

KONFERENCE ATTRAKTIVT SENIOR- ARBEJDSLIV

REGION H

- ØNSKER TIL EN LÆNGLANG KARRIERE

Opsamling fra Attraktivt Seniorarbejdsliv 28. oktober 2024





Indhold

Baggrund

Den 28. oktober 2024 holdt Region Hovedstaden konferencen: Attraktivt seniorarbejdsliv – ønsker til en livslang karriere. På konferencen deltog 75 senior medarbejdere fra regionens hospitaler, med en bred faglig repræsentation af både sygeplejersker, læger, bioanalytikere, portører, social- og sundhedsassistenter, laboranter, lægesekretærer, jordemødre, radiografer, og fysioterapeuter.

Deltagerne brugte dagen på, at dele deres ønsker til et livslangt arbejdsliv og komme med inspiration og gode råd til, hvordan Region Hovedstaden kan være en attraktiv arbejdsplads hele livet.

Senere på dagen var regionens ledere og politikere inviteret for at høre de bedste råd fra medarbejdere og eksperter. Konferencen blev afrundet med en paneldebat mellem medarbejdere, ledere og politikere.

I det følgende opsamles den viden, som blev produceret på dagen. Dokumentet indeholder både gennemarbejdede gengivelser af dagens pointer, men også ubearbejdet datamateriale fra dagen, som eksempelvis deltagernes fælles udsagn om, hvad der er vigtigt for seniorer i forhold til henholdsvis fleksibilitet i arbejdsopgaver og arbejdsfællesskabets betydning. 2 af 28

● Baggrund & indhold	side 2
● Indledning	side 3
● Visuelt referat	side 4
● 8 råd til rammerne om et attraktivt seniorarbejdsliv	side 5-6
● Pointer fra paneldebatten	side 7-8
● <i>Bilagssamling</i>	<i>side 9-28</i>
● Plancher: Fleksibilitet i tid & arbejdsopgaver	side 9
● Plancher: Arbejdsfællesskabets betydning	side 17

Indledning

I takt med at arbejdsstyrken bliver ældre, bliver det stadig vigtigere at skabe et seniorarbejdsliv, der både tilgodeser medarbejdernes behov og livsfaser, deres erfaring og kompetencer. Men hvordan kan vi gøre det i praksis? Det spurgte Region Hovedstaden 75 erfarne medarbejdere om på konferencen Attraktivt seniorarbejdsliv – ønsker til en livslang karriere.

At skabe et attraktivt seniorarbejdsliv kræver en helhedsorienteret indsats, hvor både økonomiske, sociale, faglige og psykologiske faktorer bliver tænkt ind. Ved at prioritere fleksibilitet, anerkendelse og ledelsesmæssig opbakning kan vi ikke blot fastholde seniorernes arbejdskraft, men også skabe et mere bæredygtigt og inkluderende arbejdsmarked for fremtiden. Her følger et visuelt referat, en række råd og opfordringer fra deltagerne på konferencen om attraktivt seniorarbejdsliv i Region Hovedstaden samt *stemmer fra paneldialog* – en opsamling af udsagn.



KONFERENCE ATTRAKTIVT SENIOR- ARBEJDSLIV

- ØNSKER TIL EN LÆNGLANG KARRIERE

Nationalmuseet
28 OKT.

Vi vil have
KORTERE dage
og mere i løn
+ mere FERIE

Ledelsen
SKAL VERE KLARE
I SPYTET

ONE SIZE
doesn't fit
all



Vi I gerne have
at vi bliver til efter
vi er fyldt 69 år?
"eller er det bare
noget I siger..."

ØKONOMISK
RAMME

omsorgsdage
VED LØN
FASTHOLDELSE
TILLEG
Erfaringsløn

VI SIDDER
JØ FAST I
Lønnen...

FLEKSIBILITET

mindre OPGAVER
MERE TID
SELVVALGTE OPGAVER

"DET KOSTER
GRATIS"
DET ER VIGTIGT AT VI
TALER PÆNT TIL
HINANDEN

FLEK-
SIBILITET
i arbejdsopgaver
• INHOLD-VARIATION
• UDFØRELSE
• JUSTERING
MEN det skal være
legitimt
i organisationen

FLEKSIBILITET
i arbejdstid:
• HVOR?
• HVORNÅR?
• HVOR LÆNGE?
• SERIØSE BEHOV?
LØSNING fremfor
AFKØB

Arbejdssæl-
skabets
BEFYNDING:
Hvornår er det
SJOVT
at gå
på arbejde?

VORES bedste RÅD

MONA Larsen
VIVE

JA! AT KOSTER
PENGE, MEN
VÆRDEN ER
STOR

KULTUR
OMGANGSTONE
INDFLYDELSE
"DET ER EN
LIVSMANGENDE
FRUGT"

WOW
du Go!
ANERKENDELSE
FELLSKAB
KOLLEGER
VIST Gennem
HANDLING

BEVAR
DEN GODE TONE

SAMARBEJDE
PÅ TVÆRS AF ALDERS
GRUPPER

HUSK!!!
SYNLEGER
LEDELSENS
OPGAVER
Ledere &
CHEFER bliv
for også
SENIØRE

SENIØR-
SAMTALE
INDHOLD
FORMAT

LEDERE
skal klædes
bedre på
MERE STRUK-
TURET & FORMEL
Samtale
ET SENIØR-
KATALOG
kanne danne
fundament?

LIGE
teltigheder
for alle
PERSONALE
GRUPPER

AT BRÆNDER
SPRINGER
ER DER MÅN
FLEKSIBILITET
NOK?

ONE SIZE
DER ER EN
DER FITS AL

SENIØRER
SKAL Være EN
NØGELROLLE
I AT PÅ LØST
UDFORDRINGEN

SOM OFFENTLIG
leder
ER DET SVÆRT AT
SE HVOR SENIØR
ORDNINGEN SÅ
KUNNE FRA

OSÅ BIDRAGE
TIL DE OPGAVER HVOR VI HAR
FÅET EN HJÆLPER

STEMPLER
UD?
OG LØSER OPGA-
VER EFTER SIG, MED
EN GÅRME-
MÅNDELIG VÆR

TILVALG
A TILVALG AF VIKTIGT

NEO
WALK
THE TALK

UDFORDRING!!
Hvem skal have de
individuelle
ordninger?

VI ER NOGT TIL
AT KUNNE I LØSE
HVER ORDNINGEN

NU
VI SKAL
EN ANDE AT
STRİKKE
DET SAMMEN

SKAL
ledere
VARE PÅSTOD?
- HAN ANDET LAGE
UG DØRET

STEMPLER
UD?
OG LØSER OPGA-
VER EFTER SIG, MED
EN GÅRME-
MÅNDELIG VÆR

"UDEN PÅNE BRØDER IKKE"

PANEL Dialog

VI SKAL STØTTE OP
OM TILVÆR
MIDTOM-LEDERE

SENIØRER
Jeg har gode
FØLELSER
TIL LØSE

VI SKAL
GENFORMIDLE
Hole tiden

SELVSTEMMELSE
& fleksibilitet
+ ANERKENDELSE

STEMPLER
UD?
OG LØSER OPGA-
VER EFTER SIG, MED
EN GÅRME-
MÅNDELIG VÆR

"UDEN PÅNE BRØDER IKKE"

PAS PÅ AT
TAGE EN
"SAGHED"
I BLOD

SENIØRER
ER EN
RESSOURCE

VI HAR ANDRE
NARRATIVET

DET GODE
SAMARBEJDE
ER FUNDAMENTALT!

