

## Tjekliste til virksomhedsledere om god seniorpraksis

Har jeres virksomhed en seniorpraksis, der fastholder jeres erfarne seniormedarbejdere, så længe det er muligt? Seniormedarbejdere er ofte erfarne og dygtige medarbejdere. Hvis personalesammensætningen rummer flere medarbejdere i samme aldersgruppe, som snart går på pension, kan det derfor medføre et stort videnstab. Som virksomhed er det en god ide at sikre, at der er en åben dialog om den enkelte seniormedarbejders behov og ønsker for at sikre fastholdelse. Overvej derfor hvilken fleksibilitet ledelsen kan udvise for at fastholde flere.

### 1) Fokusér på muligheder



Det er vigtigt, at både virksomhedsledere og medarbejdere er opmærksomme på de mange muligheder, som gør det muligt og attraktivt for seniorer at forlænge arbejdslivet efter efterløn og pensionsalderen. Det er både vigtigt i forhold til fastholdelse af eksisterende medarbejdere, samt når I ansætter erfarne ældre medarbejdere.

Vær opmærksom på at medarbejdere, der har betalt til efterløn kan kombinere efterløn og beskæftigelse på arbejdspladsen, som del af en senioraftale om nedsat tid. Eller at der findes muligheder for at opsat pension, som gør det muligt for medarbejderen at udskyde folkepensionen, såfremt man ønsker at fortsætte med at arbejde.

### 2) Sørg for at sikre dialog om seniorarbejdsliv



Det er en god ide at lægge dialogen om seniorarbejdsliv med medarbejderne over en vis alder i faste rammer. Det kan fx være på den årlige MUS, så medarbejderen kan forberede sig på samtalen. Mange virksomheder tilbyder faste årlige seniorsamtaler for alle medarbejdere, der er fyldt 58/60 år eller fra 5 år før pensionsalderen. Dermed sikres et kontinuerligt fokus på fastholdelse af alle seniormedarbejdere. Samtidig er det vigtigt med en løbende åben dialog med seniorer om seniorarbejdsliv, da medarbejdernes behov kan ændre sig eller opstå mere pludseligt fx i forbindelse med sygdom. Seniorsamtaler kan fx munde ud i en aftale om tilpasninger i jobbet.

### 3) Tilpasninger i arbejdstid eller -opgaver kan understøtte fastholdelse



For mange seniorer kan tilpasninger i jobbet være det der gør, at de kan blive et par år længere. Typiske eksempler på tilpasninger i arbejdet for seniorer er fx:

- En eller flere ugentlige fridage eller en ekstra uges ferie om året. Det kan også være kortere arbejdsdage eller flere pauser i løbet af en arbejdsdag.
- Omplacering til mere skånsom arbejdsfunktion eller arbejdsområde, reducerede performancemål eller en eller flere hjemme arbejdsdage.

#### 3) Tilpasninger

#### 4) Ledelse og kompetencer



#### 4) Ledelse og kompetencer



Et stærkt ledelsesfokus er et naturligt godt grundlag for fastholdelse af såvel yngre som ældre medarbejdere. Det kan eksempelvis være gennem fokus på trivsel, sammenhold og anerkendelse af seniorers kompetencer.

Et andet vigtigt fastholdelseselement er, at seniorerne også har mulighed for at opdatere deres kompetencer på lige fod med andre medarbejdere. Seniorer, der udskyder tilbagetrækning lægger vægt på, at de føler sig kompetente til de opgaver, der er i jobbet.