

# Har vi en seniorpolitik – som medarbejderne kender?

Dialogkort  
1

En seniorpolitik kan synliggøre de muligheder, man har som senior. Det er dog en forudsætning, at seniorpolitikken er kendt af medarbejderne. Hvis seniorerne ikke kender arbejdspladsens seniorpolitik, eller der er uklarheder om indholdet, kan det medvirke til, at de forlader arbejdspladsen, før de selv og arbejdspladsen egentlig ønsker det.

En tredjedel af seniorerne siger, at de ikke ved, om deres arbejdsplads har en seniorpolitik.

**SeniorArbejdsLiv**

Få mere at vide på [seniorarbejdsliv.dk](http://seniorarbejdsliv.dk)

**Diskuter spørgsmålene og find frem til, om der er noget, I vil gøre eller ændre fremover.**

- Har vores organisation en seniorpolitik?
- Kender medarbejderne virksomhedens seniorpolitik?
- Hvordan sikrer ledelsen, at seniorpolitikken bliver omsat til konkrete muligheder, som er tydelige for medarbejderne og deres nærmeste ledere?

**Dialog**

**Konklusion og idéer til handlinger:**

---

---

---

---

# Senior? – det kan du da selv være!

Dialogkort  
2

Nogle ældre medarbejdere oplever, at et særligt fokus på seniorer er irrelevant eller endda krænkende. De vil ikke betegnes seniorer, fordi de så føler, at de er på vej ud. På virksomheder, hvor fysisk nedslidning er en udfordring, er indstillingen til seniorordninger generelt mere positiv. Nogle virksomheder undgår helt 'senior-betegnelsen' ved at indføre en "livsfasepolitik".

Virksomheder kan have en separat seniorpolitik, som beskriver rettigheder og muligheder fra en vis alder. Andre anvender personalepolitikken eller en livsfasepolitik til at tage individuelle hensyn til alle medarbejdere i forskellige faser af deres arbejdsliv."

## SeniorArbejdsLiv

Få mere at vide på [seniorarbejdsliv.dk](http://seniorarbejdsliv.dk)

**Diskuter spørgsmålene og find frem til, om der er noget, I vil gøre eller ændre fremover.**

- Hvordan opfattes seniorbegrebet af medarbejdere og ledere hos os?
- Opleves seniorbegrebet som et velkomment fokus på ældre medarbejders behov eller som en uvedkommende generalisering?
- Har vi i vores organisation overvejet og drøftet hvilken type seniorpolitik, vi vil have?

Dialog

**Konklusion og idéer til handlinger:**

---

---

---

---

# Seniorsamtalen – tør, tør ikke?

Dialogkort  
3

Faste årlige seniorsamtaler opleves af nogle medarbejdere som unødvendige. Fraværet af faste samtaler kan på den anden side betyde, at udfordringer i den sidste del af arbejdslivet bliver italesat for sent. Ledere kan være bange for at støde medarbejdere, som ikke ser sig selv som seniorer. Og medarbejdere kan være nervøse for, at arbejdsgiverne tror, de vil trække sig tilbage, hvis de bringer seniorordninger på banen.

Nogle virksomheder har et tilbud om en seniorsamtale, når en medarbejder runder en bestemt alder. Andre tager seniorspørgsmål som en del af MUS. Atter andre praktiserer 'den åbne dør', hvor ledelsen opfordrer seniorerne til at komme, når der er behov for det."

## SeniorArbejdsLiv

Få mere at vide på [seniorarbejdsliv.dk](http://seniorarbejdsliv.dk)

**Diskuter spørgsmålene og find frem til, om der er noget, I vil gøre eller ændre fremover.**

- Hvilke typer seniorsamtaler har vores organisation, og sikrer de, at der bliver taget hånd om seniorernes og virksomhedens behov?
- Hvordan tager vi dialogen, så både medarbejdere og ledere tør være åbne om behov og muligheder?
- Har vi fokus på afvikling eller udvikling i vores seniorsamtaler?

