



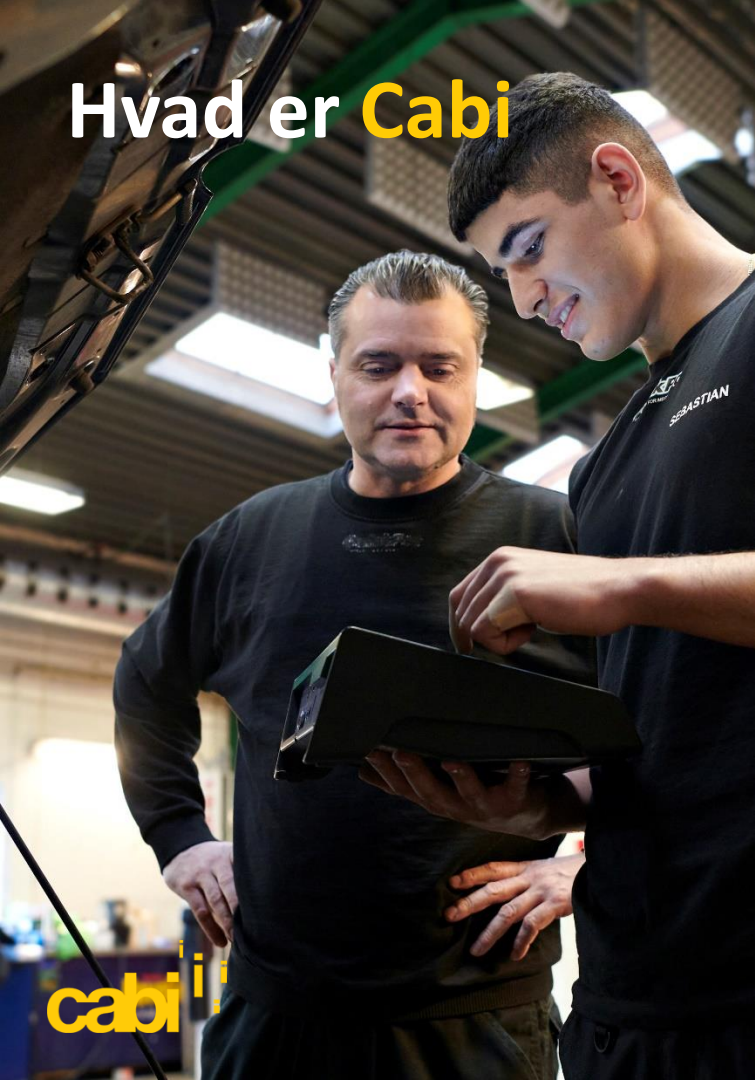
Seniorer på arbejdsmarkedet

Temadag DI/TekSam

Helle Winding
Seniorkonsulent

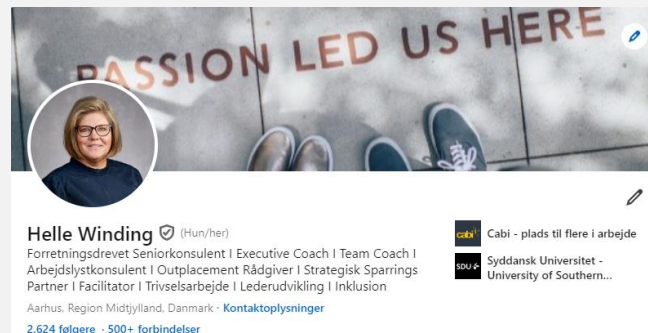


Hvad er Cabi



Cabi er en privat selvejende institution med egen bestyrelse og med bevilling fra Beskæftigelsesministeriet.

Vi er et landsdækkende nonprofit videnshus med fokus på den aktive beskæftigelsesindsats, det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement.





Det får I med fra i dag

- **Myter og fakta** om seniorer
- Inspiration til **seniorstrategi og -politik**
- Tips og skabelon til at forberede **trivselssamtaler med seniorfokus**
- **Cases** om seniorers værdi for kolleger og forretning
- Seniorindsats i **ESG-perspektiv**
- Overblik over **lovgivning og støtteordninger**
- **Kilder** til mere information og inspiration
- Mulighed for deltagelse i **gratis netværk**.

**Hvornår er man senior?
Og hvad betyder det
egentlig?**



**Senior på
arbejdsmarkedet -
hvorfor taler vi om
det?**

1

Samfundstendenser

- Mangel på arbejdskraft
- Dobbeltrettede tendenser
- Velfærdsaftalen om bl.a. stigning i folkepensionsalderen drøftes
- Nyt videnscenter for seniorer på arbejdsmarkedet etableret
- Aktive interessenter fra alle dele af arbejdsmarkedet og samfundet
- Mange rapporter og forskningsresultater publiceres

Det er væsentligt at være attraktiv for seniorer fordi....

- Seniorer **bidrager fx, og især, med**
 - ro, rutine og overblik
 - beslutningskraft, autoritet
 - menneskekundskab, kulturbærer, diversitet
 - branche-, kunde-, produktkendskab og rutiner.
- Der er **mangel på arbejdskraft**
- Seniorer udgør et **uforløst potentiale**
 - muligheder både for fastholdelse af arbejdende seniorer og rekruttering af ledige seniorer.



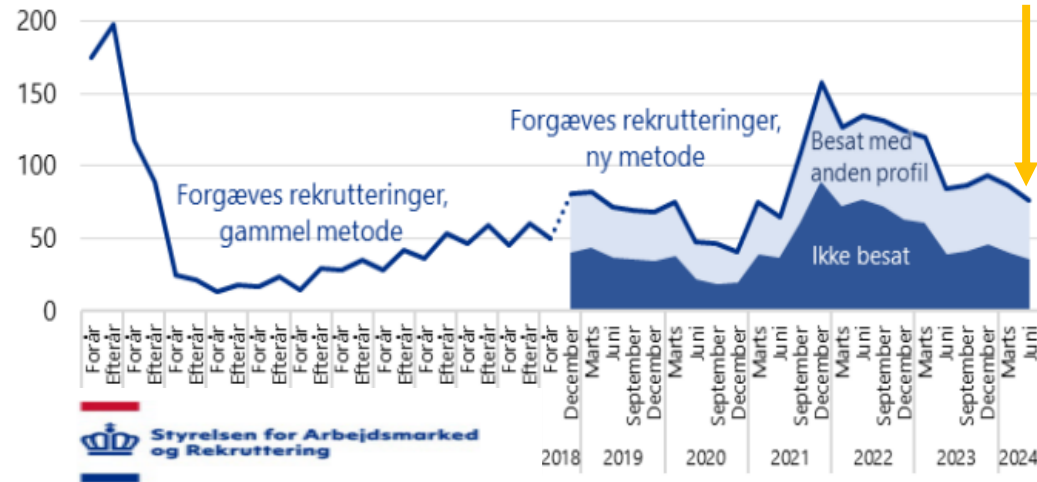
Om antallet af ledige 55+ og antallet af forgæves rekrutteringsforsøg...

