

Senkarriere 50+ – en undersøgelse i Forsikring

af Lisbet Lund



Lisbet Lund
ll@dfi.dk

Baggrunden for at Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) i 2005 gennemførte en undersøgelse blandt medlemmer over 50 år var, at vi igennem flere år havde måttet konstatere, at det var disse medlemmer, der først og fremmest blev opsagt i forbindelse med fyringsrunder eller nedskæringer i selskaberne. Vi havde også sager, hvor medlemmerne over 50 år fik advarsler for ikke at leve op til målene for deres arbejde. Fra DFL's side havde vi taget problemet op i Samarbejdsrådet for Dansk Forsikring uden at dette havde ført til konkrete tiltag.

Alt dette dannede baggrund for, at DFL på sit Landsmøde i 2004 vedtog, at der i den følgende 2-årige periode skulle gøres en indsats i forhold til medlemmerne over 50 år. Der blev på Landsmødet vedtaget følgende:

DFL skal arbejde for, at ældre medarbejdere kan blive længere på arbejdsmarkedet. Der skal gøres en indsats for, at det i selskaberne bliver accepteret, at ældre medarbejders muligheder og kvaliteter kan være anderledes end de yngre medarbejders.

En af følgerne blev, at det ved overenskomstforhandlingerne 2005 blev aftalt, at seniorbestemmelserne i overenskomsten skulle redigeres, så det blev tydeligt, at medarbejdere, der er fyldt 58 år har ret til at gå ned i arbejdstid til et sted mellem 80 og 100 %. Desuden blev der givet medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 60 og 62 år, ret til at gå ned til mellem 70

og 100 % og 60 og 100 % i arbejdstid og samtidig opretholde hidtidige pensionsindbetaling.

I forvejen indeholdt overenskomsten en bestemmelse om, at medarbejdere, der ved ferieårets begyndelse er fyldt 50 år, har ret til 2 dages ekstra ferie ud over den i ferieloven fastsatte ferie.

DFL's medbestemmellesudvalg behandlede også Landsmødets vedtagelse og besluttede, at DFL på forskellig måde skulle følge op på vedtagelsen. Der skulle gøres en indsats for, at selskabernes samarbejdsudvalg tog emnet om seniorernes forhold i selskabet på dagsordenen. Desuden skulle der gennemføres en undersøgelse blandt DFL's medlemmer over 50 år. Med en undersøgelse ønskede

Lisbet Lund er Faglig sekretær i Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)

udvalget at få belyst de pågældende medlemmers holdninger til:

- jobmuligheder
- attraktivt arbejde
- lønforhold
- uddannelse og
- forventninger frem til det fyldte 65 år.

Udvalget formulerede og afprøvede et spørgeskema inden udsendelsen..

Selve undersøgelsen

Der blev udsendt breve til 2688 medlemmer over 50 år. De fik en adgangskode, så de kunne besvare undersøgelsens spørgsmål via DFL's hjemmeside. Der indkom 674 (25 %) besvarelser fra de adspurgte. 422 fra kvinder og 252 fra mænd.

Resultatet af undersøgelsen

Aldersfordeling hos deltagerne:

- 41 % var mellem 50-54 år
- 42 % var mellem 55-59 år
- 17 % var mellem 60-64 år

Fuldtids-/deltidsbeskæftigelse:

Med hensyn til beskæftigelse, så arbejdede 83 % på fuld tid. De resterende 17% arbejdede på deltid. Af dem angav mere end halvdelen, at de havde benyttet sig af overenskomstens muligheder for at få nedsat arbejdstid.

Anciennitet i branche, selskab og funktion:

20 % angiver, at de har været 30-35 år i branchen og 394 angiver at de har været mellem 16 og 35 år i det samme selskab. De fleste har arbejdet 1-10 år med den samme funktion. Dog angiver 7 %, at de har arbejdet i samme funktion i mellem 31 og 35 år.

Forventninger frem til det fyldte 65 år

Efterlønsalder:

1/3 angav, at de ville gå på efterløn, når de blev 60 år. 2/3 ville fortsætte efter det fyldte 60 år. Over halvdelen af dem ville gå på efterløn ved 62 år, men 39 % angav, at de ville blive til de fylder 65 år. Denne gruppe angav også, at de ikke har forventninger om at avan-

cere, men at de forventer at fortsætte i nuværende funktion. En lille andel angav, at de var villige til at påtage sig mindre krævende funktioner.

