

Har du talt med din senior?

Værktøjer til en seniorpraksis

- Seniorsamtale
- Seniorpolitik
- Senioraftale



Har du talt med din senior?
er udgivet af TIC Viborg amt i 2006
Foto: Jens Bach
Tekst: godtext.dk
Layout: JEPESEN-grafisk design
Tryk: Centraltrykkeriet Skive A/S
DVD: NovaMedia

Forsidefoto:
Produktionschef Mette Geisler
og medarbejder Mads Nielsen,
Dragsbæk Maltfabrik A/S i samtale.

Har du talt med din senior?

Der bliver snakket meget om "det grå guld", og om hvor værdifulde ældre medarbejdere er, men hvordan ser det ud i din virksomhed? Har du snakket med dine seniormedarbejdere i år? Ved du hvilke tanker, de gør sig om fremtiden? Hvornår vil de trække sig tilbage fra arbejdspladsen, og kan du gøre noget for at beholde dem længere? *Har du talt med din senior?* fortæller om initiativer, som en række små- og mellemstore virksomheder i Viborg amt har taget, og pjecen og dvd'en kommer med forslag til, hvad man kan gøre på din virksomhed.

'Har du talt med din senior?' er ikke en facitliste, men en kilde til inspiration, så det er nemmere at komme i gang med opgaven. *Har du talt med din senior?'* er blevet til på baggrund af et projekt, som TIC Viborg amt gennemførte i 2005 i samarbejde med DISCUS A/S og med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. 70 virksomheder og 250 seniorer har deltaget i projektets undersøgelse, og 10 mindre og mellemstore virksomheder har hver gennemført en seniorpraksis.

Læs mere på www.tic-erhvervsservice.dk

God fornøjelse!

*Annette T. Troelsen, konsulent,
og Erik Krarup, direktør.
TIC Viborg amt*

De første skridt

Når virksomheden vælger at tage seniorspørgsmålet op, er det vigtigt at undgå misforståelser og forkerte forventninger både hos seniorer og hos de yngre medarbejdere.

Meld klart ud:

- Formålet er at fastholde seniormedarbejderne så længe, det er til gavn for både medarbejder og virksomhed
- Det er ikke for at afvikle, men for at udvikle virksomheden
- Det er ikke en gavebod til seniormedarbejderne på bekostning af andre medarbejdere
- Krav og forventninger til seniormedarbejderne er en del af aftalen

En kortlægning af medarbejdernes alder og kompetencer kan være en god idé, fordi den kan give et overblik over virksomhedens fremtidige situation. Undersøg f. eks. medarbejdernes aldersfordeling og fremskriv den med f.eks. 5 og 10 år.

Hvor mange medarbejdere vil så – måske – trække sig tilbage på grund af alder? Hvor mange af disse er nøglemedarbejdere og hvilke ressourcer tilfører seniorerne virksomheden? Virksomheden kan også vælge at spørge seniormedarbejderne om deres planer for tilbagetrækning og om deres ønsker i den forbindelse.



Seniorsamtalen

Seniorsamtalen er et redskab til personlig afklaring og fælles planlægning af fremtiden. Den kan med fordel integreres i medarbejderudviklingssamtalen fra et fastlagt alderstrin.

Formålet er, at seniormedarbejderen sammen med nærmeste leder finder frem til, hvordan hans/hendes viden og erfaringer anvendes og udvikles bedst muligt til gavn for både medarbejderen selv og virksomheden.

Virksomheden kan udvikle et standardskema, som oplister de emner, der vil blive berørt under seniorsamtalen. Det er vigtigt, at medarbejderne på forhånd ved, hvilke emner der vil blive taget op, så de har mulighed for at forberede sig.

