

Fælles ramme for Regionens arbejde med overgangsalder

Forslag til indsatser for støtte til ansatte i målgruppen for overgangsalder i Region Hovedstaden

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	2
Formål og hovedprincipper	2
Omsætning af principper til praksis.....	3
Spor 1 – Forankring i eksisterende strukturer	3
Spor 2 – Ledelse, kultur og oplysning	3
Spor 3 – Praktisk støtte og individuelle tilpasninger.....	4
Hvordan kan vi se, at indsatsen gør en forskel?	4
Opfølgning og videre udvikling.....	5

Version: 1
Udformet af: Center for HR og Uddannelse
Senest opdateret: Den 1. maj 2026

Indledning

Region Hovedstaden ønsker at være en arbejdsplads, der anerkender, understøtter og skaber gode rammer for alle medarbejdere – uanset hvor i livet og arbejdslivet de befinder sig. Målet er høj trivsel og et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere kan fastholdes og trives, også i perioder hvor livsfaser eller helbredsmæssige forhold påvirker arbejdsevnen.

Overgangsalderen er en naturlig del af livet og har for mange ingen betydning for arbejdslivet. For nogle kan perioden dog medføre gener, der påvirker trivsel, energi og arbejdskapacitet. Region Hovedstaden ønsker derfor at styrke indsatsen for medarbejdere, der oplever gener i forbindelse med overgangsalder, da vi ønsker at være en inkluderende og bæredygtig arbejdsplads.

Den fælles ramme skal understøtte et systematisk arbejde med de politisk besluttede indsatser på tværs af Region Hovedstaden og lokalt på hospitaler og virksomheder. Samtidig skal arbejdet forankres i de eksisterende rammer for arbejdsmiljø, trivsel, ligestilling, ledelse og personalepolitik.

Udfordringer i forbindelse med overgangsalder kan ikke løses gennem enkeltstående tiltag eller på kort sigt. Der er behov for et langsigtet perspektiv, hvor fælles regionale rammer kombineres med lokale initiativer, der tager højde for forskellige arbejdsfunktioner og driftsvilkår. Samtidig udvikler både viden og praksis på området sig løbende. Den fælles ramme kan derfor justeres og suppleres, hvis der opstår behov for nye initiativer.

Formål og hovedprincipper

Den fælles ramme sætter retning for Region Hovedstadens arbejde med overgangsalder i arbejdslivet. Formålet er at understøtte trivsel og fastholdelse ved at sikre, at medarbejdere, der oplever gener i forbindelse med overgangsalder, mødes med viden, dialog og mulighed for lokale løsninger.

Arbejdet med overgangsalder tager udgangspunkt i en række fælles principper. I Region Hovedstaden betragtes overgangsalder som en naturlig livsfase, der for nogle medarbejdere kan have betydning for arbejdslivet. Indsatsen forankres i eksisterende rammer for arbejdsmiljø, trivsel og ledelse, og ledere understøttes med relevant viden og materiale til dialog og håndtering i praksis.

Et grundlæggende princip er, at løsninger så vidt muligt findes lokalt i dialog mellem leder og medarbejder og under hensyntagen til arbejdspladsens opgaver og drift. Samtidig arbejder vi i hele regionen for at skabe en kultur, hvor livsfaser kan drøftes åbent og professionelt som en del af den almindelige trivsel- og arbejdsmiljøindsats.

Center for HR og Uddannelse understøtter arbejdet gennem udvikling af viden, materialer og inspiration. Den konkrete håndtering sker lokalt på hospitaler og virksomheder som en del af den almindelige ledelses- og arbejdsmiljøopgave.

Omsætning af principper til praksis

For at omsætte principperne til praksis er arbejdet organiseret i tre overordnede spor.

Læsevejledning:

Sporene skal ikke forstås som adskilte indsatser, men som tre perspektiver, der tilsammen understøtter arbejdet med overgangsalder i Region Hovedstaden.

- **Spør 1** handler om at indarbejde perspektivet i eksisterende strukturer og politikker
- **Spør 2** handler om at styrke ledelse, kultur og dialog
- **Spør 3** handler om konkrete, lokale tilpasninger i arbejdet

Sporene er gensidigt understøttende og skal samlet bidrage til, at arbejdet med overgangsalder bliver en integreret del af regionens indsats for trivsel, ligestilling og fastholdelse gennem hele arbejdslivet.