Arbejdstid:

1/3 angav, at de gerne vil ændre til færre arbejdstimer. 2/3 vil fortsætte som nu.

Mindre krævende job og ned i løn:

51 % af samtlige er villige til at skifte til mindre krævende job. 49 % er ikke. 28 % af samtlige angiver også, at de er villige til at gå ned i løn.

Kompetenceudvikling:

90 % angiver, at de er motiverede for faglig udvikling og 90 % har også været på efteruddannelse indenfor de seneste 2 år. Ca. halvdelen endda indenfor det seneste år.

Fuldgyldige medarbejdere:

95 % opfatter sig som fuldgyldige medarbejdere. Men 5 % tilkendegiver det modsatte. Tilkendegivelserne kommer fra både kolleger og ledelse.

Dialog med ledelsen:

27 % angiver, at de har talt med ledelsen om deres forventninger til fremtiden. 73 % har ikke.

DFL's kommentarer til undersøgelsens resultater

Det er DFL's opfattelse, at undersøgelsens resultater viser, at der i gruppen af medarbejdere over 50 år er basis for at få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Mange er parate til at blive i branchen til de bliver 65 år. Og blandt de medarbejdere, der ønsker at gå på efterløn, vil mange vente til de bliver 62 år. Undersøgelsen afslører desværre samtidig, at der er en overraskende mangel på dialog mellem ledelse og medarbejder. Langt de fleste angiver, at de ikke har talt med ledelsen om deres ønsker for fremtiden.

Men der er altså blandt medarbejderne over 50 år en arbejdskraftressource, som kan være

med til at imødekomme fremtidens krav om, at flere skal være engagerede i arbejdsstyrken. Det er dog ikke uden betænkelighed. En analyse af de skriftlige udsagn i undersøgelsen viser i den forbindelse, at beslutningen afhænger af arbejdsforholdene. Hvis betingelserne er gode, vil man gerne fortsætte. Er det modsatte tilfældet, vælger man efterlønnen i stedet.

Det er positivt, at langt de fleste er motiverede for fortsat faglig udvikling og at mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling er til stede.

En del har været ansat i forsikringsbranchen mellem 30 og 35 år – dog ikke altid i det samme selskab og slet ikke i den samme funktion.

De fleste svarer, at de har arbejdet med de samme funktioner i fra 1 til 10 år. Dette indikerer, at de har et godt kendskab til selskabet, til branchen og at de har en bred erfaring. Ikke mindst viser det noget om den store fleksibilitet, der findes blandt medarbejderne. De forandrer sig med jobbet og er parate til at påtage sig nye opgaver, når der er behov for det.

Opfølgning af undersøgelsen

Undersøgelsens resultater blev formidlet på forskellig vis og målrettet til forskellige grupper. Generelt blev undersøgelsen omtalt på DFL's hjemmeside og i Forsikringsfunktionæren blev resultatet også omtalt. DFL's hovedbestyrelse, forskellige udvalg i DFL og samtlige formænd og næstformænd i de lokale personaleforeninger behandlede resultatet af undersøgelsen. Hensigten med dette var, at de alle skulle have et godt kendskab til resultatet, så de kunne bruge det i de sammenhænge, de i øvrigt indgår i, eksempelvis i selskabernes samarbejdsudvalg. Behandlingen af undersøgelsen mundede ud i en opfordring til, at man lokalt får udarbejdet politikker omhandlede forholdene for medarbejdere over 50 år.

Undersøgelsens resultater blev også præ-

senteret og drøftet i Samarbejdsrådet for Dansk Forsikring. Især blev den manglende dialog mellem ledelse og medarbejder drøftet. I nogle selskaber tager man fat på emnet i medarbejdersamtalerne uanset om det er yngre eller ældre medarbejdere. I andre har man valgt at indføre samtaler om fremtiden mellem HR-konsulent, leder og medarbejder.

Problemet med den manglende dialog er desuden formidlet til selskabernes personalechefer.

Undersøgelsens resultater blev i efteråret 2005 også forelagt på et seminar om senkarriere, arrangeret af Forsikringsakademiet.

Den fremtidige indsats

IDFL's regi bruges undersøgelsens resultater fortsat i forskellige sammenhænge og vores fokus på emnet fortsætter.