Husk at

- udlevere skemaet til medarbejderne 1 – 2 uger før samtalen, så medarbejderne har tid til at forberede sig.
- inden samtalerne er det vigtigt at informere seniorerne om, at samtalen ikke er en afviklingssamtale, men et redskab til fælles planlægning af fremtiden for medarbejder og leder. På den måde undgår man, at der opstår frygt for skjulte dagsordener og fyringsrunder.
- mange medarbejdere ønsker at fortsætte til deres 62 års fødselsdag eller længere.
Derfor vil det sandsynligvis først være aktuelt at drøfte tilbagetrækning, når medarbejderne er i slutningen af 50'erne.
- anbefal altid medarbejderen at rådføre sig med sin a-kasse og fagforening, inden han indgår en aftale om nedsat tid.
Nedgang i tid kan have konsekvenser i forhold til dagpengereget ved senere ledighed og pensionsindbetaling.
- notere aftaler for det kommende år.

Se eksempler på samtalskemaer bagest i pjecen eller www.tic-erhvervsservice.dk

Alder er ikke et minus

” Min holdning til ansættelse har altid været, at alderen ikke er det primære. Hvis en ansøger har de kvalifikationer, vi forventer indfriet, ansætter vi ham gerne, også selvom han er fyldt 50 år. At en del yngre medarbejdere gerne vil prøve nye muligheder af, er til at forudse, mens der falder mere ro over den modne medarbejder, som derfor ofte bliver i firmaet.

De fleste af vore seniormedarbejdere ønsker at blive i firmaet længst muligt, og vi beholder dem gerne. Derfor er det vores politik om nødvendigt at ændre deres dagligdag, hvis der opstår fysiske problemer i form af ryggener eller lignende. Nedsat arbejdstid kan også være en mulighed.

I forbindelse med seniorprojektet fik vi udvidet vort spørgeskema til medarbejdersamtale og udarbejdet et skema med spørgsmål, som specielt henvender sig til seniormedarbejderen. Disse spørgsmål bruges første gang, når medarbejderen er fyldt 58 år. På dette tidspunkt overvejer de fleste deres fremtid på arbejdspladsen. Hvor længe kan jeg blive, og hvilke hensyn kan jeg forvente? Samtaleskemaet gør, at medarbejderen kan forberede sig på samtalen, og mange giver udtryk for, at det er en hjælp til at få begyndt planlægningen af de sidste arbejdsår på en positiv måde.

Jeg har tidligere oplevet, at medarbejdere bliver længe på arbejdspladsen. Både fordi de trives med arbejdet, og fordi de nyder fællesskabet med kollegerne. Men medarbejdersamtalerne gør, at vi nu i fællesskab kan drøfte og planlægge den enkeltes fremtid. I forbindelse med seniorprojektet fik vi gennemdrøftet og sat ord på firmaets seniorpolitik til glæde for såvel firma som medarbejdere.

Jeg er selv senior(medarbejder) og stadig aktiv på gulvet og som sådan også omfattet af firmaets seniorpolitik.

Administrerende direktør Erling Worm, 63 år.



Worms Smede- & Maskinværksted ApS i Nykøbing Mors blev stiftet i 1971. Virksomheden fremstiller egne produkter og underleverandørarbejde inden for jern- og metalbranchen, desuden har den et veletableret reparationsværksted. Virksomheden har mere end 30 års erfaring inden for jern- og metalbranchen. Ud af 30 medarbejdere er 11 over 50 år.



FOTO: Niels Peter Buch (til venstre) og Erling Worm i samtale over arbejdet.

Seniorpolitik

En seniorpolitik kan beskrives som en del af den generelle personalepolitik. Den synliggør over for medarbejderne, at der dels er mulighed for at indgå individuelle senioraftaler, og dels at man ønsker at fastholde medarbejderne.

Der er tale om en bredt formuleret politik, som udtrykker virksomhedens hensigter på området og muligheden for at drøfte gradvis tilbagetrækning for den enkelte senior. Der er ikke tale om løfter om nedsat tid eller andre arbejdsopgaver til samtlige medarbejdere, der har nået en bestemt alder.

Eksempler

Med i håndbog

Virksomheden har valgt at beskrive rutinerne ved personalesamtaler i en håndbog, som uddeles til alle medarbejdere, og som også omfatter mødetider, påklædning, alkohol- og rygepolitik med videre.

Om personalesamtaler står der:

'Vi vil gerne sikre, at vore medarbejdere ønsker at blive hos os så længe, det er til gavn for både virksomheden og medarbejderen. Derfor holder vi personalesamtaler hvert år i august med alle medarbejdere. Formålet er, at medarbejder og ledelse får mulighed for at drøfte, hvad der går godt, og hvad vi kan gøre bedre fremover.

