelig har kulturelle begivenheder og sociale faktorer stor indflydelse på, hvordan man selv opfatter og oplever sin egen aldringsproces. Vi bliver alle ældre, men ikke nødvendigvis gamle i vores syn på livet.

Som modbillede til mediernes noget ensartede beskrivelse af livet efter det sidste fuldtidsjob, og som eksempel på forskelligheden i de enkelte seniorers omstilling til senkarrieren, kommer her historien om Ole på 66.

Efter det sidste fuldtidsjob fandt Ole ud af, at der var brug for lidt struktur og hverdagsrutiner og et nyt job på deltid. Kunne det kombineres med behovet for motion og frisk luft, gjorde det heller ikke noget. Et kig i Oles karriere åbnede til mange muligheder med en værdifuld erfaring som kommunaldirektør, universitetslektor m.m. Men Ole valgte en helt anden vej. Det første deltidsjob, Ole havde kig på, var et job, der af mange opfattes som øretævernes holdeplads – nemlig at blive parkeringsvagt. For Ole betød det dog mere at kombinere en ny hverdagsstruktur med behovet for også at få mere motion og frisk luft end at få ridser i karrierelakken ved at tage et job med en lavere status. I omstillingen til senkarrieren fandt Ole sin helt egen vej (www.dr.dk/seniorliv).

Der er mange seniorer, der ligesom mønsterbryderen Ole har genopdaget værdierne i det

”

virksomme liv og genoptaget arbejdet i senkarrieren efter fuldtidsjobbet. Et arbejde giver selvværd og identitet. Et arbejde giver venner, som man kommer til at dele sejre

Mange er lidt sent blevet overrasket over, hvor nemt man som efterløner eller pensionist kan blive 'tilskuer på sidelinjen', selv om man fortsat har masser af mod og lyst og kræfter til at være 'medspiller i kampen'

og skuffelser med, og som bliver sikre brikker i det gode netværk. Et arbejde har også den værdi, at man bygger noget op af ingenting, og at man oplever, at ens anstrengelser i den sidste ende har hjulpet andre. Også efter at man er stoppet på jobbet.

Mange er lidt sent blevet overrasket over, hvor nemt man som efterløner eller pensionist kan blive 'tilskuer på sidelinjen', selv om man fortsat har masser af mod og lyst og kræfter til at være 'medspiller i kampen'

Det hører i den grad med i billedet af de mangfoldige senkarrierer, der er under opbygning, at rigtig mange seniorer udfører 'frivilligt arbejde'. Det vil sige, at man arbejder ulønnet og frivilligt i en af de godt 100.000 frivillige foreninger og organisationer, og at man som medborger hjælper andre medborgere i vanskelige livssituationer. Inden for det frivillige sociale arbejde er det mere end en tredjedel af de over 65-årige, der bidrager med deres ressourcer og kompetencer til gavn for fællesskabet.

I forberedelsen af fremtiden som senior og i omstillingen til egen senkarriere er det vigtigste

at blive mere klar på, hvad man brænder mest for, og hvilke kompetencer man helst vil bringe i spil i den sidste tredjedel af livet. Man kan nå et godt stykke af vejen ved for eksempel at tænke tilbage og udpege ti begivenheder fra skole eller job, en hobby eller familien, hvor man har været rigtig god og haft det allerbedst. Og så forfølge den kompetence i udformningen af egen senkarriere – både i de sidste år på fuldtidsjobbet og efterfølgende, så længe man har kræfter og lyst.

Selv om alle synes, at de kender sig selv og egne styrker og svagheder rigtig godt, så er det også erfaringen, at sparring med andre ofte giver nye vinkler på, hvad man er rigtig god til, og hvad man måske brænder allermost for. Det var således også oplevelsen for 20 seniorer, der var samlet i Århus på et 5-dages inspirationsforløb om overgangen fra fuldtidsjobbet. Senior-Styrken, som forløbet hedder, var deltagerne yderst tilfredse med, og det hjalp mange til en bedre afklaring om overgangen fra jobbet. Som sidegevinst – og et tankevækkende indspark i den aktuelle efterlønsdebat – skal det nævnes, at den eksterne evaluering af forløbet viste, at en tredjedel af deltagerne efterfølgende besluttede at udsætte deres overgang fra jobbet.

Mange er lidt sent blevet overrasket over, hvor nemt man som efterløner eller pensionist kan blive 'tilskuer på sidelinjen', selv om man fortsat har masser af mod og lyst og kræfter til at være 'medspiller i kampen'. Senkarrieren matcher den virkelighed, som nutidens seniorer er ved at bygge op. Med den i ryggen er man stadig medspiller i kampen og yderst værdifuld – også i andres øjne.



Forblændet ungdom - forsømt aktiv aldring

Offentliggjort i JP søndag den 9. september 2012

MORGENAVISEN
Jyllands-Posten



Kære Paul McCartney.

Tak for sangen 'When I'm 64', som vi fik af dig og John i 1967. I lørdags da min svoger blev 64, sang vi den igen. Med stor fryd - og en galopperende undren jo mere jeg genså teksten og vores ungdoms forblændede forestillinger om at blive gammel. Sådan er det jo slet ikke, sådan som vi troede dengang for en menneskealder siden. Hverken for min svoger på 64 eller for mig på 66 eller for dig, der blev 70 i juni.

Dengang var det bare et ekstra kick i forelskelsesrusen, at forestille sig en næsten evig fred med den udkårne 'knitting a sweater at the fireside'. Men nu hvor vi selv er nået frem, er det noget helt andet, der fylder og gir mening, end de noget naive forestillinger i 1967.

Når du f.eks. har aflyst vores aftalte møde i Horsens, hvor du også havde lovet at spille til, så er det jo ikke fordi al din tid som 70-årig går med, som du skriver i sangen: at være handy i huset, at passe børnebørnene, at rejse om sommeren og at grave i haven. Bestemt ikke kedeligt, men at det skulle fylde det hele, troede vi dengang - 'who could ask for more'!

Og naturligvis er det også sådan, at man som ung tror, at det at blive gammel udelukkende drejer sig om at miste noget. Allerværst selvfølgelig håret, hvor kraften jo sidder for en Samson som for en Beatles.

Kære Paul McCartney. Det er lykkedes dig at sammenkoge mange unges - og overraskende nok også mange midaldrenes - forestillinger om at blive gammel i en sang, som jeg trods alt stadig holder meget af. Men vi har brug for at få rystet de gamle forestillinger. At være 70-årig er i dag en ny fase i livet, som vi ikke kunne få øje på dengang i 60'erne, og en ny fase i livet som i øvrigt først blev beskrevet i 1989 af din landsmand prof. Peter Laslett som den tredje alder og 'kulminationen i livet' - før den fjerde alder med afhængighed og dårligt helbred og medlemsskab i Ældre Sagen.

Kære Paul. Giv os en sang, hvor du besynger - ikke hvad der tabes med årene, men hvad der vindes - af erfaring, ydmyghed og visdom. Giv os et billede af dit faktiske liv som 70-årig og af en livsfase fyldt med nye produktioner, læring og vækst og måske de vigtigste bidrag i livet.

Dear Paul - rock us again. We all deserve it.

Flex-Seniority - fremfor afskaffelse af efterlønnen

Debatindlæg i Jyllands-Posten bragt den 27. april 2011



At fastholde seniorer i arbejdslivet kan sammenlignes med sidste århundredes frigørende kvindebevægelse.

Hvad er det for en magi, der opstår, når godt en tredjedel seniorer – efter blot to-dage med inspiration og nye vinkler på overgangen fra jobbet – giver udtryk for, at nu vil de bl.a. blive længere tid på jobbet end de havde tænkt sig – før de to dages inspiration?

En samlet evaluering af fem netop gennemførte inspirationsforløb under Seniorstyrken i Aarhus kommune med ca. 20 deltagere på hvert forløb viser de overraskende resultater, at 38 % angiver, at de vil blive længere tid på jobbet.

