

# Hvem vil være i seniorjob?

AF PETER GORM LARSEN, CAND. SCIENT. POL., THISTED

**En seniorpolitik, der forsøger at udskille medarbejdere på over 50 år som "seniorer", efterspørges ikke af de ældre medarbejdere. Mange af de foranstaltninger, vi forbinder med seniorpolitik, er sandsynligvis ikke attraktive for de ældre medarbejdere.**

**Økonomer** og politikere mener, at vi i fremtiden kommer til at mangle arbejdskraft. Progressive arbejdspladser har i dag en seniorpolitik. I aviserne skrives der om, at ældre medarbejdere skal fastholdes på arbejdsmarkedet. Men ønsker medarbejdere over 50 år at blive kaldt for "seniormedarbejdere"? Ønsker de en seniorpolitik? Det er helt afhængigt af, hvilken betydning vi tillægger det at være senior. Seniorpolitikken kan være et udtryk for, at medarbejderne er nedslidte og skal aflastes. Men den kan også være et udtryk for en anerkendelse af de ældre medarbejders erfaring.

Forebyggelsesfonden har støttet projektet "Længst muligt i eget arbejdsliv" med ca. en mio. kr. Omkring 50 seniorer på to plejecentre i Silkeborg Kommune har været på kurser og har deltaget i temadage. Et af målene var, at projektet skulle få de ældre medarbejdere til at blive to år længere på arbejdsmarkedet. De skulle også gerne få mere arbejdsglæde og et mindre fravær. Desværre blev der foretaget omstruktureringer, og det ene plejecenter blev lukket. En del social- og sundhedshjælpere har nu mistet deres job i Silkeborg Kommune. Projektet måtte stoppe før tid. Arbejdsglæde og fastholdelse af de ældre medarbejdere blev til sidst en joke. Projektet er blevet evalueret af undertegnede i samarbejde med NIRAS Konsulenterne i Aarhus. Forebyggelsesfonden har fået en rapport i januar 2011.

I forbindelse med to spørgeskemaundersøgelser og mange interviews af de ældre medarbejdere er der fremkommet ny og interessant viden. Medarbejdere over 50 år ønsker ikke at være seniorer.

De fleste medarbejdere på +50 år ser ikke sig selv om seniorer. De ønsker ikke særlige foranstaltninger, som giver dem et mærkat på ryggen, hvor der står "seniormedarbejder", og det antydes, at de er nedslidte og skal skånes. De er stolte og har klaret mange år på arbejdsmarkedet. De mener bestemt, at de kan udføre de samme arbejdsopgaver som de yngre medarbejdere på plejecentrene. Meget taler for, at seniormedarbejderne har mindre fravær. Der findes også medarbejdere på +50 år, som kan klare flere opgaver end de yngre. Flere nævner, at der er forskel på biologisk alder og alder af sind. At kalde medarbejdere på +50 år for seniorer opfattes af mange som en grov generalisering.

Arbejdet på plejecentrene er organiseret i team, hvor det er det enkelte team, der selv fordeler opgaverne mellem sig. Både yngre og ældre medarbejdere mener, at det vil skabe konflikter, hvis der skulle tages særlige hensyn til medarbejdere på +50 år. At det f.eks. er de unge, der skal tage de tunge løft eller en ekstra rengøring. Mange ældre medarbejdere finder det underligt, at de får to dages ekstra fri, fordi de er såkaldte "seniormedarbejdere".

I stedet for særlige foranstaltninger for dem over 50 år mener de, at de generelle arbejdsforhold skal gøres bedre. Der er jo også yngre medarbejdere, der har ondt i ryggen eller måske er gravide og derfor skal aflastes i forhold til f.eks. tunge løft.

I en situation, hvor der sker besparelser og fyres medarbejdere, bliver det endnu mindre attraktivt at være "seniormedarbejder" i betydningen nedslidt arbejdskraft. Naturligvis ønsker medarbejdere på +50 år at sælge sig selv som effektive medarbejdere, der kan det samme som de unge.