Hvis du ønsker det, kan vi tage en snak om dine eventuelle planer for efterløn eller pension, når du er 58 år. Det er ikke en afviklingssamtale, men en udviklingssamtale, så vi sammen - og bedst muligt - kan planlægge tiden frem til din tilbagetrækning. Skemaet, der bruges som rettesnor ved personalesamtalerne, udleveres 1-2 uger før samtalen.'

Med i personalepolitikken

Virksomheden har beskrevet seniorpraksis som en del af den generelle personalepolitik, der er under udvikling som et led i beskrivelsen af virksomhedens organisation, kvalitetskrav med videre. Denne proces er sat i gang, fordi virksomheden har været og er i udvikling og har produktion på flere adresser.

Personalepolitikken går ud på at

- Medarbejderne har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS) med deres leder. Her er der muligheder for at drøfte uddannelse og udviklingsmuligheder, som er relevante for medarbejderen og virksomheden.

Der udarbejdes efter behov en plan for næste års uddannelse, eventuelt jobskifte eller andre relevante aftaler.

- Medarbejderens løn fastsættes og reguleres i henhold til den årlige overenskomst for såvel timelønnede som funktionærer.

- Virksomheden ønsker at imødekomme eventuelle ønsker fra (fastansatte) medarbejdere om nedsat arbejdstid i en periode eller permanent, hvis der er særlige grunde hertil, og hvis det er økonomisk og praktisk forsvarligt for virksomheden. Nedsat arbejdstid vil som udgangspunkt betyde en tilsvarende nedsættelse i løn. Virksomheden har ingen kriterier for aldersbetinget afgang. Virksomheden vil dog være åben over for at drøfte den enkelte seniormedarbejders ønsker og behov for job, indhold, arbejdstid, samt tidspunkt og form for ophør i henhold til ovenstående punkt.
- Virksomheden ønsker at fastholde erfarne og kompetente medarbejdere, så længe det er til gavn for både medarbejdere og virksomheden og at sikre ældre medarbejdere et godt overgangsforløb fra arbejde til pension. Ledelsen har behov for at kende de enkelte medarbejders planer og ønsker for fremtiden. Derfor har virksomheden valgt at tage spørgsmålet om en eventuel tilbagetrækning op ved medarbejdersamtalen i det år, hvor medarbejderen fylder 59 år eventuelt før, hvis medarbejderen selv ønsker det.
- Det er virksomhedens overordnede holdning, at medarbejdernes kompetencer – uanset alder og stilling – løbende skal vedligeholdes og videreudvikles. Det er et personligt ansvar for den enkelte medarbejder at bevare fleksibiliteten og omstillingsparathed, samt bevare viljen til livslang læring på arbejdspladsen.

Seniorkursus

Deltagelse i et seniorkursus hjælper den enkelte seniormedarbejder til at få et større overblik og blive bedre i stand til at håndtere beslutninger omkring arbejdslivet og tilværelsen efter tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

På kurset vejledes deltagerne i, hvilke økonomiske og juridiske forhold der skal afklares, inden man indgår en aftale med arbejdsgiveren om nedsat tid, delpension og lignende.

Da disse forhold er forskellige fra person til person, kræver det at den enkelte senior selv undersøger og overvejer sine midler og muligheder, før der indgås aftaler.

Virksomheden kan gøre brug af åbne seniorkurser, som udbydes af flere pensionselskaber, banker eller private konsulenter, eller man kan udvikle et eget kursustilbud i samarbejde med andre virksomheder.



Det er en **styrke** at have ældre medarbejdere

” Vi har aldrig været med på noderne og satset på unge eller yngre medarbejdere. Vi har tværtimod gerne villet have de ældre til at blive i stedet for at gå på efterløn. Det er en styrke at have ældre medarbejdere, fordi de repræsenterer stor erfaring, og mange gange er mere stabile end yngre. Vi har i alt fald kunnet konstatere, at gruppen af ældre medarbejdere er den, der har de færreste sygedage.

