

IDAs seniorpolitik

IDA MENER:

- At mennesker generelt er i stand til at udvikle sig og arbejde gennem hele livet.
- At alder ikke må være en barriere når der rekrutteres nye medarbejdere til virksomheden og ikke i sig selv må være en grund til afskedigelse.

SAMMENFATNING

Om seniorpolitik på arbejdspladsen mener IDA:

- At alle virksomheder skal have en seniorpolitik tilpasset de lokale forhold.

Om kompetenceudvikling mener IDA:

- At alle skal have ret til og mulighed for løbende at vedligeholde og udvikle deres kompetencer, det gælder også senioringeniørerne
- At ansvaret for kompetenceudvikling ligger både hos arbejdsgiveren og hos den enkelte ingeniør
- At kompetenceudvikling skal indgå i MUS-samtalerne - også for senioringeniørerne.

Om sen-karrieren mener IDA:

- At afgangsalderen skal være fleksibel og i tråd med den enkeltes ønsker og formåen
- At det både skal være muligt og acceptabelt, at karrieren toppe på et tidspunkt, uden at dette skal være reglen for alle
- At virksomhederne i samarbejde med senioringeniørerne skal planlægge den enkeltes sidste år på arbejdsmarkedet
- At rammerne for at forhandle fleksible fratrædelsesordninger skal være til stede.

Om ledighed mener IDA:

- At der skal gøres op med de fordomme, som medfører at senioringeniørerne har en højere ledighed end gennemsnittet
- At der skal gøres en tidlig effektiv indsats for at senioringeniørerne kommer tilbage på arbejdsmarkedet i tilfælde af ledighed.

BAGGRUND

Der er i de seneste år blevet fokuseret meget på ingeniørmangel, og fra flere sider tegnes scenarier af en fremtid, hvor de danske virksomheder vil komme til at stå med et stort uopfyldt behov for ingeniørarbejdskraft.

Det virker derfor grotesk, når man - på trods af det udtalt store behov for ingeniører både nu og i fremtiden, og på trods af tilnavne som "Det grå guld" - må konstatere, at indtrykket ikke altid er, at senioringeniørerne er en værdsat arbejdskraft på ingeniørarbejdsmarkedet.

Det er således ikke usædvanligt, at det er senioringeniørerne, der "prikkes" i forbindelse med større afskedigelsesrunder som f.eks. den, der finder sted i den statslige sektor som følge af besparelserne på Finansloven for 2002.

Fra IAK's statistikker ved vi, at senioringeniørerne både har en højere ledighed end gennemsnittet og har langt sværere ved at komme tilbage i beskæftigelse, hvis de først er blevet ledige.

En af årsagerne hertil kan være, at det er en udbredt holdning blandt arbejdsgiverne, at en del seniorer har vanskeligt ved at begå sig i de nye former for virksomhedskultur. I virksomhederne bliver der således i stigende omfang lagt vægt på bl.a. projektorienteret opgaveløsning, - ofte i tværfaglige "teams", ligesom IKT (informations- og kommunikationsteknologi) i stigende grad indgår både som arbejdsredskab og kommunikationsmiddel.

Vilstrup gennemførte i 1999 en undersøgelse for Ingeniørforeningen af senioringeniørers forhold på arbejdsmarkedet (Seniorundersøgelsen). Undersøgelsen viste en markant uvidenhed hos arbejdsgiverne i forhold til de holdninger og ønsker, som senioringeniørerne havde til deres arbejdsliv. Dette gjorde sig f.eks. gældende i forbindelse med ønsker om efteruddannelse og placering i organisationen.

IDA mener:

- **At mennesker generelt er i stand til at udvikle sig og arbejde gennem hele livet**
- **At alder ikke må være en barriere når der rekrutteres nye medarbejdere til virksomheden og ikke i sig selv må være en grund til afskedigelse.**

IDA skal:

- **Arbejde for at fjerne de fordomme, som bidrager til senioringeniørernes problemer i forhold til arbejdsmarkedet.**

SENIORPOLITIK PÅ ARBEJDSPLADSEN

En seniorpolitik på den enkelte arbejdsplads giver et godt udgangspunkt for at give de ansatte senioringeniører et godt arbejdsliv samt for ikke at diskriminere på grund af alder i forbindelse med ansættelser og afskedigelser.

