



”Alle burde begynde deres search hos Senior Service”

”Rekruttering af nye medarbejdere er altid en meget tidskrævende opgave. Derfor kunne man som hovedregel udmærket begynde sin search hos Senior Service, hvor man kan få præsenteret potentielle kandidater i løbet af få dage. Og er der ikke en til rådighed hos Senior Service, har man kun forsinket processen i ubetydelig grad”

Sådan siger Kim Staack Nielsen, der er bestyrelsesformand for PID – Personalechefer i Danmark. Baggrunden er den, at samtlige 800 personer i Senior Services emnebank, allerede er blevet interviewet og deres kompetencer og jobønsker klarlagt, hvorfor det kun tager kort tid – af og til kun timer – før kvalificerede kandidater kan præsenteres for den kunde, der søger en ny medarbejder.

”Jeg betragter Senior Service som en privat virksomhed og dermed som en spiller helt på linje med de øvrige selskaber, der beskæftiger sig med search og

selection. Det er også i det felt, at Senior Service kan finde sin styrke. Det er vigtigt, at man ikke betragter sig selv – eller bliver opfattet – som en pendant til Ældre Sagen,” understreger Kim Staack Nielsen.

Der er brug for seniorer

”Hvis man fremstår som en forkæmper for de ældre, bliver Senior Service efter min mening udstyret med et forkert prædikat. Senior Service skal sætte fokus på det positive, der findes hos seniorer på arbejdsmarkedet

– ikke være deres forsvarer,” mener Kim Staack Nielsen, der løbende har haft kontakt med Senior Service gennem de seneste 15 år.

”Vi etablerede PID i 1992 og har gennem tiden haft stor fokus på seniorer og seniorudvikling bl.a. for i egne kredse – altså blandt personalecheferne – at skabe opmærksomhed om de mange kvaliteter, der findes hos seniorer. Baggrunden for dette fokus har været en tidlig erkendelse af den situation, vi befinder os i med mangel på kvalificeret arbejdskraft, fordi de årgange, der i disse år kommer ind på arbejdsmarkedet, er mindre end dem, der forlader det.”

Vis seniorernes kvaliteter

Hvordan opfattes Senior Service i de kredse, hvor du færdes – hvis det overhovedet opfattes?

”Senior Service er faktisk ikke særlig synlig. Og det er et forhold, som Senior Service bør tage op til overvejelse. Jeg er sikker på, at hvis jeg bad en række personalechefer om at skrive ned, hvem de ville henvende sig til, når de stod og skulle bruge kvalificeret arbejdskraft,

ville Senior Service ikke være deres første valg, men formentlig ligge nede på en 5. – 6. plads.

Jeg tror, at det vil kunne få stor værdi, hvis Senior Service brander sig anderledes, så man tydeligere viser de kvaliteter, der ligger i organisationen. At man med andre ord viser den indre værdi. Jyske Bank er et eksempel på, hvordan man, gennem en turn around, viste, at man godt kunne magte både at betjene sine ”almindelige” kunder og ”caffé latte segmentet”. Man viste bredde.

Tilsvarende burde Senior Service klart og tydeligt vise kvaliteterne hos seniorer – f.eks. evnen til at skabe overblik, stor erfaring, en vis konservatisme og evnen til i en given situation at kunne træffe det rette valg. Det viser sig ofte, at seniorer har et betydeligt bredere syn og et større overblik, som gør, at man som regel også er i stand til bedre at styre igennem dårligere tider,” fortsætter Kim Staack Nielsen.

Senior Service og Facebook

”Den virtuelle synlighed er blevet væsentlig for virksomhedernes evne til at rekruttere de rette medarbejdere.

Netværk bliver stadig vigtigere og afgørende for, om vi får ansat medarbejdere med de rigtige kvaliteter, også fordi vi i stigende omfang kommer til at ansætte igennem vores netværk. Senior Service kan naturligvis ikke ligge på Facebook, men den emnebank, som findes i Senior Service, kommer på sigt til både at være synonym med den service og den kvalitet, som Senior Service står for, men også den, der i stigende omfang kan trække nye kunder til."

Hvad ser du som stærke sider ved Senior Service?

"Senior Service har i emnebanken en anseelig gruppe seniorer, der alle rent arbejdsmæssigt har en stor livserfaring. Det er en styrke, som virksomheder altid har behov for og vil efterspørge – i hvert fald potentielt. For der er næppe tvivl om, at en del virksomheder skal hjælpes på vej til den erkendelse. Også en opgave for Senior Service."

Seniorerne har vundet slaget

Hvad er de svage sider?

"Hos seniorer er det, hvis man bliver hængende i:

"Sådan plejer vi at gøre" eller er uvillig til at lytte til og drøfte nye og anderledes måder at løse opgaver på."

Hvorfor valgte du at træde ind i repræsentantskabet for Senior Service?

"Der er to hovedårsager: Da jeg for første gang rettede søgelyset mod seniorerne på arbejdsmarkedet i 1992, opfattede jeg ikke mig selv som senior. Nu er jeg blevet 53 år, og dermed føler jeg mig som medlem af gruppen. I øvrigt tror jeg, at det er vigtigt og sundt, at man både accepterer og erkender den alder, man nu engang har, og søger at få det mest positive ud af den situation.

Den anden del er, at seniorerne i vidt omfang har vundet noget af slaget. Vi har i flere perioder set, at arbejdsløshedsprocenter har været hurtigere nedadgående for gruppen af seniorer i forhold til andre grupper på arbejdsmarkedet.

Endelig har jeg personligt den opfattelse, at virksomhederne i deres sammensætning af personale bør afspejle samfundet og derfor både skal have unge, yngre og seniorer ansat, for at kunne nyde godt af de værdier, som de hver især besidder," siger Kim Staack Nielsen.