Det er en myte, når man i medierne og i erhvervskredse snakker om, at seniorer er langsomme og svære at få til at tænke nyt. Det kan være, at en ældre medarbejder har svært ved at stå på stiger og derfor ikke har det så godt med at blive i et montørjob, men så er det ikke et problem at finde noget andet arbejde.

- Medarbejderne har taget positivt imod vores seniorpolitik, og vi har været glade for, at nogle har markeret, at de gerne vil blive længere end til de 60 – 62 år. På den måde ser det ud til at vi kan fortsætte traditionen, at man generelt bliver længe i jobbet.

For at samle op på de forskellige politikker, som udgør Vium Smede- & Maskinværkstedes samlede personalepolitik, har virksomheden ansat en medarbejder, der selv hører til gruppen af seniorer. Han er 60 år og har et langt arbejdslivs erfaringer i bagagen.

Direktør Thorkild Munk



Vium Smede- & Maskinværksted A/S,

Vium ved Kjellerup, kan føre sin historie tilbage til 1884, hvor virksomheden blev grundlagt af landsbyens bønder, som ansatte deres egen smed. I 1965 begyndte produktionen af specialmaskiner, som i dag er et af virksomhedens hovedprodukter.

Virksomheden har 60 medarbejdere, hvoraf 17 er over 50 år. Vium Smede- & Maskinværksted A/S har indarbejdet seniorpolitikken i virksomhedens personalepolitik. Resultatet er, at der er taget højde for seniorernes behov, men uden at der er sat specielt fokus på dem.

Senioraftale

En senioraftale omfatter de beslutninger, som seniormedarbejderen og hans eller hendes nærmeste leder indgår. Aftalen indgås typisk i forbindelse med en seniorsamtale og/eller efter deltagelse i et seniorkursus.

Når arbejdsgiver og medarbejder kan blive enige om en aftale, kan det tilføjes i den oprindelige ansættelseskontrakt, eller udformes som en ny ansættelseskontrakt, eventuelt i form af en standardaftale. Sørg altid for at inddrage medarbejderens a-kasse, inden senioraftalen underskrives. Hvis aftalen omfatter arbejdstidsreguleringer, kan disse få stor indflydelse på medarbejderens privatøkonomi. Se eksempler på senioraftaler på den vedhæftede dvd.

Indgåelse af aftaler med seniormedarbejderne

Nogle seniormedarbejdere ønsker en aftale om nedsat tid eller fritagelse for tunge arbejdsopgaver, hvis de skal blive på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn. En aftale, hvor deres ønsker imødekommes kan medvirke til, at de fastholdes på arbejdspladsen, som dermed kan have gavn af deres kompetencer i længere tid, eller så man kan nå at overføre kompetencerne til andre medarbejdere.

Idékatalog til senioraftale

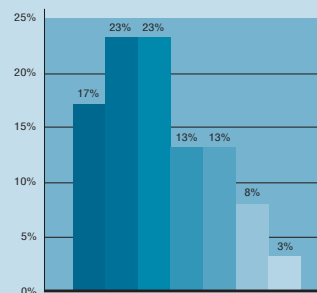
Nedenfor kan du se en række ideer til, hvad ledelsen kan tilbyde seniormedarbejdere, der ønsker at trappe ned og få en gradvis overgang til tilværelsen som pensionist.

Justering af arbejdstid

Det har vist sig, at det for mange medarbejdere kan være både fysisk og belastende med en brat overgang fra fuldtidsarbejdende til fuldtidspensionist. En mere glidende overgang vil give seniormedarbejderen bedre mulighed for at tilrettelægge sin tid som pensionist. For virksomheden kan det være en fordel at få tid til at overføre seniormedarbejderens kompetencer til kolleger og/eller finde en passende afløser til jobbet.