	Jan-jun 24
	Hele landet
	Ydelsesgrupper i alt
	Antal ledige personer
55-59 år	17.524
60-64 år	15.728
65+ år	3.983

Kilde: Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, Det Fælles Datagrundlag (DFDG)

Anm.: Pga. efterregistreringer kan tallene for især den seneste periode stige ved næste opdatering. Aldersgruppen 65+ år dækker over 65-66 årige.

Figur 1: Udvikling i antal forgæves rekrutteringer (1.000 personer)

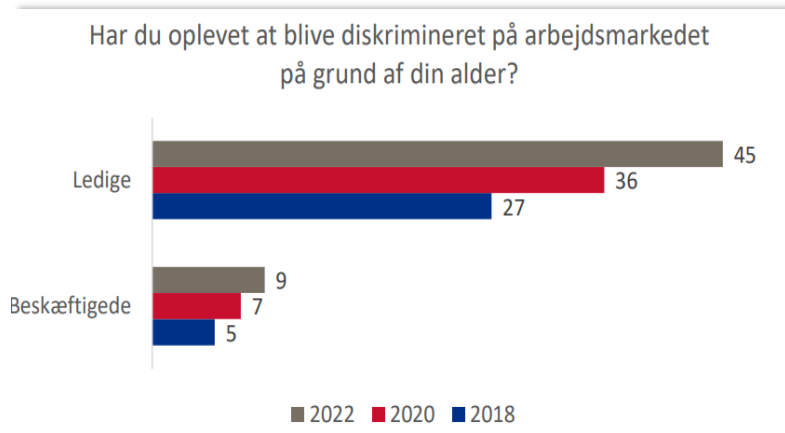


Myter, fakta og alderisme



2

Alderisme kan spænde ben – det kalder på opmærksomhed i bl.a. rekrutteringer



Kilde: NFA SeniorArbejdsLiv "Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i DK".

	Jun 2024			
	Hele landet			
	Ydelsesgrupper i alt			
	Alder i alt	55-59 år	60-64 år	65+ år
Antal langtidsledige fuldtidspersoner	15.920	1.418	1.528	520
Andel langtidsledige personer ift. bruttoledige personer	16,9	18,2	20,6	26,5

		2kv22-1kv23			
		Hele landet			
		I alt			
		Alder i alt	55-59 år	60-64 år	65+ år
Andel i beskæftigelse 3, 6, 9 og 12 mdr. efter nyledighed	3 mdr. efter	38,0	37,0	31,1	25,2
	6 mdr. efter	51,4	51,5	43,8	35,4
	9 mdr. efter	56,1	56,1	47,3	38,5
	12 mdr. efter	50,3	48,3	38,3	29,3

Kilde: STAR "Andel af 55+ som har skiftet job eller fået nyt job sep'23 - feb '24"

Drøft ved bordene

- 1) Hvilke kutymmer eller traditioner lever hos jer, som kan "spænde ben" for seniorer?
- 2) Har I ændret kutymmer eller traditioner for at undgå "benspænd"?



Udvalgte myter og fakta

Myter om seniorer...

- 1) gider ikke tilpasse sig
- 2) er ikke nysgerrig på nyt og gider ikke efteruddannelse
- 3) er dårlige til at lære nyt

Fakta om seniorer...

- 1) er bedre til fx at skabe samarbejde, trivsel, møde til tiden. Ingen forskel på udførelse af kerneopgaven.
- 2) 85% tager imod tilbud om efteruddannelse, men mange tilbydes ikke. Nysgerrighed handler mest om uddannelseslængde og anciennitet.
- 3) lære lige så hurtigt nyt, hvis det er viden, der matcher erfaringsramme, fx IT.

Udvalgte myter og fakta

Myte om seniorer...

- 4) husker dårligere og er langsommere
- 5) er ikke motiverede
- 6) er mindre kreative

Fakta om seniorer...

- 4) Besidder mere af den viden, som skal inddrages før handling (erfaring), da langtidshukommelse er ubegrænset. "Hit raten" er højere og hastigheden for at omdanne information til viden hurtigere.
- 5) 88% af 60+ er villige til ekstra indsats. 90% af 30-40 årige er villige.
- 6) har mere aktivitet imellem hjernehalvdele, hvilket giver bedre vilkår for kreative aktiviteter.

Erfaringer med ”Rekruttering af 55+”

”Jeg oplevede selv fra den ene dag til den anden, at jeg ikke længere fik uopfordrede henvendelser på LinkedIn vedr. nyt job, selv om jeg stadig har meget at bidrage med, derfor prioriterer jeg selv, at vi kigger på hele jobmarkedet, når vi ansætter i bibliotheca.”

”Det som jeg oplever, at vores ansatte på 55+ i særlig grad bidrager med er: Ro, stabilitet, fagligt overblik og afklarethed ift. ambitioner og økonomi”.

Ud af 35 medarbejdere er 9 personer 55+. Mit bedste råd er (og det gælder faktisk på tværs af alle aldersgrupper):

- Skab en bredde af forskellige kompetencer og baggrunde i den samlede organisation (og skab åbenhed for værdien af forskellige bidrag).
- Vær grundig i rekrutteringsfasen, og følg op.
- Lav tydelig afstemning af økonomi, roller og ansvar (og vær åben for, at nogen har besluttet sig for at gå ned i løn og ansvar).



VORES ENGAGEMENT

Vi ser en lys fremtid for biblioteker. Den skal tilpasses på mange forskellige måder – til fordel for alle.



SOCIALT OG SAMFUNDSMÆSSIGT ANSVAR

Sørge for nem, verdensomspændende adgang til indhold—fysisk og digital—hjemmefra, på farten eller på biblioteket. Centralisere kontrol og indholdsstyring, så der kan opnås status i realtid samt løbende opdateringer for alt og alle, uanset hvor de befinder sig og på alle tider af døgnet.



MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Design og bygge produkter med lavt strømforbrug og ekstrem holdbarhed, som nemt kan opdateres og er baseret på bæredygtige genbrugsmaterialer.