VI SKAL
GENFORMIDLE
Hole tiden

SELVSTEMMELSE
& fleksibilitet
+ ANERKENDELSE

STEMPLER
UD?
OG LØSER OPGA-
VER EFTER SIG, MED
EN GÅRME-
MÅNDELIG VÆR

"UDEN PÅNE BRØDER IKKE"

VIGTIGT
REFERAT
Sketchy
Barnard
ANE
& CO. 1916

Deltagernes 8 råd til et attraktivt seniorarbejdsliv

- 1 **FLEKSIBILITET I ARBEJDSTID OG OPGAVER** - Flexibilitet er en nøgelfaktor for seniorer. Det kan handle om reduceret arbejdstid, muligheden for at vælge selvvalgte opgaver, eller at kunne arbejde tættere på hjemmet.
- 2 **ANERKENDELSE OG VÆRDSÆTTELSE** - Anerkendelse af seniorernes bidrag skaber arbejdsglæde. Dette kan være i form af synlig ledelsesopbakning eller en simpel gestus som at hilse godmorgen. En god omgangstone og et rummeligt arbejdsmiljø, hvor alle føler sig respekteret, er også afgørende.
- 3 **LEDELSENS ROLLE** Ledelsens interesse og opbakning er afgørende for et attraktivt seniorarbejdsliv. Mellemledere skal være klædt på til at forstå seniorernes behov og have redskaber til at planlægge arbejdet fleksibelt. Derudover skal lederne kommunikere åbent og ærligt om de rammer, der er til rådighed for eksempel gennem dialog om seniorarbejdsliv.
- 4 **BALANCE MELLEM KRAV OG RESSOURCER** Det er vigtigt, at kravene til seniorerne matcher deres ressourcer. Ældre medarbejdere kan opleves som mindre produktive, men de bidrager med erfaring, stabilitet og perspektiv, der er uvurderlige for arbejdspladsen. At finde den rette balance er en fælles opgave.





- 5 SKRÆDDERSYEDE LØSNINGER - Senioraftaler bør tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov og livsfase. One-size-fits-all løsninger virker sjældent. Seniorsamtaler, der giver plads til dialog om ønsker og behov, kan være et værdifuldt værktøj.
- 6 ØKONOMISKE INCITAMENTER Økonomiske tillæg eller muligheden for at gå ned i tid uden at miste væsentlig indkomst kan være med til at fastholde seniorer på arbejdspladsen. Det er også værd at overveje skattelettelser, delpension eller særlige overenskomster for seniorer. Mange seniorer efterspørger også kortere arbejdsdage uden lønnedgang eller mulighed for at arbejde færre dage om ugen.
- 7 MULIGHED FOR VIDENSDELING Mange seniorer ønsker at bidrage til arbejdspladsen på nye måder, eksempelvis som mentorer for yngre medarbejdere. At skabe rammer for vidensdeling på tværs af generationer styrker både fællesskabet og organisationens samlede kompetencer.
- 8 PSYKOLOGISK TRYGHED Arbejdsmiljø præget af psykologisk tryghed giver seniorer modet til at udtrykke deres behov og ønsker. Når medarbejdere føler sig hørt og inkluderet, øges deres trivsel og lyst til at bidrage aktivt.

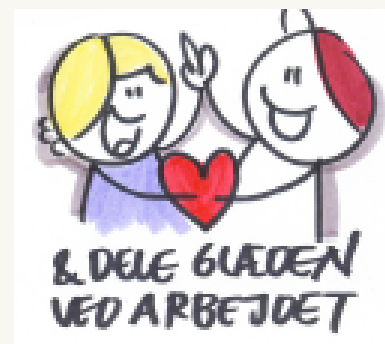
Stemmer fra paneldialog 1: Fleksibilitet i opgaver og tid

- Manglende mulighed for at gå ned i tid, betød pensionering. - men har stadig massere at bidrage med. Så nu mulighed for at bidrage på deltid med vaccinations opgave. Bare ærgerligt der ikke kunne være den fleksibilitet på min gamle afdeling.
- Fleksible løsninger også målrettet ledere så de ikke nødvendigvis skal pensionere sig, men kan gå på deltid – måske delt lederskab med uerfaren leder. Tænk i nye strukturer og muligheder: Ikke onesize for alle.
- Seniorer spiller en nøglerolle; måske kan 3-4 dages arbejdsuge være en nøgle? Vi skal i hvert fald sikre forskellige muligheder, ellers mister vi mange års erfaring ude på arbejdspladserne.
- Vi vil så gerne bruge vores erfaring til at hjælpe de unge.
- Der er store grænser for fleksibiliteten i vagtplanen. Her er mellemlederne vigtige for at sikre fleksibiliteten.
- Vi er store virksomheder med døgnåbent. Vi har ansvaret og skal hjælpe på tværs.
- Vi har tårnhøje ambitioner, også selvom vi er seniorer.
- Flere ældre og kronikere – det går ikke op. Vi seniorer er nødt til at være en del af løsningen – så brug os og giv udtryk for, at I gerne vil have os som en del af løsningen!
- Vi skal have dialogen på de enkelte arbejdspladser og i for eksempel VMU'erne. Hvad kan vi konkret gøre, når det handler om vilkår og økonomisk ramme.



Stemmer fra paneldialog : Arbejdsfællesskabets betydning

- Ønsker til vagtplanlæggere – individualitet og fællesansvar. Hvis ikke alle skal have samme rettigheder, hvordan kan vi så arbejde med fællesskabet og det individuelle i kombination?
- Vi er nødt til at søge en større balance mellem ressourcer og krav.
- Vi skal anerkende hinanden.
- Der er individuelle behov og krav i et arbejdsfællesskab – vi må væk fra ideen om, at one size-fits-all.
- Ældre er mindre produktive? Måske, men seniorerne har både styrker og svagheder – ligesom de yngre medarbejdere har. Måske tager ting lidt længere tid, men der følger også erfaring og robusthed med i seniorpakken.
- Corona viste os, hvor meget vi kunne, når vi ville og skulle. Vi kan godt skabe arbejdspladser med plads til seniorer og alle andre, hvor der findes veje for vores særlige behov lige der, hvor vi står i livet – unge som seniorer.
- Mennesket i centrum – så bliver der plads til os alle sammen og vi kan bidrage til at løfte vores kommende udfordringer
- Psykologisk tryghed på arbejdspladserne
- IT-kompetencer – måske skal vi lige have det forklaret en ekstra gang og så igen — men tro ikke at vi ikke gerne vil lære det. Husk at vi gerne vil udvikle os og lære mere, også selvom vi har været med i opgaveløsningen i mange år. De unge kan være mentorer for og hjælpe os med de it-tekniske løsninger, vi synes er komplekse.
- Unge og ældre sammen!
- Kan vi tale åbent om, hvad vi hver især er gode til, har brug for hjælp til, og gerne vil med vores arbejdsliv
- Husk at behovene er forskellige gennem livet – se det samlede arbejdsliv i et Livsfase-perspektiv
- Vi SKAL aldersdiskriminationen til livs!



Bilagssamling

Bilagssamlingen indeholder de plancher som deltagerne udarbejdede på konference i uredigeret form.

