

Velliv
Foreningen

SENIORPRAKSIS

Tiltag der fremmer gode
seniorarbejdsliv

Marie Gorm Larsen & Aske Juul Lassen

KØBENHAVNS UNIVERSITET



SENIORPRAKSIS

- Forbedre seniorarbejdsliv og pensionsovergange for at fremme mental sundhed blandt seniorer i to brancher: produktion og finans
- Gennem etnologiske metoder og medarbejderinvolvering udvikle branchespecifikke værktøjer, der kan sikre gode seniorarbejdsliv.



SENIORPRAKSIS – MENTAL SUNDHED SIDST I ARBEJDSLIVET



SENIORMEDARBEJDEREN ANNO 2021

- Arbejdsgiverne tror, at deres kompetente og energiske seniorer afviger fra den gængse seniormedarbejder
- Fejlslutning. Den gængse senior passer ikke længere til vores forestillinger om den nedslidte senior
- De ansatte seniorer, som arbejdsgiverne ser som særlige, er blot en seniormedarbejder anno 2021



DATA

Feltarbejde

- Produktionsbranchen
 - 3 fabrikker
 - 27 interviews i alt
 - 2 ekspertinterviews
- Finansbranchen
 - 4 pengeinstitutter
 - 25 interviews
 - 6 ekspertinterviews
- Opfølgende etnografi
 - Test af tiltag hos virksomheder
 - 32 opfølgende interviews

Samarbejde med interessenter

- Pensionskasser
- Fagforeninger
- Arbejdsgiverforeninger
- Ældre Sagen

Analyse

- Kvalitativ analyse, mønstergenkendelse
- Afprøvning af teser i praksis

OVERORDNEDE RESULTATER

Bekræfter andre studier:
Seniorer bliver længere, hvis de...

- Er raske
- Trives på deres arbejde
- Har mulighed for indflydelse på deres arbejdsforhold



OVERORDNEDE RESULTATER

Den svære dialog og
isbjergsmodellen

- Mange overvejelser til sammen
- Privat
- Svær samtale – for nogen
- Forudindtagede forestillinger fra begge sider



Du kan tro, det er svært at sige, at nu er det virkelig slut. Det er jeg overrasket over. Man skulle tro, det var let, ligesom når man går på sommerferie, men det er det faktisk ikke. Det er ligesom om, der ikke er brug for en mere! Jamen... Hvad så? Der er en stor tomhed.

*- Anker, seniormedarbejder,
produktionsbranchen*

OVERORDNEDE RESULTATER

Generelle vs. specifikke seniormedarbejdere

- Modsatrettede ideer om seniormedarbejderne
- Mindre fleksible/mere fleksible
- Langsommere/mere effektive
- Mindre motiverede/mere motiverede
- Forestillinger om seniorer, som ikke passer med virkeligheden



Jeg synes jo egentligt også, at de ældre medarbejdere er gode til at tage nye ting ind. Det er jo ellers udfordringen ved mange ældre mennesker - at de siger: 'Sådan har vi altid gjort, og det skal vi blive ved med'. Så det er typisk det, der er ulempen ved at have ældre folk. At de er vokset op i en anden tidsalder med knap så meget elektronik, som de unge mennesker er vant til.

- Linda, HR-medarbejder,
produktionsbranchen

OVERORDNEDE RESULTATER

Falden-af-på-den-syndrome

- Ligheder med imposter-syndromet
- Svært at tale om forfald, omplacering og ikke-lineære karriereveje
- Seniorkompetencer er ofte ikke formelt anerkendt
- Hellere "hvorfors" end "hvornår"

Jeg har jo selv haft en medarbejder i min afdeling, hvor vi tænkte: 'Stop nu. Det er nu du skal stoppe og gå på pension.' Men han gjorde det ikke. Altså han trak den for længe, sådan så til sidst da han så gik, så tænkte vi: 'Åh, ej det var godt'. Det ville jeg ikke risikere selv. Så skrækken over ikke at kunne se det selv, at man ikke slog til, den var der. Det skulle ikke overgå mig, det var helt sikkert!

- Susanne, pensioneret medarbejder,
finansbranchen

OVERORDNEDE RESULTATER

Heldigvis kan vores tiltag hjælpe med...

- Bedre dialog på arbejdspladsen
- Bedre strategi og opmærksomhed
- Bedre fastholdelse



TILTAG OG FORMIDLING

Forskere: Den ældste del af arbejdsstyrken er andet og mere end nedslidt

Pensionsdebatten er sandet til i fortællinger, der marginaliserer den ældste del af arbejdsstyrken. Vi bør i stedet have fokus på den enkelte seniormedarbejders faglighed, trivsel og drømme.



