

Leders værktøjer til 55+ samtalerne

Forberedelsesmateriale og vejledning til, hvordan du kan forberede dig som leder til samtalen, fremgangsmåde til selve samtalen samt vejledning til opfølgning.



KØBENHAVNS UNIVERSITET
SAXO INSTITUTTET
CENTER FOR HUMANISTISK SUNDHEDSFORSKNING

I dette forberedelsesmateriale finder du både en vejledning til, hvordan du kan forberede dig som leder til samtalen, fremgangsmåde for selve samtalen samt vejledning til opfølgning.



Vejledning

Sammen med medarbejderen skal du beslutte, om I skal afholde en særskilt 55+ samtale, eller bruge værktøjerne som en del af MUS. Du kan desuden sammen med medarbejderen beslutte, om I udvælger flere eller enkelte temaer eller det korte format til samtalen.

Husk også at udlevere den medfølgende vejledning til 55+ medarbejderen inden jeres samtale samt links til de videoer og podcasts, der er udviklet i projektet og ligger på 55plus.ku.dk



Inden samtalen



Inden samtalen

Målet med dette værktøj er at give de bedste betingelser for samtalen. Både du og 55+ medarbejderen får hver jeres vejledning forud for samtalen med opmærksomhedspunkter og spørgsmål til refleksion.

Vær opmærksom på, at overvejelser omkring seniorarbejdslivet kan opleves private. Husk at anerkende dette men understreg også vigtigheden af, at I kan tale åbent om det.



Inden samtalen - fortsat

Italesæt at du ønsker at invitere 55+ medarbejderen til samtale, fordi det har værdi for jer at have en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. Ofte er anerkendelse vejen frem. Understreg ved indkaldelsen at det handler om, at du gerne vil have glæde af medarbejderens kompetencer og erfaring fremadrettet, og vær undersøgende over for hvordan det kan lade sig gøre.

Når du forbereder dig, er det vigtigt, at du overvejer, hvad du selv kan gøre for, at det er attraktivt at fortsætte samarbejdet med dig. Hvordan trives medarbejderne med dig, og hvad skal der til for, at medarbejdere, der kan vælge pensionen, skulle have lyst til fortsat at være tilknyttet din arbejdsplads.



Reflekter gerne over nedenstående forinden samtalen:

Hvad håber jeg at få ud af samtalen?

Hvad skal der til for, at jeg oplever samtalen som god?

Hvor og hvordan har du lyst til at tage samtalen (mødes på kontoret, gå en tur)?

Hvilke temaer ønsker du at tage op med din medarbejder, og hvorfor?



Tænk over, om du som leder får forløst medarbejderens erfaringer og faglige potentiale tilstrækkeligt. Kan du give medarbejderen bedre mulighed for at komme i spil fagligt? Er der kurser, du kan tilbyde vedkommende?

Tænk over, hvilke konkrete muligheder for fleksibilitet du kan tilbyde medarbejderen. Overvej både modeller for fleksibilitet, der handler om at gå op/ ned i tid, op/ ned i ansvar, nye arbejdsopgaver, ny placering i organisationen, etc.

Fremgangsmåde for samtalen



Samtalen er bygget op omkring fem overordede temaer. I kan hver især vælge en eller flere temaer, I gerne vil drøfte under samtalen.



Forbered medarbejderen på, hvilke af samtaleværktøjets temaer du ønsker at komme ind på inden samtalen, og hør ligeledes om medarbejderen har ønsker til enkelte temaer.



Rammer indeholder det, der har med tilrettelæggelse af arbejdet at gøre. Det handler både om, hvor længe 55+ medarbejderen forestiller sig at være på arbejdsmarkedet, men også om fleksibilitet i arbejdslivet (arbejdstid, fridage og ferier).



Opgaver handler om mængden af arbejde og sammensætningen af opgaver i arbejdet samt den rolle 55+ medarbejderen ønsker sig på arbejdspladsen fremadrettet.



Relationer handler om de faglige og sociale fællesskaber i virksomheden. Det inkluderer også fællesskaberne på tværs af funktioner og generationer.



Faglig og personlig udvikling handler om kompetenceudvikling.

Disse samtalekort giver mulighed for at dykke ned i 55+ medarbejderens for udvikling men også anvendelse af erfaring og kompetencer.



Pensionsovervejelser er til de 55+ medarbejdere, der har gjort sig overvejelser om pension, eller som så småt begynder at gøre sig nogle tanker. Målet er at drøfte gode pensionsovergange, men også hvordan viden og kompetencer kan leve videre på arbejdspladsen. Nogle vil først have lyst til at tale om dette kort inden pension, men det kan være en god ide at komme i gang med snakken i god tid.



Der er desuden lavet et separat tema der hedder **kort format**. Målet med dette er at give dig og 55+ medarbejderen mulighed for at komme omkring alle temaerne på kort tid.



Opfølgning på samtale d. / - 20

Rammer

a. Hvem skal undersøge hvad?

b. Hvornår skal der følges op?

Opgaver

a. Hvem skal undersøge hvad?

b. Hvornår skal der følges op?

Relationer

a. Hvem skal undersøge hvad?

b. Hvornår skal der følges op?



Opfølgning på samtale d. / - 20

Faglig og personlig udvikling

a. Hvem skal undersøge hvad?

b. Hvornår skal der følges op?

**Pensions-
overvejelser**

a. Hvem skal undersøge hvad?

b. Hvornår skal der følges op?





KØBENHAVNS UNIVERSITET
SAXO INSTITUTTET
CENTER FOR HUMANISTISK SUNDHEDSFORSKNING