

Seniorfastholdelse og -rekruttering

Hos AP Pension betragtes seniormedarbejderne som stabile, loyale og kompetente medarbejdere. Derfor rekrutterer og fastholder virksomheden gerne seniorer.

Alder er ingen hindring ved ansættelse

I AP Pension er alder ikke en faktor, når man ansætter nye medarbejdere. HR direktør Anne Lund forklarer, at det ikke er tilfældigt, at der er mange seniorer ansat i virksomheden.

**"Vi orienterer os ikke
efter kandidaternes alder.
Kompetencerne og lysten til at
bidrage vægtes højere"**
- Anne Lund

I AP Pension har man den erfaring, at hvis man ansætter en medarbejder på 55 eller 60 år, er der en god chance for, at vedkommende bliver i mange år. De ældre medarbejdere opleves som en utrolig stabil og loyal arbejdskraft.

Vigtige specialistkompetencer

Når man i AP Pension ikke er bange for at rekruttere seniorer og fokuserer på at fastholde eksisterende seniormedarbejdere, er det bl.a. fordi, at der er en række specialistområder i pensionsbranchen, som kræver stor erfaring. Pensionsbranchen er kendetegnet ved en høj grad af kompleksitet, som typisk kommer med erfaringen.

Fleksible seniorordninger og -initiativer

I AP Pension er der en række ordninger og rettigheder, som understøtter fastholdelse af seniormedarbejdere.

Fra medarbejderne fylder 50 år, får de seniordage, som gradvist optrappes til syv ekstra fridage årligt.

Derudover har virksomheden en særlig pensionsordning med seniordeltid, hvor man, fra man er 58 år, kan vælge at gå ned på 80 % arbejdstid og samtidig beholde det fulde pensionsbidrag. Fra medarbejderne fylder 60 år, kan de gå ned på 70 % og fra 62 år på 60 %. Der tilbydes også løbende seniorarrangementer for medarbejdere og deres ægtefæller med information om pension og privatøkonomi.

Værdien af seniorpolitik

Seniormedarbejderne ligger ofte inde med en stor viden baseret på deres lange erfaring i jobbet. Når disse medarbejdere nærmer sig pensionsalderen, er det enormt vigtigt, at denne viden bliver videregivet, så opgaverne fortsat kan løses, når medarbejderne forlader arbejdsmarkedet. Det kan en langsom nedtrækning i høj grad understøtte.

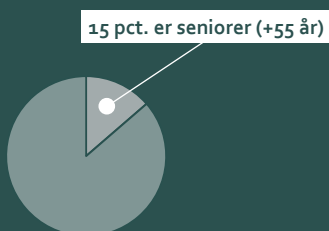


AP Pension

AP Pension er et kundejet og uafhængigt pensionsselskab. AP Pension blev grundlagt i 1919 og er i dag Danmarks syvende største pensionsselskab. AP Pension opkøbte tidligere i år pensionsselskabet Skandia.

Fakta

Ud af 550 medarbejdere i hele virksomheden er 87 seniorer på +55 år.



Kirsten er 64 år og receptionist i AP Pension

Kirsten skiftede fra et job som direktionssekretær til en stilling som receptionist. Denne stilling matcher bedre hendes ønsker til arbejdslivet i den 3. alder.

Jobskifte var afgørende

Kirsten har været i AP Pension siden 2000, hvor hun blev ansat som direktionssekretær. Den stilling havde hun i 14 år og var meget glad for den store indflydelse og de interessante arbejdsopgaver. Jobbet var dog også til tider stressende med uforudsete arbejdsopgaver med kort deadline. For et par år siden mistede Kirsten sin mand og havde kort efter selv et længere sygdomsforløb. Et års tid efter, hun var tilbage på arbejde, følte hun ikke, at jobbet som direktionssekretær længere var det rigtige for hende. Hun havde fået et andet perspektiv på tingene og andre værdier i livet og ville gerne nyde sin 3. alder med mere overskud og tid til fx ferier og rejser.

Derfor tog hun initiativ til en samtale med sin chef, da jobbet som receptionist blev ledigt. Det var en god samtale, og Kirsten fik stillingen.

"Det er den bedste beslutning, jeg nogensinde har taget, at skifte til et andet job. Det her kan jeg bedre holde til i længden."
- Kirsten

Kirsten startede som fuldtidsansat i receptionen, men er sidenhen gået ned på 4 dage om ugen og får supplerende efterløn for de timer hun ikke arbejder. Jobskiftet og det reducerede timetal har været helt afgørende for, at hun har kunnet fortsætte på arbejdsmarkedet. Det har for Kirsten derfor også været vigtigt, at ledelsen har været

lydhøre overfor hendes behov og ønsker til sit seniorarbejdsliv. Hun er især glad for, at ledelsen har været åbne for hendes ønske om et jobskifte til en stilling, som hun måske kunne anses for overkvalificeret til.

Fortsætter gerne længe endnu

Kirsten kan i dag sagtens se sig selv fortsætte med at arbejde en række år endnu. I fremtiden kunne en nedgang i arbejdstid til tre ugentlige arbejdsdage sikkert også betyde endnu senere tilbagetrækning. Aftalen om nedtrapning i arbejdstid fungerer rigtigt godt for Kirsten, fordi hun stadig synes, arbejdet giver hende noget at stå op til.

Mine råd/erfaringer

- > Tænk over, hvad der er godt for dig i den sidste del af dit arbejdsliv. Hvis det indebærer at gå et trin ned af karrierestigen, så gør det, og lad dig ikke påvirke af, hvad andre tænker.
- > Dialogen er afgørende. Tal med din nærmeste leder om dine ønsker og behov. Ellers kan man ikke være sikker på, at der sker noget.

"Jeg har fået lov til at beholde en række tidligere arbejdsopgaver. Det viser, at mine kompetencer stadig kan bruges, og det betyder meget."