Hvis du ikke vil gå på efterløn, vil du så foretrække at:

- Fortsætte på normale vilkår
- Få min arbejdstid nedsat eller mere fleksibel arbejdstid
- Få justeret ansvarsområder - job på et andet niveau med mere/mindre ansvar
- Få justeret arbejdsområder -nyt jobindhold, fritagelse for særligt belastende opgaver
- Få justeret mit ansættelsesforhold, fx på åremål eller suppleret med delefterløn eller pension
- Få tilbudt efteruddannelse
- Andet



(Kilde: TIC Viborg amts seniorprojekt)

Justeringen kan ske ved

- Mulighed for at gå på deltid, så løn og arbejdstid følges ad. Pensionsindbetaling fra arbejdsgiveren kan forblive uændret.
 - Gradvis nedgang i tid, f.eks. til 35 timer i et halvt år, hvorefter man drøfter en yderligere nedsættelse.
- Ansvarsområde kan gradvist gå tilsvarende ned.

Nedsættelsen af arbejdstid kan ske ved

- en eller flere ugentlige eller månedlige fridage
- forlænget ferie betalt af medarbejderen selv
- møde en time senere eller få en time tidligere fri end normalt.

Justering af arbejdsopgaver

- Fritagelse for de mest fysisk og psykisk belastende opgaver, hvis det er muligt uden at overbelaste de øvrige medarbejdere.
- Find i samarbejde med medarbejderen andre arbejdsopgaver, hvor medarbejderen stadig kan udnytte erfaringer og kompetencer.

Justering af ansættelsesform

- Mulighed for et delejob, hvor to medarbejdere deler en fuldtidsstilling.
- Tidsbegrænset ansættelse, evt. kombineret med en gradvis nedgang i tid. Leder og medarbejder aftaler hvert år, hvor længe ansættelsesforholdet skal fortsætte fx 1/2, 1 eller 2 år ud i fremtiden.
- Vikararbejde – aftaler med seniorer, der har trukket sig tilbage, om at de kan tilkaldes til vikararbejde eller som forstærkning i perioder ved spidsbelastning.

Efterløn

- Flexibel efterløn – medarbejdere, der er fyldt 60 år, kan søge om fleksibel efterløn eller del-pension og derved opnå mulighed for gradvis tilbagetrækning og mulighed for at gå ned i tid uden også at skulle gå ned i løn. Reglerne på området er dog komplekse og afhænger i vidt omfang af individuelle forhold. Medarbejderen bør derfor altid søge rådgivning hos a-kasse eller fagforening, inden der træffes aftaler, der vedrører efterløn eller delpension.
- Medarbejdere, som er gået på efterløn, kan fortsætte med at arbejde nogle timer på virksomheden.

Alle kan have brug for at forholde sig til, hvad de vil med fremtiden

"Vi har haft MUS - medarbejderudviklingssamtaler - i tre, fire år, men de har handlet om jobfunktion og samarbejde. Der er ikke blevet snakket om seniorer. Det bliver der nu og ikke kun blandt seniorerne. Alle kan have brug for at forholde sig til, hvad de vil med fremtiden på arbejdspladsen. Selvom man er ung, kan man jo godt tænke på orlov eller på at gå på efterløn.

Vi stod for at skulle forny samtalerne og de skemaer, der blev brugt til dem. Derfor var det belejligt at få hjælp til opgaven. Vi er en lille virksomhed, og det kan knibe med at få tid til at gøre sig de nødvendige overvejelser og føre dem ud i livet.

De nye spørgsmål til medarbejdersamtaler passer til virksomheden, og det er vigtigt. Vi har en del medarbejdere, der ikke er så interesseret i en masse tekst, derfor får de nogle få og konkrete ting at tage stilling til. De skal så bare krydse ja eller nej.

Alle medarbejdere har været igennem en af de nye medarbejderudviklingssamtaler, og det er gået godt. Men samtalerne har også været forberedt godt. Alle mellemledere har på forhånd lært, hvordan de nye skemaer kan bruges, og de har selv været igennem en samtale, før de gik i gang med deres folk.

Vi har en åben dialog, men det er alligevel vigtigt at holde MUS, også selvom medarbejderne synes, de har mange andre muligheder for at snakke. Man kan sidde over en kop kaffe og have sin chef for sig selv, og kan få snakket om alt muligt.

Mette Geisler, produktionschef på Dragsbæk Maltfabrik.