Dialog

**Konklusion og idéer til handlinger:**

---

---

---

---

# Skal "jeg" tage seniorsamtalen?

Dialogkort  
4

Den nærmeste leder kender det daglige arbejde og mulighederne for at tilpasse arbejdet, men kan være mindre forpligtet på en seniorpolitik, der er lavet centralt i virksomheden. En central leder eller HR-person er i højere grad forpligtet på seniorpolitikken og har måske bedre overblik over muligheder på tværs af virksomheden. Til gengæld kan kendskabet til at tildele andre opgaver i medarbejderens nuværende afdeling være begrænset.

En del medarbejdere oplever, at der er stor forskel på, hvordan mellemledere omsætter seniorpolitikken til praksis, og specielt hvordan seniorsamtalerne forløber."

**SeniorArbejdsLiv**

Få mere at vide på [seniorarbejdsliv.dk](http://seniorarbejdsliv.dk)

**Diskuter spørgsmålene og find frem til, om der er noget, I vil gøre eller ændre fremover.**

- Har vores organisation taget stilling til, hvem der tager seniorsamtalen?
- Hvordan sikrer topledelsen, at nærmeste leder kan føre intentionerne fra seniorpolitikken ud i livet?
- Hvordan ser de ældre medarbejdere typisk på seniorsamtalen – ved vi det?

**Dialog**

**Konklusion og idéer til handlinger:**

---

---

---

---

# Hvad får vores seniorer til at blive eller gå?

Dialogkort  
5

Seniorer er forskellige, og der kan være stor forskel på, hvad de kan, vil og får mulighed for. Derfor har de ofte brug for individuelle planer. Der kan desuden være stor forskel på de muligheder, arbejdspladserne har for at tilpasse fx arbejdstid og opgaver til seniorerne. Men det kan have stor betydning for seniorerne, at de ved, hvilke muligheder de har, når de overvejer, om de vil blive i jobbet.

Fleksible arbejdstider, seniorfridage og indflydelse på opgaverne kan være med til at fastholde seniorer. Fysiske krav der overstiger ens kapacitet, højt tempo og oplevelsen af at være en andenrangs-medarbejder kan være med til at skubbe seniorer ud.”

**SeniorArbejdsLiv**

Få mere at vide på [seniorarbejdsliv.dk](http://seniorarbejdsliv.dk)

**Diskuter spørgsmålene og find frem til, om der er noget, I vil gøre eller ændre fremover.**

- Ved ledelsen, hvad der skal til, for at vores seniormedarbejdere har lyst til at fortsætte med at gå på arbejde?
- Hvilke seniorordninger har vi i virksomheden, og hvordan får seniorerne kendskab til dem?
- Hvordan sørger ledelsen for, at arbejdstilpasninger for seniorerne ikke bliver en belastning for andre medarbejdere?

**Dialog**

**Konklusion og idéer til handlinger:**

---

---

---

---

# Vil de have mig – og kan jeg følge med?

Dialogkort  
6

Seniorernes muligheder for at blive på arbejdspladsen er afhængige af, at de løbende tilegner sig de nødvendige kompetencer. Samtidig er det vigtigt for seniorernes lyst til at blive i jobbet, at de føler sig ønskede og oplever, at de har værdi for virksomhedens opgaveløsning. Et af de signaler, medarbejderne er opmærksomme på, er, om ledelsen prioriterer efter- og videreuddannelse.

”På flere virksomheder oplever man, at der på den ene side er et stort fokus på kompetenceudvikling fra ledelsens og medarbejdernes side, men på den anden side, at der ikke er tilstrækkelige ressourcer til efter- og videreuddannelse.”

**SeniorArbejdsLiv**

Få mere at vide på [seniorarbejdsliv.dk](http://seniorarbejdsliv.dk)

**Diskuter spørgsmålene og find frem til, om der er noget, I vil gøre eller ændre fremover.**

- Prioriterer vores organisation at efter- og videreuddanne seniorer?
- Har vores seniorsamtaler fokus på afvikling eller udvikling?
- Fortæller ledelsen seniorerne, at de er vigtige for arbejdspladsen – og oplever seniorerne, at vi gerne vil have, de bliver lidt længere?

**Dialog**

**Konklusion og idéer til handlinger:**

---

---

---

---