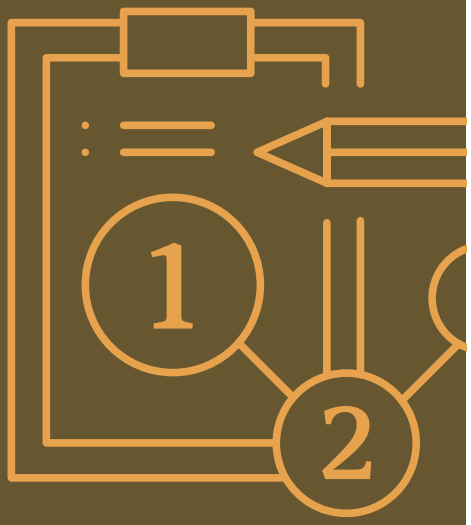
Seniorstrategi – fra skuffe til handling



At skabe en attraktiv arbejdsplads for alle betyder, at arbejdspladsens strategi er tydelig. Det er vigtigt, at både medarbejdere, ledere og tillidsvalgte kender til seniorstrategien, og de muligheder den rummer.

Uklarhed for medarbejderne kan betyde, at seniorerne stopper før de selv eller arbejdsgiveren ønsker det.

Særlig vigtigt er det for lederne, at de har et klart mandat, så de kan omsætte strategien til praksis.

Seniorklar

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

- Har vi en seniorstrategi på vores arbejdsplads, eventuelt som er en del af en livsfase- eller diversitetspolitik?
- Kender medarbejderne, lederne og de tillidsvalgte til mulighederne som seniorstrategien rummer?
- Hvordan sikre vi, at seniorstrategien bliver omsat til konkrete muligheder, som er tydelige for medarbejdere, de tillidsvalgte og ledere?

Konklusion og idéer til handlinger:

Senior? – det kan du da selv være!

*Senior*begrebet spænder bredt – fra mennesker med *stor erfaring og værdifuld viden* over *de unge ældre, 55+* til *snart på pension*.

Måske har du oplevet på din arbejdsplads, at nogle erfarne medarbejdere ikke ønsker at blive kaldt senior. I SeniorKlar benytter vi begrebet senior, da vi mener, det er mest dækkende begreb.

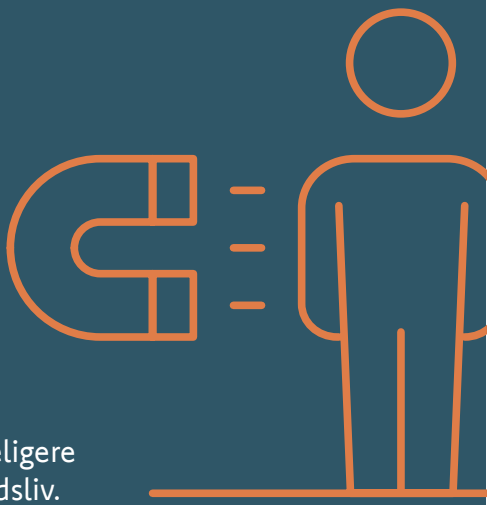
Seniorklar

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

- Hvornår er man senior?
- Hvordan opfattes seniorbegrebet hos os?
- Har vi den strategi for seniorer, vi ønsker, for at være en attraktiv arbejdsplads?

Konklusion og idéer til handlinger:

Hvad får vores seniorer til at blive eller gå?



Seniorers ønsker, behov og muligheder varierer meget. Derfor har mange brug for dialog om en løsning, som tager højde for netop den enkeltes situation. Samtidig har arbejdspladser forskellige rammer for, hvordan de kan imødekomme ønsker til arbejdstid, opgaver og funktioner.

Ved at kortlægge jeres praksis og kultur for seniorer får I et tydeligere billede af, hvad der får jeres seniorer til at forlænge deres arbejdsliv.

Seniorklar

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

- Har ledelsen og de tillidsvalgte viden om, hvad der skal til for, at vores erfarne medarbejdere har lyst til at forlænge arbejdslivet hos os?
- Hvordan får seniorerne, lederne og de tillidsvalgte kendskab til den seniorpraksis og de muligheder vi har?
- Hvordan kommunikerer vi mulighederne for seniormedarbejdere til andre medarbejdere – og kan det skabe modstand?

Konklusion og idéer til handlinger:

Seniorsamtalen – skal, skal ikke?

Seniorsamtalen kan for mange ledere opleves som vanskelig, senior-medarbejderen kan tøve med at give udtryk for behov og ønsker.

En systematisk og meningsfuld samtale mellem medarbejder og leder om behov og muligheder for fremtiden øger trivslen og chancerne for, at seniorerne motiveres til at forlænge arbejdslivet. Arbejdspladsen fastholder samtidig vigtig arbejdskraft og kompetencer.

Seniorsamtalen er ét af de mest effektive værktøjer til at omsætte strategi til handling.