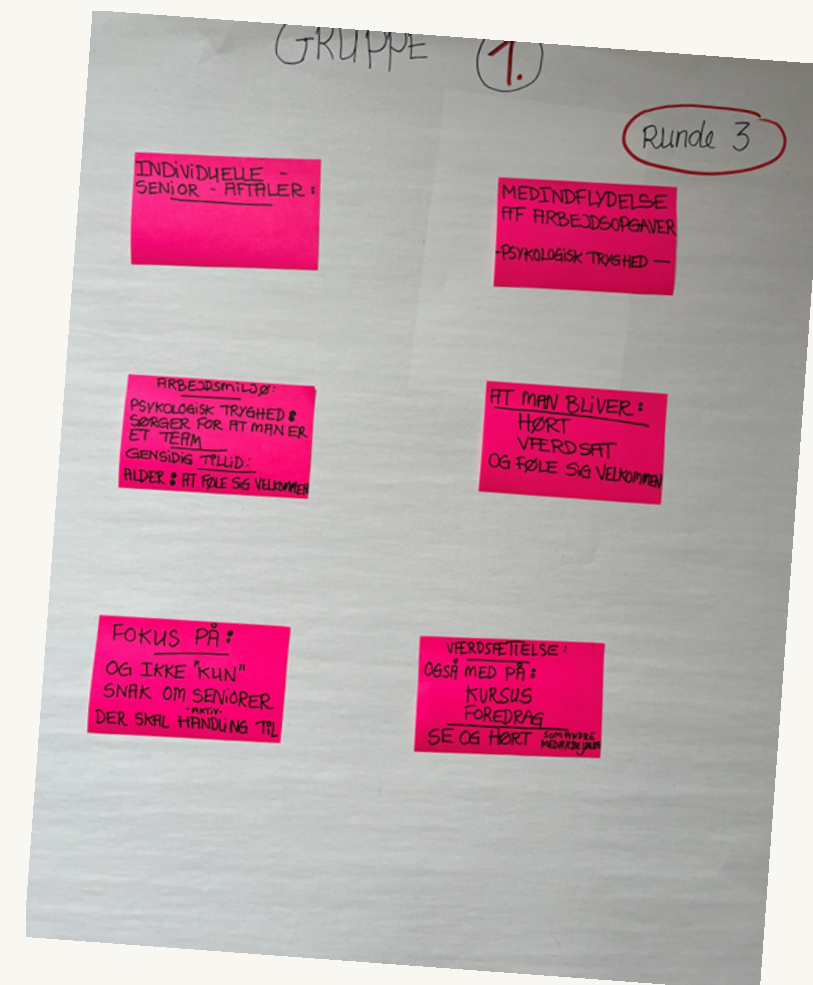


Arbejdsfælles skabets betydning

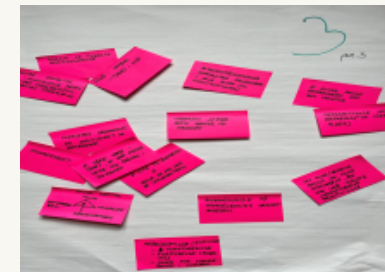


Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 1)

- Individuelle senior aftaler
- Medindflydelse på arbejdsopgaver
- Psykologisk tryghed
- Arbejdsmiljø:
- Psykologisk tryghed -> sørge for at man er et team
- Gensidig tillid
- Alder: at føle sig velkommen
- At man bliver hørt. Værdsat og føler sig velkommen
- Fokus på: og ikke "kun" snak om seniorer. Der skal aktiv handling til.
- Værdsættelse: også med på kursus og foredrag. Se og hørt som andre medarbejdere.



Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 3)



- Synlig og tydelig anerkendelse
- Ældre: handling – individuelle behov (fast arbejdsplads, specielle opgaver m.m.)
- Unge: verbal – tages i mod
- Arbejdsfællesskab indeholder kollegaer i alle aldre og livssituationer
- At kunne bruge erfaringen f.eks. som mentor
- Værdsættelse af erfaring (-og ikke alder)
- Lederen lytter aktiv senior -> værdsat
- Fleksibel engagement er individuelt og anerkendt
- At være først i toget, og også kunne sætte sig bagerst i togvognen
- Social kapital (tillid, samarbejde, kerneopgaven, retfærdighed)
- At lytte til erfaring vs. senior er der ikke på implementering
- Den ældre/erfarne senior kan være overbærende, og kan også træffe uhensigtsmæssige beslutninger
- Anerkendelse på opgaveløsning uanset alderen
- Arbejdsmiljø færre forstyrrelser, plads til fordybelse og ikke for mange bolde i luften

Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 4)



- Godt med forventninger til mig
- Vi er på r.... hvis du ikke møder op
- Vi har indflydelse
- Vi lærer af de unge - og de kan også lære af os
- Vigtigt med mentorordning (er der tid til det?)
- Du skal kunne deltage i ALLE arbejdsopgaver
- Accept af ønsker fra mig
- Vi er de udvalgte
- Vi løfter i flok – bliver det udvandet
- Anerkendelse af vores faglige tyngde
- Krav på arbejdspladsen
- Vi bliver involveret i arbejdsopgaver
- Lederne har også et ansvar for fællesskabet
- At vi bliver udfordrede – at det er meningsfuldt

Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 5)

- Anerkendelse fra yngre kollegaer/ledere
- Hvordan klæder man mellemedere på til at håndtere spørgsmål om seniorpolitik/håndtering af seniorpolitik
- Afstemning af forventning til jobbet
- Tilpasset arbejdsplanlægning – kendt af vagtplanlægger (fleksibilitet, deltid) ret til tilbud om seniorsamtaler

Runde 3 Gruppe 5.

Anerkendelse fra yngre kollegaer/ledere.

Hvordan klæder man mellemederne på til at håndtere spørgsmål om seniorpolitik/håndtering af seniorpolitik.

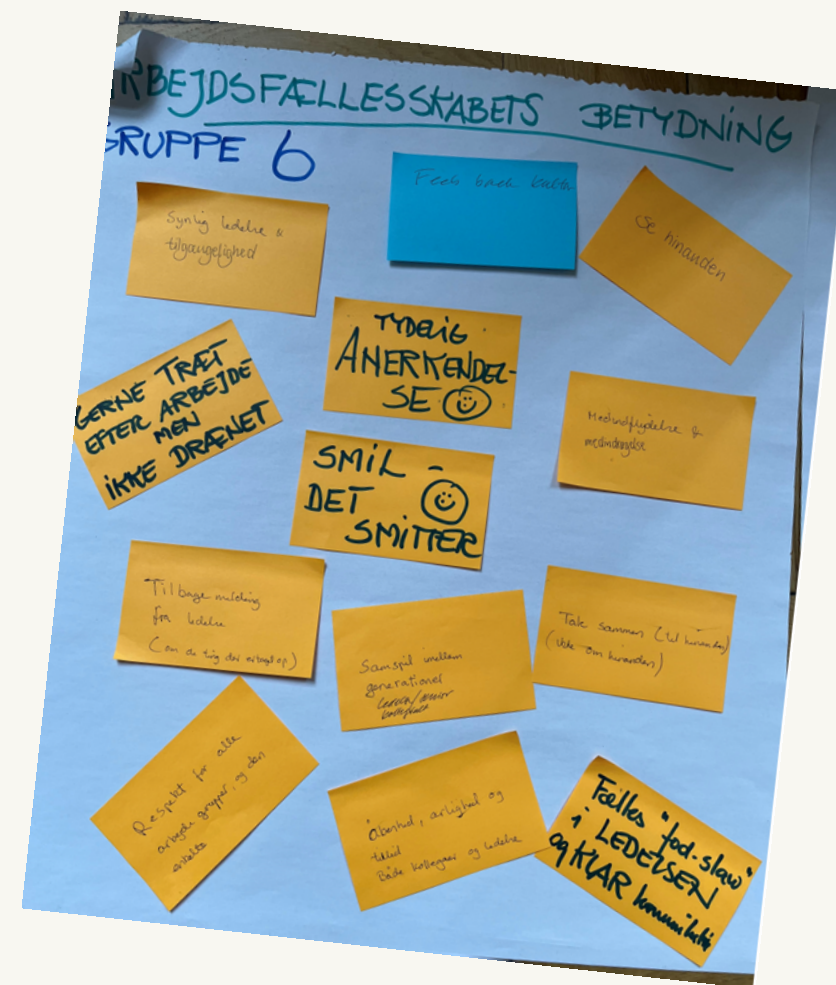
Afstemning af forventning til jobbet.

Tilpasset arbejdsplanlægning - kendt af vagtplanlægger. (fleksibilitet)(deltid)

Ret til tilbud om seniorsamtaler.

