Er du SeniorKlar?

Dialogspil for dig der er tillidsvalgt og også repræsenterer 55+ (-årige)

Seniorklar

Overgangen fra arbejdsliv til pensionstilværelsen kan være svær. Med spillet ønsker vi at skabe refleksion og dialog, der kan hjælpe dig som tillidsvalgt, og selv om du måske ikke selv er i målgruppen 55+ (år), så kan samtalen gøre dig klogere på dine ældre kollegers ønsker og behov.

Dialogspillet er udviklet af SeniorKlar der er et samarbejde mellem Faglige Seniorer og Østifterne.

Spillet kan downloades gratis på **seniorklar.dk**

Spilleregler

Vi anbefaler, at man spiller 2-6 personer ad gangen.

Læg kortbunken på bordet med rygsiden opad, og træk det øverste kort.

Den der trækker første kort, stiller spørgsmålet til den deltager, som sidder til venstre. Den, der lige har svaret på et spørgsmål, stiller næste spørgsmål.

I kan også vælge, at alle svarer på samme spørgsmål. Uddyb gerne jeres svar med eksempler, erfaringer eller oplevelser fra jeres eget arbejdsliv og spørg nysgerrigt ind til hinandens svar.

Ønsker man ikke, eller kan man ikke svare på spørgsmålet, går spørgsmålet til næste person i gruppen.

Husk at lytte – god fornøjelse!

Introkort

Personlige refleksioner

En god forberedelse for den enkelte senior giver både et bedre seniorarbejdsliv, og et markant bedre liv som pensionist. Med spørgsmålene kan du sammen med dine kolleger reflektere over seniorarbejdslivet og overgangen frem til pension. Er du under 55 år, så forestil dig hvordan det kan være – måske kender du personligt nogen, der er SeniorKlar?

Personlige refleksioner

Seniorklar

1. Hvordan ønsker du din sidste dag på jobbet skal være?

2. Vil du fortsætte med at arbejde, selvom du har mulighed for folkepension?

3. Hvis du går ned i tid i dit nuværende job, hvad skal tiden så bruges på?

4. Hvilke valg har haft størst betydning for dit arbejdsliv?

Hvorfor?

5. Hvilke ting gør, at du vil blive ved med at arbejde?

6. Hvem støtter dig mest i dit arbejde?

7. Føler du, at dit arbejde er meningsfuldt?

8. Hvilke arbejdsrelationer betyder mest for dig?

9. Fra hvornår er man senior?

Kan man bruge andre begreber for “seniorer”?

10. Overvejer du at bruge tid på at være frivillig?

Hvis ja, hvor eller med hvad?

11. Vores arbejdsliv er delt op i arbejdstid og fritid.

Hvordan er den perfekte fritid for dig?

12.

Hvilken følelse mærker du, når du tænker på, at du på et tidspunkt ikke længere skal arbejde?

13.

Tror du, at du stopper med at arbejde pludseligt eller at du trapper ned over flere år?

14.

Når du går helt på pension, bliver arbejdstid og fritid – til heltid.

Hvordan er den perfekte heltid for dig?

15.

Har du kolleger, du ønsker at holde kontakt med, når du er gået på pension?

Hvorfor, hvorfor ikke?

Introkort

Din rolle som tillidsvalgt

Som tillidsvalgt kan du være med til at indgå lokale aftaler eller udforme seniorpraksis, der gør det muligt og attraktivt at blive på arbejdspladsen. Men du og dine kolleger er også underlagt rammer og lovgivning, der kan gøre det vanskeligt at få arbejdspladsens behov til at matche dine kollegers ønsker til fleksibilitet.

Måske kan spørgsmålene hjælpe dig til refleksion over de muligheder der er på din arbejdsplads.

Din rolle som tillidsvalgt

Seniorklar

1.

Har du erfaringer med at lave lokalaftaler?

Hvis ja, er der så også fokus på seniorerne i aftalerne?

2.

Hvad er en senioraftale?

Og hvad er din rolle som tillidsvalgt, når der indgås senioraftaler?

3.

En senioraftale er ofte en aftale om nedsat tid, men der findes mange andre muligheder.

Nævn forskellige typer af senioraftaler du kender til, eller kan forestille dig.

4.

Kender du til de centrale seniorbestemmelser i overenskomsten(erne)?

Eller de lokale aftaler på din arbejdsplads?

5.

Er der barrierer for at indgå senioraftaler?

Og hvis ja, hvilke?

6.

Er der fordele eller ulemper ved at lave en samlet aftale om seniorer på arbejdspladsen?

7.

Har I en politik for seniorerne?

Hvorfor, hvorfor ikke?

8. Hvis du alene kan vælge, hvilke seniortiltag vil du så prioritere?

9. Hvad er en seniorsamtale?

Kan man kalde en seniorsamtale noget andet?

