

## Hvordan laver man en god seniorpolitik i praksis?

Hvordan får man en seniorpolitik til at gøre en forskel i praksis? Hvornår er det hensigtsmæssigt at tilbyde medarbejdere seniorsamtaler, og hvordan tager man dialogen?

Det er nogle af de spørgsmål, som er undersøgt i SeniorArbejderLiv's undersøgelse på ni udvalgte virksomheder, som alle har arbejdet med seniorpolitik eller livsfasepolitik. Resultaterne af undersøgelsen foreligger i rapporten 'SeniorArbejdsLiv – i et praksisperspektiv'.

<http://www.seniorarbejdsliv.dk/eksisterende-viden-om-seniorer-paa-arbejdsmarkedet/>

Efterfølgende er der på opfordring fra flere af de involverede virksomheder gennemført en workshop, hvor repræsentanter fra virksomhederne fik mulighed for at drøfte resultaterne med hinanden – og ikke mindst, hvordan resultaterne kan anvendes i arbejdet med seniortiltag.

### Seniorer er forskellige

Workshoppen blev afholdt 6. maj 2019, og de livlige drøftelser viste hurtigt, at der er stor forskel på hvordan seniorer opfatter sig selv og deres muligheder. Nogle seniorer vil gerne være med helt fremme, hvor tingene sker – og er ikke interesserede i at blive betegnet senior – mens andre har svært ved at holde til jobbet i længden.

De fremmødte fremhævede især, at der kan være forskelle alt efter arbejdets karakter. Generelt vil man gerne regulere på tid i de videntunge virksomheder og på belastning i virksomheder med fysisk tungt arbejde. I en af videns-virksomhederne tilbyder man fx medarbejdere midt i arbejdslivet plustid – dvs. at de kan arbejde mere end 37 timer i perioder. Tilsvarende kan medarbejdere så i afslutningen af deres arbejdsliv gå ned i tid.

### Tilpasning af tid og opgaver kan være en udfordring

Den fleksibilitet i arbejdstid kan dog være svær at håndtere på andre arbejdspladser. Blandt andet nævnte en af repræsentanterne fra virksomhederne, at små enheder som værksteder eller afdelinger med mange medarbejdere på deltid, er sårbare, når nogen ønsker at gå ned i arbejdstid.

Når det gælder fysisk aflastning, er der andre udfordringer. Her nævnte en af de fremmødte, at der kun er et lille råderum for tilpasninger i plejesektoren, hvor der arbejdes med mennesker. Her har alle medarbejdere dybest set brug for aflastning for at forebygge nedslidning.

### Seniorpolitik eller livsfasepolitik?

En gennemgående oplevelse blandt de fremmødte er, at det er blevet sværere at sætte folk i bås efter alder, da mange i dag ikke lever efter helt så faste skabeloner som tidligere. Derfor er det ikke altid alder, der dikterer seniorers behov, men i højere grad individuelle behov – som i et eksempel fra en af virksomhederne, hvor flere seniorer har fået små børn i en sen alder.

Af samme grund har flere af de 9 virksomheder valgt at arbejde med seniorers behov som en del af den generelle personalepolitik – eller som en livsfasepolitik, hvor det er muligt at lave aftaler alt efter de behov, den enkelte har på et givet tidspunkt i sit arbejdsliv.

## **Formelle eller uformelle seniorsamtaler?**

Det blev desuden drøftet om, det er mest hensigtsmæssigt med formaliserede seniorsamtaler, eller det er bedre med en 'åben dør', så seniorer kan henvende sig, når behovet opstår. Fordelen ved en formaliseret samtale er, ifølge flere af virksomheds-repræsentanterne, at den er gennemsigtig, de involverede kan forberede sig, og der er en anledning til at tage en snak om seniorarbejdslivet. Ulempen kan være, at seniorovervejelser ikke bliver en del af en kultur, hvor man åbent og løbende taler om behov og muligheder gennem hele arbejdslivet. Som en af de fremmødte sagde: 'Man bliver jo ikke senior over én nat'.

Afslutningsvis var der enighed om, at uanset hvordan man arbejder med seniorordninger, er et godt arbejdsmiljø og god trivsel en forudsætning for, at seniorarbejdet lykkes. Desuden er det vigtigt, at seniorarbejdet forankres i organisationen, så HR- og personaleansvarlige kan klæde nærmeste ledere på til at adressere behovene – når de opstår i organisationen – med de rette tilbud.