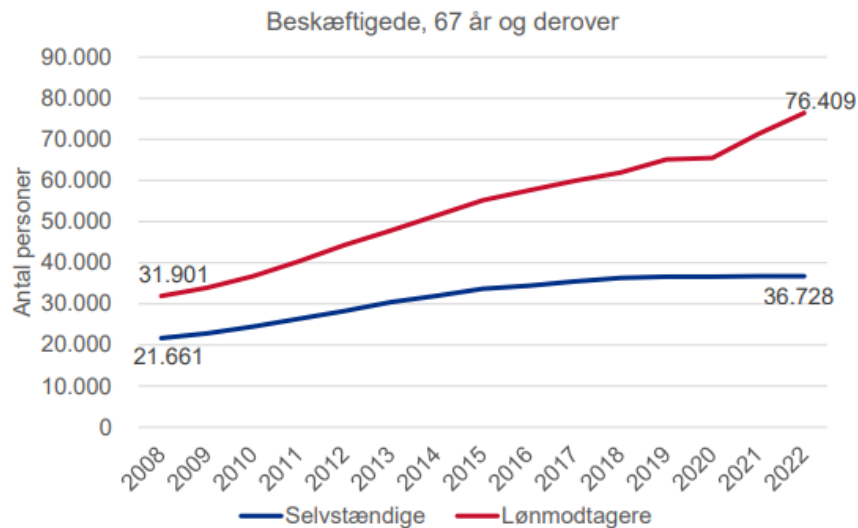


GLOBAL RETFÆRDIGHED

Understøtte biblioteker i at få viden om innovation og best practices fra andre lokale og globale biblioteker og derved mindske ulighed i lokalsamfund, regioner og lande over hele verden.

Citat: Jan Didriksen, managing director Nordics

Beskæftigelsen stiger... overbevisninger ændres langsomt



Figur 1. Antal beskæftigede på 67 år og derover i Danmark i periode 2008 til 2022, opdelt på selvstændige og lønmodtagere. Egne analyser baseret på registerbaseret arbejdsstyrkestatistik (RAS) hentet fra Danmarks Statistik.

”Seniorer opfattes fortsat som **pålidelige og loyale**, men med **begrænset evne og vilje til at lære nyt**. Det er også bemærkelsesværdigt, at der ikke er sket ændringer i arbejdsgivernes opfattelser af, hvornår man henholdsvis er **for gammel til at arbejde på fuld tid** (medianværdi på 67 år) og **for ung til at trække sig permanent tilbage fra arbejdsmarkedet** (medianværdi på 60 år)

Kilde: ARBEJDSGIVERNES PRAKSISSER OG HOLDNINGER TIL SENIORERNE I PERIODEN 2018-2022, Aalborg Universitet

Flere forbliver i arbejde udskyder eller modtager pension samtidig

Flere fortsætter i job

Der er dog også en tendens til, at pensionister fortsætter delvist på arbejdsmarkedet.

Og det kan skyldes mere favorable vilkår, vurderer Anne-Louise Lindkvist.

“I takt med at gruppen af pensionister er vokset herhjemme, har vi samtidig også set en betydelig stigning i antallet af pensionister, der arbejder ved siden af folkepensionen. Det hænger ikke mindst sammen med, at modregningen i folkepensionen som følge af lønindkomst blev afskaffet sidste år. Dermed er det kort sagt blevet mere økonomisk attraktivt at være i beskæftigelse i pensionstilværelsen, og det skal man holde sig for øje, hvis man gerne vil arbejde nogle timer eller flere om ugen, når man går på pension,” siger hun.

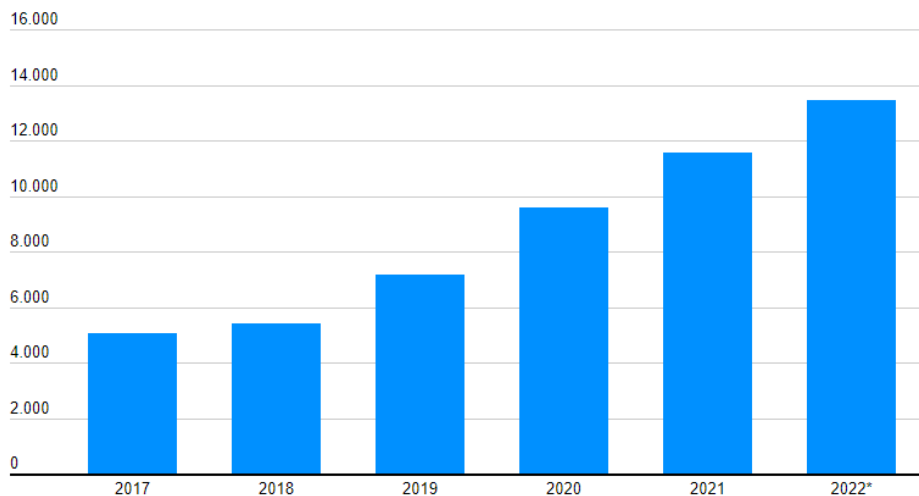
De seneste tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering viser, antallet af danskere, som både er i beskæftigelse og samtidig får folkepension, er steget med 20 procent det seneste år.

I dag findes der flere end 2.800 medlemmer på 70 år og derover i Industriens Pension, som endnu ikke får udbetalinger. For ti år siden var det kun 800.

“En af forklaringerne er formentlig, at flere vælger at arbejde i en forholdsvis høj alder og derfor venter med at få penge fra deres pensionsopsparing. Vi minder dem hvert år om mulighederne for at sætte udbetalingerne i gang, men en voksende gruppe ønsker at vente nogle år,” siger Joan Alsing, der er forsikringsdirektør i Industriens Pension.

Og flere selv pensionerer

Figur 1. Antallet af selv pensionerede er fordoblet på bare fem år



Kilde: DA beregning på basis af STAR's tal

Table 1. Stigning blandt alle uddannelsesgrupper

	2018	2022	Stigning 2018-2022
Ufaglært	1.200	2.500	1.300
Erhvervsuddannede	1.300	3.500	2.200
Kort videregående uddannelse	400	1.100	700
Mellemlang videregående uddannelse	1.800	4.100	2.300
Lang videregående uddannelse	700	2.100	1.400
I alt	5.400	13.300	7.900

Har I en senior strategi og senior politik hos jer ?

Hvis I har – hvordan sikrer I, at den er kendt for alle medarbejdere?