Virksomheden Dragsbæk Maltfabrik A/S i Thisted blev grundlagt i 1873 og har siden været ejet af den samme familie i seks generationer. Virksomheden fremstiller malt af Pilsen- og München-typerne og eksporterer til en lang række lande over hele jorden. Den årlige produktion er 110.000 tons malt. Maltfabrikken har 35 medarbejdere, hvoraf syv er over 50 år. Virksomheden har udviklet et skema til medarbejdersamtaler for alle ansatte. Der er lagt vægt på, at skemaet ikke må give indtryk af, at der er udsigt til en gavebod for de ældre medarbejdere, og at skemaet ikke skaber utryghed og frygt for skjulte dagsordener.



FOTO: Mads Nielsen tjekker produktionen af malt.

På denne virksomhed ønsker man, at seniorsamtalerne indarbejdes som et tillæg til den generelle medarbejdersamtale. Medarbejderne bliver informeret om samtalen i virksomhedens personalehåndbog og får desuden skemaet udleveret før samtalen.

Samtaleskema A

Personalesamtale Medarbejder: _____ Samtaledato _____ Kl.: _____ Medarbejdernr: _____

1: Er du tilfreds med din arbejdsplads og dit arbejde? _____

2: Er der noget, du mener, vi kan gøre bedre? _____

3: Er der noget fagligt, du har vanskeligheder med, som evt. kunne afhjælpes med et kursus? _____

4: Har du nogle evner og erfaringer, som du ikke får brugt i dit daglige arbejde? _____

5: Er der noget, der dagligt irriterer dig? _____

6: Hvordan føler du, samarbejdet fungerer mellem dig og dine arbejdskolleger / ledelse? _____

7: Har du specielle ønsker for din fremtid i firmaet (1 – 3 år frem i tiden)? _____

Øvrige bemærkninger: _____

Tillægsspørgsmål til personalesamtale med ældre medarbejdere

1. Har du gjort dig overvejelser om, hvornår du ønsker at gå på pension eller efterløn? _____

2. Vil du være interesseret i fortsat at arbejde nogle timer i virksomheden, hvis du går på efterløn? _____

3. Hvordan er dit helbred set i forhold til de krav, arbejdet stiller? _____

4. Har du evt. brug for at gå ned i tid eller få andre/færre arbejdsopgaver for at fortsætte med at arbejde? _____

På denne virksomhed er der udviklet et tillæg til skemaet, som bliver anvendt til den generelle medarbejdersamtale. Det oprindelige skema handler mest om lønforhold.

Samtaleskema B

Tillæg til medarbejdersamtale for seniorer (58+)

1. Ønsker du at fortsætte med at arbejde på dine nuværende vilkår, eller har du overvejet at gå på efterløn eller pension? _____

2. Hvis du overvejer at gå på efterløn eller pension, har du så overvejet hvornår? _____

3. Hvis du overvejer at gå på efterløn eller pension, vil du så være interesseret i fortsat at arbejde nogle timer i virksomheden? _____

4. Er du interesseret i at få justeret din arbejdstid? _____

5. Er du interesseret i at få andre arbejdsopgaver eller ansvarsområder? _____

6. Er der noget du har behov for at blive oplært / efteruddannet i? _____

7. Har du evt. behov for rådgivning eller afklaring af forhold omkring din pension og efterløn? _____

På denne virksomhed bliver det samme samtalskema benyttet til alle medarbejdere, og det bliver udleveret sammen med en beskrivelse af formålet med samtalen samt et skema til notering af aftaler indgået under samtalen.