Evalueringen viser, at mange af medarbejderne over 50 år er slidte. De har ofte ondt i ryg, nakke og skulder. Nogle må tage medicin, og andre går til behandlinger i fritiden. En del fortæller, at de ikke kan arbejde mange

dage i træk. Deres kroppe kan ikke holde til det. Besparelser og tidspres gør det ikke bedre. En del ser frem til efterløn og pension.

En seniorpolitik, der forsøger at udskille medarbejdere på over 50 år som ”seniorer” efterspørges ikke af de ældre medarbejdere. Mange af de foranstaltninger, vi forbinder med seniorpolitik, er sandsynligvis ikke attraktive for de ældre medarbejdere. F.eks. mindre arbejdstid, flere fridage, skånehensyn osv. Det er foranstaltninger, der indirekte signalerer, at de er ældre medarbejdere, der ikke kan klare det samme som de yngre medarbejdere. At de er nedslidt arbejdskraft.

**Seniorerne, der ikke vil være ”seniorer”,** fortæller dog gerne om, at de har særlige kompetencer. De har erfaring, som giver dem overblik. De har prøvet mange situationer før. De kan derfor bevare roen. Et langt liv på arbejdsmarkedet har givet dem en uvurderlig menneskekundskab. En ting er tidsplaner og løsning af arbejdsopgaver, en anden ting er at kunne forstå og tale med andre mennesker. Altså, de vil gerne være ”seniormedarbejdere” i den betydning, at de tillægges særlige kompetencer. Det er de stolte over. Derfor skal en seniorpolitik ikke kun bygge på, at de skal aflastes og skånes. At de er nedslidt arbejdskraft. Fundamentet for en moderne seniorpolitik skal i stedet være en anerkendelse af seniorernes viden. De skal have nye opgaver, der passer til deres særlige kompetencer.

**I Silkeborg-projektet** fik medarbejdere på over 50 år et tilbud om, at blive uddannet til at være mentorer for nye og yngre medarbejdere. De ældre medarbejdere så en vældig anerkendelse og udfordring i dette. De vil gerne give deres viden videre og være mentorer. Det var en ny arbejdsopgave, som måske oven i købet kunne give dem lidt ekstra tid og aflaste dem lidt fra de daglige og ofte tunge arbejde, som social- og sundhedshjælper på et plejecenter. Desværre er der ikke ansat nye medarbejdere, hvor medarbejderne over 50 år kunne afprøve deres nye mentorfærdigheder. Ifølge økonomer vil det ændre sig i nær fremtid. Unge medarbejdere bliver i fremtiden en mangelvare inden for omsorgsområdet. Mentorerne kan måske medvirke til at give de nyansatte medarbejdere en god oplevelse det første år i omsorgssektoren.

Konklusionen er, at vi ikke vil være ”seniormedarbejdere”, hvis der i denne benævnelse antydes, at vi er nedslidte, skal skånes og ikke kan klare det samme som de yngre. I værste fald kan det også betyde, at arbejdsgiverne af økonomiske grunde og skånehensyn presser de ældre medarbejdere på nedsat tid, efterløn eller helt ud af arbejdsmarkedet.

**Vi vil gerne være ”seniormedarbejdere”,** hvis der i denne benævnelse antydes anerkendelse og værdsættelse af vores særlige kompetencer. En seniorpolitik med visioner skal designes ud fra denne vinkel.

Det skal være en politik, som giver de ældre medarbejdere nye interessante arbejdsopgaver, hvor de kan anvende de erfaringer og den menneskekundskab, som de har opbygget igennem et langt liv på arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være, at man bliver udnævnt til mentor for nye medarbejdere eller andre opgaver, som kræver særlig menneskekundskab. Et ekstra plus vil så være, hvis opgaverne giver mere tid og mindre fysisk hårdt arbejde.