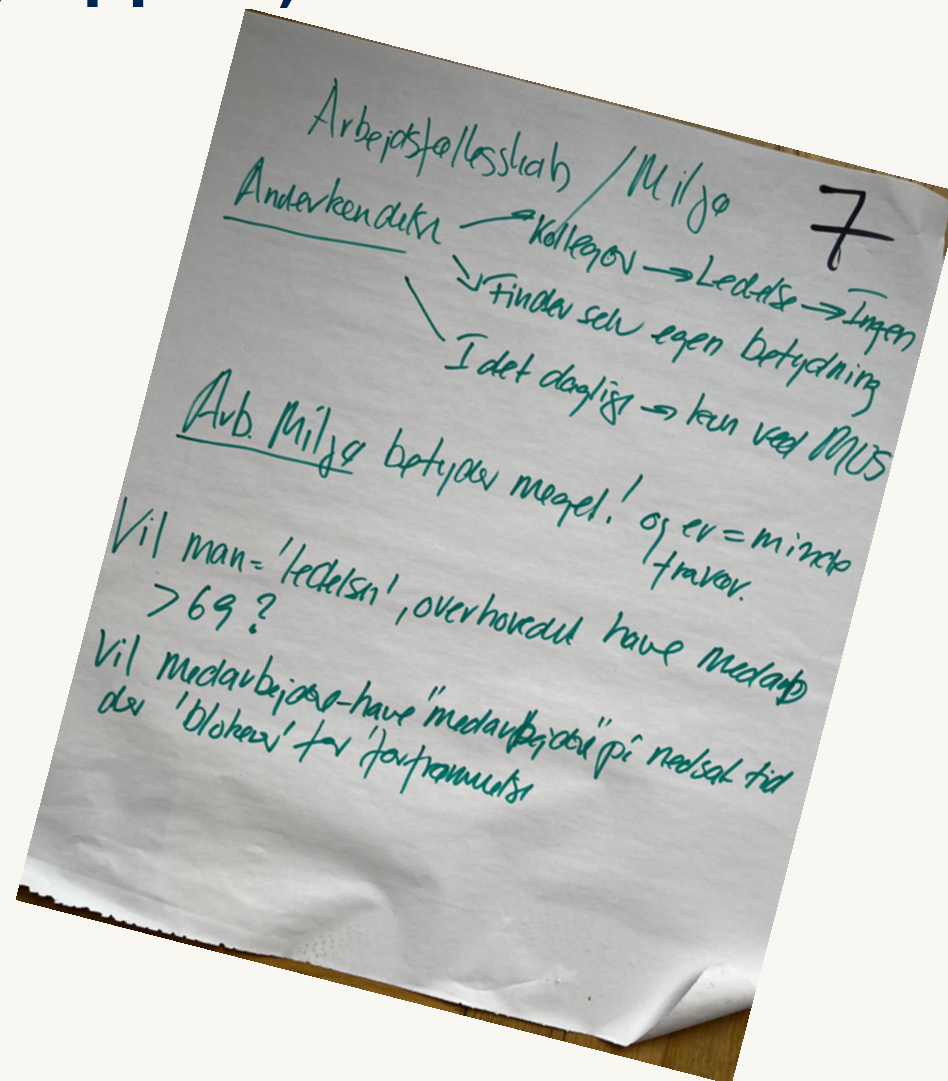
Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 6)

- Synlig ledelse og tilgængelighed
- Feedback
- Se hinanden
- Tydelig anerkendelse
- Gerne træt efter arbejde men ikke drænet
- Smil det smitter
- Medindflydelse og medinddragelse
- Tilbage melding fra ledelse (om de ting der er taget op)
- Samspil mellem generationer
- Tale sammen (til hinanden og ikke om hinanden)
- Respekt for alle arbejdsgrupper og den enkelte
- Åbenhed, ærlighed og tillid – både kollegaer og ledelse
- Fælles fodslag i ledelsen og klar kommunikation



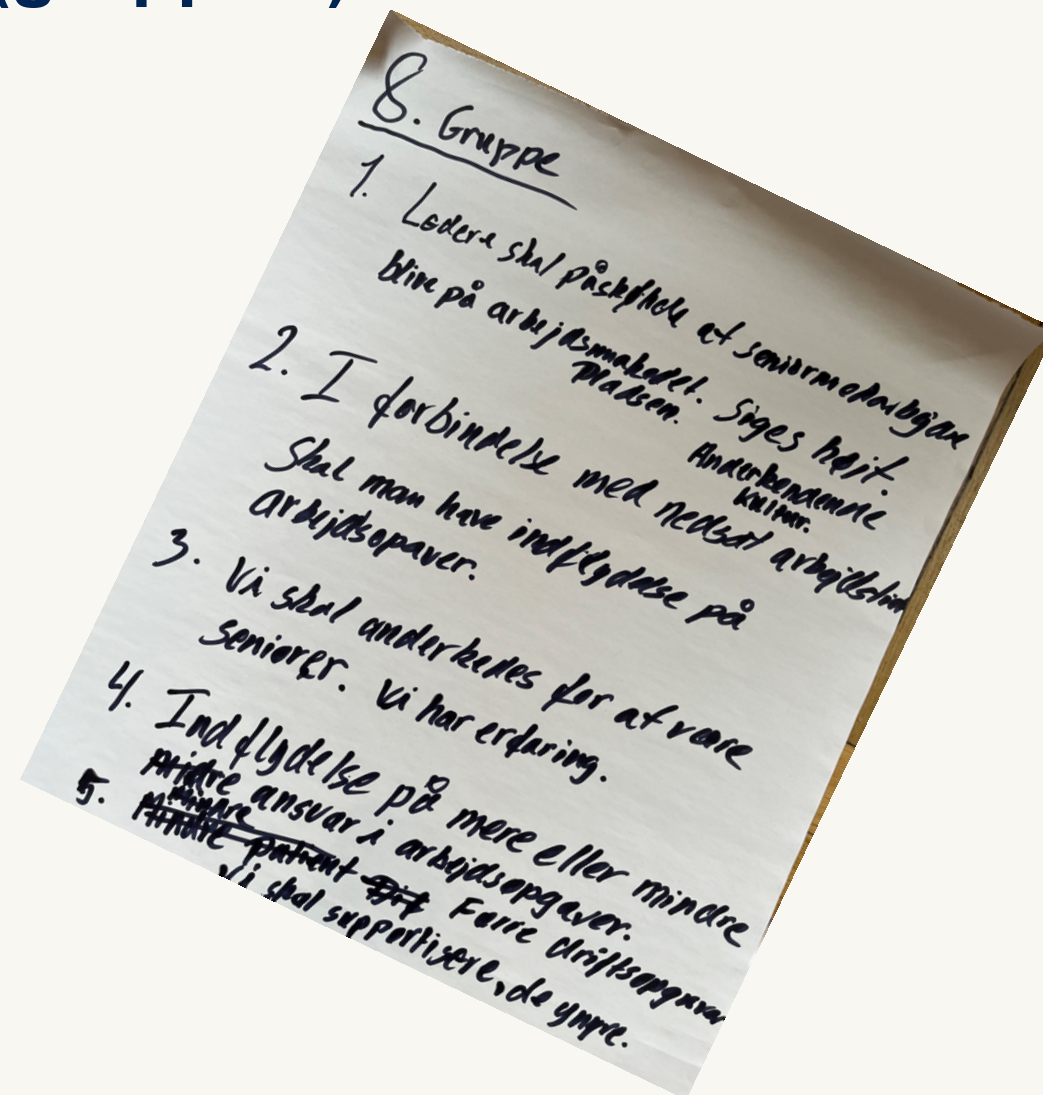
Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 7)

- Arbejdsfællesskab/miljø
- Anerkendelse af kollega -> ledelse -> ingen
- Anerkendelse -> finder selv egen betydning
- Anerkendelse -> i det daglige -> kun ved MUS
- Arbejdsmiljø betyder meget og er = mindre fravær
- Vil ledelsen overhovedet have medarbejdere over 69 år?
- Vil medarbejdere have medarbejdere på nedsat tid, der blokerer for forfremmelse?



