

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2017-3

HAR DU IMPLEMENTERET EN SENIORPOLITIK?

I løbet af de kommende år vil der blive vendt op og ned på det danske arbejdsmarked. Der bliver færre unge, og virksomhederne skal vænne sig til at rekruttere fra det grå guld eller "generation plus" som generationen også kaldes.

Hvem er generation plus? Hvad er vigtigt for dem? Hvad giver dem arbejdsglæde? Hvordan motivere vi dem til at blive længere tid på arbejdsmarkedet?

Vi kan ikke alle vinde kampen om de unge talenter. Der er ikke unge talenter nok til at tilfredsstille behovet for nye medarbejdere i virksomhederne, så uanset skiftende konjunkturer vil langt hovedparten af virksomhederne skulle rekruttere medarbejdere fra "det grå guld" eller generation plus.

Andelen af plus 55-årige vil stige kraftigt de næste mange år og denne generation vil fortsætte på arbejdsmarkedet,

og generationen har nogle krav og forventninger til hvordan deres fortsatte virke på arbejdsmarkedet skal forløbe.

Hvilke ledelsesmæssige udfordringer giver denne generation? Hvilke initiativer kan virksomhederne tage i forhold til det grå guld?

Tre faktorer

Antallet af plus 55-årige stiger, vi lever længere og fødselsraten er lav i Danmark. Disse faktorer får betydning for vores konkurrenceevne og også vores velfærd idet den danske velfærdsmodel afhænger af adgangen til kvalificeret arbejdskraft.

Ifølge Danmarks statistik (De ældre og arbejdsmarkedet, 2002) viser aldersfordelingen, at Danmark i 2040 vil have 75.000 færre unge under 20 år end i 2010.



Gruppen af 20-65-årige vil være reduceret med ca. 340.000 personer og den del af befolkningen der er over 65 år vil vokse med over 600.000 personer.

Den erhvervsaktive gruppe mellem 25-65 år vil i 2045 være nede på 2,57 mio. mennesker.

Ikke alt er sortsyn

Imidlertid er der også potentiale i det grå guld. De fleste i denne generation vil kunne arbejde langt ud over den traditionelle tilbagetrækningsalder som i dag er 65-67 år. Men hvis de skal blive på arbejdsmarkedet skal virksomhederne være indstillet på at tilpasse sig, så denne generations kompetencer fortsat udvikles og deres erfaringer udnyttes.

De stiller sig ikke tilfredse

De vil ikke kategoriseres, sættes i bås, og de stiller sig ikke tilfreds med "standardydelse" - hverken i form af seniorpolitik eller offentlige ydelser.

De har stadig ca. 12-15 år til de bliver pensioneret, og de føler sig langt fra udbrændte. De vil gerne blive på arbejdsmarkedet.

De kræver fleksibilitet og efteruddannelse

De spændende job for Generation Plus skal være fleksible med mulighed for nedsat tid, mere ferie (uden løn) og en individuelt tilrettelæggelse af arbejdstid og arbejdstempo.

De vil have adgang til efteruddannelse, og ekstern coaching vil være en del af deres ansættelsesaftale.



Generation plus ønsker for så vidt ikke særbehandling. I stedet ønsker de at arbejdspladserne i højere grad bliver indrettet ud fra medarbejdernes individuelle behov og ønsker.

Er generationen attraktiv for virksomhederne?

Generationen er inden for nogle områder faktisk mere kompetente end de yngre medarbejdere. De har deltaget i, og været påvirket af den teknologiske udvikling de seneste 50 år, så de fleste har ikke kunne undgå at tilegne sig en masse viden og erfaring og de er på grund af deres erfaringer fleksible og omstillingsparate.

Mindre sygefravær og fravær ved børns sygdom er også fordele, og faktorer som ansvarlighed, solidaritet og pligtfølelse kendetegner generationen.

Ledelsesmæssige udfordringer

Der er ingen nyhed at virksomhederne over en bred kam efterspørger medarbejdere af samme type, som de har i forvejen. Det er med til at skabe en vis ensidighed i de danske virksomheder, og det gør det vanskeligt at fastholde ældre medarbejdere.

Virksomhederne skal blive dygtigere til at sætte sig ind i medarbejdernes forskellige livsfaser og tilrettelægge en personalepolitik, der kan skabe balance mellem livsfaser og arbejdsliv.

Som leder er det vigtigt at være opmærksom på at ældre medarbejdere ofte ikke er så tilbøjelige til selv at søge feedback som yngre. Det er ledelsens opgave at modvirke dette.