Inspiration til seniorstrategi og -politik



Undgå "hjerneflugt" - lav en seniorstrategi

- Hvad karakteriserer jeres alderskultur?
 - Aldersfordeling og betydning for trivsel, kerneopgave mv.
 - Tale om alder v/fødselsdage og jubilæer? Kutymen, regler mv?
- Anerkendelse, fastholdelse og rekruttering
 - Flexibilitet hvad, hvor, hvordan?
- Hvordan passer seniorstrategi med øvrige strategier (HR, ESG, CSR osv.)?
- Indenfor hvilke rammer tilbydes hvad?
- Hvordan skal strategien "leve"?



Kilder: "De Erfarne"- forskningsbaseret guide til seniorstrategier , Kbh Universitet og Velliv Foreningen

https://erfarne.ku.dk/vaerktoejer/Seniorstrategier_11._august_2021.pdf

Cabi hjemmeside <https://www.cabiweb.dk/temaer/seniorer-paa-arbejdspladsen/seniorstrategi-seniorpolitik-seniorsamtale/seniorstrategi/>

Bliv specifikke med en aktiv seniorpolitik

Formål

- Muligheder, omfang og indhold er kendt af alle
- Fastholdelse af medarbejdere
- Viden bliver i virksomheden, og kolleger trænes
- Højere trivsel og mindre fravær
- Tryghed for seniorer (samt kolleger og ledere).



Fokus på opgaver giver nye muligheder



Opgaveværktøj

Værktøj til at afdække opgaver og tage socialt ansvar

Skemaet hjælper dig til at blive bevidst om, hvad opgaven kræver af den person, der skal løse opgaven, og om der kan tages særlige hensyn.

Dermed får du overblik over, hvilke opgaver der kan løses i et mindre antal timer om ugen. Det frigiver ressourcer i organisationen. Samtidig får I løst opgaverne og tager socialt ansvar.

Sådan bruger du værktøjet

1. List de opgaver, som I mangler medarbejdere til at løse, eller som kan aflaste nuværende medarbejdere
2. Angiv, hvor mange timer opgaven tager
3. Sæt krydser i de felter, der handler om forudsætninger og mulige hensyn. Notér evt. øvrige oplysninger om opgaven.

Nu har du et overblik over, hvilke opgaver I har behov for at få løst.

Eksempler på opgaver

- Sortere affald
- Køre affald væk
- Gøre lageret rent med fejmaskine
- Oprydning i køkken
- Indberetning til statistik
- Tasteopgaver
- Bestille varer
- Stille frem til frokost.

Kilde : Cabi

<https://www.cabiweb.dk/media/4715/opgavevaerktoej.pdf>

Opgave	Anslået timetal pr. uge	Kræver instruktion	Kræver intern oplæring	Kræver faglighed	Ikke fysisk krævende	Uden skarp deadline	Kan løses alene	Øvrige oplysninger

Hvad skal der til, hvis flere skal arbejde efter +70 år?

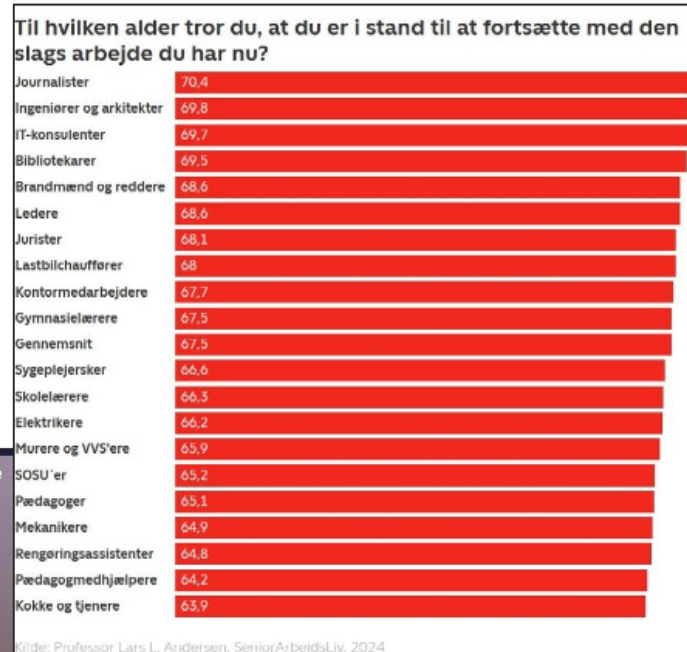
Godt **arbejds miljø**, hvor medarbejderne føler sig **anerkendt**, har et godt **sammenhold** og har **indflydelse** på deres arbejde.

Der skal også være mulighed for **fortsat udvikling** i arbejdet. Alt dette kræver selvfølgelig også en **god ledelse**.

Fleksibilitet i forhold til hvor, hvornår og hvor meget vi arbejder.

Sjovt nok kan man sikkert sige det samme om yngre medarbejdere.

Citat: Lars L. Andersen - professor,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA)



Godt arbejdsmiljø i en senior kontekst....

FLEKSIBILITET er et nøgleord

STORE FORSKELLE
MELLEM FAGGRUPPER

Øvrige incitamenter

- Flere overenskomster har indarbejdet seniorincitamenter
- Sundhedsforsikring
- Sundhedstjek
- Arbejdspladsindretning
- Seniorkonferencer, hvor alle medarbejdere over en vis alder inviteres årligt til dialog

Tid

- Nedsat tid
- Ændrede mødetider
- Ugentlig fridag
- Ekstra ferie
- Kortere hverdage
- Hjemmearbejde
- Deltid
- Seniordage
- Trappemodel fra 80-20 % ned i tid over en årrække
- Nedsat tid, men fuld pensionsindbetaling.