På DFL's Landsmøde i maj 2006 lød startskuddet til en indsats i den kommende periode. Indsatsens slogan er: Tid til et godt arbejdsliv. Dette gælder selvfølgelig også medarbejdere 50+.

På Landsmødet blev der desuden vedtaget følgende indsats:

DFL skal arbejde for, at ældre medarbejdere kan blive længere på arbejdsmarkedet. Dette skal bl.a. ske ved at fremme dialogen mellem ledelse og medarbejdere om planlægning af karrieren frem til fratrædelse til gavn for begge parter.

Efterskrift

Som et supplement til denne artikel er efterfølgende et aftryk af Arbejdsmarkedsstyrelsens internetside "Seniorpraksis.dk" med et eksempel på et Seniorkatalog fra Nordea Danmark.

På adressen <http://www.seniorpraksis.dk> findes i øvrigt flere eksempler på senioraftaler, cases m.m.





Senioraftaler er en god forretning for alle

Personalechef Niels Gregers Hansen fra Nordea ved kun alt for godt, at virksomheden mister værdifuld viden, hver gang en seniormedarbejder stopper. Niels Gregers Hansen ved også, at det kan være svært at finde en ny medarbejder, hvis en seniormedarbejder forlader virksomheden. Der er nemlig mangel på arbejdskraft i finanssektoren.

Et regnestykke, der giver plus

Indtil for nylig havde Nordea Danmark et fratrædelseskatalog med ordninger, der i princippet belønnede folk for at gå. Baggrunden var, at det var der historisk set behov for, fordi Nordea havde for mange medarbejdere. Sådan ser virkeligheden ikke ud i dag. "Der er generelt mangel på medarbejdere i finanssektoren", siger Niels Gregers Hansen. "Vi kan se nogle store årgange, der ruller mod de 60 år, og vil gerne sende et signal om, at de gerne må blive lidt længere. Vi har derfor udviklet en senioraftale, som giver alle medarbejdere fem ekstra feriedage om året fra det kalenderår, de fylder 61 år. Året efter kan medarbejderen vælge at nedsætte deres ugentlige arbejdstid med ti procent uden at gå tilsvarende ned i løn. Desuden optjener medarbejderen en godtgørelse for hver måned, de bliver i banken, efter de er fyldt 62 år. Godtgørelsen udbetaler vi, når medarbejderen trækker sig tilbage. Ved at sætte "kolde kontanter" bag vores ordning får vi fokus på området, og det har en vigtig signalværdi for hele organisationen".

Aftalerne virker ikke – kun på papiret

At aftalerne giver bonus i Nordeas afdelinger er Karl Henning Petersen, områdedirektør i Lyngbyafdelingen, et glimrende eksempel på. Han er selv en af områdets 11 medarbejdere, der i år er fyldt 60 år. "Jeg har selv tænkt mig at fortsætte som hidtil. Selvom det måske bliver svært at gå ned i tid i min position, så vil jeg da tage imod den ekstra

uges ferie og også gerne kontanterne, når den tid kommer", siger han med et smil. "Bare det, at man laver en overordnet senioraftale, tror jeg, virker som et skulderklap. At banken beder os om at blive og tilbyder os noget for det er positivt. Mange er glade for de ekstra muligheder, aftalen giver, og det er også rart med en melding om, at banken gerne vil have, at vi bliver. Jeg er overbevist om, at vi har fået en god aftale, som alle er glade for og tilfredse med", siger Karl Henning Petersen.

Seniorerne er med til at fastholde kunderne

Personalechefen og områdedirektøren er enige om, at aftalen også er vigtig for forretningen Nordea. "Vi ønsker at bevare kontinuiteten i forhold til vores kunder ved at fastholde de rådgivere, som har opbygget et godt forhold til de enkelte kunder igennem en årrække. Vi risikerer, at kunderne søger andre steder hen, hvis deres velkendte rådgiver trækker sig tilbage. Kvaliteten i rådgivningen er afgørende, for de forskellige finansvirksomheders produkter ligner jo hinanden. Det er menneskene, der gør forskellen. Så jo længere, en rådgiver med en stor kundeportefølje bliver, jo bedre", siger Niels Gregers Hansen og mener, at banken har regnet den ganske godt ud med sine senioraftaler.

Nordea, København. Bankvirksomhed. 8.000 medarbejdere, ca. 15 procent er over 50 år. Økonomer, bankrådgivere og -assistenter.