Folkeoplysning

Dermed bekræftes tidligere undersøgelser fra bl.a. Ældre Sagen, at der er ingen grund til yderligere stramninger af den efterlønsordning, som nogle få har brug for, når - et 'lille puf' som Ældre Sagen siger, eller som her blot to dages folkeoplysning - får over en tredjedel af seniorer til at forandre planer og blive længere tid på jobbet.

Det er en vigtig pointe i den melding så mange seniorer her sender, at hvis det skal lykkes for flere virksomheder at fastholde og udvikle seniorers værdifulde erfaring (Seniority), så er det nødvendigt, at langt flere arbejdspladser imødekommer de meget forskellige seniorers behov for netop flex-ible overgange. Heraf udtrykket Flex-Seniority. En ny seniorpraksis der muliggør, at langt flere af de ressourcer og

kompetencer som seniorer har, bliver udviklet og anvendt i længere tid til gavn for seniorerne selv og til gavn for samfundet.

Historisk stærk generation

At den sidste lidt højstemte sætning ikke kun er input til nye skåltaler, viser andre resultater fra den samlede evaluering af Seniorstyrkens fem forløb i foråret. 44% af de ca. 100 deltagere angiver således, at de fremover vil være mere aktive inden for frivilligt arbejde. Historisk har vi en generation af 60-70 årige, der aldrig før har været så sunde, veluddannede og sprængfyldte med værdifulde kompetencer. Hvis ikke arbejdspladserne er parate at drage nytte af de kompetencer, så vil 44% eller næsten halvdelen af seniorerne selv sørge for, at deres ressourcer og kompetencer ikke går til spilde, men bliver udfoldet i civilsamfundet og i mangfoldigheden af frivilligt arbejde.

Ekstremt ungdomsfikseret

Hvis jeg skal give et bud på den magi og enorme frigørelse af energi der opstår, når seniorer mødes og søger nye svar på traditionelle tilbage-træknings-myter og baner nye veje i en ekstremt ungdomsfikseret kultur, så er det fristende at sammenligne processen med en af de største frigørende bevægelser i forrige århundrede - kvindebevægelsen.

EU-kommissionen har udnævnt 2012 til det europæiske år for aktiv aldring. Med de seniorer vi har og den danske folkeoplysningstradition, bliver 2012 måske starten på en af de større frigørende bevægelser i dette århundrede.

60+ er på vej mod en tredje karriere

LIVSHORISONT. Arbejdet bliver ved med at trække i de danske seniorer. Flere og flere er slet ikke klar til tilværelsen som pensionist.

ANALYSE i Politiken 24. okt. 2011

POLITIKEN



Foto: Per Folkver (arkiv)

Der er måske ved at ske et paradigmeskifte i den danske tilbagetrækningskultur.

Fortællingen om at stoppe på jobbet efter de 60 år er ved at miste sin kraft.

Alt for mange billeder af 'tilbagetrækningen' efter sidste dag på jobbet stemmer ikke længere overens med det liv, flere og flere 60-årige ønsker sig – og som de har gang i her og nu.

Inden for de seneste 5-10 år er der dukket stadig flere nye fortællinger frem om en tredje karriere efter fuldtidsjobbet.

”Tiden, der er tilbage at leve i, manifesterer sig som en stadig mere tydelig opfattelse af, at man ikke er udødelig.”

En tredje karriere, hvor seniorer ud over den nyvundne frihed efter fuldtidsjobbet også søger at engagere sig i noget meningsfuldt, der rækker ud over den personlige interesse i et lønnet arbejde eller inden for det frivillige område. I gøremål, hvor der er mulighed for fortsat udvikling og inspiration i et fællesskab med andre.

En markant stigning på 30.000 i antallet af beskæftigede 55-66-årige i sammenligning mellem de første kvartaler i 2010 og i 2011 – som det fremgår af figuren fra Danmarks Statistik – bekræfter, at tilbagetrækningskulturen med fokus på 'det store frikvarter' og frihed til at rejse, spille golf og dyrke egne interesser er ved at blive overhalet af nye 60+'eres seniorliv med rum til meningsfulde aktiviteter og arbejde.

Med baggrund i tre markante forandringer i samfundet og en nyere teori om den tredje alder kan man med rette hævde, at vi ikke blot er midt i en brydningstid, men at der er tale om et egentligt

paradigmeskifte, hvor et nyt sæt forestillinger, ideer og praksisser er ved at afløse gamle billeder om at trække sig tilbage.

Et paradigmeskifte, man kan kalde overgangen fra 'det store frikvarter' til 'en tredje karriere'.

Den demografiske udvikling er den første og måske største igangsætter bag fremvæksten af de nye 'tredje karrierer'. Når befolkningsudviklingen viser, at der kommer færre unge på arbejdsmarkedet, og vi bliver flere ældre, har det været en højt prioriteret øvelse fra politikernes side at få flere ældre til at blive på jobbet længere.

Ikke mindst af den grund er en længere karriere eller en helt tredje karriere i den grad kommet på dagsordenen hos flere virksomheder og blandt et stigende antal seniorer.

Den anden afgørende faktor i bevægelsen hen mod et aktivt arbejdsliv i en tredje karriere er forøgelsen af den gennemsnitlige levealder. De 25 år, som levealderen er steget med i løbet af 1900-tallet – fra 52 år til godt 78 år i dag – betyder, at det store frikvarter efter jobbet simpelthen er blevet for langt til, at man kun vil holde fri. »En evig ferie ville være en god definition på helvede«, som Bernhard Shaw har sagt det.

Den tredje forandring, der har betydning for paradigmeskiftet, er udviklingen frem mod 'det meningsfulde arbejdsliv'. I bogen af samme navn redegør redaktøren Cecilie Lynnerup Eriksen for, hvordan arbejdet har skiftet karakter fra bogstaveligt talt at være slavearbejde til i dag at være identitetsskabende, statusgivende og meningsfuldt.

”60 er det nye 60. Det er ikke det nye 40.”

Også af den grund vælger mange, at sidste dag på fuldtidsjobbet alligevel ikke er et farvel til karrieren eller til en meningsfuld aktivitet, hvor man kan udfolde sine kompetencer i en tredje karriere.

Disse tre samfundsforandringer understøttes af en ny interessant teori om den tredje alder i Marc Freedmans bog 'The Big Shift'. Hvad der

kendetegner folk i den tredje alder, hævder Marc Freedman, udgår fra skæringspunktet mellem tre dimensioner af tid:

Den tid, vi har levet; den tid, der er tilbage at leve i; og den tid, der følger efter ens eget liv.

Tiden, vi har levet, er også kendt som 'erfaring'. Som en akkumuleret menneskelig kapital, der fremmer ansvarlighed, overblik, fleksibilitet mv., og som i bedste fald går tilbage til samfundet som en form for 'erfaringsdividende' i en tredje karriere.

Tiden, der er tilbage at leve i, manifesterer sig som en stadig mere tydelig opfattelse af, at man ikke er udødelig – og at man af den grund måske begynder at prioritere det vigtige i livet og søge formål og mening.

Tiden efter ens eget liv indeholder et forstærket fokus på at give videre til børn og efterkommere af det, man tror på – og af det liv, man selv har levet. Enden på livet er i denne forstand ikke enden alligevel.

Samlet peger Freedmans teori og de tre veldokumenterede samfundsforandringer frem mod nye veje i overgangen fra fuldtidsjobbet. Nye veje mod meningsfylde og samvær – og mod at blive opløst af noget større end én selv.

Nye tredje karrierer er skabt på egen hånd – i en form for 'gør det selv'-aktiviteter, fordi mulighederne for at udvikle en tredje karriere kun i ringe grad understøttes af arbejdspladser og uddannelser.

Når arbejdsopgaverne i en tredje karriere doseres, så de matcher den enkeltes kompetencer og kapaciteter, vil den markante vækst i beskæftigede 55-66-årige fortsætte fremover.

Med den store forskellighed blandt seniorer er nøgleordet her fleksibilitet – sammenfattet i begrebet 'flex-seniority', der både imødekommer seniorers behov for fleksibilitet og værdsætter seniorers værdifulde erfaring (seniority).