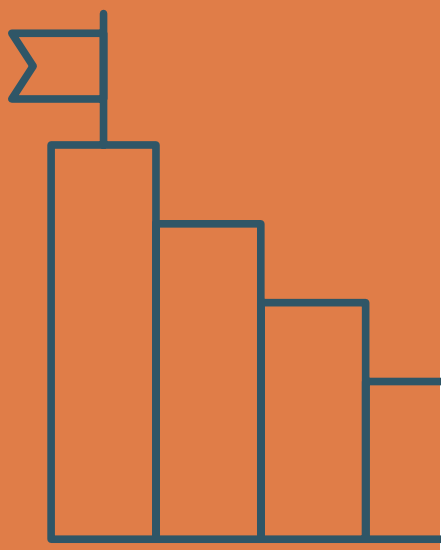
Seniorklar

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

- Hvordan skaber vi en kultur, så både medarbejdere og ledere tør være åbne om behov og muligheder?
- Motiverer de dialoger vi har mellem ledere og seniormedarbejdere til at fastholde arbejdskraft og kompetencer hos os?
- Hvordan sikrer vi, at både ledere og medarbejdere er godt klædt på til at tage seniorsamtalen?

Konklusion og idéer til handlinger:

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



Værdifulde erfarne medarbejdere, der udvikler deres kompetencer, får mere lyst til at blive i jobbet, fordi de oplever, at de er ønskede og spiller en aktiv rolle i både opgaveløsningen og arbejdsfællesskabet.

Det sender et klart signal om værdi og anerkendelse, når ledere prioriterer kompetenceudvikling for seniorerne. Kompetenceudvikling kan være en vigtig del af jeres seniorstrategi.

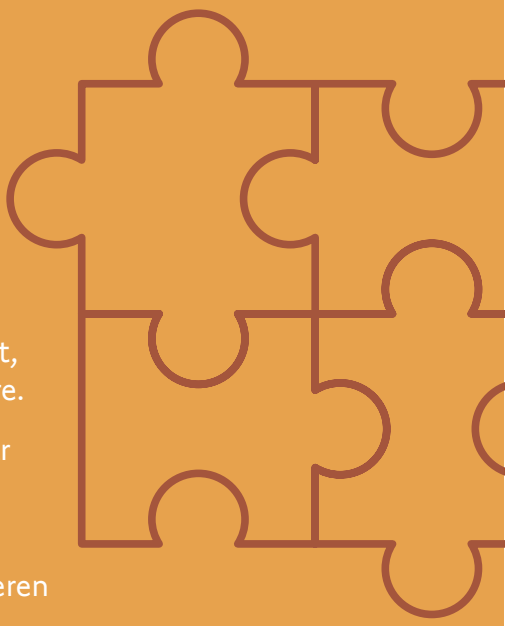
Seniorklar

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

- Hvilke overvejelser gør I jer, når I bruger midler på kompetenceudvikling?
- Hvordan prioriterer vores arbejdsplads at kompetenceudvikle seniorerne?
- Mangler vi nogle typer af kompetenceudvikling målrettet seniorerne?

Konklusion og idéer til handlinger:

Hvad betyder fleksibilitet hos os?



Fleksibilitet har som mål, at seniormedarbejderne bl.a. får bedre trivsel, øgede muligheder for at forlænge arbejdslivet, og at I som arbejdsplads kan beholde værdifulde medarbejdere.

Mange seniorer vil gerne fortsætte på arbejdspladsen, men har forskellige ønsker og behov. En seniorsamtale kan afklare om fleksibilitetsbehov og muligheder kan mødes.

Alternativet til fleksibilitet kan ofte være, at seniormedarbejderen i stedet vælger at gå på pension.

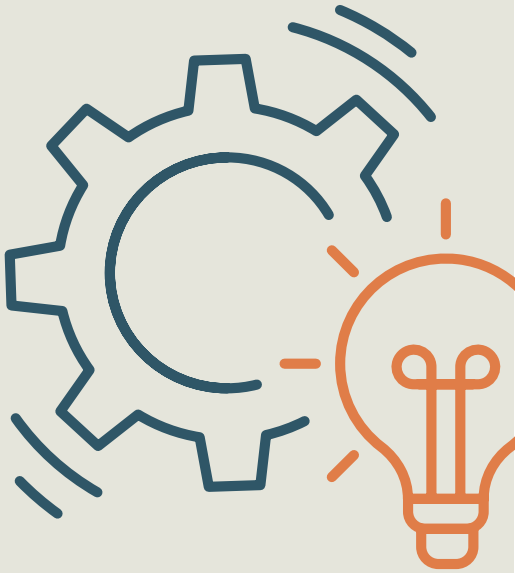
Seniorklar

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

- Hvilke typer af fleksibilitet findes allerede for seniorerne på vores arbejdsplads, og hvad kan vi yderligere forstille os af muligheder, som tilgodeser både arbejdspladsens og seniorernes behov?
- Hvilke former for fleksibilitet er særlig vigtige, hvis vi skal være en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og tilknytte seniorer?
- Hvordan sikrer vi, at det ikke bliver "først til mølle", og en oplevelse af, at der er retfærdighed og transparens hos os?

Konklusion og idéer til handlinger:

Fra tanke til handling



Scan og følg vores LinkedIn

info@seniorklar.dk • www.seniorklar.dk

Seniorklar

- **Hvad er du blevet inspireret af i dag?** _____

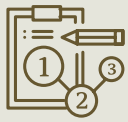
_____

_____

- **Hvad er de tre vigtigste handlinger, du tager initiativ til i morgen?**

1. _____
2. _____
3. _____

- **Hvem involverer du?** _____

_____

_____