Samtalskema C

		Dårligt	Medarbejder Middel	Godt	Noter
1. Arbejdsforhold	Hvordan er det gået siden vor sidste samtale?				
	Hvordan vurderer du mængden af de stillede arbejdsopgaver?				
	Hvordan udfører du dine arbejdsopgaver?				
	Hvordan er du instrueret i dine opgaver?				
	Hvordan føler du, at du magter dine opgaver?				
	Hvordan udnyttes din faglige viden og erfaringer?				
	Hvordan er effektiviteten i afdelingen/gruppen?				
	Hvordan fungerer arbejdsfordelingen i din gruppe/afdeling?				
	Hvordan er dit helbred i forhold til de krav jobbet stiller?				
2. Trivsel og samarbejde	Hvordan trives du på dit arbejde?				
	I hvor høj grad føler du dig engageret i jobbet?				
	Hvordan går det med at tage ansvar for eget arbejde?				
	Hvordan går det med at tage ansvar for virksomheden som helhed?				
	Hvordan er du til at overholde aftaler?				
	Hvordan er du til at informere dine kolleger?				
	Hvordan er det med ros og ris?				
	Hvordan vurderer du samarbejdet med dine nærmeste kolleger?				
	Hvordan vurderer du samarbejdet med din nærmeste leder?				
	Hvad mener din leder om din indsats?				
Hvordan er din sygeprocent / dit sygefravær?					
3. Uddannelse udvikling	Hvordan udvikler du dig i jobbet?				
	Hvordan har du udnyttet mulighederne for at lære nyt i jobbet?				
	Hvordan er din indstilling til intern uddannelse?				
	Hvordan uddanner og opkvalificerer DM sine medarbejdere?				
	Hvordan vil du kunne træne/uddanne dine kolleger?				

En seniorpolitik gør et godt indtryk

"En seniorpolitik er ikke kun beregnet for seniorer. Det giver et rigtig godt indtryk også på nye medarbejdere, når vi kan vise dem, at vi har en personalepolitik, hvor der foruden de praktiske ting og en beskrivelse af vores værdier står, hvad vi kan tilbyde ældre medarbejdere på andre områder.

Vi havde før en personalehåndbog, der hovedsageligt handlede om praktiske ting. Da vi så ønskede at formulere en arbejdsmiljøpolitik, fandt vi ud af, at det også var en god idé at tage seniorområdet med. Nu har vi fået en sammenhængende politik ud af det. Det er vi glade for.

Hos os er der mange nøglemedarbejdere. Alene af den grund er det vigtigt at vide, hvordan seniorerne ser på fremtiden. Heldigvis er der ingen af vore ældre medarbejdere, der ønsker at stoppe, så snart muligheden byder sig.

Processen har både fået virksomheden og seniorerne til at sætte fokus på området. Det gør det nemmere at være på forkant med udviklingen. Begge parter er bedre forberedt til at snakke om fremtiden og finde de rette løsninger.

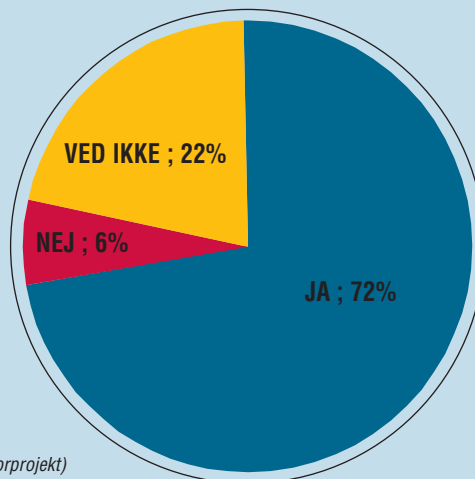
Vi er en mindre virksomhed og kan kun i begrænset omfang tage særlige beskæftigelses hensyn. Alligevel kan man godt have en personalepolitik, der signalerer, at man gerne vil være imødekommende, hvor det kan lade sig gøre.

Marketing- og Projektkoordinator Tine Lassen

Jany A/ S, Frøstrup, var oprindeligt en familievirksomhed som producerede sædebetræk til biler. I 1990'erne begyndte man at omlægge produktionen til autostole. Virksomheden blev i 2001 overtaget af den svenske koncern Be-Ge. Jany A/S udvikler, producerer og sælger passagersæder af høj kvalitet til minibusser, ambulancer og militærkøretøjer i hele Europa. Jany A/S har 40 ansatte, hvoraf seks er over 50 år.



**Mange seniorer i Viborg amt ønsker sig en personlig seniorplan.
Hvad ønsker seniorerne i din virksomhed?**



(Kilde: TIC Viborg amts seniorprojekt)

*Synes du det er en god ide, at der udarbejdes
en personlig seniorplan ud fra den enkeltes behov?*

Flere informationer: www.tic-erhvervsservice.dk og www.seniorpraksis.dk



DISCUS