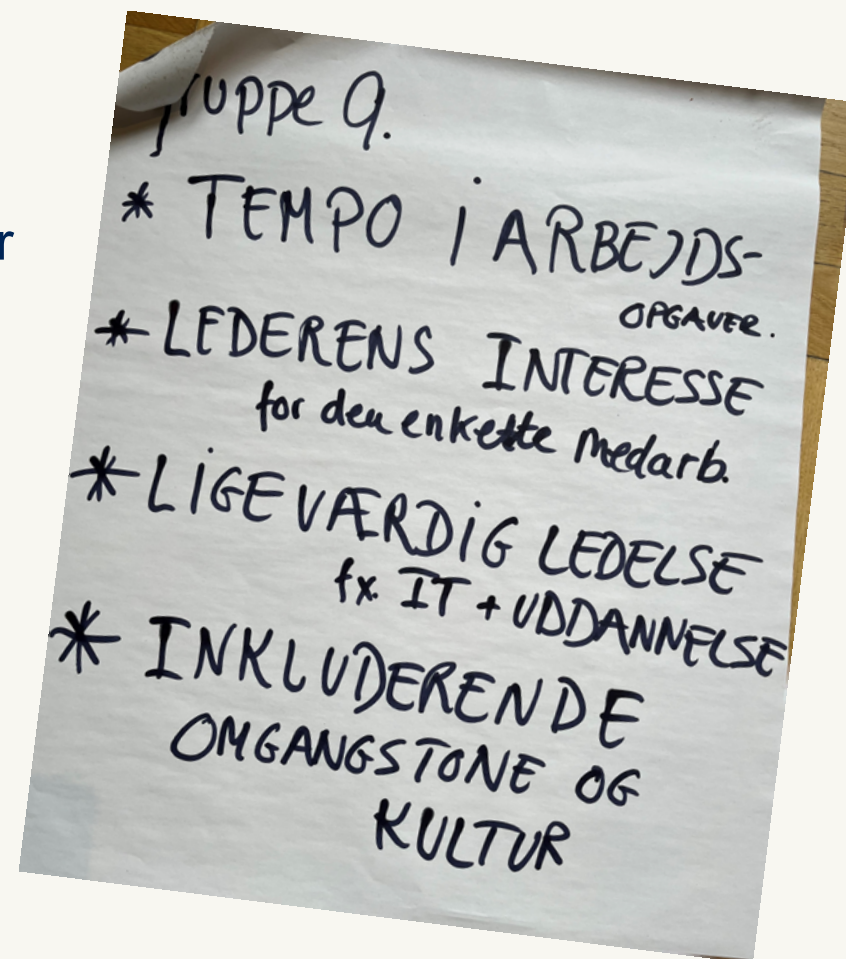
Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 8)

- Ledere skal påskønne, at seniormedarbejdere bliver på arbejdsmarkedet/pladsen. Det skal siges højt, og der skal være en anerkendende kultur
- Vi skal anerkendes for at være seniorer, da vi har erfaring
- I forbindelse med nedsat arbejdstid, skal seniorer have indflydelse på arbejdsopgaver
- Indflydelse på mere eller mindre ansvar i arbejdsopgaver. Færre driftsopgaver
- Vi skal supportere de yngre



Arbejdsfællesskabets betydning (gruppe 9)

- Tempo i arbejdsopgaver
- Lederens interesse for den enkelte medarbejder
- Ligeværdig ledelse f.eks. IT uddannelse
- Inkluderende omgangstone og kultur