Samtidig kan en fornuftig seniorpolitik være med til at udnytte seniorernes ressourcer optimalt samt - i en tid med ingeniørmangel - til at fastholde denne gruppe på arbejdsmarkedet længst muligt.

En seniorpolitik bør som minimum indeholde følgende emner:

- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceudvikling
- Sen-karriere
- Fratrædelsesordning
- Fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Seniorkurser

Seniorundersøgelsen viste en udbredt uvidenhed om indholdet af en eventuel seniorpolitik på virksomheden. Det fører til at understrege, at det er helt afgørende, at en seniorpolitik ikke bliver ”et diktat fra oven”, men at den bliver kendt, accepteret og anvendt på alle niveauer i virksomheden.

IDA mener:

- **At alle virksomheder skal have en seniorpolitik tilpasset de lokale forhold.**

IDA skal:

- **Tilbyde værktøjer til brug for drøftelser og formulering af seniorpolitik på virksomhederne.**

KOMPETENCEUDVIKLING

Løbende kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet er en afgørende forudsætning for, at ingeniørernes værdi på arbejdsmarkedet vedligeholdes og udbygges.

En ingeniør, som i en længere årrække har beskæftiget sig med et snævert felt af ingeniørfaget uden at sørge for at vedligeholde og udbygge sine kompetencer, vil stå i en dårlig situation, hvis han eller hun får behov for jobskifte f.eks. i forbindelse med organisationsændringer, nedskæringer eller konkurs. Er der ydermere tale om en senioringeniør, bliver dette problem forstærket.

Seniorundersøgelsen viser at langt hovedparten af senioringeniørerne er indstillet på at videreudvikle deres kvalifikationer, en opfattelse som ikke i samme omfang deles af arbejdsgiverne.

Ældre mennesker er fuldt ud i stand til at tilegne sig ny viden, om end det ikke nødvendigvis er den samme måde unge og ældre lærer på. Der skal derfor være opmærksomhed herpå, så de relevante uddannelses tilbud er tilstede for både de unge og for de lidt ældre ingeniører.

Nogle arbejdsgivere har opfattelsen af, at ”det ikke kan betale sig at investere i efteruddannelse af en senioringeniør, da vedkommende sikkert snart går på pension eller efterløn”. Men Seniorundersøgelsen viser, at næsten halvdelen af senioringeniørerne først planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de er 65 år eller derover. Mange +50 årige ingeniører vil således have 10-15 år tilbage på arbejdsmarkedet, og kompetenceudvikling til denne gruppe vil derfor ofte være en bedre investering for virksomheden end kompetenceudvikling til de unge ingeniører, som erfaringsmæssigt har en højere jobmæssige mobilitet.

IDA mener:

- **At alle skal have ret til og mulighed for løbende at vedligeholde og udvikle deres kompetencer, det gælder også senioringeniørerne**

- **At ansvaret for kompetenceudvikling ligger både hos arbejdsgiveren og hos den enkelte ingeniør**
- **At kompetenceudvikling skal indgå i MUS-samtalerne - også for senioringeniørerne.**

IDA skal:

- **Arbejde for at kompetenceudvikling bliver en ret (også) for senioringeniørerne**
- **Arbejde for at få gjort op med fordommen om at senioringeniører ikke kan og vil kompetenceudvikles**
- **Rådgive senioringeniørerne i deres valg af efteruddannelse.**

SEN-KARRIEREN

En stor del af arbejdsgiverne er af den opfattelse, at senioringeniørerne er meget lidt fleksible i forhold til deres placering i virksomheden. Imidlertid viser Seniorundersøgelsen, at mange senioringeniører ikke er afvisende over for at skifte til en anden placering i virksomheden – som ikke nødvendigvis er en retrætestilling - i de seneste år af deres arbejdsliv.

