

# Senior? Allerede?

- Grå eller forgyldt?

*"Hvad ønsker du dig i 40 års fødselsdagsgave?" "Et godt helbred og lidt anti-rynke creme" tænker jeg. Nu er det ikke sådan at alderen trykker mig. MEN alligevel kommer jeg til at tænke på om jeg mon snart er ved at høre til gruppen af "det grå guld"? Efter at have kigget på en række virksomheders seniorpolitikker bliver jeg klar over, at jeg skal vente 10 år. Først når man fylder 50 år – begynder man at nærme sig medlemskabet af denne loge. Alligevel tænker jeg – at det måske allerede nu er klogt at forberede sig lidt....*

## **Kan jeg få lov til at arbejde til jeg bliver 75 år? - og har jeg lyst til det?**

I denne artikel stiller jeg spørgsmålene:

- *Hvad skal der til for at holde mig "ung" – på arbejdsmarkedet?*
- *Hvordan kan jeg holde mig attraktiv?*
- *Hvorfor skal jeg absolut holde op?*
- *Hvilke senior-ordninger kunne jeg tænke mig?*
- *Hvad indeholder en god senior politik?*

### Hvornår er man senior?

Som sagt er 50 år sådan cirka det årstal, der går igen i flere senior-ordninger. Men måske er begrebet livsfase mere interessant. Hvornår bevæger du dig over i næste fase? Altså hvornår har du nye behov og hvornår kunne du have lyst til at ændre på:

- Jobindhold
- Arbejdtempo
- Arbejdstid
- Ledelsesansvar
- Tid til rejser, hobbies, børnebørn etc.

Når børnene er flyttet hjemmefra. Når børnebørnene er kommet. Når alle vennerne har tid til at spille golf og rejse. Måske er det tegn på, at du er på vej ind i næste livsfase.

For nogle seniorer er der i denne fase ikke behov for at ændre på arbejdslivet, mens andre seniorer ønsker at opprioritere andre aspekter af tilværelsen i forhold til arbejdslivet. Alderen har en betydning i seniorfasen, men der ikke en fastlagt aldersgrænse for en senior.

### Har jeg lyst til at arbejde til jeg bliver 75 år?

Seniorpolitik handler om at skabe muligheder for seniorerne, som gør det attraktivt for dem at blive længere på arbejdsmarkedet.

Det skal stadig være sjovt og spændende at gå på arbejde.

Jeg skal ikke opfattes som en "gammel" skrøbelig person. Men på et tidspunkt trænger jeg dog alligevel til, at der tages særlige hensyn til mig.

Jeg skal måske også have mulighed for at sætte en orden sammen, der passer til mig. Virksomhedens ordninger skal altså være fleksible – vi er sikkert lige så forskellige i vores behov og ønsker som alle de andre medarbejdere.

Ja – jeg har lyst til at arbejde, mindst indtil jeg bliver 75 år. Min far gør det. Min faster gør det. Og de holder sig mentalt og fysisk i form ved det. Men jeg vil også have plads til andet end arbejde.

## Hvordan gør jeg mig attraktiv og holder mig "ung"?

Jeg ved det ikke, men måske skal jeg:

- Lære at holde af forandringer.
- Være fleksibel overfor nye tiltag.
- Tage på 1 fagligt kursus hvert år.
- Tage på 1 personligt udviklende kursus hvert år.
- Deltage i projektarbejde.
- Sætte mig personlige mål på jobbet. Der skal stadig være noget at stræbe efter.
- Deltage i firma-arrangementerne.
- Arrangere firma-arrangementer for de "ældre".
- Lade være med at tale for meget om "de gamle dage".

I det hele taget skal jeg holde mig ajour på mit faglige felt og skabe resultater for virksomheden hver dag – og synliggøre det.

## Hvornår skal man gøre sig klar til at blive senior?

Der er altså ingen fast alder for en senior. I nogle virksomheder begynder planlægningen og diskussionen af seniorarbejdslivet allerede i 45 års alderen, mens man i andre virksomheder først begynder disse overvejelser, når medarbejderen er 50-55 år.

Men det er vigtigt, at seniorpolitikken angiver en alder, hvor medarbejderne begynder at kunne bruge seniorpolitikens muligheder og hvor de bliver indkaldt til samtale om deres seniorarbejdsliv.

## Seniorordninger – hvad kan de indeholde?

- Aftrædelse – aftalt i god tid
- Nedtrapning – aftalt i god tid
- Nedsat arbejdstid med opretholdelse af fuld pension
- Nedsat arbejdstid uden lønkomensation og med fuld pensionsdækning i forhold til hidtidig stilling
- Nedsat arbejdstid
- Særlige fridage hver måned
- Forlænget ferie
- Særlig bonus ordninger til frikøb af tid eller kontant udbetaling ved lang tids ansættelse.
- Central pulje til finansiering af seniorordningen, så den enkelte afdelings budget ikke belastes.
- Mulighed for overgang til mindre belastende funktioner og stillinger bl.a. gennem tilpasning af arbejdsopgaver og jobrotation

