

Fremtidens arbejdsplads

En investering i seniorer er en investering i virksomheden

(Til ledere og HR-ansvarlige)

Hvordan sikrer I, at jeres erfarne medarbejdere trives og fortsat bidrager til virksomheden? Mange seniorer ønsker at fortsætte på arbejdsmarkedet, men efterspørger fleksibilitet, anerkendelse og en klar plan for deres sidste år i arbejdslivet. Samtidig står virksomheder over for udfordringen med at bevare vigtig viden og erfaring ved generationsskifte.

Vores udviklingsprojekt viser, at en strategisk tilgang til seniorpolitik kan:

- ✓ Øge erfarne medarbejders lyst til at fortsætte i arbejde
- ✓ Sikre videndeling og generationsskifte
- ✓ Fremme trivsel og motivation gennem fleksible løsninger
- ✓ Skabe en smidig overgang fra arbejdsliv til pension

De deltagende virksomheder har haft succes med at indføre seniorpolitikker med **seniorsamtaler**, udvikle **seniorplaner** og skabe fleksible arbejdsvilkår. Disse tiltag gør det lettere for medarbejdere at planlægge deres fremtid og samtidig bevare deres engagement i virksomheden.

Vil I være med til at sikre en stærk seniorstrategi? Starte dialogen nu og skabe en arbejdsplads, hvor erfaring bliver en ressource – ikke en udfordring.

Resultater af projektet

I korte træk

Begreb	Spørgsmål og udbytte
Senior-politik	Hvis virksomheder tilbyder seniorer (60+) ændringer eller tilpasninger af deres arbejdsvilkår de sidste år af arbejdslivet, så er
	Medarbejdernes udbytte: • Større tryghed og klarhed over fremtiden. • Oplevelse af egen indflydelse forøget.
	Virksomhedens udbytte: • Et strategisk værktøj til planlægning af generationsskifte og fastholde erfaring.
Senior-samtaler	Hvis virksomheder tilbyder dialoger mellem den enkelte medarbejder og dens leder om det aktuelle og fremtidige arbejdsliv, så er
	Medarbejdernes udbytte: • Får igangsat tanker og overvejelser om fremtiden i forhold til arbejdet. • Mulighed for at udtrykke sine behov og forventninger i forhold til arbejdsliv.
	Virksomhedens udbytte: • Indsigt i, hvordan arbejdsvilkårene kan tilpasses den enkelte. • Forståelse af, hvad der skal til for at motivere medarbejderen til at forlænge sit arbejdsliv.
Senior-planer	Hvis virksomheder, som følge af seniorsamtaler, tilbyder medarbejdere planer for det fremtidige arbejdsliv, så er
	Medarbejdernes udbytte: • Anerkendelse for arbejdsindsats. • Mulighed for at få tilpasset arbejdslivet, fx gennem reduceret tid, nye opgaver eller fleksible arbejdstider.
	Virksomhedens udbytte: • Et overblik over, hvordan og hvornår den enkelte senior ønsker overgang til pension. • Mulighed for at planlægge videndeling og generationsskifte.
Dialog-møder	Hvis virksomheder holder dialogmøder, hvor medarbejdere og ledere i fællesskab udvikler en lokal seniorpolitik, så er
	Medarbejdernes udbytte: • En platform for åben dialog og fællesskab. • Styrket engagement og følelse af medejerskab.
	Virksomhedens udbytte: • Værdifuld feedback fra medarbejderne. • Høj grad af legitimitet i forhold til den besluttede seniorpolitik.

Opsummering

Projektet viser, at seniorpolitik, seniorsamtaler, seniorplaner og dialogmøder skaber værdi for både medarbejdere og virksomheder. Medarbejderne får tryghed, fleksibilitet og anerkendelse, mens virksomhederne opnår strategisk planlægning, fastholdelse af erfaring og stærkere engagement.