60 er det nye 60. Det er ikke det nye 40. Det er en ny fase i livet mellem midalder og gammel. En tredje karriere, der ikke bare er en overgang, men en destination for de nye og kommende 60+-generationer.

Naturlig afgang – fra aldersmobning til en tredje karriere

Debatindlæg bragt i Berlingske den 6. maj 2012

BERLINGSKE

Det er nærliggende, når der skal reduceres i personaleomkostninger, at bruge naturlig afgang som et fremadrettet redskab, når man året før bagudrettet har konstateret, at flere har forladt virksomheden.

Men hvad sker der blandt medarbejderne, når ledelse og HR har orienteret om, at 5% af nedskæringerne klares via naturlig afgang?

Medarbejdernes øjne retter sig hurtigt mod de, der nærmer sig efterløns- og pensionsalderen. Det behøver ikke at blive sagt højt, for alle ved, at det er nu, de erfarne medarbejdere skal stemmes hjem. De der allerbedst ved det, er de erfarne medarbejdere selv. Selv om ledelsen måske ikke har ment det sådan, så har alle medarbejdere fået den besked, at dem vi bedst kan undvære, er de erfarne medarbejdere. Ovenikøbet forventes det, at flere 60+'ere selv melder ud, at de går. Og det gør de så med æren i behold, fremfor en fyreseddel efter mange år på en arbejdsplads, man har været glad for.

Nogle af de udpegede har måske selv tænkt sig at stoppe og vil ikke opleve det som et større problem. Andre ved godt, at fødselstesten måler 60+, men oplever ikke, at de er færdige med at arbejde, eller at virksomheden burde være færdige med dem. Fra ledelsens side har man - bevidst eller ubevidst - samtidig bidraget til en tilbagetrækningskultur med indbygget aldersmobning.

Det aspekt kan måske undgås ved at supplere redskabet med et af nedenstående tre tilbud.

At forlade det sidste job er ifølge en undersøgelse blandt pensionister i USA en af de sværeste omstillinger i livet. Medarbejdere, der er øremærkede til naturlig afgang, kunne derfor tilbydes et forløb med inspiration og refleksion inden de beslutter sig for at gå eller blive. Det er erfaringen fra de bedste inspirationsforløb, at mange finder nye veje til en karriere i den tredje alder.

Jobdeling kan også være et godt supplement til naturlig afgang. Måske giver det lidt administrativt besvær, men en glidende overgang fra et fuldtidsjob er et stigende ønske hos mange seniorer på vej mod en tredje karriere.

Endelig er der en helt ny model fra virksomheden Intel, der tilbyder erfarne medarbejdere mulighed for i en 6-måneders periode at afprøve, hvad der skal ske i deres tredje karriere. Om de skal fortsætte hos Intel eller i en anden virksomhed, om de vil i gang med en ny uddannelse eller måske engagere sig i det frivillige arbejde. Alt imens de fortsat er lønnet af Intel.

En tredje karriere bliver stadig mere attraktiv for erfarne medarbejdere. Interessant hvis virksomhederne - ligesom Intel - vil give et konstruktivt skub med på vejen.

Prøv skraldemandsmodellen.

Kommentar i Politiken den 3. juli 2012

POLITIKEN

Ungdomsledighed

Det er muligt med enkle og velkendte redskaber, at tackle en af de store udfordringer lige nu: - at flere unge får fodfæste på arbejdsmarkedet. Løsningen, der hurtigt kan strikkes sammen, vil samtidig være løftestang for udformningen af et mere flexibelt arbejdsmarked, der imødekommer behovet for en bedre work-life balance gennem hele arbejdslivet, for de der er i job.

Det er skraldemandsmodellen fra Aarhus, der er det enkle og velkendte redskab, der skal tilpasses den akutte opgave med at få flere unge i job. Under den store ledighed i midten af 90'erne besluttede skraldemændene i Aarhus at dele arbejdet solidarisk med arbejdsløse kolleger. På den måde at de arbejdende meldte sig ledige nogle dage, hvor arbejdet så blev overtaget af de arbejdsløse kolleger.

Den nye model har som mål, at få flere unge i job her og nu. Hvis der ikke pt blir skabt flere nye job, hvad intet tyder på med de aktuelle tal om tilbageslaget for den danske økonomi, kan man forestille sig, at man igen deler de eksisterende jobs – som for godt 15 år siden.

På en arbejdsplads kan man spørge alle medarbejdere, hvem der gerne vil have fri fra jobbet nogle timer, dage eller uger. Fri til at

tage sig mere af sine børn, eller af sig selv eller andre i en periode. Fri til at uddanne sig eller rejse ud i verden. Eller fri til at tænke sig om inden man igen tager fat. Behovet er der både blandt unge med småbørn, blandt midaldrende uden børneforpligtelser og blandt seniorer med nye livsperspektiver i overgangen til senkarrieren.

Alle registrerede timer, dage og uger (med et max på 13 uger) puljes og udstykkes som nye 37-timers jobs og lærepladser til unge. Den understøttelse, som de unge ledige skulle have haft, kan udbetales til de, der går ned i tid. Ikke i form af ledighedsydelse, men som et offentligt betalt tilskud der beløbsmæssigt svarer til understøttelsen for den unge. Tilskuddet til virksomhedens medarbejdere på nedsat tid udbetales kun i takt med, at der oprettes nye jobs til unge.

Samlet vil løsningen - som vi kan kalde 'det flexible arbejdsmarked' – være uden ekstra udgifter for det offentlige og os skatteydere. Det vil for nogle arbejdspladser skabe besvær og bøvl med organisering af arbejdskraft og back-up, men også skabe stor good-will for både at imødekomme medarbejderes behov for fleksibilitet og for at man står sammen, er solidariske og viser samfundssind ved at løse en vigtig samfundopgave – at skabe jobs til de unge. Hvad venter vi på?



Foto Ard Jongsma

At bidrage til samfundet - gennem hele livet

Kronik bragt i Kristeligt Dagblad den 10. januar 2012

Kristeligt Dagblad

I sin nytårstale pegede Helle Thorning-Schmidt på, hvor vigtigt det er, at vi alle bidrager til fællesskabet. Den parole har vi og vor statsminister gode muligheder for at følge til dørs under det danske formandsskab for EU i de næste seks måneder. Året 2012 er udnævnt til 'Det europæiske år for aktiv aldring og solidaritet mellem generationerne'. Spørgsmålet er nu, hvordan vi alle kan få størst mulig gavn af, at aktiv aldring og solidaritet mellem generationerne rykker højt op på dagsordenen – i Danmark som i de andre EU lande.

Et godt første skridt har det danske EU-formandskab taget med en stort anlagt åbningskonference den 18.-19. januar. Meget præcist udpeger man i conferenceoplægget, hvad der bliver den største udfordring - ikke bare for politikerne og for erhvervslivet, men for alle offentlige og private aktører. Næmlig som der står '...at forbedre adgangen til aktiv aldring for alle aldersgrupper. At man er sund og rask og uafhængig, og at man er en aktiv medspiller i samfundet, på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i civilsamfundet'.

De fremhævede udtryk, at 'forbedre adgangen til aktiv aldring' og at der blandt ældre nu tales om ikke kun én men flere forskellige grupper, er begge centrale i en nærmere uddybning af, hvad der meget gerne skal sættes i værk i løbet af 2012.

At forbedre adgangen til 'aktiv aldring' på arbejdspladsen er således primært en udfordring for arbejdsgiverne. Statistikker viser, at beskæftigelsesfrekvensen blandt de 55-64 årige er på linie med andre aldersgrupper, så noget tyder på at adgangen til et længere arbejdsliv er ok i DK. Men det er også erfaringen blandt mange ledige seniorer, at det er svært at få et nyt job. At være ansvarsbevidst, loyal og god til at samarbejde - er kerne kompetencer hos mange erfarne medarbejdere. Det ved arbejdsgiverne også godt, - blot ikke altid når der nyansættes.