Økonomiske incitamenter

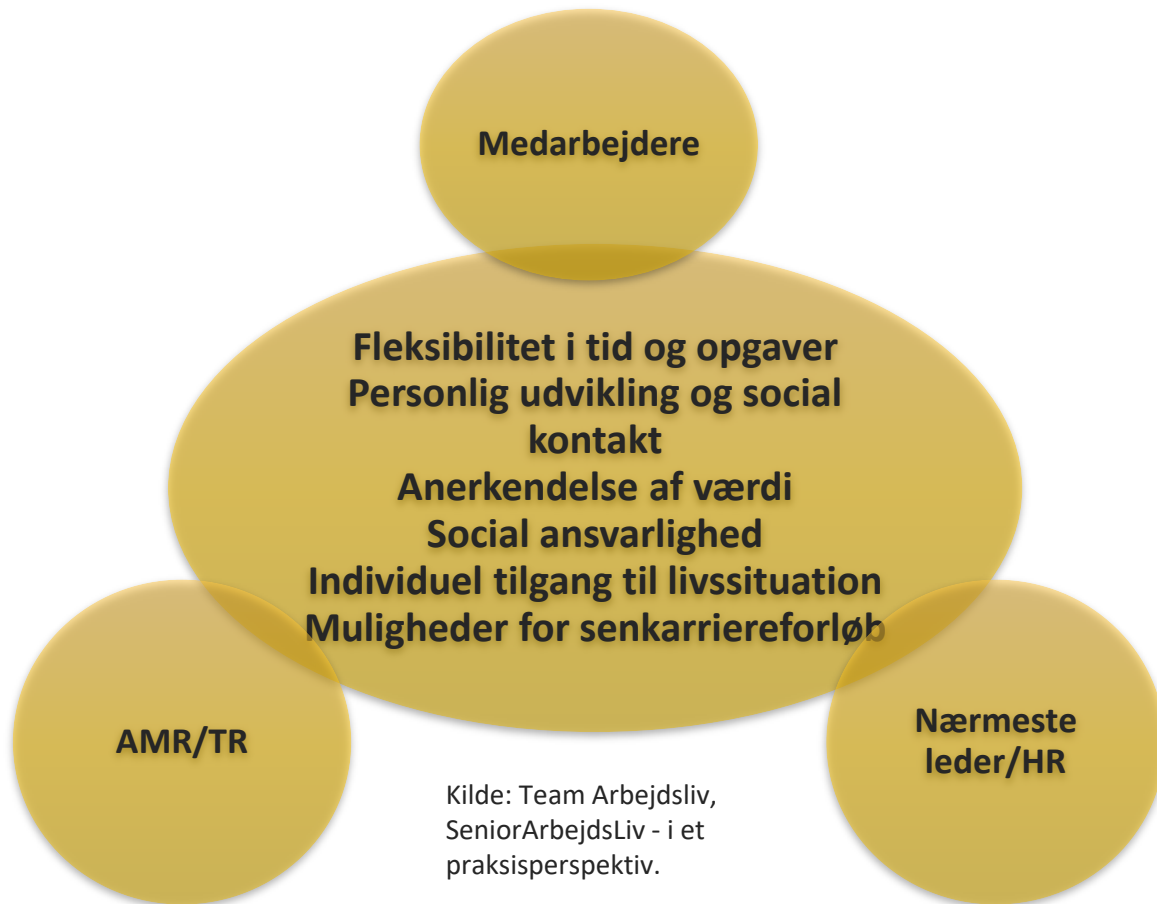
- Fleksibel pensionsløsning
- Stay on bonus/seniorbonus
- Nedsat tid eller ferie uden lønnedgang
- Seniordage.

Opgaver

- To deles om opgaven (to i én, ét job bliver til to deltid)
- Kompetenceudvikling
- Omskoling
- Andre opgavetyper
- Aflastning af visse opgaver
- Opgave i ny afdeling
- Konsulenttilknytning
- Projekt opgaver
- Vikartilknytning
- Mentorfunktion på baggrund af alder og erfaring.

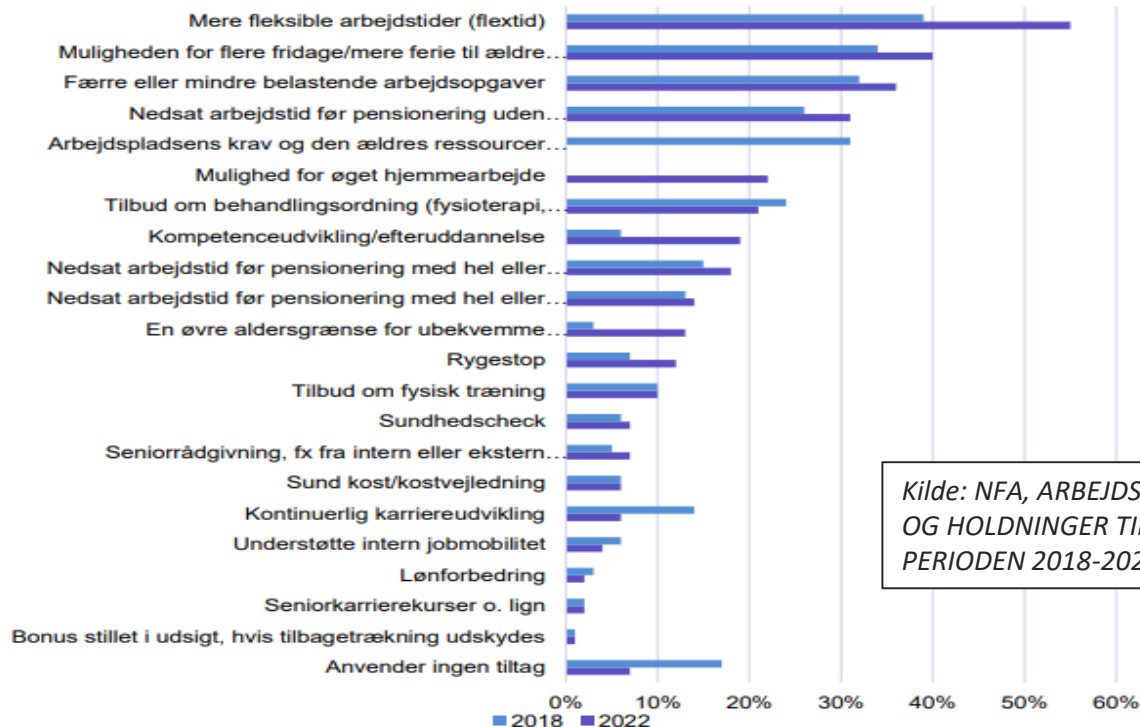
Kilder: "SeniorArbejdsLiv" - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv –
Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) <https://www.seniorarbejdsliv.dk/>
"Fastholdelse af seniorer i Industrien", BFA Industri <https://www.bfa-i.dk/fastholdelse-af-seniorer>