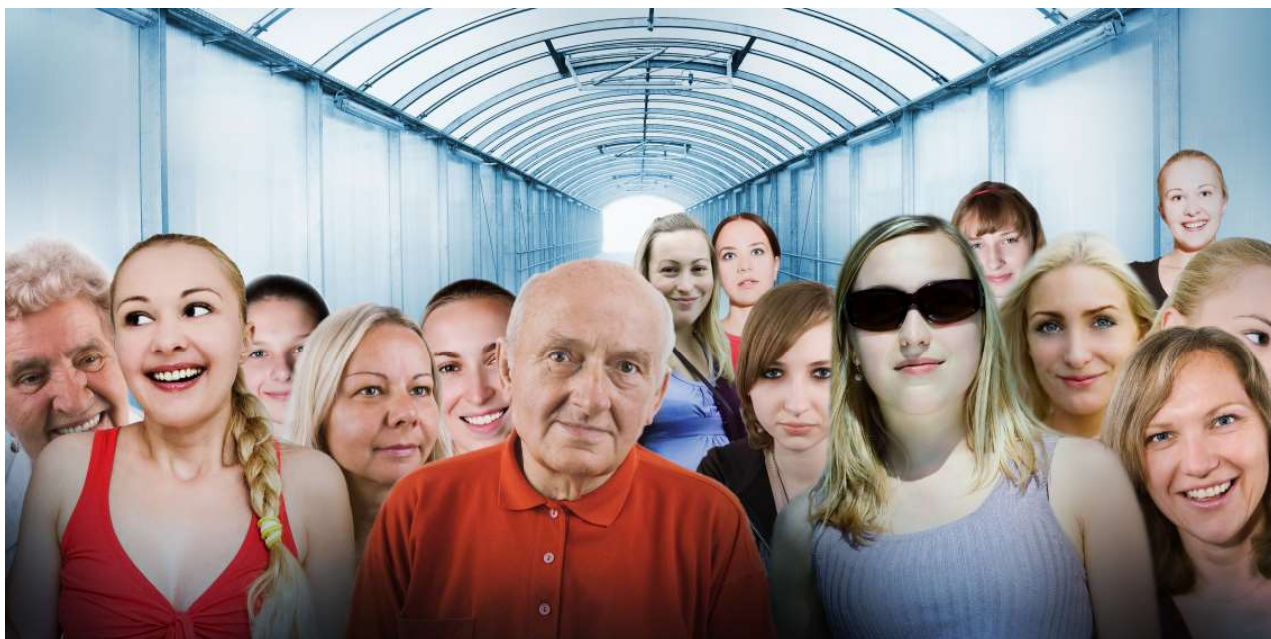
Hvordan rekrutterer vi seniorerne?

Når Generation Plus vælger at gå på pension, gør de det typisk på baggrund af deres nuværende arbejdssituation: Jobindhold, tempo, arbejdstid, forholdet til kolleger, forholdet til (især) ledelsen.

Jo bedre arbejdssituationen er, desto mere attraktivt er det at blive på jobbet, og jo nemmere er det at udskyde tilbagetrækningen. Derfor er det naturligt at se på, hvad virksomhederne kan gøre.

Man gør det samme, som når man vil fastholde alle andre medarbejdere i virksomheden. Man tager udgangspunkt i den enkelte medarbejder. Har de et spændende job? Er de motiverede? Er der gode udviklingsmuligheder? Bliver de anerkendt for deres indsats og er der balance mellem arbejde og fritid?

Det er afgørende, at den enkelte medarbejder bliver værdsat, og at jobtilbuddet bliver tilpasset ønsker og ressourcer.



Hvad kan man tilbyde seniorerne?

MUS-samtalen skal tilrettelægges som en seniorsamtale, dvs. en samtale der tager udgangspunkt i medarbejderens situation i og uden for arbejdslivet, ændring i arbejdstid og arbejdsopgaver, ændring af ansvar eller arbejdsfunktion, seniordage/ekstra feriedage, ekstern rådgivning (f.eks. fra pensionselskab, deltagelse i særlige seniorarrangementer (sådanne holder mange pensionselskaber også), fuld pensionsindbetaling ved arbejde på nedsat tid, særlige sundhedsordninger og seniorbonusordninger.

Kultur

Det vil være nødvendigt at skabe en kultur i virksomheden der værdsætter den erfaring og de kompetencer Generation Plus har.

Generationen af seniorer er en betydelig del af løsningen på de økonomiske og ressourcemæssige udfordringer mange virksomheder kommer til at stå over for når opsvinget bider sig rigtig fast. Virksomhederne kommer til at mangle arbejdskraft og talent, så fastholdelse af Generation Plus er nødvendigt.

Men der er behov for helt nye tankesæt. Generation Plus ligner nemlig ikke tidligere generationer. De er individuelle, kritiske og antiautoritære, og de besidder både kompetencer og værdier, der ligger meget tættere på deres yngre kollegers end deres forgængeres.

Vi står over for en stor udfordring i de kommende år, og ved at tilegne os viden om Generation Plus og tage initiativer der tilgodeser den enkelte medarbejders behov, kan vi imødekomme fremtidens mangel på arbejdskraft og talent.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af virksomhedens to ejere i samarbejde med konsulenter med forskellige ekspertiser som vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as