

Afslutningskonference for projektet Seniorer i arbejde

v. Chefkonsulent Ole Bisleth

Præsentation med

- læring
- anbefalinger
- spredningspotentiale

Musikhuset, Esbjerg, den 6. maj, 2025



Læringerne fra Tønder Forsyning, Flensted A/S og SuperBrugsen Fanø

- Projektets bottom-up-tilgang har skabt refleksionsrum, hvor medarbejderne har kunnet dele deres ønsker og bekymringer i en tryk ramme.
- Dialogmøder og interviews har været centrale for at engagere medarbejdere og sikre ejerskab ift. de nye initiativer
- Modulopbyggede værktøjer, der kan tilpasses de specifikke behov og kulturer i forskellige virksomheder, har været afgørende for en succesfuld implementering.
- Skabelonen for seniorpolitik er en anledning til at opdatere, genoplive eller til at få inspiration til at lave seniorpolitikker, så de afspejler både medarbejdernes behov, virksomhedens værdier og virksomhedernes muligheder.
- Seniorsamtaler er blevet et centralt redskab for alle tre virksomheder, hvor strukturerede skemaer og forberedelsestid har skabt grundlag for meningsfulde agile samtaler, som har ført til konkrete aftaler.
- Lederne har en nøglerolle i at skabe tillid og tryghed i samtalerne med medarbejderne.
- Det er vigtigt hurtigt at forventningsafstemme virksomhed og medarbejdere imellem, idet et katalog over mulige tiltag altid vil skulle finansieres.
- Der skal være fokus på opfølgning efter seniorsamtaler for at sikre, at aftaler og planer realiseres.

Anbefalinger til Reflektor, Erhvervscentrene og virksomhederne

- Reflektor kan udvikle inspirationsmateriale, der kan indeholde konkrete cases og 'best practices' fra vellykkede forløb. Det har større værdi end at se konkrete skemaer til samtaler, seniorpolitikker samt til handlingsplaner.
- Reflektor kan sprede viden om seniorers behov for arbejdslivets indretning men også bredere i forhold til at imødekomme særlige behov i forhold til diversitet og inklusion.
- Erhvervscentrene kan indarbejde faste opfølgningsbesøg for at fastholde momentum, og for at sikre, at værktøjerne også efter forløbet bliver brugt aktivt i virksomhederne
- Virksomhederne kan med fordel tilrettelægge arbejdet med bottom up modellen som en strategiproces Det ses f.eks. fra tiltag i virksomheder, hvor der ikke blot arbejdes med seniortiltag, men hvor dette fører til et udvidet fokus på en helhedsorienteret "diversitets- og livsfasepolitik" i virksomheden.
- Virksomhederne skal foretage en strategisk afklaring og en risikovurdering, så de overfor deres medarbejdere kan være tydelige om, at ikke alle forslag, der drøftes i dialogmøder, vil kunne realiseres.
- Selve seniorsamtalen skal føres på et tillidsbaseret grundlag, hvor øjenhøjde, god kemi og gameplanning er centrale størrelser. Det skyldes det tabu, som ofte knyttes til sen-alder og begrebet senior

Spredningspotentialiet

- Der er tale om en procesmodel, som kan adopteres af partnerkonstellationer i andre regioner i landet.
- For den enkelte virksomhed ligger incitamentet i at gennemføre en strategisk proces ift. afklaring af sin seniorstrategi samt samtale om seniorarbejdslivet.
- Endelig ligger potentialiet i det idekatalog, som Reflektor har udarbejdet i forlængelse af forløbet. Herfra kan man copypaste eller klippe/klistre.
- Der kan skabes synergi på landsplan på out-come-niveau og impact-niveau mere end på out-put-niveau