Faktorer, som påvirker lysten til at blive - casebaseret



Udvikling i faktorer, som påvirker lysten til at blive – udvikling

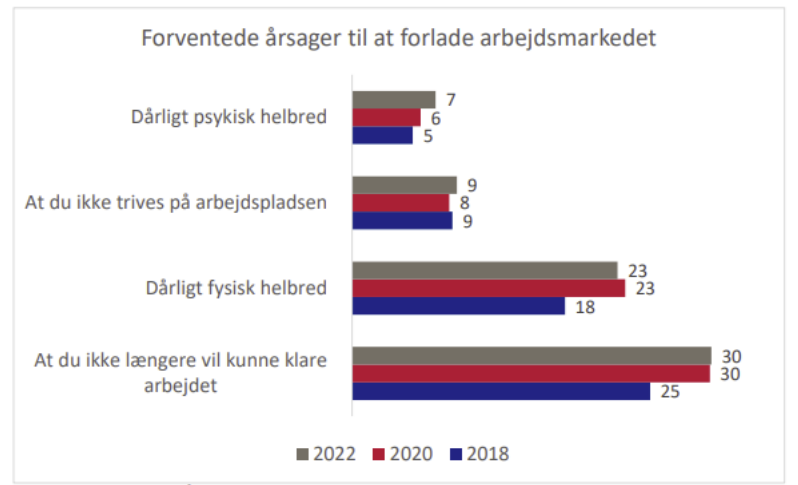
Figur 3. Andelen af virkemidler til forlængelse af seniorers erhvervsdeltagelse, som arbejdspladsen råder over, blandt de arbejdspladser, der gør en indsats for at fastholde seniorer. Procent.



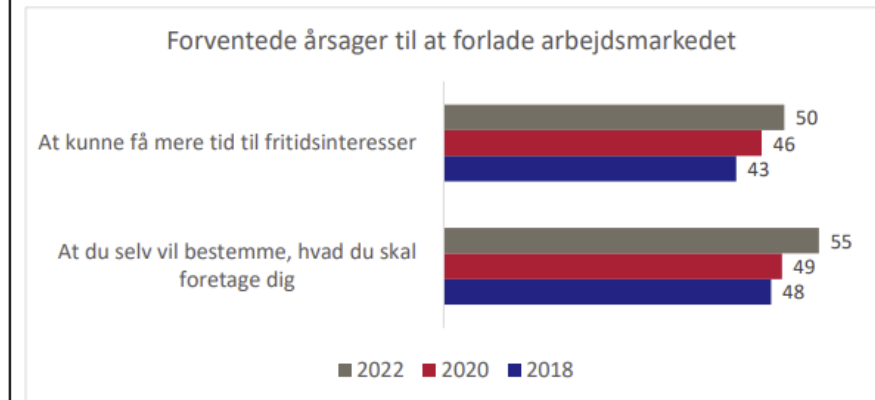
Kilde: NFA, ARBEJDSGIVERNES PRAKSISSER OG HOLDNINGER TIL SENIORERNE I PERIODEN 2018-2022, Aalborg Universitet

Faktorer, som kan motivere til at stoppe – udvikling i % af 50+ på arbejdsmarkedet

Push - helbred og krav i arbejdet



Jump - ønske om mere frihed og fritid




Kilde: NFA, Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv

https://www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Lars-L-Andersen_2023_SAL-rapport_Tidsudvikling-2018-2022.pdf

Bliv inspireret af Cabis skabelon til seniorpolitik


<https://www.cabiweb.dk/media/5779/skabelon-til-seniorpolitik.pdf>



Skabelon til seniorpolitik


Brug skabelonen til at hente inspiration til indholdet i din seniorpolitik og skabe struktur.

Formål og mål	<p>Her fortæller I medarbejderne, hvorfor I som virksomhed har fokus på at sikre tvivst for medarbejdere i alle livsfaser.</p> <p>Det er vigtigt, at I er klare på formålet, at det bliver så konkret som muligt samt, at det efterleves i hverdagen.</p> <p>Oftest vil virksomheden have flere formål med politikken.</p> <p>Eksempler på formål og mål:</p> <ul style="list-style-type: none">• At fastholde seniorer• At sikre erstattheden i håndtering og rammen for en god dialog• At sikre erstattheden i regler og procedurer• At tydeliggøre regler og procedurer• At alle er bekendte med sammen for håndtering• At undgå nedslutning og tidlig pensionering• At sikre overførelse af viden og erfaringer.• At sikre overførelse af viden og erfaringer.
Plan for afholdelse af seniorsamtaler	<p>Her beskrives rammerne for seniorsamtalerne.</p> <p>Det kan fx være:</p> <ul style="list-style-type: none">• Seniorsamtaler er faste årlige dialoger, som indgår i MUS-samtaler, som er separate møder• Vi starter seniorsamtaler med alle medarbejdere i det år, hvor de fylder xx år• Der tages referat af mødet, og der følges op på de afhandlede initiativer i forbindelse med løbende leder/medarbejder-samtaler eller måske halvårslige opfølgingsmøder.




8612 8855
www.cabiweb.dk

Retningslinjer for indgåelse af individuelle aftaler	<p>Her skal I beskrive, mellem hvem aftaler kan indgås, hvilke formalia og eventuelle interne/eksterne procedurer, som skal tilgodeses.</p> <p>Det kan fx være:</p> <ul style="list-style-type: none">• Individuelle senioraftaler kan indgås med alle medarbejdere fra og med det år de fylder xx år• Aftale udfyldes i xx skema af medarbejder og leder i fællesskab, og skal godkendes endeligt af xx, før den implementeres.
Roller og ansvar	<p>Her kan beskrives:</p> <ul style="list-style-type: none">• Skabelon for aftaleskema• Ansvar for udfyldelse/godkendelse/arkivering/distribution til involverede parter• Hvad er medarbejders rolle• Hvad er leders og HR's roller• Hvis eksterne parter involveres – hvem og med hvilke roller/ansvar?
Eventuelle kollektive aftaler, som er relevante for bestemte grupper af medarbejdere	<p>Har I indgået, eller følger I kollektive aftaler, som indeholder seniorrettigheder.</p> <p>Er der evt. forskellig ordlyd for forskellige medarbejdergrupper?</p> <p>Det kunne være:</p> <ul style="list-style-type: none">• Overenskomst for xx giver mulighed for xx.
Eksternt samarbejde	<p>Her kan I beskrive mulighed for samarbejde med:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jobcenter• Sundheds sikring• Pensionseskaber• Faglige organisationer.



8612 8855
www.cabiweb.dk

Interne tilbud til medarbejder	<p>Har I særlige tilbud til medarbejderne, som vil kunne støtte op om forebygget af nedslidning og fastholdelse af seniorer. Det kan fx være:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbejdspladsindretning• Psykologvejledning• Sundhedsforsikring/helbreds kontrol• Ekstraindbetaling af pension• Senior stay-on bonus• Flexibel arbejdstidstid• Ekstra ferie• Kompetenceudvikling/omsikling• osv.
---------------------------------------	---



8612 8855
www.cabiweb.dk

idealcombi^U - individuelle seniorplaner

"Vores seniorer har generelt set en høj anciennitet. De har været hos os længe. De har opbygget en faglig og menneskelig erfaring, og de tager godt imod nye medarbejdere. Det er et stort plus."

