

# Seniorer

Muligheder til inspiration.

Undersøgelser viser, at alderen positivt påvirker følgende områder:

- Arbejds- og erhvervserfaring
- Overblik, dømmekraft og opfattelsesevne
- Selvstændighed og evnen til at omgås og samarbejde med andre mennesker
- Ansvarsbevidsthed og pålidelighed
- Menneskelig modenhed og positiv indstilling til arbejdet
- Mindre personaleomsætning og udskiftning. Seniorer bliver generelt længere
- Færre forsømmelser
- Seniorer er gode til at inkludere unge i organisationen og bidrage til deres fastholdelse. At fastholde en ældre medarbejder kan bidrage til at fastholde de unge, som er nødvendige for at videreføre og udvikle den enkelte arbejdsplads

(kilde: Seniorpolitik i praksis, udgivet af KL og FTF)

”Muligheder til inspiration” er tænkt som en støtte for lederens seniorpolitiske overvejelser. Formålet er at understøtte arbejdsglæde og trivsel hos seniormedarbejderen, så den viden og faglige indsigt og livserfaring medarbejderen har, fortsat kan blive til gavn for arbejdspladsen.

Værktøjet rummer om en række muligheder, der kan overvejes i forhold til seniorer, afhængig af ønsker og behov og hvad der konkret er muligt på den enkelte arbejdsplads. Værktøjet er eksempler på elementer, der kan bruges, når der gensidigt er interesse for det, arbejdsplads og seniormedarbejder imellem.

## **Seniorpolitik lokalt**

Seniorpolitik lokalt er meget andet end bestemte ordninger og konkrete aftaler. Det er også et spørgsmål om holdninger. I nogle tilfælde er det måske blot en lidt større tolerance generelt, også over for den ældre kollega eller medarbejder, der er den rummelighed, der skal til, for at sikre arbejdsglæden.

Det kan også være et spørgsmål om at gøre op med vanetænkning og rette fokus på, hvordan arbejdspladsen som helhed bedst udnytter den viden og erfaring, som seniormedarbejderen har.

## **Kompetenceudvikling**

Udvikling og uddannelse er bærende for udviklingen af medarbejdere gennem hele arbejdslivet. Muligheden for at lære nyt er ikke begrænset af alder. Kompetenceudvikling må for ældre medarbejdere, som for yngre, tage udgangspunkt i den enkeltes ønsker og arbejdspladsens behov.

## **”DUO arbejdspladser”**

En ”DUO arbejdsplads”, er en arbejdsplads hvor en yngre og en ældre medarbejder har et fælles ansvarsområde. ”DUO arbejdspladsen” sikrer, at den viden og faglige indsigt den ældre medarbejder har, anerkendes og forankres i organisationen gennem videregivelse til en yngre kollega.

## **Seniorsamtaler**

Seniorsamtalen kan indgå som en del af den årlige udviklingssamtale, for eksempel fra det fyldte 55. år. Samtalen kan dreje sig om seniormedarbejderens eventuelle særlige ønsker og behov, og om hvordan den sidste del af arbejdslivet kan tilrettelægges. Hvilke tanker gør seniormedarbejderen sig, og hvilke tanker gør lederen sig.

## **Omlægning af arbejdet**

Enkle omlægninger af arbejdet kan tilgodese eventuelle særlige ønsker hos seniormedarbejderen med fokus på, hvordan seniormedarbejderens særlige kompetencer udnyttes bedst muligt.

## **Jobrotation**

Muligheden for at prøve nye jobfunktioner ved at bygge ovenpå eksisterende viden og erfaring eller ved at få muligheden for at opdyrke nye fagområder kan også være det der skal til for at give arbejdsglæde og et ønske om at blive på arbejdspladsen.

## **Fleksible arbejdstider**

Fleksible arbejdstider kan ligeledes tilgodese et ønske om en individuel arbejdstilrettelæggelse afstemt efter den enkelte seniors og arbejdspladsens behov.

## **Ned i tid**

Ønsker en seniormedarbejder at gå ned i tid, kan imødekommenhed af et sådant ønske medvirke til at fastholde seniormedarbejderen, som alternativ til overgang til efterløn eller pension.

## **Ekstra frihed**

Mulighed for at købe ekstra fridage til seniormedarbejdere, for eksempel fra det fyldte 60. år, sådan at der gives en ekstra årlig fridag for hvert års ansættelse, efter det fyldte 60. år.