At forbedre adgangen til uddannelsessystemet er en udfordring for flere aktører. Især hvis vi skal et skridt videre med kompetenceudviklingen blandt seniorer end de enkelttilfælde der blæses op i medierne, om den 62-årige sælger der blev lærer og den 60-årige journalist, der blev jurist osv. Ressourcerne og kompetencerne er der hos den mest veluddannede generation af seniorer, og med den generelt længere levetid er der også mange år endnu, hvor en sådan ny uddannelse kan komme til gavn. Et interessant initiativ fra USA er den store IT virksomhed Intel, der for nylig har etableret det de kalder 'Encore Fellowships', hvor seniorer ansat i Intel kan få et 6 måneders stipendium til omskoling eller uddannelse til en ny tredje karriere. Hvornår får danske senior medarbejdere mulighed for at omstille og evt. uddanne sig til en ny karriere i den tredje alder? Delvis selvfinansieret med tilskud fra arbejdspladsen eller evt. via en ny uddannelsesorlov fra det offentlige?

At forbedre adgangen til civilsamfundet - dvs. adgangen til at udøve frivilligt arbejde, lyder umiddelbart ikke som en udfordring for nogen - ej heller for de frivillige organisationer. Alle kan vel gå direkte ind fra gaden og hjælpe til i en genbrugsbutik. Men det er måske netop denne lidt gængse opfattelse af, hvad frivilligt arbejde kan være, der er med til at blokere både for en større tilgang til frivilligt arbejde og for en udvikling af de frivillige organisationer. Mon ikke mange frivillige organisationer har brug for at markedsføre mangfoldigheden af 'arbejdsfunktioner' og måske også udvikle nye funktioner, der bedre kan matche kompetencerne hos nye ressourcestærke seniorer?

Selv om der således er flere aktører, der i høj grad kan bidrage til Aktiv Aldring ved at forbedre adgangen til arbejde, uddannelse og civilsamfund, så er det dog i overvejende grad en udfordring for seniorerne selv, at holde sig rask og selvhjulpne for så længe som muligt at være

en aktiv medspiller i samfundet. Den udfordring har et stigende antal seniorer også taget op. Forskelligheden i livsstil blandt seniorer og udfasningen af fysisk hårdt arbejde har dog genereret så store forskelle blandt aldersgruppen fra 60-90, at det ikke længere er fornuftigt - og ikke har været det i lang tid - at forstå og omtale denne aldersgruppe som én ensartet gruppe.

Betegnelsen 'Den 3. alder' blev oprindeligt udformet af professor Peter Laslett i bogen 'A Fresh Map of Life'. Det var hensigten, netop at tydeliggøre forskellen mellem de selvhjulpne og uafhængige ældre i den 3. alder og de ikke længere så uafhængige gamle i den 4. alder. En sammenblanding af de to meget forskellige aldersgrupper vil - ifølge Lasletts markante statement - ikke bare føre til mislykkede ældrepolitikker, men også til mislykkede liv.

Helt stik imod hensigten med netop at kunne skelne mellem de to meget forskellige aldersgrupper, så er betegnelsen 'den 3. alder' i Danmark, desværre blevet opfattet som én samlet betegnelse for alle ældre, der har gråt hår og som har forladt arbejdsmarkedet. En sammenblanding der også har betydet, at vi meget sent har fået øje på, at der i vores tid er opstået en helt ny livsfase med stor frihed for den enkelte. En ny fase i livet som beboes af nye grupper af ressourcerstærke 60 og 70 årige, som nogle kalder de gamle 30-årige eller de unge 90-årige, men som er det de er - nye 60 og 70 årige. En ny fase i livet der blev afgrænset og døbt for længe siden, men som først nu er ved at blive synlig og få sit eget liv.

I det europæiske år for aktiv aldring er der brug for at synliggøre den 3. alder som den nye fase i livet, der i Lasletts optik ligefrem er en bedre fase i livet end vi normalt har opfattet det. I stedet for at være en vanskelig overgang med identitets-krise og tab af arbejdsnetværk, ser Laslett den 3. alder som kulminationen i livet, hvor man på den ene side er frigjort fra de

mange praktiske opgaver med børn og arbejde, og på den anden side stadigvæk er mange år fra at blive gammel og afhængig. En ny livsfase med mulighed for ny læring og vækst og for måske at yde de mest værdifulde bidrag i ens liv.

Adgangen til at bidrage gennem hele livet er netop afgørende for det gode liv, hvad historien om denne 90-årig dame, som jeg mødte i et mindre community udenfor London - kan illustrere. Under en sygdomsperiode var hendes naboer gode til at hjælpe med praktiske gøremål som at klippe hæk og gå tur med hunden. Rask igen - ringer hun til koordinatoren i sit community og fortæller, hvor glad hun er for at have modtaget så megen hjælp. 'Men', siger hun, 'Det er svært kun at modtage. Jeg vil også gerne bidrage og give noget igen, selv om jeg har svært ved at se hvordan, når jeg er 90 år og blind'.

Den mulighed for at bidrage kunne koordinatoren imidlertid se, og hun blev meget glad, da han spurgte, om hun kunne lide at snakke i telefon og om hun i så fald ville hjælpe de mere ensomme beboere i kvarteret ved at ringe til dem - og snakke med dem en gang imellem. Hun var heldig at være et sted, hvor en snarådig person kunne hjælpe hende med - at få adgang til at bidrage i hele livet.



Generationer: Ældre optager ikke de unges job

ANALYSE – POLITIKEN d. 15. maj 2012

POLITIKEN



Arkivfoto: Jens Dresling

MESTER OG SVEND. En virksomhed med flere erfarne medarbejdere gør det netop muligt at ansætte flere unge, fordi virksomheden råder over kompetente medarbejdere, der kan indføre og oplære de nye og uerfarne.

Der hersker en tro på, at ældre i arbejde holder de unge ude af arbejdsmarkedet. Men det er en myte. Flere ældre i job giver flere unge i job og fald i ungdomsledigheden.

Ældre medarbejdere optager unge lediges job. Sådan lyder en af de mere sejlivede myter og mediestunts, som ofte genopføres, når ungdomsledigheden går op. Men det er en myte, der ikke modsvares af realiteterne. Økonomer verden over har punkteret den, men den lever stadig i bedste velgående.

Myten har en anden karakter end det aktuelle fokus på erfarne medarbejders trængsler på arbejdsmarkedet. Her er myten om 'de ældre som en mindre attraktiv arbejdskraft' under beskydning og delvis afvikling. Det er vanskeligt at undvære den erfarne medarbejder. Det ved arbejdsgivere, og det viser undersøgelser over produktivitet og effektivitet i teamsammensætninger. Men ved nyansættelse glemmes det af og til.

Her regerer myten stadig, og den barriere skal overvindes, for at vi kan få mere gavn af de erfarne medarbejders ressourcer.

MYTEN OM, at 'ældre medarbejdere optager unge lediges job', skabte forside i Politiken 17. marts. Artiklen var baseret på en undersøgelse med en let forståelig opfattelse af økonomien: Mit job er mit job, og hvis jeg kvitter mit job, er der en anden, der kan få netop mit job – måske en ung.

Men sådan fungerer et dynamisk arbejdsmarked ikke. Der bliver hele tiden skabt nye job, og der forsvinder hele tiden job. Der er ikke belæg for, at erfarne medarbejdere og unge uerfarne konkurrerer om de samme job. Ældre vil ikke konkurrere med unge om lavt betalte job hos McDonald's, og unge kan ikke konkurrere med ældre om at løse opgaver, der forudsætter faglige og personlige kompetencer erhvervet gennem et længere arbejdsliv.