Jesper Sørensen, HR & LEAN Manager, Idealcombi

- Mandat til den enkelte leder til at lave individuelle seniorplaner.
- Seniorpolitik er kendt for alle.
- Stor effekt på bundlinje, kultur og overlevering af erfaring.

"Mange seniorer er rollemodeller. De bærer de værdier, vi har som virksomhed, og de fungerer som gode eksempler for nye og unge medarbejdere. Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at det er en rigtig stor værdi. De er med til at fastholde vores historie og kultur. Vi får fastholdt kompetencer, som for nogens vedkommende er oparbejdet igennem mange år. Seniorerne er indstillet på, at de skal videregive deres erfaringer til yngre medarbejdere. Viden må ikke gå tabt."

<https://idealcombi.dk/>



**Inspiration til
trivselssamtaler
med
seniorfokus**

4

**Hvor ofte, og hvordan
taler I med jeres seniorer
om trivsel og udvikling?**



Livsfase-, Senior- eller bare trivselssamtale ?

- Før
 - Tag initiativet, inviter, forbered dig
 - Husk medarbejder på politik, og inviter til overvejelser om fx ønsker, spørgsmål.
- Under
 - Sæt klar ramme
 - Lyt til medarbejder.
- Efter
 - Følg op på aftaler, og undersøg om tilpasning er nødvendig.



Bliv inspireret af Cabis skabelon til seniorsamtalen

<https://www.cabiweb.dk/media/5780/forberedelse-til-seniorsamtale.pdf>

Skabelon: Forberedelse til seniorsamtalen (til ledere)

Brug skabelonen til at forberede, strukturere og sikre opfølgning på seniorsamtalen.

Forberedelse Forberedelse er et stort skridt på vej mod en god samtale. Start med at tage initiativ og inviter medarbejderen til samtale. Undersøgelser viser, at det er vigtigt, at initiativ til samtalerne tages af dig som leder.	Afklar: <ul style="list-style-type: none">Hvad virksomhedens formål er med samtalenHvad rammerne for seniorpolitikken erEr der kollektive aftalte virksomheder, som kan mulighederne?
Medarbejderen har også brug for forberedelse Se forslag til forberedende spørgsmål til medarbejdere på https://efarme.ku.dk	Husk: <ul style="list-style-type: none">Indkald i god tidGør opmærksom på bisider.
Samtalens indhold Undersøgelser viser, at fire temaer (social trivsel, fleksibilitet, faglighed og fremtiden) er særligt vigtige. Måske har I som organisation, eller medarbejderen personligt, et ekstra tema, som har betydning for evne og/eller lyst til at blive?	Sørg for både at se, lytte og beholde en åben tilgang, imens du er opmærksom på at balancere hensynet til: <ul style="list-style-type: none">Kerneopgave/VirksomhedMedarbejderKolleger.

8612 8855
www.cabiweb.dk

Husk! DI har skabeloner til senioraftaler

Tema 1: Social trivsel	Forslag til spørgsmål: <ul style="list-style-type: none">• Hvordan trives du med dine kolleger?• Hvordan oplever du samarbejdet på tværs af generationer?
Tema 2: Fleksibilitet	Forslag til spørgsmål: <ul style="list-style-type: none">• Hvordan dit job?• Har du behov for varighed,?• brug for fra mig dre?
Tema 3: Kompetencer	Forslag til spørgsmål: <ul style="list-style-type: none">• I hvor høj grad oplever du, at dine kompetencer og erfaringer er i spil?• I hvilken grad er du tilfreds med indholdet i dit job? Hvis utilfreds, hvad kan vi evt. forandre for at forbedre din trivsel?• Har du brug for opkvalificering/omskoling eller lign?• Hvilke opgaver giver dig mest glæde, og hvordan holder vi fast i det?
Tema 4: Fremtiden	Forslag til spørgsmål: <ul style="list-style-type: none">• Hvilke tanker har du om din fremtidige arbejdsindsats?• Hvilke udfordringer kan du se?• Hvilke nye muligheder kan du se?• Hvor længe kan vi holde på dig?• Hvad kan motivere dig til at blive længere?

Opfølgning Vær opmærksom på, at forudsætningerne og medarbejderen skal gentages løbende fx årligt for at sikre trivsel. Under nogle samtaler aftales ikke nye tiltag, men det er vigtigt, at seniorsamtaler alligevel skal gentages løbende fx årligt for at sikre trivsel. <ul style="list-style-type: none">• Sæt altid en ny dato for næste samtale• Lav evt. invitation i firmakalender• Skriv dato i referat.	Referat Lav altid et beslutningsreferat, hvor I som minimum noterer: <ul style="list-style-type: none">• hvad I har talt om• hvis I har aftalt nye tiltag: beskriv hvem, hvad, hvornår og evt. økonomi• hvem, der skal gøre hvad• hvis noget skal undersøges, hvem der skal undersøge det• hvad næste skridt/opfølgning er.
---	---

2 8855
www.cabiweb.dk

Cases – virksomhed ”trivsel og tilknytning”



Holbøll

- ”Hos **Holbøll** forholder vi os først og fremmest til den **attitude og de værdier** vores nuværende og kommende kollegaer besidder og så til deres kompetencer. Det er meget **sjældent at alder har nogen stor indflydelse** – vi har **rørlæggere, maskinfører, formænd, projektledere, afdelingschef, bogholdere og en direktør som er 50+**, og det er ingen begrænsning, tværtimod - vi ser en stor styrke i diversiteten på alle niveauer.”
- ”Det er faktisk utrolig sjældent at vi oplever nogen særlige begrænsninger blandt de ældre. Fysisk kan de være i endnu bedre form end de yngre, fordi de er mere fokuseret på det. De har en **livserfaring som giver ro og overskud** i deres teams. Selvfølgelig er der **områder hvor ”de unge” støtter de ”de gamle”** men det er mindst lige så ofte omvendt, og det **skaber trivsel på arbejdspladsen at hjælpe hinanden”**

Citat: Martin Juhl, direktør

LOVGIVNING og STØTTEORDNINGER

Virksomhed ansøger

Medarbejder opnår via SKAT

- Sporskifteordning (1560 timer/år = 39 uger) (1560 timer/år = 39 uger)
 - Lovgivning og støtteordninger >>
 - Cabi tlf 8612 8855
 - Overenskomst >>
 - DI jura tlf 3377 4908
 - HUSK OGSÅ JOB CENTERET !
- §56 (kronhjælp) (dag øges fra 2026-2028)
- Hjælpemidler (personlig assistent, teknisk hjælpemiddel, funktionsnedsættelse)
- Mentor (særlig støtte)
- Fleksjob (varig og betydelig funktionsnedsættelse)

• Indregning i pension ophørt

Hvordan arbejder I med S'et i ESG?

