



# Videnscafé

## Ledelse af medarbejdere i det sene arbejdsliv

Februar 2025

# Erfarne medarbejdere har også brug for ledelse – tag dialogen tidligt

## Seniormedarbejdere er værdifulde for arbejdspladsen

- De bidrager til at løfte en lang række opgaver af samfundsmæssig betydning
- De har en stor og værdifuld erfaring og leverer en høj kvalitet i opgaveløsningen
- De står ofte for at oplære yngre kollegaer og yde faglig sparring



# Hvad gør vi i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen?

- **Særligt ledelsesmæssigt fokus** på området
- Understøttelse af et **fagligt stærkt miljø**
- Erfarne medarbejdere kan sætte deres viden og erfaring **i spil på nye måder**
  - f.eks. i rollen som **fagligt fyrtårn** eller som **mentor**.

“ I kontoret har vi tydeligt italesat, at Carsten er tilgængelig for alle. Vi har skåret Carstens øvrige opgaveportefølje til, så der er plads til at være fagligt fyrtårn i kontoret og på tværs af styrelsen. ”

Sara Bacher Jakobsen,  
Kontorchef i Center for Overenskomster



“ Det er en måde, jeg godt kan lide at arbejde på, fordi det er med til at holde tingene spændende for mig. Jeg lærer også af mine yngre kollegaer, som kommer med helt andre tilgange. ”

Carsten Holm,  
Chefkonsulent i Center for Overenskomster



“ Jeg oplever min rolle som meget tilfredsstillende. Der bliver trukket på den erfaring, jeg har. Samtidig kommer der nye medarbejdere i huset, som kan have nytte af at tale med en kollega som mig. Det er med til at holde tingene spændende. ”

Carl Erik Johansen,  
Kontorchef i Kontor for Jura og Pension



“ Jeg synes, det er vigtigt at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet. Mit fokus er ikke kun på at drøfte seniorperspektivet med mine medarbejdere ved årlige medarbejdersamtaler, men også løbende ved månedlige 1-1 samtaler. ”

Kirsten Stensgaard,  
Kontorchef i Kontor for Jura og Pension





# Livslang læring – muligheder og barrierer for fortsat udvikling

## Undersøgelse

### 55+ medarbejdere vil gerne fortsætte med at udvikle sig, men..

- De er ikke lige så opsøgende overfor kompetenceudvikling, som de har været tidligere i livet.

### Kompetenceudvikling for 55+ medarbejdere foregår ofte

- Uformelt, af kortere varighed og i dagligdagen, fx når de skal sætte sig ind i nye opgaver og værktøjer, skal oplære yngre kollegaer, eller der sker organisatoriske forandringer.

### 55+ medarbejdere ønsker

- Et klart formål med kompetenceudviklingen og en direkte kobling med deres læringsbehov.



# Regler og rammer



## Samtale om seniorperspektiver

Tilbud om at drøfte seniorperspektiver i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale



## Seniorordninger

### Lokalt aftalte seniorordninger:

- Aftrapning i tid (deltid)
- Aftrapning i job/charge (retræte)
- Seniordage (betalt frihed)
- Fastholdelsesbonus

### Centralt aftalte seniorordninger:

- Seniorbonus
- Seniordage med lønfradrag



## Personale Administrativ Vejledning (PAV)

Læs mere på <https://pav.medst.dk/>