Rollefordelingen mellem de to aldersgrupper på arbejdsmarkedet er faktisk direkte modsat fortællingen bag mediernes interesse for konfliktstof. En virksomhed med flere erfarne medarbejdere gør det netop muligt at ansætte flere unge, fordi virksomheden råder over kompetente medarbejdere, der

kan indføre og oplære de nye og uerfarne. En opgørelse over etablering af nye virksomheder viser yderligere, at ældre jobskabende iværksættere repræsenterer en stigende andel af nyetablerede virksomhedsejere, og at eksempelvis de 55-64-årige har stået for 23 pct. af de nyetablerede vækstvirksomheder i USA i 2010. Der er lavet mange analyser, der alle afmonterer myten om, at hvis bare ældre trækker sig tidligere tilbage, vil ledigheden blandt unge falde. En af de mere grundige er fra National Bureau of Economic Research i Massachusetts, USA, fra 2009. Bureauet har indsamlet bidrag fra forskere i 12 lande – herunder fra professor Peder Pedersen, AU.

I alle 12 lande er beskæftigelsen blandt de 55-64-årige steget inden for de seneste 10-15 år. En stigning der i mange lande tilskrives politiske reformer, der har begrænset efterlønsordninger, og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Ofte med begrundelsen, at hvis de ældre viger pladsen, kan de unge få et job. Grafen viser nettovæksten i beskæftigelsen for de 55-64-årige sammen med ændringer i beskæftigelsesgraden for de 20-24 årige og graden af ungdomsledighed. Det fremgår tydeligt, at stigningen i beskæftigelse for de 55-64-årige hverken medfører et fald i beskæftigelsen for de 20-24-årige eller for den sags skyld medfører, at der bliver flere ledige blandt de 20-24-årige. Ifølge sammenstillingen af analyser fra de 12 lande forholder det sig stik modsat. Flere ældre i job følges af flere unge i job og et fald i ungdomsledigheden.

Myten er afmonteret. Fortællingen om, at ældre skal trække sig fra jobbet for at gøre plads til de unge, er således ikke baseret på virkelige forhold. Men i og med at den fortælles, og at den ind imellem måske på visse arbejdspladser sættes op som en 'generationskonflikt', har den konsekvenser, ikke direkte for de unge – men for så vidt som at flere erfarne

medarbejdere føler sig som hovedpersoner i generationshistorien og 'føler sig forpligtet' til at stoppe før tid. Erfarne medarbejdere er ofte rigtig gode til selvledelse. Når de på baggrund af en forfejlet aldersmobning, at de tager job fra de unge, beslutter sig for at stoppe, er det også en form for selvledelse – om end med et stænk af selvudslettelse, der hverken er til gavn for dem selv, for arbejdspladsen eller for samfundet.

Hvad kan der så gøres for at reducere ungdomsledigheden, når omfordelingen af job fra ældre til unge ikke er et redskab, der skaber gode resultater i en periode, hvor der ikke skabes mange nye job, kan man venligt eller bestemt opfordre virksomheder til at tage flere unge ind, end man umiddelbart har planlagt.

Venligt i form af økonomiske incitamenter for virksomheder ved at oprette praktikpladser og lære-, og elevpladser. Eller ved at hype eller fokusere på temaet som et konkurrenceparameter, der også har betydning for, hvilke virksomheder kunderne foretrækker at handle hos. Mere bestemt ved at tænke kvoteordninger for virksomheder ud fra størrelse og antal medarbejdere. Ligesom der for tiden er overvejelser om kvoteordninger for kvinder i selskabsbestyrelser.

ENDELIG KAN det – i en tidsbegrænset periode under recessionen – også være en mulighed at finde nye former for uddannelsesorlov for voksne eller jobrotationsprojekter som modeller, der kan kombinere behovet for løbende uddannelse af arbejdskraften med behovet for at flere unge kommer i job.

Indfør orlov for de ældre ansatte

Overgangen fra jobbet til pensionisttilværelsen er en radikal livsforandring, der kræver en langt større tilvæning, end man hidtil har praktiseret. En 'omstillingsorlov', der giver mulighed for at forberede sig på (arbejds)livet efter fuldtidsjobbet, vil være til gavn for den enkelte såvel som for samfundsøkonomien



Dagens kronikør mener, at det for alle parter giver god mening at indskyde en tænkepause eller en egentlig omstillingsorlov, før man fylder eksempelvis 60, hvor man kan lægge planer for en ny karriere i den tredje alder. Foto: Claus Fisker

Kronik i Information - 16. december 2012

Arbejdslivet fylder meget gennem hele livet. Endda så meget at det også fylder, når det ikke længere fylder. Der er en lang forberedelse gennem opvækst og uddannelse til et dobbelt så langt arbejdsliv. Derimod er forberedelsen og omstillingen til livet efter fuldtidsjobbet stort set fraværende. I en lidt forenklet opstilling kan man sige, at med en gennemsnitlig levealder på 80 år, bruges den første fjerdedel af livet til at forberede sig på de næste to fjerdedele. Den sidste fjerdedel af livet starter uden mindste forberedelse med et brat opbrud fra arbejdslivet. En langvarig ledetråd klippes over med et pludseligt tab af identitet, og man er helt på egen hånd uden

kompas og gps. Det lyder som opskriften på en god gang depression, men sådan er den dominerende forestilling ikke om den sidste fjerdedel.

I en undersøgelse fra USA er tilbagetrækning fra jobbet udpeget som den vanskeligste forandring i livet. Og at den ikke er helt enkel, vidner følgende citat om: »Når jeg vågner klokken syv om morgenen, og det gør jeg stadigvæk, så er der meget lang tid til, klokken er ti, og jeg kan gå i seng igen.« Sagde en tømmer, der helt uforberedt havde taget 'springet fra klippen' og holdt op med at arbejde fra den ene dag til den anden.

Så chokerende er omstillingen helt sikkert ikke for alle, men det er ærlig snak og måske mere åbenhjertig end den paradedisciplin, der nu og da opføres, når andre kraftigt bedyrer, at 'de slet ikke kan forstå, at de har haft tid til at gå på arbejde, så travlt som de har nu'. Ved indgangen til en så radikal livsforandring har den enkelte brug for en tænkepause fra jobbet til at forberede sig på omstillingen og finde sin helt egen vej i den tredje alder. Tilsvarende har samfundet, med en befolkningsudvikling, hvor der kommer færre på arbejdsmarkedet, brug for, at flere ældre beslutter sig for at forlænge arbejdslivet. For alle parter er der derfor god mening i at indskyde en tænkepause eller en egentlig omstillingsorlov, før man fylder eksempelvis 60, hvor man kan lægge planer for en ny karriere i den tredje alder.

En offentlig eller privat opgave?

Et eksempel fra USA kan illustrere, hvordan den enkelte arbejdsplads kan indføre en omstillingsorlov. Den store microchips virksomhed Intel har fra årsskiftet etableret en række 'Encore Fellowships', hvor ansatte over 55 år kan få en seks måneders periode til at finde ud af, hvad der skal ske i deres tredje karriere. I perioden får de ansatte en minimumsløn betalt af Intel, mens de afprøver sig selv i et andet job inden for det frivillige arbejde. Alt andet lige giver sådanne vilkår Intel et forspring i konkurrencen om den erfarne medarbejder.

Måske ligger opgaven med at indføre en omstillingsorlov mere til det offentlige i Danmark. Når forberedelsen til arbejdslivet varetages af offentlige uddannelser, er der ikke bare en vis



A PARTNER PROGRAM OF **The** **Encore Fellowships** **Network**™ POWERED BY CIVIC VENTURES®

logik, men også en klar samfundsinteresse i, at man tilsvarende bliver godt forberedt til tiden efter fuldtidsjobbet, så overgangen kan forløbe uden spild af ressourcer og gode år for den enkelte såvel som for samfundet.

Beskæftigelsesministeriet har gennem de seneste 10-15 år taget flere gode skridt med afsatte puljemidler til at fremme, det man kalder god seniorpraksis på virksomheder. Det kunne være interessant at se, hvordan de i et samarbejde med Undervisningsministeriet kunne udforme forsøg med vejledning og workshops inden for orlov til omstilling fra arbejdslivet.