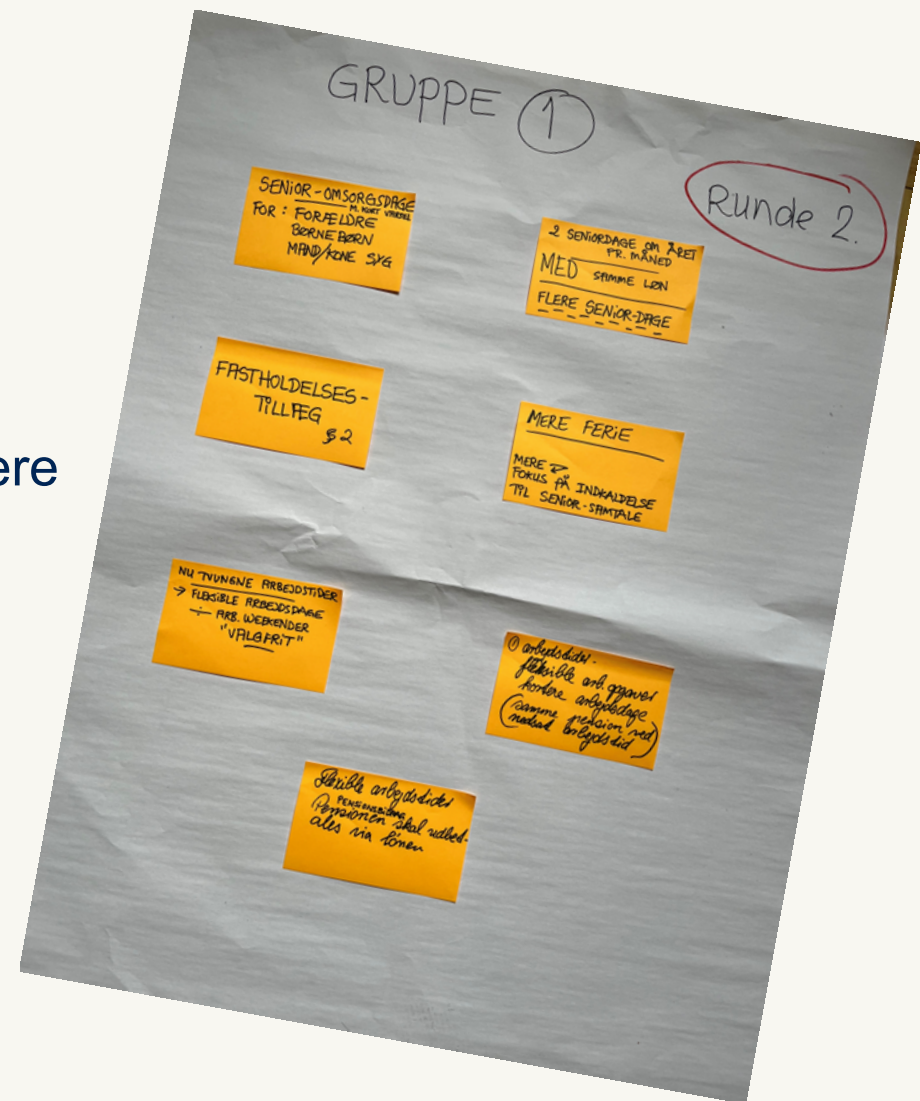


Fleksibilitet i arbejdstid



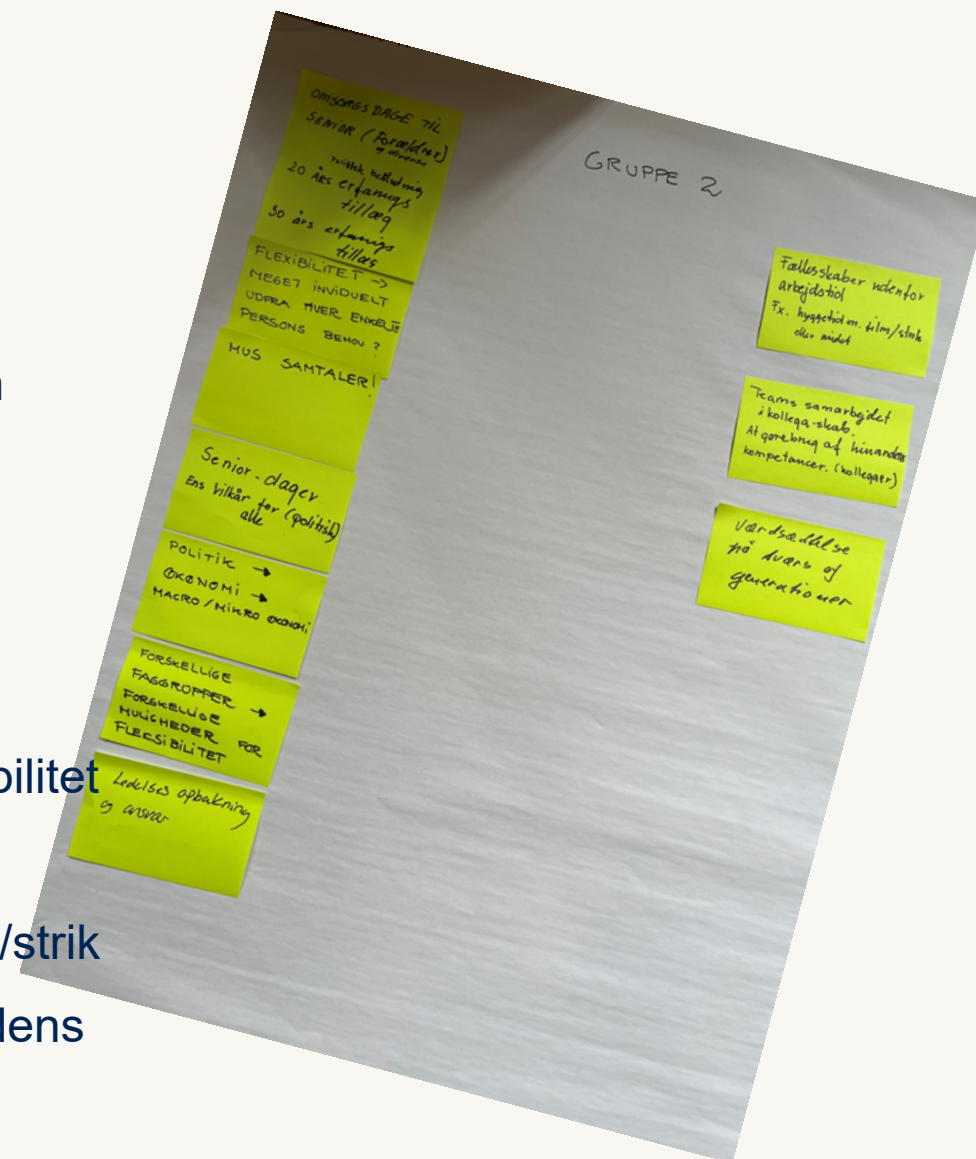
Fleksibelt i arbejdstid (gruppe 1)

- Senior-omsorgsdage med kort varsel. For forældre, børnebørn og mand/kone syg
- 2 seniordage om året (pr. måned) med samme løn. Flere seniordage
- Fastholdelsestillæg
- Mere ferie
- Mere fokus på indkaldelse til senior-samtale
- Mu tvungne arbejdstider -> fleksible arbejdsdage. Ikke arbejde i weekender. Skal være valgfrit.
- Arbejdstider: skal være fleksible opgaver, kortere arbejdsdage (samme pension med nedsat arbejdstid).
- Pensionsbidrag skal udbetales via lønnen



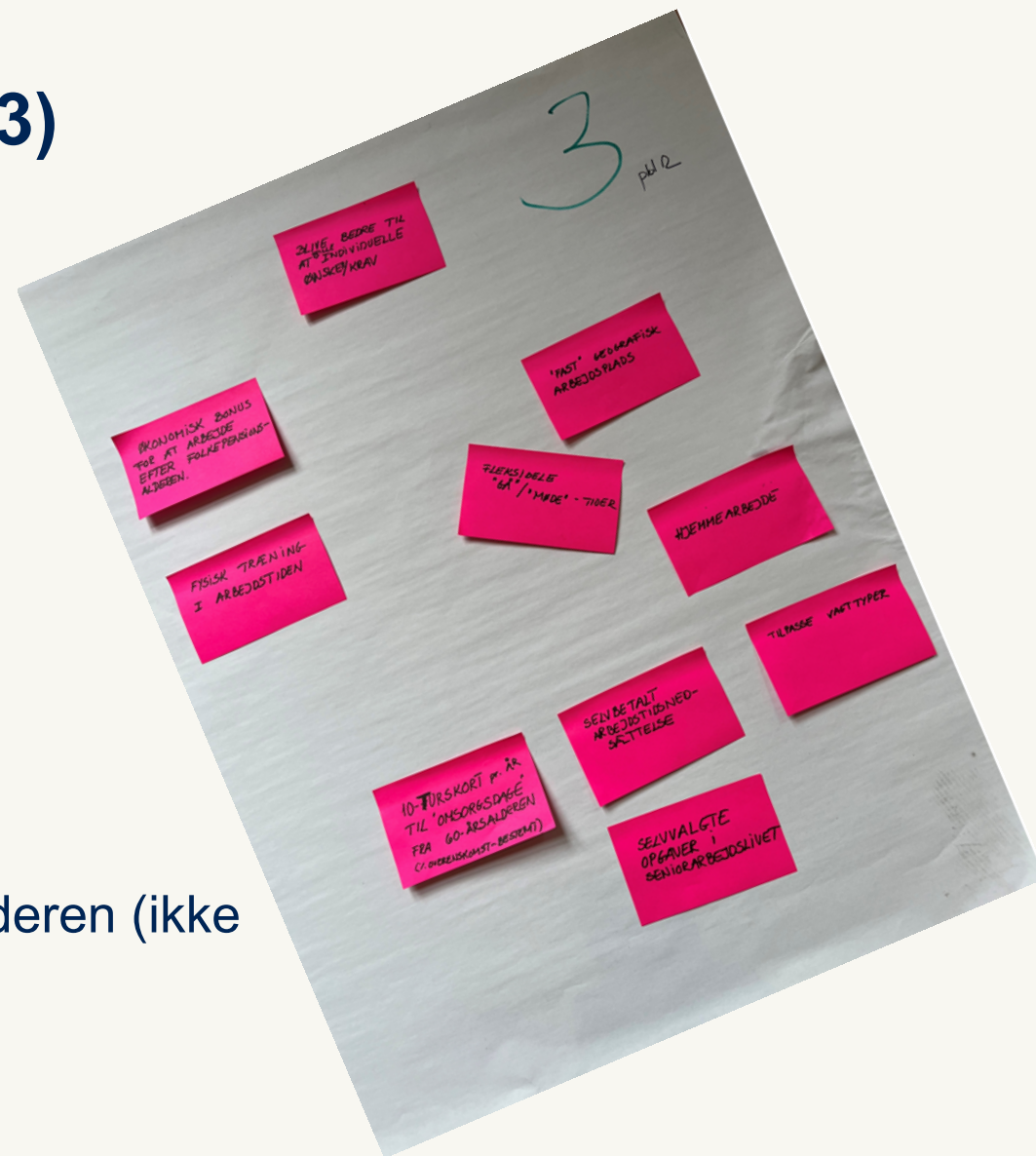
Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 2)

- Omsorgsdage til senior (forældre og diverse)
- Politisk beslutning: 20 og 30 års erfaringstillæg
- Fleksibilitet: meget individuelt ud fra hvert enkelte person behov
- MUS samtaler
- Seniordage: samme vilkår for alle (politisk)
- Politik/økonomi: mikro/makro økonomi
- Forskellige faggrupper = forskellige muligheder for fleksibilitet
- Ledelses opbakning og ansvar
- Fællesskaber udenfor arbejdstid f.eks. hyggetid med film/strik
- Teams samarbejdet i kollegaskab. At gøre brug af hinandens kompetencer
- Værdsættelse på tværs af generationer



