

Seniorfastholdelse og -rekruttering

I Center for HR i Region Hovedstaden ved man i dag, hvad de vigtigste faktorer er for fastholdelse af seniormedarbejdere. Denne viden er opnået gennem en række større undersøgelser blandt medarbejderne de seneste år.

Seniorfastholdelse afhjælper rekrutteringsudfordring

I Center for HR har man i mange år arbejdet med at styrke fastholdelsen af seniormedarbejdere på Regionens arbejdspladser. Det har man bl.a. gjort som led i at løse rekrutteringsudfordringer.

"Vi har i Regionen medvirket i en række analyser, som har gjort os klogere på arbejdsmiljøets betydning for medarbejdernes tilbagetrækningsvalg."
Sekretariatschef Sven Skovmand Eriksen

Analyser i Region Hovedstaden har vist, at både ledelsesskift og organisationsændringer slår igennem som væsentlige faktorer, der øger risikoen for tidlig tilbagetrækning. Derfor er man fra ledelsens side meget opmærksom på at sikre information og inddragelse af medarbejderne i de situationer. Særligt tre andre faktorer har også vist sig at have stor betydning for at fastholde seniorer i arbejde.

Det drejer sig om, at medarbejdernes opgaver rummer passende – og dermed rigtige - udfordringer, at der er god ledelse og godt kollegaskab, samt at der er mulighed for at trappe ned i arbejdstid. Hvem der har mest brug for hvad, det skal der lokal dialog til at afklare.

Seniorordninger aftales lokalt

Seniorordninger aftales lokalt på Regionens arbejdspladser, for mulighederne for tilpasning og medarbejdernes behov er forskellige. Det er udbredt for seniorer på hospitalerne at indgå senioraftaler, som omfatter nedsat tid, fridage eller færre weekend- eller døgnvagter.

I Center for HR forsøger man også at møde seniormedarbejdernes ønsker til deres seniorarbejdsliv for at fastholde dem længere. Her er det ikke ligeså udbredt, at seniorernes behov er nedsat arbejdstid. Ønskerne er oftere et motiverende og fagligt indhold i arbejdsopgaverne, arbejdsrelationerne og/eller ønske om justering af ansvarsområder i jobbet.

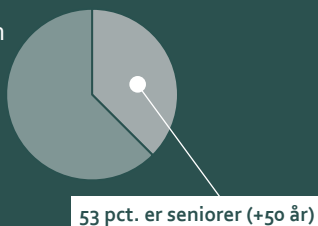
Værdien af seniorpolitik

Seniormedarbejdere er først og fremmest vigtige at fastholde, fordi de besidder stor ekspertise. Derudover er der også stor mangel på arbejdskraft inden for flere faggrupper i Region Hovedstaden. En del af løsningen for Region Hovedstaden er at fastholde de erfarne medarbejdere.

Fakta

Der er samlet 45.639 ansatte i Region Hovedstaden, hvor 40 pct. er +50 år.

- > 3,1 % er ældre end 65 år
- > 13,1 % er ældre end 60 år
- > 39,7 % er ældre end 50 år



Center for HR Region Hovedstaden

Region Hovedstaden driver 7 store hospitaler og er arbejdsplads for 44.000 medarbejdere. Center for HR leverer bl.a. ledelses- og organisationsudvikling samt en bred vifte af serviceydelser, uddannelsesprogrammer og rådgivning.

Geert er 64 år og HR chef-konsulent i Region Hovedstaden

Geert skiftede lederjobbet ud med et job som chefkonsulent. Han ønsker ingen særlige hensyn i jobbet men trives, så længe han føler sig værdsat og har spændende arbejdsopgaver og faglige udfordringer.

Fra leder til chefkonsulent

Geert er ansat i Region Hovedstadens Center for HR. Han er uddannet psykolog og har en baggrund som HR-chef fra flere større danske virksomheder. Han har i sine tidligere job haft et betydeligt større ansvar og arbejdspress, end han har i sit nuværende job. Det har været en helt bevidst beslutning at takke ja til et job med mindre ansvar, men hvor han stadig har et job med spændende arbejdsopgaver og faglige udfordringer, og hvor han kan bidrage med sin faglige viden og erfaring.

"Jeg har da været fristet af at få mere ansvar, men nej, nu har jeg en mere 'normal' arbejdsuge, hvor der også er plads til andet end arbejde. Det er en anden tilværelse, og den er jeg tilfreds med."
- Geert

For Geert er det de fagligt spændende og udfordrende opgaver, der er mest afgørende for, at han fortsætter på arbejdsmarkedet. I Geerts nuværende job kan han bruge sine erfaringer og specialistviden fra HR-området i bl.a. faglig sparring, analyseopgaver, notater og oplæg til direktørniveauet, samtidig med at han også løser mere rutineprægede opgaver.

Økonomien er også vigtig

For et par år siden tog Geert et møde med en pensionsrådgiver og kiggede på sin privatøkonomi

og mulighederne for tilbagetrækning. En grundig gennemgang af økonomien gav vished om, hvor vigtigt det er at sørge for i tide at have en god pensionsordning og at tilpasse sine forpligtelser, da det kan være vanskeligt at klare sig alene for efterløn eller folkepension. Geert har ikke en seniorordning med nedsat tid, men har i stedet forhandlet sig til nogle gode opsigelsesvilkår og en højere arbejdsgiverbetalt pensionsandel.

Geert ved endnu ikke, hvornår han vil forlade arbejdsmarkedet, for det afhænger også i høj grad af, hvornår hans kone vælger at trække sig tilbage. Geert sætter selv grænsen, hvis han falder af på den og ikke kan levere det efterspurgte og ikke oplever at skabe værdi for arbejdspladsen. For nu har han dog masser af energi og agter at forsætte så længe, han kan gøre en forskel og mener, at han kan honorere kravene i jobbet

Mine råd/erfaringer

- > Sørg for, at du går ind i dit seniorarbejdsliv i et job, som grundlæggende matcher dine ønsker til arbejdstid og ansvar.
- > Undersøg din privatøkonomi og pension. Er du nødt til at arbejde, eller kan du gøre det af lyst? Få fx hjælp af din pensionskasse.

"God ledelse med interesse for den enkeltes behov er vigtig. Jeg vil fx behandles på lige fod med alle andre. Jeg ønsker ikke særlige senior-privilegier."

