

Elektrikerens

ELTEKNIKERENS FAGBLAD

Dansk EI &
Metal

SIDE 3 · 9

Seniorpolitik

SIDE 14 · 21

Elektrikere
vurderer
sig selv

SIDE 26 · 29



DANSK EL-FORBUND

JUNI/2001 · NR. 6 · 94. ÅRGANG



Siemens har i halvandet år haft en seniorpolitik, der giver vidtgående muligheder for medarbejdere over 50 år. Men endnu har ingen elektrikere brugt mulighederne

AF ERIK KRISTENSEN
FOTO CARSTEN THOMSEN

Seniorkarrieren...

Søren Thomsen er 55 år. Han er elektriker hos Siemens. Det har han været siden 1968. I øjeblikket arbejder han i kældrene under Rigshospitalet. Udsigten til rør og betønvægge i dunkelt kunstlys passer ham dårligt, for han har altid arbejdet med skurplads ved havn eller hav. Men han regner med, at arbejdet i kældrene er midlertidigt, så han igen kan komme op i lys og luft.

Han sidder i samarbejdsudvalg og i A/S-bestyrelse og har været med til at udarbejde Siemens seniorpolitik. Den kan man trække på, fra man fylder 50 år. Det har han endnu ikke selv gjort. Og det har hans ældre kolleger blandt de 250 elektrikere hos Siemens heller ikke.

– Vores seniorpolitik giver mange gode tilbud til de ældre kolleger. Tankerne er flotte, og der er ingen tvivl om, at firmaet mener senioraftalen alvorligt. Men for at få det ført ud i livet skal der være nogle kolleger, der ønsker at bruge mulighederne. Det har der ikke været i det halvandet år, vi har haft aftalen, men det er nok en slags indkørings- eller opdragelsesfase, hvor vi gerne først vil se andre prøve det. Se om der er nogle faldgruber – nogle er måske også lidt nervøse for, om de alligevel bliver fyret, hvis de selv melder ud, at de er blevet lidt stivbenede, siger Søren Thomsen.

Lovligt benspænd

Siemens seniorpolitik har det erklærede mål at "øge mulighederne for, at seniormedarbejderne ønsker fortsat ansættelse indtil folkepensionsalderen." I følge Søren Thomsen er det typiske i dag, at folk går på efterløn, når de bliver 62 år. Han mener, der skal en del til at ændre det mønster. Blandt andet skal der ændres noget lovgivning.

– Et af problemerne er selvfølgelig, at senioraftalen giver mulighed for nedsat arbejdstid. Men hvad så med efterlønnen? Der stiller lovgivningen sig i vejen, for hvis man går ned i tid, kan det gå ud over efterlønnen. Når Siemens og andre firmaer er fleksible, så skal arbejdsmarkedslovgivningen følge med. Det gør den ikke, siger Søren Thomsen.

Han mener, at også andre forhold holder de ældre fra at bruge nedsat eller fleksibel arbejdstid.

– Folk er jo bange for at miste deres netværk. Hvis jeg er væk torsdag og fredag, hvad sker så imens? Måske får man efterhånden en anden rolle blandt kollegerne? Mange har en stor del af deres sociale liv i relation til jobbet. Og vi ved, at når man er væk, så er man væk. "Kom og besøg os" siger vi til kolleger, der holder op, men hvis de kommer på besøg, så har vi alligevel ikke rigtig tid. Jeg tror, vi gør, hvad vi kan for at holde fast i samme arbejdstider som kollegerne for ikke at miste dét holdepunkt.

Prøvekaniner efterlyses

Senioraftalen på Siemens giver mulighed for bl.a. jobrotation og ændrede ansvarsområder, videre- og efteruddannelse og såkaldte midtvejskurser, der skal inspirere ældre til at forholde sig bevidst og aktivt til dét, aftalen kaldes seniorkarrieren. Aftalen lægger op til, at perioden fra man er 50 år, til man går af, skal give mulighed for både faglig og menneskelig udvikling.