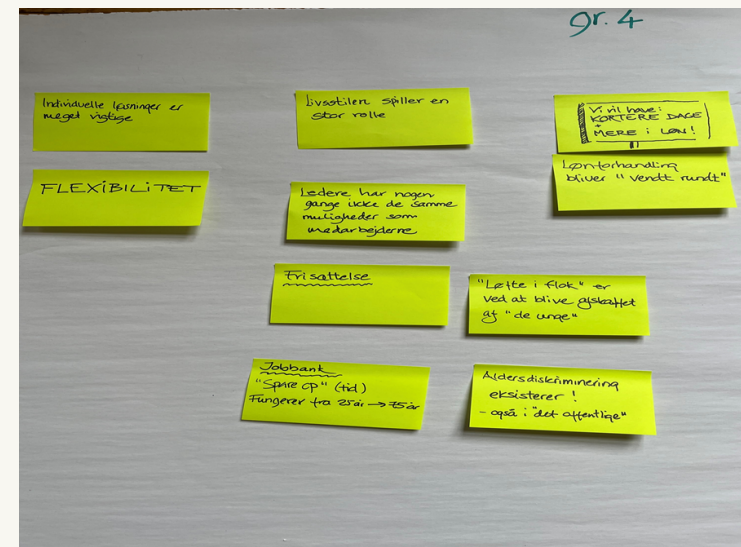
Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 3)

- Blive bedre til at stille individuelle ønsker/krav
- Økonomisk bonus for at arbejde efter folkepensionsalderen
- Fysisk træning i arbejdstiden
- Fast geografisk arbejdsplads
- Fleksible (gå/møde tider)
- Hjemmearbejde
- 10-turskort pr. år til omsorgsdage fra 60-årsalderen (ikke overenskomst-bestemt)
- Selvbetalt arbejdstidsnedsættelse
- Tilpasse vagttyper
- Selvvalgte opgaver i seniorarbejdslivet



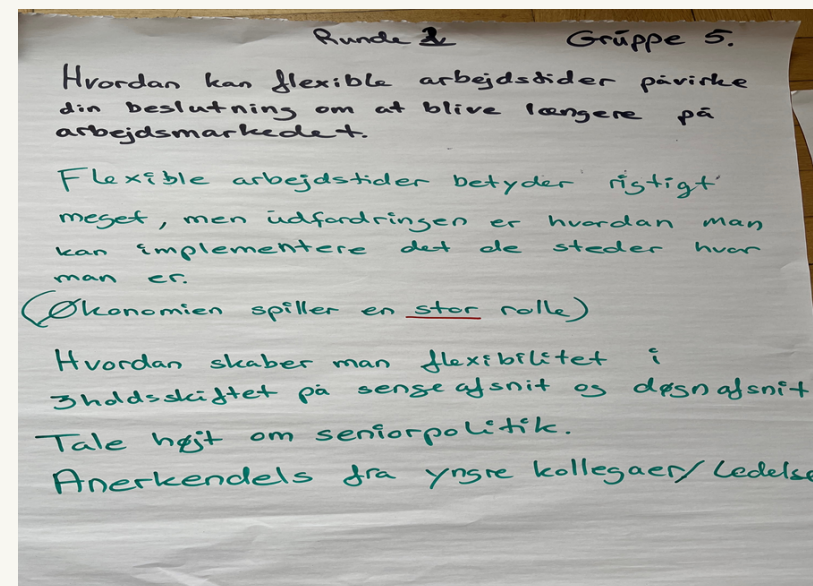
Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 4)

- Individuelle løsninger er meget vigtige
- Fleksibilitet
- Livsstilen spiller en stor rolle
- Ledere har nogen gange ikke de samme muligheder som medarbejderne
- Vi vil have kortere dage og mere i løn
- Lønforhandling bliver "vendt rundt"
- Frisættelse
- Jobbank "spare op" (tid) fungerer fra 25 år til 75 år.
- Løfte i flok er ved at blive afskaffet af de unge
- Aldersdiskriminering eksisterer – også i det offentlige



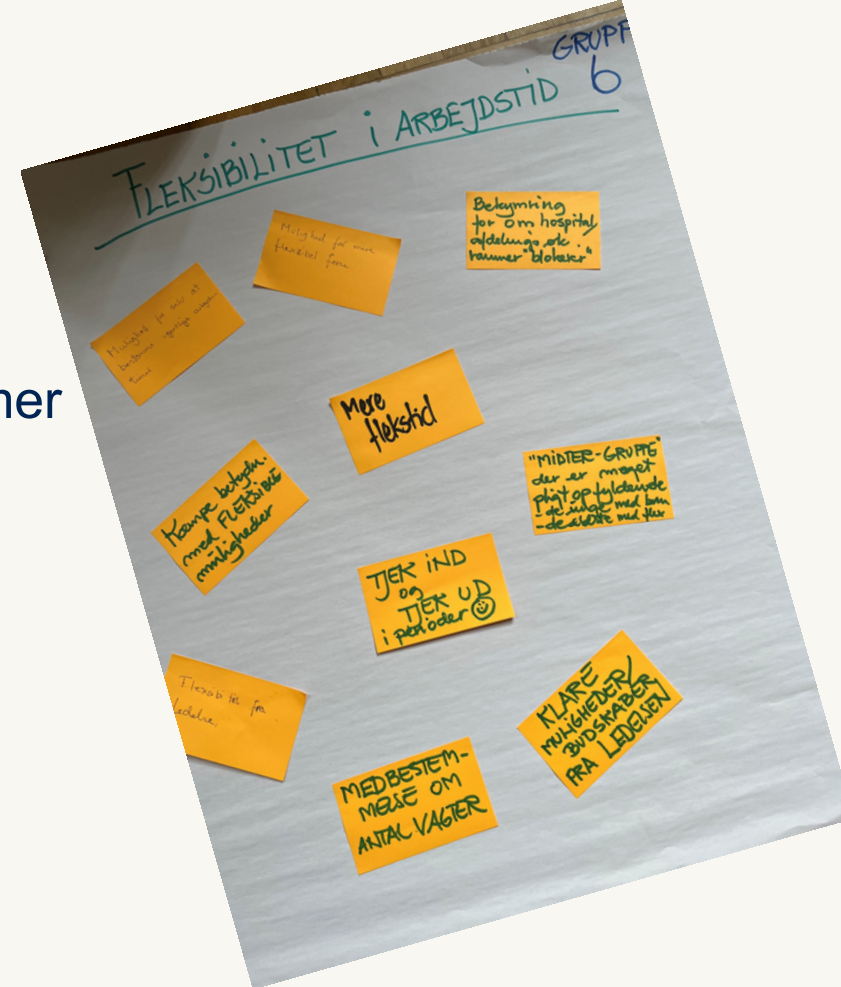
Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 5)

- Fleksible arbejdstider betyder rigtig meget, men udfordringen er, hvordan man kan implementere det de steder, hvor man er.
- Økonomien spiller en stor rolle
- Hvordan skaber man fleksibilitet i 3holdsskiftet på sengeafsnit og døgnafsnit?
- Tale højt om seniorpolitik
- Anerkendelse fra yngre kollegaer/ledelse