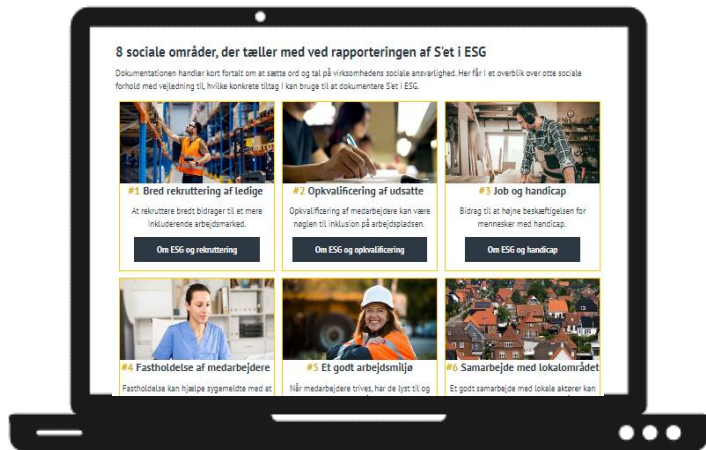


Seniorindsatsen i ESG perspektiv

ESG - hvad er det egentlig, og hvad betyder det for dig og din virksomhed?

5

Seniorindsatsen tælles med i S'et i ESG



#1

Bred rekruttering af ledige

#2

Opkvalificering af udsatte

#3

Job og handicap

#4

Fastholdelse af medarbejdere

#5

Et godt arbejdsmiljø

#6

Samarbejde med lokalområdet

#7

Sociale hensyn ved indkøb

#8

Diversitet og inklusion

#4



Fastholdelse af medarbejdere

Indsatser kan bestå af:

- Dialog om tilbagevenden
- En fastholdelsesplan
- Tilpasning af jobbet til delvis raskmelding
- Løbende opfølgning ved tilbagevenden
- Samarbejde med jobcentret om fastholdelsesmuligheder.

Hvilke data kan bruges?

- Medarbejdere er vendt tilbage i job efter langtidssygemelding
- Medarbejdere omplaceret eller omskolet som følge af nedslidning
- Medarbejdere med en § 56-aftale (langvarig eller kronisk sygdom)
- Handicapkompenserende ordninger i brug
- Medarbejderomsætningshastighed.



Diversitet og inklusion

Indsatser kan bestå af:

- **Fysisk og psykologisk mangfoldighed:**
Køn, alder, seksuel orientering, fysisk udseende, funktionsevne, herunder synlighandicap, neurodiversitet fx autisme, ordblindhed, ADHD og/eller ikke-synlige handicap og kroniske sygdomme
- **Erfaringsbaseret og kognitiv mangfoldighed:**
Grad og typer af erfaring kompetencer, uddannelsesbaggrund, personlighedstyper og/eller tænkings- og indlæringspræferencer
- **Social og livsstilsrelateret mangfoldighed:**
Socioøkonomisk baggrund, etnisk og kulturel baggrund, religion eller til- og fravalg af livspartner og børn.

Hvilke data kan bruges?

- Kønssammensætning blandt ansatte: enten samlet eller måske opdelt for henholdsvis medarbejdere og ledelse
- Alderssammensætning blandt ansatte fx under 30 eller over 50 eller over 65
- Antal ansatte med handicapkompenserende ordninger fx støtte til hjælpemidler, mentor eller andet
- Fordeling af medarbejdere efter uddannelsesbaggrunde.

**Relevante studier,
projekter og
inspiration**



Projekter, øvrige kilder og mere inspiration

- **”Seniorpraksis - de erfarne”** KU Center for humanistisk sundhedsforskning (med støtte fra Vellivforeningen)
Kvalitativt udviklings og forskningsprojekt med fokus på trivsel og arbejdsliv – indeholder værktøjer og formidler viden.

<https://erfarne.ku.dk/> og podcasten (Spotify og Apple) ”De erfarne”



- **”SeniorArbejdsLiv”** Team Arbejdsliv (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Ålborg Universitet, Team Arbejdsliv m/støtte fra Trygfonden)
Kvantitative og kvalitative studier, der består af mange del-rapporter

SeniorArbejdsLiv

<https://www.seniorarbejdsliv.dk/>

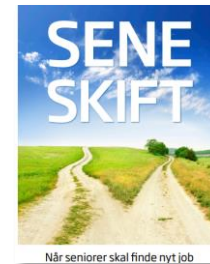


- **”Seniorpraksis i industrien om fastholdelse af seniormedarbejdere”**, DI/Co-industri, Lederne og Cabi
Praksis studie af fastholdelse med praksisnære værktøjer til leder, TR, AMR BFA Industri <https://www.bfa-i.dk/fastholdelse-af-seniorer>



Projekter, øvrige kilder og mere inspiration

- **”Sceneskift – når seniorer skal finde nyt job”**, 2022 Aske Juul Lassen for Ældre Sagen
Kvalitativ studie om jobsøgning og seniorers særlige udfordringer
<https://www.aeldresagen.dk/maerkesager-og-resultater/viden-og-tal/analyser-og-undersogelser/2022-rapport-sene-skift>
- **Praksisnær rådgivning, ledersparring, workshops, netværk, kurser, webinarer, ”spørg Cabi” på individuelle problematikker, ESG og meget mere**
<https://www.cabiweb.dk>
- **Videnscenter for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet**
<https://www.vive.dk/da/centre-og-netvaerk/videnscenter-for-fastholdelse-af-seniorer-paa-arbejdsmarkedet/>



VIVE DET NATIONALE FORSKNINGS- OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD





**Gratis online leder/HR sparrings
netværk**



**Hvad er det vigtigste du
tager med fra i dag?**



Tak for i dag

Helle Winding

Mail: win@cabiweb.dk

Telefon: 2084 2090

Spørg Cabi 

Ring 8612 8855



Nyt fra Cabi



Cabi/Instagram



Cabi/LinkedIn



#Cabi



Cabi/Facebook