Med overenskomsten i 2008-11 viste arbejdsmarkedets parter, at seniorområdet også har deres bevågenhed med indførelsen af en uges seniorfridage og puljer til kommunale seniorinitiativer. Initiativerne afspejler den dobbelte interesse i både at få erfarne medarbejdere til at blive lidt længere, og i at imødekomme seniorers behov for andre gøremål ved overgangen fra arbejdslivet.

Bedømt i denne sammenhæng kan den forrige overenskomstaftale godt få tre stjerner ud af fem, som et første skridt til at opstille rammebetingelserne for en tænkepause efter sidste dag på fuldtidsjobbet, der ikke nødvendigvis er det samme som sidste dag i arbejdslivet.

Det næste skridt med at etablere en egentlig orlovsordning med vejledning til overgangen fra jobbet bliver noget vanskeligere for arbejdsmarkedets parter. Lige nu er det ikke et punkt, der står øverst på dagsordenen under de igangværende overenskomstforhandlinger. En væsentlig årsag er, at overgangen fra jobbet ikke opfattes som en så vanskelig livsforandring, at en tænkepause eller forberedelse er nødvendig.

Professionens betydning

Det er også meget forskelligt, hvordan den enkelte tackler omstillingen fra fuldtidsjobbet. For nogle er det ikke et problem, og her taler jeg ikke kun om de kunstnere, forfattere, foredragsholdere og forskere, der bare fortsætter med deres aktiviteter eller de landmænd og selvstændige erhvervsdrivende, der ikke slipper deres livsnerve, før de nærmest er tvunget pga. svigtende helbred.

For andre opleves det som en af de større og vanskelige forandringer i livet med den pointe, at det først er, når man står i situationen og mærker tomrummet, at det går op for én, hvor svært det kan være, og at det kræver tid og kræfter at komme igennem, ikke mindst når det i den grad er en gør-det-selv opgave uden råd og vejledning fra andre.

Når jeg hævder, at en orlov til omstilling fra arbejdslivet med vejledning til en ny karriere i den tredje alder vil spare den enkelte og samfundet for dyrebare tab af ressourcer, er det yderligere baseret på flere års projekter og erfaringer med workshops for indtil nu godt 400 seniormedarbejdere inden for både det private og det offentlige.

Resultaterne fra disse ultrakorte omstillingsworkshops viser, at der er store gevinster at hente for samfundet ved at give erfarne medarbejdere en tænkepause med vejledning og refleksion inden overgangen fra fuldtidsjobbet. I og med at det er samfundets interesse, at flere seniorer skal blive længere tid på jobbet, kan man sige at det er fuld valuta for de statslige projektmidler, når 35-40 procent af alle deltagerne ved afslutningen af workshoppen beslutter sig for at blive længere tid på jobbet. At resultaterne for deltagerne er mindst ligeså gode, som de er for samfundet, har en enkelt formuleret således til et dagblad: »Det lyder åndssvagt, men jeg føler, at jeg har et helt andet liv nu, efter jeg har været på kurset. Jeg vil næsten sige, at det skulle være en borgerret«.

Tid til at give igen

Den tredje alder er også kendetegnet ved, at man har nået et punkt i livet, hvor det har betydning at give tilbage noget af det, man selv har fået gennem livet. Erfaringsdividende har psykologen Erik Erikson kaldt det, hvormed han forstår, at al den human kapital, der er investeret i hver enkelt, nu kan komme samfundet til gode i form af en 'udbetalt dividende' i den tredje alder.

For mange vil det være lettere at bidrage, hvis man har fundet sin egen vej og har overskud, frem for som f.eks. tømreren i indledningen at gå fuldstændig i chok og måske langvarig dvaletilstand efter sidste dag på jobbet. Den tredje alder er også 'payback time', og investeringerne i en omstillingsorlov vil så rigeligt give værdierne igen. Lad os få udbetalt erfaringsdividenden fra dag ét.

Poul-Erik Tindbæk er ph.d og projektleder. EU har i år fokus på aktiv aldring og i november måned modtog Tindbæk en EU-pris for social entrepreneurship i kraft af de ovenfor omtalte workshops for seniormedarbejdere.



Buschauffør Thomas Rasmussen nærmer sig pensionsalderen. Selvom tiden på arbejdsmarkedet er ved at rinde ud, er han på ingen måde på vej hjem for at ligge på sofaen. Han vil gøre en forskel gennem frivilligt arbejde.

Afskaf 65-rabatten - og slip senior-styrken løs

Debatindlæg bragt i Politiken 17. febr. 2012

POLITIKEN

Når jeg som 65-årig vil foreslå, at DSB afskaffer 65-rabatten, er det fordi jeg regner med at få noget til gengæld. Noget der er mere værd end rabatten for en enkeltrejse. Og mere værd end de samlede 65-rabatter. Ikke bare mere værd for mig og mine jævnaldrende - men for os alle sammen.



Alder er ikke, hvad det har været, men 65 signalerer stadigvæk, at nu er det væk fra hovedsporet og ind på sidesporet med en bom for enden. Her er det så meningen, man kan kigge på - uden at

forstyrre og fordyre. Og selv om seniorer er meget forskellige, bliver vi alle over én kam visiteret på samme klasse - opfattet og set på som gamle og svage, ja somme tider en byrde.

Det første jeg forventer til gengæld for 65-rabatten, er: At alder ikke længere bruges som kriterium for, om man kører på hovedsporet eller sidesporet, eller om man kan klare sig selv og fortsat bidrage til den fælles udvikling. Knap 20% af de 65-70 årige er i arbejde og godt 20% af de over 65 årige er aktive indenfor det frivillige arbejde. Det er en styrke blandt seniorer, der kan udfoldes langt mere. Hvis flere arbejdsgivere slukker for automat-piloten og erkender, hvor svært det kan være at undvære de erfarne medarbejdere. Og ikke mindst hvis flere seniorer selv skrotter stærke sindbilleder og ordskvalder, som at man skal 'trække sig tilbage', at man kun skal 'nyde sit otium'.

Det andet jeg forventer, er noget vi allerede har, men som vi desværre ikke bruger: At vi får genanvendt og knæsat den vigtige forskel mellem den 3. alder og den 4. alder. Ligesom der er forskel på at være teenager og være voksen, så er der stor forskel på, om man er selvhjulpne og uafhængig i den 3. alder, eller man er afhængig af andre i den 4. alder.

I Danmark er betegnelsen den 3. alder helt misvisende brugt som én samlet betegnelse for alle, der har forladt arbejdsmarkedet. Godt hjulpet på vej af den dominerende ældre-pres-sionsgruppe, der har samlet alt fra 50-100 år under én hat. Når der skal lobbies for ældres vilkår, er det godt at have mange medlemmer, men det har desværre også forplumret forståelsen af forskellen mellem den 3. og den 4. alder. Den 3. alder der er beskrevet som ikke blot en ny fase i livet, men som en kulmination med stor frihed til ny læring og vækst og for måske at yde de mest værdifulde bidrag i ens liv.



65-rabatten er symbol på en unuanceret opfat-telse af ældre. Drop den - og gi' rabatten til de, der kun lever på overførselsindkomst. Og slip så seniorernes styrker løs.

A third career

Empowering people to tackle the challenges in the third age



”It ought to be a civil right”

”It sounds crazy, but I feel, that I have got a quite different life now, after attending the workshop. I will almost say, that it ought to be a civil right to attend such a workshop.”

’Seniorliv.JP’ 15. July 2012

A third career

Empowering people to tackle the challenges in the third age

To be what we are, and to become what we are capable of becoming, is the only end of life.

Robert Louis Stevenson

Retirement - a most difficult transition in life.

To retire from working life is one of the most difficult changes and transitions in life. Many people do not think that leaving the working week behind them and getting ultimate freedom will be a problem. In addition, there is a general lack of public awareness of all the radical changes retirees will have to go through in the process of retirement.

However, a survey among retired persons in the USA showed that of all the major changes and transitions in a life time such as getting married, having children, children leaving the home etc.— a majority of 41% found retirement the most difficult.