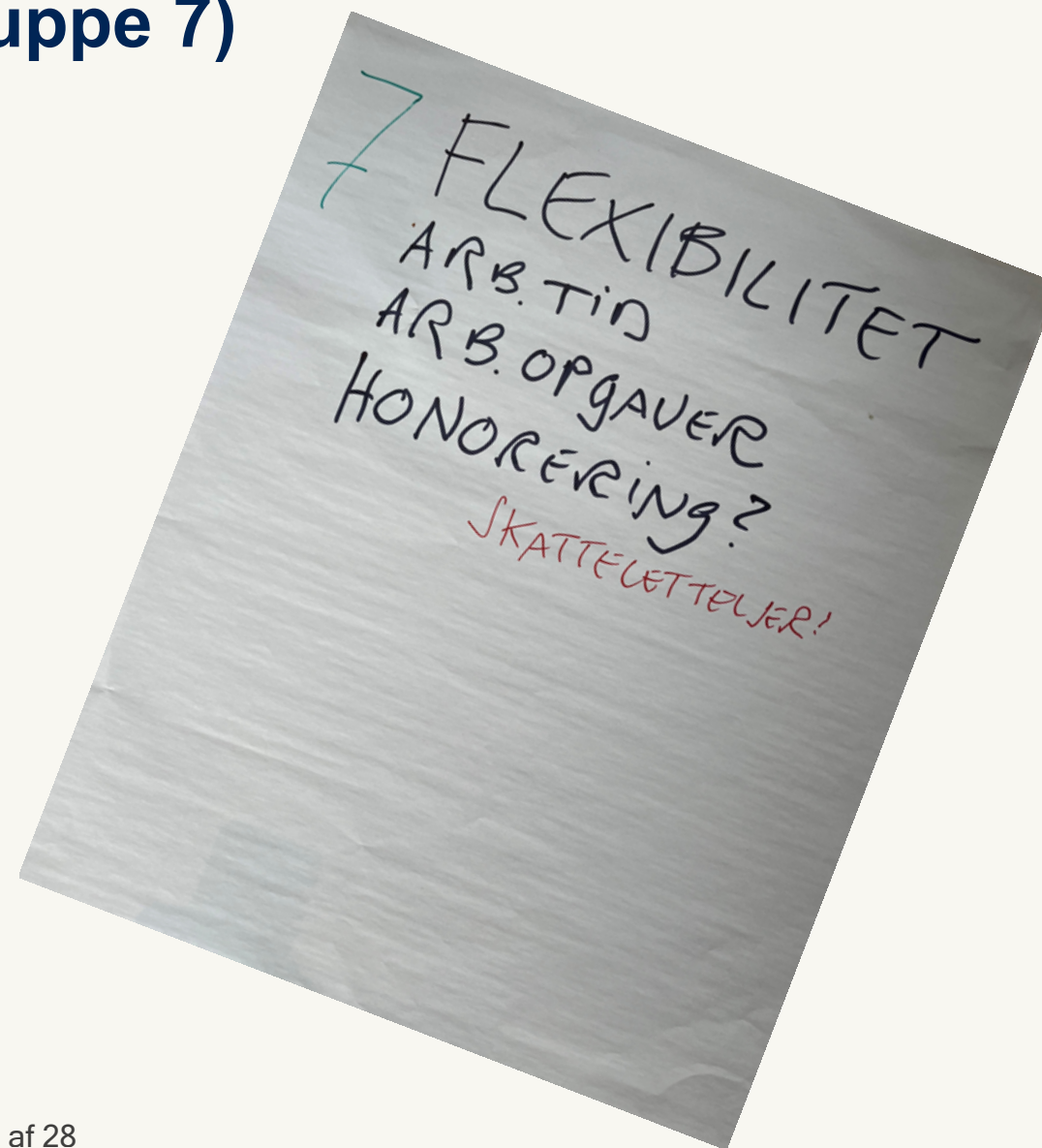
Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 6)

- Mulighed for selv at bestemme ugentlige arbejdstimer
- Mulighed for mere fleksibel ferie
- Bekymring for og om hospital/afdeling
- Mere flekstid
- Kæmpe betydning med fleksible muligheder
- Fleksibilitet fra ledelse
- Tjek ind og ud i perioder
- Midtergruppe der er meget pligtopfyldende – de unge med børn- de ældste med flex
- Medbestemmelse om antal vagter
- Klare muligheder/budskaber fra ledelsen



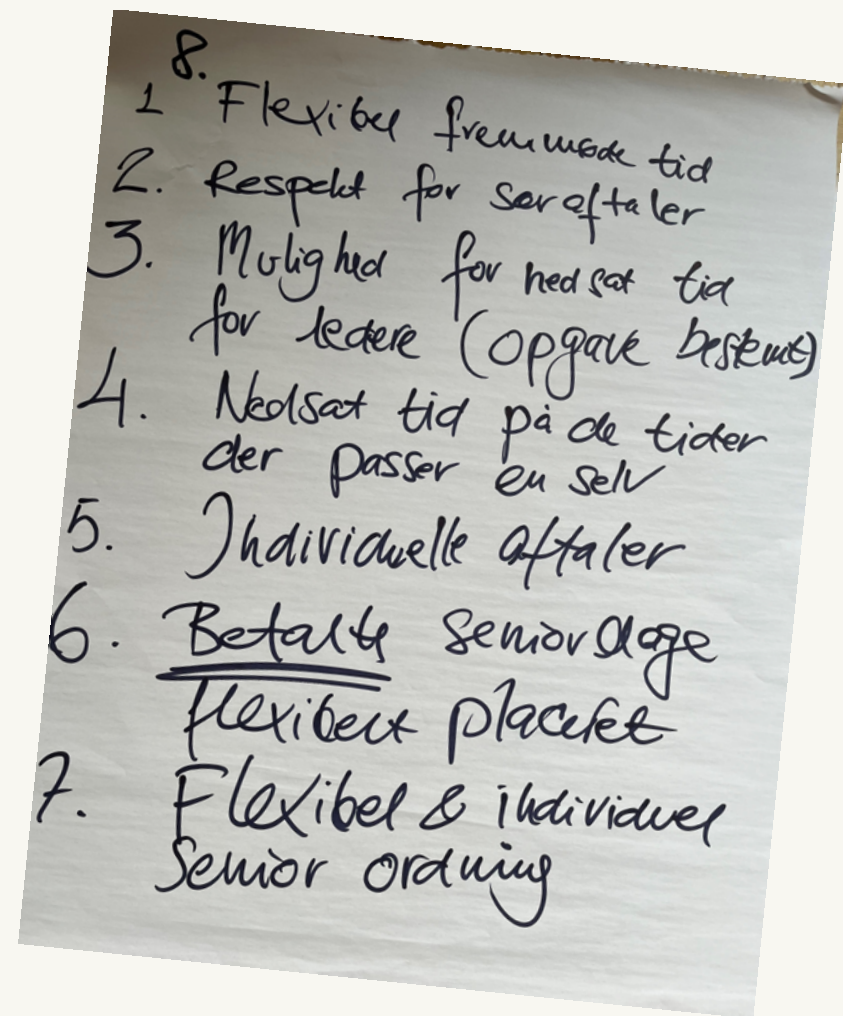
Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 7)

- Arbejdsopgaver
- Honorering
- Skattelettelse



Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 8)

- Fleksibel fremmøde tid
- Respekt for særaftaler
- Mulighed for nedsat tid for ledere (opgave bestemt)
- Nedsat tid på de tider der passer en selv
- Individuelle aftaler
- Betalte seniordage
- Fleksibelt placeret
- Fleksibel og individuel senior ordning

- 
1. Flexibel fremmøde tid
 2. Respekt for særaftaler
 3. Mulighed for nedsat tid for ledere (opgave bestemt)
 4. Nedsat tid på de tider der passer en selv
 5. Individuelle aftaler
 6. Betalte seniordage
flexibelt placeret
 7. Flexibel & individuel senior ordning

Fleksibilitet i arbejdstid (gruppe 9)

- Fleksibilitet går begge vegne
- Respekt ift. arbejdsopgaver
- Medbestemmelse af arbejdsopgaver, arbejdstid og ansvar
- Fysisk formåen