Spør 1 – Forankring i eksisterende strukturer

Formål:

At sikre, at overgangsalder håndteres som en naturlig del af regionens eksisterende arbejdsmiljø- og trivselsindsatser.

Dette indebærer:

- At overgangsalder indarbejdes som muligt tema i APV, trivselsmålinger og MUS/LUS
- At perspektivet tænkes ind i personalepolitik, ligestillingspolitik og seniorindsats som en del af en bred livsfasedagsorden
- At det tydeliggøres i HR- og onboardingmaterialer, at livsfaser – herunder overgangsalder – kan have betydning for arbejdslivet
- At ledere understøttes med kort vejledning i, hvordan dialogen kan håndteres inden for eksisterende rammer

Spør 2 – Ledelse, kultur og oplysning

Formål:

At skabe en kultur, hvor det er legitimt at tale om overgangsalder, og hvor ledere og relevante aktører har viden og redskaber til at håndtere dialogen.

Dette indebærer:

- At ledere, HR og tillidsvalgte får adgang til viden og konkrete dialogredskaber (fx webinarer, cases og inspirationsmateriale)
- At overgangsalder synliggøres som en del af den generelle trivsels- og arbejdsmiljødagsorden i relevante fora og kanaler

- At der arbejdes med en åben og tryk samtalekultur, hvor livsfaser kan drøftes som en naturlig del af arbejdslivet
- At der – hvor det giver mening – kan opstå lokale dialogfora eller netværk

Spor 3 – Praktisk støtte og individuelle tilpasninger

Formål:

At give medarbejdere mulighed for at håndtere gener og samtidig fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.

Tilpasninger sker altid konkret og individuelt i dialog mellem leder og medarbejder og under hensyn til drift, opgaver og gældende regler.

Eksempler på lokale løsninger kan være:

- Midlertidig fleksibilitet i mødetid eller arbejdstilrettelæggelse
- Mulighed for pauser efter behov
- Midlertidige justeringer i opgavefordeling
- Praktiske hensyn i forhold til temperatur, ventilation eller arbejdsbeklædning
- Adgang til egnede fysiske rammer, fx ro eller frisk luft

Hvordan kan vi se, at indsatsen gør en forskel?

Arbejdet med overgangsalder er en del af Region Hovedstadens samlede indsats for trivsel, ligestilling og fastholdelse gennem hele arbejdslivet.

En vigtig indikator vil være, at overgangsalder i stigende grad indgår som tema i dialoger om trivsel og arbejdets tilrettelæggelse, fx i forbindelse med APV, trivselsmålinger og medarbejderudviklingssamtaler.

Det vil også være et tegn på udvikling, hvis viden om overgangsalder i stigende grad formidles og anvendes i organisationen, og hvis emnet bringes i spil i relevante kommunikationskanaler og dialogfora.

En anden indikator vil være, at medarbejdere og ledere i praksis anvender dialogen om arbejdets tilrettelæggelse til at håndtere perioder, hvor gener påvirker arbejdet, og at der lokalt findes fleksible løsninger, der understøtter trivsel og fastholdelse.

På længere sigt vil en central indikator være, at livsfaser – herunder overgangsalder – i stigende grad opfattes som en naturlig del af arbejdslivet, og at trivsel og sundhed kan drøftes åbent og professionelt.

Samlet set skal den fælles ramme bidrage til, at overgangsalder i Region Hovedstaden håndteres som en naturlig del af arbejdslivet – gennem viden, dialog og lokale løsninger, der understøtter trivsel og fastholdelse.

Opfølgning og videre udvikling

Center for HR og Uddannelse følger løbende udviklingen i arbejdet med overgangsalder som en del af regionens samlede indsats for trivsel, arbejdsmiljø og fastholdelse. Opfølgningen tager udgangspunkt i de indikatorer, der er beskrevet i rammen, herunder om emnet i stigende grad indgår i organisationens dialoger om trivsel, arbejdsmiljø og arbejdets tilrettelæggelse.

Da mange indsatser integreres i eksisterende processer og håndteres lokalt, vil det ikke være muligt at følge op på hvert enkelt initiativ. Opfølgningen vil derfor have karakter af en samlet vurdering af udviklingen i organisationens praksis og kultur.

Center for HR og Uddannelse vil på den baggrund løbende samle erfaringer og vurdere, om der er behov for at justere eller supplere den fælles ramme.