Furthermore, retirement is not just a standard process. When and how to retire may vary from one human being to another. Retirement age may be as individual and varying as body age. And ways of retirement may be as flexible as careers before retirement. Consequently it is in need to empower seniors for making an appropriate decision on: when and how to retire in a way that does not just follow fixed retirement ages or standard retirement patterns.

As most other transitions in a lifespan, the process of retirement may be considered and decided upon. Not only for one's own welfare, but for the needs of society as well. Retirement patterns happen to make contributions to the state of economies and welfare of all the EU member states.

Deliberate individual choices by seniors on retirement age may increase the average retirement age in the EU to the benefit of both active seniors not ready for leaving the labour market and European communities under threat by demographic developments.

Good counselling can be a lifeline

When confronting important changes in life, many people have found that good counselling and coaching can be a lifeline. This help can shorten the period where difficulties and worries can overshadow the new beginnings and possibilities at the end of the tunnel. It is also interesting to notice that, when you enter the labour market, there are many good counselling opportunities that you can easily access. But when you leave the labour market and confront the most difficult change in life, there is nothing! - except maybe some advice on financial issues from a bank or pension fund. After the last day on the full-time job, there is often a roaring silence when it comes to counselling on the most important issue in life.

Empowering people to tackle the challenges in the third age

To empower senior citizens entering the difficult transition from what might be the last full-time job I have developed and organized pre-retirement workshops with the overall purpose to improve quality of life in the third age.

It is my experience and well documented by evaluation schemes from several workshops, that senior participants are very much interested in the objective of a pre-retirement workshop:

- To become more conscious of their own strengths and competences, and to continually develop and use them as long as possible.
- To become more prepared for finding his or her own goals and paths, both in the last part of their professional career on the job and in the years beyond.
- Being able to see through traditional images and stereotypes on ageing and retirement and to not let their new life be predicted by outdated prejudices.

- Being able to tailor his or her own way to a meaningful and fulfilling career in the third age.

The pre-retirement workshops will first of all be for the benefit of the seniors themselves. For many seniors a pre-retirement workshop is a shortcut to a new career in the third age. But most interestingly pre-retirement workshops are also for the benefit of the society. In fact, it is tempting, and not at all irrelevant to claim, that pre-retirement workshops might be one of the best answers to the demographic challenge facing all EU member states.

The EU strategy - and dialogue with the decision-makers

The demographic development in the EU, with an increasing number of older and decreasing number of younger people, creates a lot of different challenges in all the EU member states - both in a short and a long term perspective. In order to cope with these demographic challenges in a proactive way the European Commission has taken many initiatives. Shortly summed up in the strategy: Empowering older people to age in good health and to contribute more actively to the labour market and their communities.

Though the demographic challenges are different from one member state to another, all member states in one way or another tries to implement the recommendations on active ageing from the European Commission:

- To promote active ageing in employment
- To promote active ageing in the community through volunteering and caring
- To promote healthy ageing and independent living

If the implementation of this strategy is going to succeed or not - it all depends on the decision makers. In this case the decision makers, are of course, the senior employees, and the senior citizens. In the end, every single senior has to decide if he or she is going to: - prolong their working life - contribute in voluntary work - and have a more healthy lifestyle.

Obviously - the essential initial step in implementing the EU strategy on solving the demographic challenge will be to get in contact with the decision makers: the seniors themselves

- and have a dialogue on their future plans. A pre-retirement workshop is the evident platform for such a dialogue.

The purpose of a pre-retirement workshop

A dialogue with the seniors approaching retirement takes place in the way expressed by Robert L. Stevenson: 'To be what we are, and to become what we are capable of becoming, is the only end of life'.

The overall purpose of a workshop for people around 60 years who consider the transition from the midlife-career into a new career in the third age, is to empower and guide the participants to find their very own answers on the following questions:

- Who am I – now?
- What do I want?
- How do I get there?
- How do I sustain it – and give back?

Depending on individual differences among seniors and differences in national conditions – some seniors decide to stay longer on the job, others quit the job and use their bonus hours in personal and family activities, while many join volunteer organisations and so on.

But all – or almost all seniors – are eagerly searching to find meaning, purpose and passion in the third age career – whatever it might be.

To assist and empower seniors in finding a way to meaning and purpose in the third career – a pre-retirement workshop where you can discuss new possibilities with other seniors and get inspiration from a coach – is a very good offer. An offer all seniors should have the opportunity to attend – no matter if it's before or after retirement.

The pre-retirement workshops I have developed and implemented with great success in Aarhus, Denmark focus on the following themes:

- **Kick out your old stereotypes on retirement**

It's difficult for many seniors to find their own new career in the third age, before they have kicked out traditional images of retirement. A good start is to identify and discuss such old-fashioned images – breaking down mental barriers before planning your own way.

- **Identify your core competencies**

The best milestone on the way to your senior career is to identify examples of 'what you did when you were best' from your whole life. As a senior you know whom you have become, and what you want and that you can do it. Then go for it – and find out how to get there.

- **Purpose and passion with or without - a paycheck**

Find a passion and you will never retire from it – sounds more easy than it is. During the final exercises of the workshops it's important to emphasize, that at this moment of history it is mostly a DIY (doing-it-yourself) job for the new generations of seniors to find their new ways to meaning and purpose. Either in paid or unpaid activities – where you can find a purpose and meaning more significant than your self .

The final important conclusion is based on evaluation by 220 participants at pre-retirement workshops in 2011-2012 in Aarhus. When seniors, through intense dialogues with other committed seniors, become more conscious of their own strengths, and are able to see through stereotyped imprints and images of retirement and create new ways to a meaningful and fulfilling life in third age - a majority of seniors following the workshops change plans and decide a life in active ageing.

The results from the post evaluation by participants showed that:

- 53 % decided - to improve their network
- 44 % decided – to become volunteers
- 39 % decided - to improve their health habits
- 38 % decided - to stay longer on the job

The results demonstrate clearly, that it is not irrelevant to claim, that pre-retirement workshops are a shortcut to improve quality of life in the third age - and maybe the best answer to the demographic challenges in EU.

Concern for health and working conditions in working places allows for later retirement, but counselling on retirement makes it happen.

Furthermore, the results demonstrate that workshops motivate seniors for active ageing

in employment and in the community through volunteering & caring as well as healthy ageing and independent living.

The results from the workshops may make it obvious and clear to people and to politicians in all EU countries, that certainly there are alternatives to traditional retirement patterns. Such alternatives may not only benefit European communities. They may provide seniors with a happier life without losing personal competencies, social networks and feeling of importance due to retirement.

The ultimate dream: Pre-retirement workshops - mandatory in EU.

There is no doubt that the current generation of 60 to 80 are the healthiest and the most well educated ever in history. If we do not learn to develop and to use the competencies and the resources of these groups of seniors, we could experience an invaluable loss of resources and competencies.

Pre-retirement workshops are not seen as an overall answer to the demographic challenges or to improve active ageing. But dialogues with the primary decision makers – the seniors themselves - are a first important step. The evaluations and results of recent workshops held in Aarhus are indeed very promising. To make pre-retirement workshops mandatory in EU is the ultimate goal. The first step in realizing the dream could be initiated at EU level – hopefully, in conjunction with the European Year of Active Ageing in 2012.



Link til udsendelser i TV, radio m.v.

På kursus i en ny alder

Udsendelse om projektet en3karriere vist på DR2.

Se filmen på:

<https://vimeo.com/54147992>

.....

'Pensionister gør comeback'.

Indslag om en3karriere i 21 Søndag på DR1 den

22. oktober 2012. Se Se programmet på dr.dk

<http://www.dr.dk/tv/se/21-soendag/21-soendag-34#!/> [indslaget starter ved: 17.32 min. - åbner i nyt vindue]

.....

EU-pris for social iværksætterånd

EU Kommissionen uddelte den 13. november 2012 priser for fremragende bidrag til det europæiske år for Aktiv Aldring og Solidaritet mellem Generationerne.

Se prisoverrækkelsen på YouTube

<http://www.youtube.com/watch?v=V3hONRRgMfo>

.....