DE ERFARNE De Erfarne | 8P1
Ole fra Fredericia (1:6)

00:00 19:27

SHARE SUBSCRIBE

S1:E1	Ole fra Fredericia (1:6)	19:27
S1:E2	Ivan fra Tvis (2:6)	23:27
S1:E3	Inga fra Thyholm (3:6)	19:31
S1:E4	Henrik fra Middelfart (4:6)	28:48
S1:E5	Lars fra Brovst (5:6)	23:41



15. februar 2021

Seniorpraksis fortsætter: Vi glæder os til at styrke den mentale sundhed blandt seniorer på små- og mellemstore virksomheder

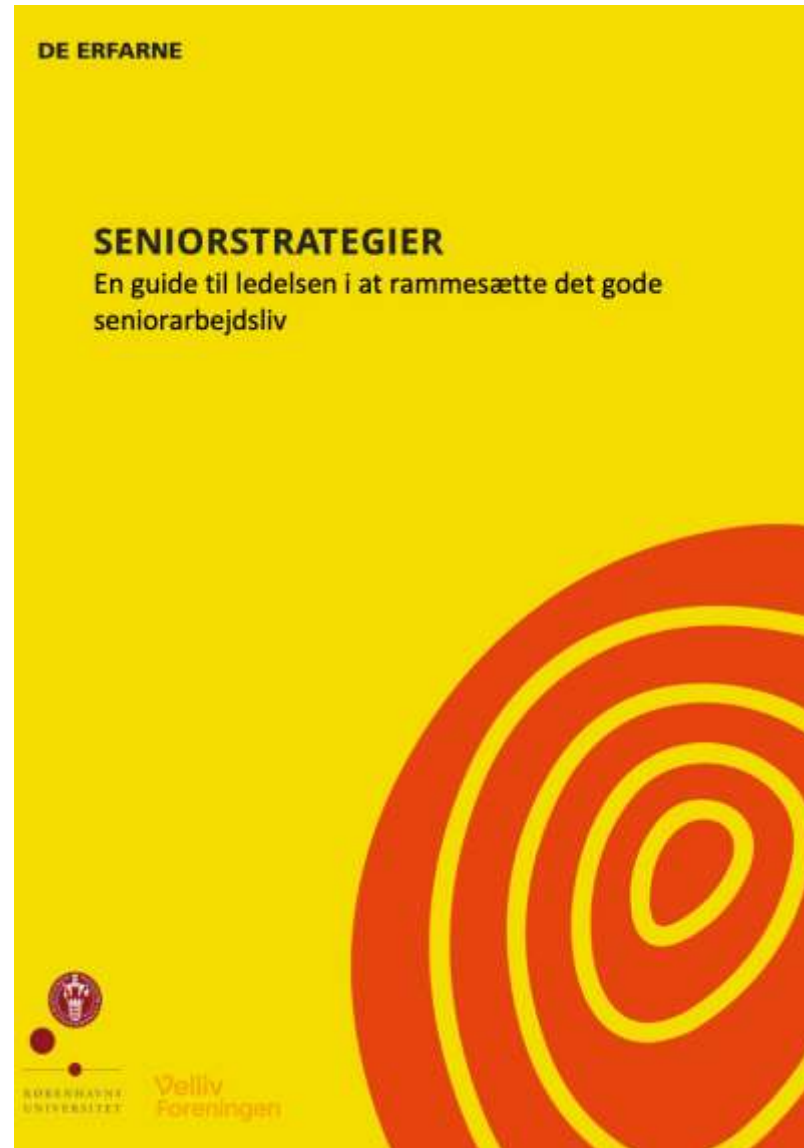
"Seniorpraksis - mental sundhed sent i arbejdslivet" fortsætter arbejdet med at udvikle tiltag til medarbejdere og arbejdspladser, som skal styrke den mentale sundhed hos de ældste medarbejdere. I år skal vi afprøve to værktøjer og udvikle flere nye. Vi søger deltagere, som har lyst til at hjælpe os med at udvikle og afprøve værktøjerne.



Seniorpraksis Fyraftensmøde om seniorarbejdslivet, pensionsovergangen og hjernens udvikling

<https://erfarne.ku.dk>

TILTAG UNDER AFPRØVNING



SENIORSAMTALER

- Guide til ledere om hvordan man holder gode seniorsamtaler
- Indledende overvejelser
- Hjælp til forberedelse, bl.a. overblik over muligheder
- Selve samtalen
- Referat



SENIORTANKER

- Medarbejderens værktøj til hele senkarrieren
- Sætter refleksioner i gang
- Private overvejelser
- Ønsker og drømme ift. arbejdsliv
- Forberedelse til seniorsamtalen
- Opfølgning



SENIORSTRATEGIER

- Tillæg til "Seniortanker" og "Seniorsamtaler"
- Til topledelse og HR
- Argumenter for at fastholde og rekruttere seniorer
- Hjælp til at skabe konkret handling gennem fælles beslutninger og målsætninger
- Giver HR-medarbejdere og personaleledere rammer for gode seniorarbejdsliv



OPFØLGENDE ETNOGRAFI

"For mig har det været sundt at læse "Seniorsamtaler" som leder, og det har også være rigtig god inspiration. Og det værktøj ville jeg gerne have haft for tre-fire måneder siden, inden jeg gik i gang med seniorsamtalerne med mine medarbejdere. Så ville det have været bedre og mere strukturerede samtaler. Så det vil være en kæmpe fordel at have dem [de to værktøjer]!"
Leder, finansbranchen

Velliv
Foreningen

TAK!

Tiltag, rapport, podcast og postkort
findes på <https://erfarne.ku.dk>

Rapport og postkort kan desuden fås ved
henvendelse på mgl@hum.ku.dk / 24897007
eller ajlas@ku.dk / 22920212

KØBENHAVNS UNIVERSITET