- Mulighed for at bruge deres faglige erfaringer og menneskelige egenskaber længst muligt, både til egen og arbejdspladsens fordel – i særlige stillinger/projekter
- Særlige stillinger som konsulent- og oplæringsfunktioner, projektarbejde samt specialistfunktioner
- Særlig jobbase - tilbud til seniormedarbejdere/fratrådte medarbejdere muligheden for at anvende de 200 timers erhvervsarbejde i kommunen i de tilfælde, hvor muligheden er der.
- Årlige informationsmøder – hvor årgangens "nye" ældre samt ægtefæller inviteres.
- Lederkurser, hvor seniorholdninger drøftes
- Seniorkurser, hvor ressourcer og "skab dit eget liv" sættes i fokus. Sæt dig nye mål for din næste livsfase.
- Foredrag om relevant lov- og overenskomstregler m.v., f.eks. sociale ydelser, efterløn, ægtefællepension, delpension (ved stabsfunktionen, tillidsrepræsentant, fagforeningskonsulent el.lign.).
- Foredrag om økonomiske forhold - før og i den tredje alder (ved bankrådgiver, pensionsrådgiver el.lign.).
- Foredrag om at nærme sig den tredje alder: Fysisk og psykisk gennem personlig planlægning (ved rollemodeller, ældreorganisation, læge, psykolog el.lign.).
- Seniorklub, hvor tidligere medarbejdere mødes på virksomheden og holdes opdateret om virksomheden.
- Individuel rådgivning fra personaleafdelingen.
- Struktureret afdækning og planlægning af de "ældres" ønsker, behov og kompetencer.
- Seniorsamtaler årligt.
- Særlige uddannelsesmuligheder og –puljer for seniorer, der ønsker at blive opgraderet/omskolet.

## Seniorpolitik – hvorfor?

Mange ønsker at lave en seniorpolitik for at

- fastholde seniorerne længere på arbejdsmarkedet
- værdsætte og udnytte seniorernes kompetencer og erfaringer fuldt ud
- at give seniorerne mulighed for en bedre planlægning af deres seniorarbejdsliv
- sikre en mere fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
- fjerne uvidenhed og myter
- fjerne barrierer for nytænkning
- bearbejde holdninger til seniorer

En god seniorpolitik er altså andet end konkrete seniorordninger. Seniorpolitik handler i lige så høj grad om at have en holdning til seniorer og deres plads på arbejdet.

Det handler om at skabe en virksomhed med et positivt syn på seniorers arbejdsmæssige formåen og betydning.

**Hvad siger seniorerne selv? Læs rapporten "De nye seniorer" – [www.aeldresagen.dk](http://www.aeldresagen.dk).**

(Citat fra [www.aeldresagen.dk](http://www.aeldresagen.dk))

Spørger du mennesker mellem 50 og 65 år om, hvad der kunne få dem til at blive på arbejdsmarkedet, er det ikke overraskende, at et godt helbred er en forudsætning. Men at over halvdelen svarer, at de ville blive, hvis de kunne videregive deres erfaringer – og at de ville blive, hvis der var opbakning fra arbejdspladsen, det er overraskende.

Det gamle billede af en senior i forfald er der brug for at smide væk. Billedet hører hjemme i industrisamfundet, hvor man var fattig og nedslidt som 50-årig. Opgøret med gamle fordomme omkring alder kan resultere i en mere tidssvarende indstilling til "Senioren" og dermed skabe et bedre og længere arbejdsliv til gavn for samfundet, virksomhederne og seniorerne selv.

Seniorer i dag udgør den første velfærdsgeneration. De var med til at lave og leve begrebet ungdom ud, og nu skal de til at forme en ny seniorgeneration, der skal beslutte, hvordan de vælger deres tilknytning til arbejdsmarkedet – ud fra markedets vilkår og deres personlige ønsker og overvejelser. Nu er der behov for, at senioren selv træder i karakter og tager en kvalificeret debat, der ligger langt fra ældrebyrde, myten om det grå guld og efterløn, skriver Mandag Morgen i rapporten "De nye seniorer".

### **Rapportens hoveddele**

Der er brug for en mere perspektivrig og positiv debat om seniorernes ønsker og kompetencer. Denne rapport er første skridt på vejen til en dybere forståelse af disse spørgsmål og forhold. Den bygger på en bred vifte af metoder – fra holdningsundersøgelser og fokusgruppesamtaler til statistiske metoder og økonomiske analyser.

**Første del** tegner et omfattende billede af de nye seniorer og deres relationer til arbejdslivet. Det gøres ud fra de fire dimensioner: Adfærd, holdninger, værdier og fremtidsudsigter.

**Anden del** sætter fokus på seniorernes kompetencer: Personer har forskellige kompetencer, men i hvilken udstrækning har det noget med alder at gøre? En bred kreds af personaleansvarlige og et repræsentativt udsnit af befolkningen, og seniorerne selv giver deres vurdering.

**Tredje del** af rapporten sætter fokus på helt afgørende spørgsmål om, hvad der kan få seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet. Kapitlet afdækker seniorernes prioriteringer i arbejdslivet og indkredser de forhold, der kan få dem til at udskyde tilbagetrækningen.

Rapporten kommer som en del af det omfattende SeniorForandringsProjekt, der er støttet af Beskæftigelsesministeriet. Projektet er præsenteret på [www.seniorforandringsagent.dk](http://www.seniorforandringsagent.dk)