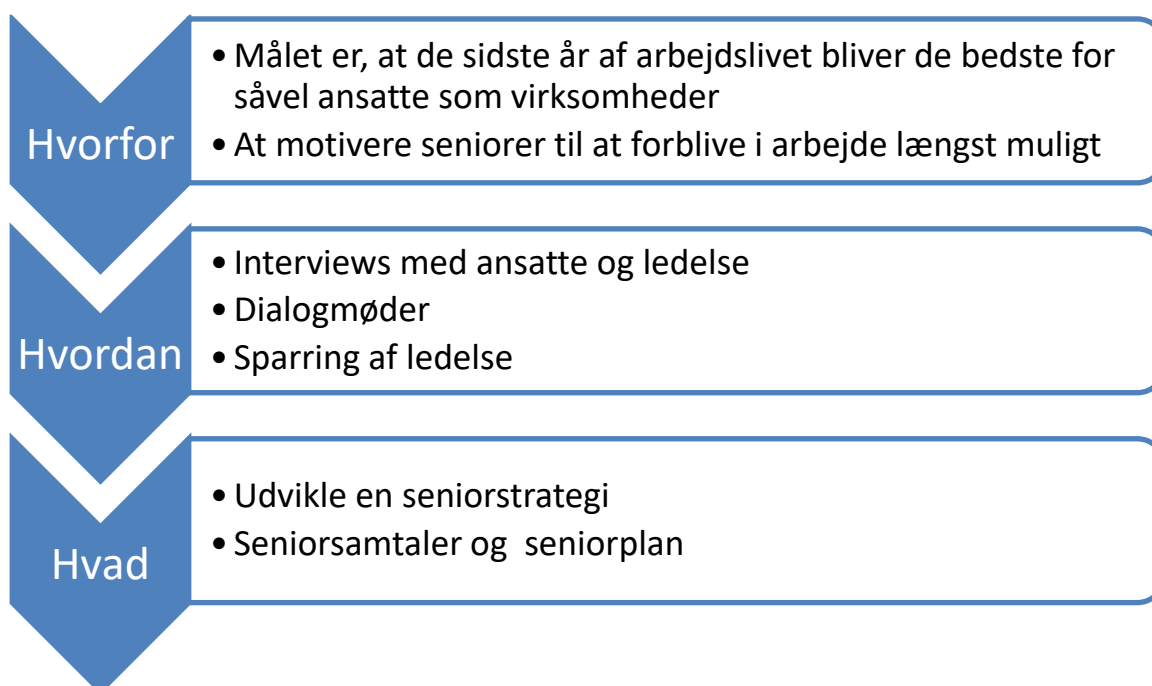


# Beskrivelse af udviklingsprojektet

## Seniorer i arbejde

---

I det følgende vil vi kort beskrive projektets formål, hvordan vi i samarbejde med virksomheder og erhvervscentre vil gennemføre projektet og endelig hvad der skal komme ud af udviklingsarbejdet.



### Formålet

Projektet har til formål at skabe betingelser for, at de sidste år på arbejdsmarkedet bliver de bedste - både for de ansatte og de virksomheder, der deltager i projektet. Formålet er desuden at motivere seniorer til at forblive på arbejdsmarkedet længst muligt.

Med en aldrende arbejdsstyrke er fastholdelse af seniormedarbejdere (55+) blevet en central udfordring for virksomheder landet over. At fastholde erfarne medarbejdere er ikke kun vigtigt for at bevare værdifuld viden og erfaring i virksomheden, men det kan også være en økonomisk fordel for både virksomheder og ansatte. Fra forskning ved vi, hvad

seniormedarbejdere lægger vægt på, når de skal træffe beslutning om, hvornår de ønsker at forlade arbejdsmarkedet. De ønsker i prioriteret rækkefølge; Fleksible arbejdstider, seniorfridage, godt arbejdsmiljø, tilhørsforhold til virksomheden og kolleger, anerkendelse, at jobbet giver mening og at føle sig nyttig.

Vi ved til gengæld mindre om, hvordan den ansatte og ledelsen i hver enkelt virksomhed, får aftalt, hvordan de sidste år på arbejdspladsen skal tilrettelægges. For at skaffe viden om det og for at kunne udvikle redskaber, der kan hjælpe begge parter. foretager vi interviews og dialogmøder, som vi beskriver i det følgende afsnit.

## Hvordan

Der gennemføres to interview – et før- og efter-interview med de involverede 55+ årige medarbejdere i hver virksomhed. Hensigten med første interview er at afdække fremtidsplaner, forventninger og ønsker i forhold til seniorårene på arbejdspladsen. Andet interview tjener til at vurdere om de nyudviklede tiltag har haft de ønskede virkninger. Tilsvarende gennemføres før- og efter interview

med ledelsen af de enkelte virksomheder.