10. Har I seniorsamtaler på din arbejdsplads?

Hvorfor, hvorfor ikke?

11. Fra hvilken alder vil du foretrække, at seniorerne får en seniorsamtale?

12. Hvem hos jer skal tage initiativ til seniorsamtalen?

13. Kan seniorsamtalen være en del af en medarbejdersamtale?

Hvorfor, hvorfor ikke?

14. Hvilke temaer er relevante at drøfte i en seniorsamtale?

15. Hvor og hvordan kan du tage hul på snakken om seniorerne med ledelsen?

16. Hvor og hvordan kan du starte en dialog med dine medlemmer og kolleger om seniorernes vilkår og muligheder?

17. Hvis det ikke er muligt at gå ned i tid på arbejdspladsen, hvilke muligheder er der så for at tilpasse eller tilrettelægge opgaverne?

18. Skal fleksibilitet/ændrede vilkår være en rettighed eller en mulighed?

19. Hvordan sikrer du at alle ønsker og behov tilgodeses, så det ikke bliver "først til mølle"?

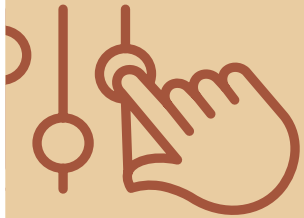
20. Hvem på arbejdspladsen har mandat til at indgå senioraftaler eller ændrede vilkår?

21. Hvordan sikres arbejdsfællesskabet, hvis der er mange fleksible aftaler?

22. Hvis dit medlem ønsker hjælp til beregning af pension, hvor henviser du dem da til?

23. Et medlem ønsker at gå ned i tid, hvem hjælper med den beregning?

24. Er du opmærksom på at seniorer kan have ønsker til og behov for kompetenceudvikling?

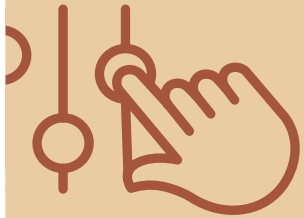


Introkort

Dilemmaer

Mange seniorer efterspørger forskellige typer fleksibilitet i ansættelsen, og vi ved, at mange seniorer ønsker at forlænge deres arbejdsliv, hvis ønsket om flere fridage eller fleksible arbejdsbetingelser kan imødekommes.

Der findes ikke en rigtig løsning, men måske kan dilemmaerne hjælpe dig, hvis lignende situationer opstår. Drøft hvad du tænker om situationen, og hvordan du vil gribe det an.



Dilemmaer

Seniorklar

1.

Hvordan sikrer du, at individuelle senioraftaler og ordninger med fleksibilitet for seniorerne ikke giver modstand hos andre fx. yngre kolleger?

2.

Du er 32 år, og nogle af dine ældre erfarne kolleger mener du ikke interesserer dig nok for seniorernes udfordringer.

Hvorfor interessere sig for seniorerne?

Og hvordan griber du det an?

3.

Du er 59 år, og dine medlemmer mener du kun interesserer dig for seniorinitiativer, pga. din egen alder.

Hvordan håndterer du det?

4.

Du og ledelsen er enige om, at det er vigtigt, at seniorerne bevarer tilknytningen til arbejdspladsen, da mange af de erfarne seniorer står overfor at gå på pension.

Er de fleksible løsninger kun afhængige af særlige økonomiske midler?

5.

En kollega klager over, at hun ikke kan få sit ønske om senioraftale opfyldt.

Hvordan sikrer du at alle behov og ønsker tilgodeses for dine kolleger?

6.

I har mange medarbejdere som er over 55 år. Ledelsen har ikke taget initiativ til at imødegå udfordringen med generationsskiftet.

Hvordan får du hul på snakken?

7.

I har mange medarbejdere som er over 55 år. Ledelsen taler om, at I skal have en seniorstrategi. Du er ikke enig, du mener at alt strategi skal handle om alle livsfaser.

Hvad kan en seniorstrategi hjælpe med?

8.

Ledelsen har besluttet, at alle i organisationen skal gennemføre seniorsamtaler for alle som er fyldt 58 år. I har ubesatte stillinger og mangler hænder.

Hvorfor skal I bruge tid på at afholde seniorsamtaler?

9.

En kollega stopper for at gå på pension. Hun er 63 år. Din chef har drøftet med dig, om det er muligt, at hun kan indgå i et vikarkorps.

Kan man spørge medarbejdere om de vil være vikar/afløser, og om man må ringe til dem om fx. 6 måneder?

10.

I skal have nyt IT-system. Din kollega på 62 år siger til dig han ikke orker at lære et nyt system, så han overvejer at gå fra til pension snart.

Hvad siger du til ham?