– Nu har vi en firmapolitik, og det er godt. Men mange af os synes nok, det er bedst at leve et lidt skjult liv, hvor vi gør, som vi plejer. Vi vil ikke bede om de muligheder, aftalen giver os ret til. Vi ældre er nok lidt slidte, men vi bider det i os. Vi kan lave det samme, som vi kunne tidligere, men er lidt længere om det. Og der er vel også altid en frygt for, at hvis man går til chefen og siger: "Du, jeg er blevet lidt stivbenet", så styrer firmaet efter det. Man har pludselig sat fokus på sig selv. Sådan kan man godt føle, selvom man har været her mange år og nærer stor tillid til firmaet. Jeg kunne godt tænke mig, at der var to eller tre interesserede, så vi kunne prøve aftalen af. Men det kan godt være, det kræver, at firmaet selv er mere aktivt og går ud til folk med tilbudene, siger Søren Thomsen, der trods sine 55 år ikke selv har tænkt sig at være frontløber i Siemens tilbud til seniorerne.



Seniorpolitikken hos Siemens...

Seniorpolitikken henvender sig til alle medarbejdere, men er især rettet mod gruppen af medarbejdere over 50 år.

Seniorpolitikken bygger på et menneskesyn præget af udvikling. Det vil sige, at vi også betragter seniortiden som et forløb med fokus på såvel faglig som personlig udvikling.


Seniorpolitikken stiller krav til vilje, åbenhed og fleksibilitet fra såvel seniormedarbejderens som virksomhedens side.

Med seniorpolitikken ønsker virksomheden:

- at øge mulighederne for, at seniormedarbejdere ønsker fortsat ansættelse indtil folkepensionsalderen.
- at sikre, at seniorer gennem udviklings- og uddannelsestiltag forbliver attraktive, kvalificerede og fleksible medarbejdere.
- at sikre, at seniormedarbejderes erfaring og viden anvendes hensigtsmæssigt i virksomheden.
- at øge mulighederne for gradvis tilbage-trækning.
- at sikre mulighed for en velforberedt overgang til den 3. alder og dermed skabe grundlag for arbejdsglæde og trivsel.

Siemens A/S giver, som det fremgår nedenfor, mulighed for individuel planlægning af seniorkarrieren med udgangspunkt i medarbejderens situation, ønsker og behov og de aktuelle muligheder i virksomheden:

- Siemens A/S sikrer gennem løbende information, at alle medarbejdere er bekendt med seniorpolitikken.
- Siemens A/S giver mulighed for omhyggelig planlægning af seniorkarrieren blandt andet gennem PU-samtalerne.
- Siemens A/S sikrer mulighed for seniormedarbejderes løbende videre- og efteruddannelse.
- Siemens A/S tilbyder "Midtvejskurser" for at inspirere medarbejdere til at indgå aktivt i egen seniorudvikling. Ved at sætte fokus på seniorkarrieren øges bevidstheden om egen livssituation og nye udviklingsmuligheder.
- Siemens A/S vil øge seniormedarbejderes mulighed for jobrotation og ændring af ansvarsområde.
- Siemens A/S etablerer, i det omfang det kan lade sig gøre, muligheder for ændring af seniormedarbejderes arbejdstid eksempelvis i form af deltidsjob eller distancearbejde.
- Siemens A/S giver, ligeledes i det omfang det kan lade sig gøre, seniormedarbejdere mulighed for fleksibel arbejdstid.
- Siemens A/S tilbyder seniormedarbejdere og eventuelle ægtefæller deltagelse i "Forberedelse til den 3. alder kurser".



■ – Vores seniorpolitik giver mange gode tilbud til de ældre kolleger. Tankerne er flotte, og der er ingen tvivl om, at firmaet mener senioraftalen alvorligt, siger Søren Thomsen