Der kan være mange forskellig ønsker til sen-karrieren, afhængig af den enkeltes livssituation. For nogle vil det være ideelt at arbejde mere i denne del af livet, hvor de familiemæssige krav ikke længere er så store, mens nogle kan ønske at trappe tidsmæssigt ned i disse år for at få mulighed for at prioritere andre aktiviteter og værdier. Nogle senioringeniører kan have ønske om at gå ned i charge og f.eks. fungere i en specialiststilling i de sidste år på arbejdsmarkedet, mens andre vil ønske at fortsætte i den oprindelige stilling til de forlader arbejdsmarkedet.

Uanset hvilken model, senioringeniøren vælger, skal dette både være muligt og acceptabelt, ligesom det også skal være plads til den ingeniør, som ønsker en individuel fleksibel aftrædelse, hvor hun/han bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet – også efter den formelle pensionsalder.

Virksomhederne bør i højere grad gøre brug af senioringeniørerne som mentorer for de unge ingeniører.

Virksomhederne bør medvirke til at gøre overgangen fra arbejdslivet til pensionistlivet lettere, blandt andet ved at tilbyde foredrag/kursusaktiviteter, der belyser hvorledes seniorerne kan planlægge den 3. alder.

IDA mener:

- **At afgangsalderen skal være fleksibel og i tråd med den enkeltes ønsker og formåen**
- **At det både skal være muligt og acceptabelt, at karrieren topper på et tidspunkt uden at dette skal være reglen for alle**
- **At virksomhederne i samarbejde med senioringeniørerne skal planlægge den enkeltes sidste år på arbejdsmarkedet**
- **At rammerne for at forhandle fleksible aftrædelsesordninger skal være til stede.**

IDA skal:

- **Tilbyde rådgivning og bistand til den enkelte ingeniørs planlægning af sen-karrieren, både individuelt og på karriereplanlægningskurser**
- **Medvirke til at skabe rammerne for netværk blandt senioringeniører**

- **Medvirke til at skabe rammerne for mentorordninger mellem unge og ældre ingeniører**
- **Arbejde for at der skabes synlighed om og accept af de forskellige ønsker til senkarrieren.**

LEDIGHED

I Seniorundersøgelsen pegede arbejdsgiverne på følgende barrierer som de primære for senioringeniørerne på arbejdsmarkedet:

- Seniorers ønske om at forlade arbejdsmarkedet
- Seniorers kompetence
- Fordomme om ældre ingeniører.

Mens det i senioringeniørernes egne besvarelser, af hvad der kunne fastholde dem på arbejdsmarkedet, var faktoren ”mere spændende/udfordrende job”, som scorede højest.

Af IAK's ledighedsstatistik for januar måned 2002 fremgår det, at ingeniører mellem 55 og 59 år havde en ledighedsprocent på 5,4%, mens den gennemsnitlige ledighedsprocent for ingeniørerne kun var på 3,0%. Det svarer til, at godt 18% af de ledige er mellem 55 og 59 år, mens det kun er tilfældet for godt 10% af de ingeniører, som er medlemmer af IAK.

Tal fra IAK viser endvidere, at af de ledige ingeniører i januar måned havde 23,4% af de, der var 50 år eller derover, været ledige i mindst 3 år, mens det kun var tilfældet for 4% af de ledige under 50 år.

Senioringeniørerne har således en større risiko for at blive ledige og en mindre sandsynlighed for at komme tilbage i beskæftigelse, når de er blevet ledige.

Det er derfor helt afgørende, at der sættes ind tidligt for at få den enkelte ledige senioringeniør tilbage på arbejdsmarkedet.

IDA mener:

- **At der skal gøres op med de fordomme, som medfører at senioringeniørerne har en højere ledighed end gennemsnittet**
- **At der skal gøres en tidlig effektiv indsats for at senioringeniørerne kommer tilbage på arbejdsmarkedet i tilfælde af ledighed.**

IDA skal:

- **Bidrage til at nedbryde fordomme om senioringeniører**
- **I samarbejde med IAK arbejde for at ledige senioringeniører kommer tilbage på arbejdsmarkedet.**

Ovennævnte seniorpolitik er foreløbigt godkendt på Hovedbestyrelsens møde 21. marts 2002, idet den er sendt til høring i Ansatte Ingeniørers Råd.