A 3rd career – in the next stage of life

Oplæg på EU åbningskonference i København den 18. januar 2012

YouTube – 13 min

http://www.youtube.com/watch?v=G-5B_FSESHw

.....

Den tredje karriere

Danmarks Radio P1 formiddag.

Samtale med Poul Friis

P1 51 min – hør på:

[http://www.dr.dk/P1/P1Formiddag/](http://www.dr.dk/P1/P1Formiddag/Udsendelser/2011/10/28121833)

[Udsendelser/2011/10/28121833](http://www.dr.dk/P1/P1Formiddag/Udsendelser/2011/10/28121833)

.....

Om seniorliv og arbejdsliv

Interview med Poul-Erik Tindbæk –

Aarhus kommune maj 2010

YouTube – 5 min

<http://www.youtube.com/watch?v=CPvB3Hx2qDs>

.....



Link til artikler i aviser og tidsskrifter

'Senior, aktiv, stærk – SÅDAN' – og 'Forelskelsen i friheden går over'

To artikler i Aarhus Stiftstidende den 7. januar 2013
i forbindelse med EU-prisen for social entrepreneurship

.....

Få en god start på den 3. karriere

Jyllands-Postens tillæg 'Seniorliv' – interview den
15. juni 2012

'Planlægger man den sidste del af karrieren,
kan der være masser af motivation, mål og
arbejdsglæde at hente endnu. Såvel samfundet
som seniorerne selv få stor glæde af at kaste sig ud
i en tredje karriere – uanset om de skal foregå som
en del af arbejdsmarkedet eller med frivilligt arbejde
som pensionist.'

Interview med Poul-Erik Tindbæk – af Morten Steen

.....

Det burde være en borgerret

Jyllands-Posten den 20. maj 2012 – interview med
deltager på en workshop

'Det lyder åndssvagt, men jeg føler, at jeg har et
helt andet liv nu, efter jeg har været på kursus. Jeg
vil næsten sige, at det burde være en borgerret at
komme til den slags'

Interview med Thomas Rasmussen buschauffør –
efter at han har fulgt en 2- dages workshop arrang-
eret af en3karriere - af Morten Steen

.....

En grå tsunami truer velfærdsstaten

Jyllands-Posten interview den 20. maj 2012

'Vestlige samfund ældes og der fødes færre børn.
Men hverken nationalt eller internationalt er der
lavet en strategi for den demografiske udvikling.'

Dobbeltinterview med Marc Freedman og Poul-Erik
Tindbæk – af Jørn uz Ruby

.....

Workshop for ledere hos ISS

Nyhedsbrev nr. 2 maj 2012 udgivet af en3karriere -
se www.en3karriere.dk

'Workshoppen gør os klogere på, hvad der skal
til for at vi som arbejdsplads kan beholde seniorer
i job i mange år.' Adm direktør i ISS Maarten van
Engeland.

.....

Han vil af med fritidsforblændelsen

Politiken interview den 26. februar 2012

'Det er sværere at trække sig tilbage fra arbejds-
livet, end de fleste regner med...'

Portræt i serien karriere '60 plus'er på job' -
af Birgitte Aabo

.....

Farvel til det store frikvarter - goddag til den tredje karriere

Jyllands-Posten artikel den 24. november 2011

'Snakken om ældrebyrden er forstummet. Nu taler
eksperterne om seniorstyrken og den tredje karriere
efter jobbet...'

Om Seniorstyrkens kurser - artikel af Tea Krogh
Sørensen

.....

Aarhus viser vej til en tredje karriere

Nyhedsbrev nov. 2011 udgivet af en3karriere -
se nærmere på www.en3karriere.dk

'Vi har i dag en generation af 60+'ere, der aldrig før
i historien har været så sunde og raske og velud-
dannede som nu.'

.....

Kursus for seniorer er et hit

HK kommunal bladet den 26. august 2011

'Hvordan skal de sidste år på jobbet se ud - og
hvad skal der ske bagefter?'

Artikel af Trine Kit Jensen

.....

Fleksible pensionsovergange - er den gyldne middelvej

Socialrådgiveren 09, 2011

'Er man ikke parat til at forlade arbejdsmarkedet,
men virker et fuldtidsjob uoverskueligt, er en senior-
aftale en god løsning'.

Artikel af redaktionen Socialrådgiveren

.....

Det store frikvarter skal planlægges

Krifa magasinet nr. 1, 2009 – artikel af Vivian
Voldsgaard

'Økonomien er ikke det eneste vigtige, når seniortil-
værelsen står for døren.'

.....

Glidende overgang

Information læserbrev den 14. januar 2011

Information

Glidende overgang

Der er stort behov for, at flere arbejdspladser udvikler flere deltidsjob, der matcher seniorers behov for en glidende overgang fra fuldtidsjobbet. Fremfor 'springet fra klippen' hvor man stopper på jobbet fra dag til anden, har en undersøgelse fra University of Maryland i USA vist, at en glidende overgang fra sidste fuldtidsjob ikke bare gir gennemsnitligt flere leveår, men også flere gode år og færre sygedage. Det er først og fremmest godt for de 70, 80 og 90 årige og det er godt for samfundet. Og meget billigere i sparede udgifter til sygehuse og ældrepleje.

Når virksomhederne endnu ikke har udviklet de deltidsjob, der kan få flere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet, tyder alt på at der er brug for større konkurrence mellem virksomhederne om at tiltrække og fastholde seniorerne og deres værdifulde erfaring. Måske kan efterlønnen som et tiltrækkende alternativ til fuldtidsjobbet motivere flere virksomheder til at udvikle flere af de attraktive deltidsjob. På den måde kan efterlønnen fungere som historisk dynamo, der kan kick-starte udviklingen af de deltidsjob, der matcher seniorers og samfundets behov.

Job før seniorjob

Politiken læserbrev den 13. september 2012

POLITIKEN

LÆSERNE MENER

JOB FØR SENIORJOB

En målrettet indsats for at skaffe 55+'ere i job virker. Det har vi erfaret i forsøgsprojektet 'En tredje karriere' i Aarhus, hvor succesraten viser, at godt 50 procent af de ledige seniorer, vi tager ind i vejledningsforløb, får job på ordinære vilkår eller via et løntilskud.

Med en jobformidling målrettet seniorer kan kommuner ikke blot spare mange penge på lønninger til seniorjobbere. Det vil også være til mere gavn - måske ikke mindst for seniorerne selv.

EU-pris for social iværksætterånd



EU Kommissionen uddelte den 13. november 2012 priser for fremragende bidrag til det europæiske år for Aktiv Aldring og Solidaritet mellem Generationerne.

I kategorien Social iværksætterånd modtog Poul-Erik Tindbæk prisen for inspirationsforløb 'Din Tredje Karriere'. Med prisen fulgte et beløb på 6.000 € og en opfordring til at formidle konceptet til andre EU lande.

Se video på YouTube
<http://www.youtube.com/watch?v=V3hONRRgMfo>

Juryens begrundelse for prisen:

Den sociale iværksætter Poul-Erik Tindbæk har udarbejdet en betydningsfuld workshop-model, som skal hjælpe med at styrke seniorer, når de nærmer sig pensionsalderen. Hans workshop tilbyder rådgivning med information om de forskellige muligheder, der findes i forhold til, hvornår og hvordan seniorer kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, sammen med praktiske råd om, hvordan de kan forblive aktive herefter. Tindbæks workshopmodel kan tilpasses, så den tager højde for forskellige behov på lokalt, nationalt og europæisk plan.



EU-pris for social iværksætterånd

EU Kommissionen uddelte den 13. november 2012 priser for fremragende bidrag til det europæiske år for Aktiv Aldring og Solidaritet mellem Generationerne.

I kategorien Social iværksætterånd modtog Poul-Erik Tindbæk prisen for inspirationsforløb 'Din Tredje Karriere'.

"Det burde være en borgerret"

"Det lyder måske åndssvagt, men jeg føler at jeg har fået et helt nyt liv efter at have været på den workshop. Det burde være en borgerret."

En workshop-deltager i Jyllands-Posten 15. July 2012