Det samlede resultat af første interviewrunde indgår som baggrundsviden og handlerum for de efterfølgende dialogmøder. Dialogmødernes deltagere er ansatte, ledelse, tr-medarbejder og et eksternt tovholderteam af virksomhedskonsulent og projektkonsulent. Dialogmøderne har et særligt fokus på, hvordan den enkelte virksomhed kan forny og udvikle medarbejderudviklingssamtalen med et seniorperspektiv (seniorsamtalen) og hvordan man kan udvikle planer for seniorers overgang fra arbejdsliv til pension. De beskrives i det følgende.

## Hvad

Seniorsamtalen er en ny form for medarbejderudviklingssamtale. Den adskiller sig fra MUS ved at have et klart seniorperspektiv. MUS samtaler gennemføres forskelligt, men fokus er typisk på dagen i dag, året som er gået og året, der kommer. I seniorsamtalen udvides tidshorizonten ved at fokusere flere år frem i tiden. Ansatte og ledelsen kan på den måde lægge grunden til

en god overgang fra arbejdsliv til pension

Formålet er at udvikle en samtaleform, der bygger på åbenhed og tillid. Det vil sige en dialog om vigtige sider ved arbejdet fx fremtidige opgaver, ansvar, kompetence, udviklingsmuligheder, flekstid, nedsat tid, gensidige tilbagemeldinger. Fokus er rettet mod en ønsket jobfremtid som er realistisk for både medarbejder og virksomhed. Hvordan den endelige form kommer til at se ud og hvad indholdet i samtalerne kan være afhænger at de gennemførte interviews og dialogmøderne, som skal føre frem til et brugbart og afprøvet koncept.

I udviklingsforløbet bliver der præsenteret og afprøvet to tilgange til seniorsamtale: Den ene er udviklet ved Københavns Universitet med en skriftlig vægtet tilgang. Og den anden bliver dette udviklingsarbejdes nyudviklede model med uformelle samtaler, der skal ende i en skriftlig seniorovergangsplan for hver medarbejder.

En model for en seniorplan er det sidste led i udviklingsprojektet. En seniorplan vil se forskellig ud afhængig af individuelle ønsker,

behov og ressourcer samt virksomhedens tilbud, behov og ressourcer. Og den vil i flere tilfælde forandre sig afhængig af ændrede livsomstændigheder, fx helbred. Men der er nogle elementer, som kan indgå i en sådan plan, fx den enkelte medarbejders ønsker med hensyn til arbejdets omfang, arbejdstid, opgaver, ny rolle, sociale relationer, balance mellem arbejde og fritid, osv. Hvordan den udviklede model udformes vil afhænge af dialogmødernes resultater.

Hvis der undervejs i denne del af forløbet opstår behov for ledessessparring, kan det tilbydes af en konsulent fra Reflektor.

### **Med hvilke virkninger**

Udviklingsprojektet bliver løbende evalueret af PLUSS med baggrund i data indsamlet gennem projektførelset. Evalueringen vil besvare, hvorvidt de udviklede, afprøvede og anvendte værktøjer understøtter formålet om at de sidste år i arbejdslivet bliver de bedste og om de motiverer seniorer til at forblive i arbejde længere end et muligt pensionstidspunkt. Undervejs vil der blive opsamlet viden og erfaringer individuelt gennem anvendelse af før og efter

interview af de medvirkende ansatte, samt fra de tre dialogmøder.

I evalueringen vil der blive lagt vægt på de forventninger, samt den værdi, det har givet for de ansatte at deltage.

Det perspektiv og slutprodukt tillidsrepræsentanter og ledere ser i den proces, der er fremkommet, samt hvilken værdi, det samlet set har givet den enkelte virksomhed i forhold til at have drøftet og afprøvet de udviklede værktøjer. Resultaterne fra evalueringen sigter på at give et overordnet generaliseret input til løbende forbedringer samt vidensdeling ud fra praksis.

## Fakta

*Seniorer i arbejde* er et udviklingsprojekt, der skal medvirke til, at de sidste år af arbejdslivet bliver de bedst mulige til gavn for både medarbejdere og virksomheder

Projektet skal opmuntre seniorer til at forblive i arbejde længst muligt

Projektet skal udvikle en seniorstrategi i samarbejde med ansatte og ledelse i 16-18 virksomheder i Syd- og Vestjylland

Erhvervscentre Business Esbjerg, ProVarde og Tønder Erhvervsråd deltager i projektet

Foreningen Velliv støtter projektet med 3 mill.

Andre samarbejdspartnere er Københavns Universitet, Senior Erhverv Tønder

Projektet forløber fra 2023 til 2025