

Seniorsamtale - vejledning og samtaleguide

Seniorsamtale på AU

- Ifølge § 1 stk. 3 i cirkulære om aftale om seniorordninger skal medarbejdere der er fyldt 60 år i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om at drøfte seniorperspektiver.
- Samtalen foregår mellem den enkelte seniormedarbejder og dennes personaleleder samt tillidsrepræsentanten, hvis medarbejderen ønsker det
- Samtalen har fokus på, hvorvidt arbejdet og arbejdsforholdene for den enkelte skal se anderledes ud, i takt med at den ansatte bliver ældre
- Formålet med samtalen er fastholdelse – at tilskynde seniorer til at forblive længere tid på arbejdsmarkedet

Selve samtalen

Seniorsamtalen indeholder en dialog om:

- Nuværende og kommende arbejdsopgaver
- Udvikling og motivation
- Udviklingsbehov og udviklingsønsker
- Flexibilitet i arbejdstilrettelæggelsen
- Ordninger for generationsskifte

Af planlægningsmæssige hensyn indgår eventuelle planer om pensionstidspunkt, samt emner som eksempelvis nedsat tid og ændring i ansvarsområder også i samtalen.

Udviklingsplan

Samtalen fører til en aftale om en langsigtet plan for de sidste arbejdsaktive år. Planen skal tage højde for medarbejderens helbred og livssituation samt sikre en værdig og respektfuld behandling af seniorer.

Samtaleguide

Seniorsamtalen kan struktureres ud fra nedenstående spørgsmål. Spørgsmålene bør udleveres på forhånd til medarbejderens forberedelse.

Arbejdsopgaver, motivation og udvikling

- Hvordan forestiller du dig, at dit fremtidige arbejdsliv skal være (1-3 år ude i fremtiden)?
- Hvordan passer dine overvejelser om job sammen med dit familie- og fritidsliv?
- Hvad skal der til, for at du fortsat kan trives både psykisk og fysisk og have overskud til både job, familie og fritid?
- Beskriv helt konkret, hvilke arbejdsopgaver du foretrækker at arbejde med i dit job?

Udviklingsbehov og udviklingsønsker - fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen

Hvilke ønsker har du i forhold til:

- Forandring af opgaver, nye opgaver eller mængden af opgaver?
- Specialisering?
- Mere / mindre ansvar?
- Ændring af arbejdstid?
- Andet?

Generationsskifteordninger

- Hvordan kan det sikres, at den viden og erfaring, som du ligger inde med, bliver videregivet, så opgaverne fortsat kan løses, når du beslutter dig for at gå på efterløn eller pension (fx etablering af mentor-ordning, afholde interne kurser for kolleger eller udarbejde videnbaser)?

Udviklingsplan

Giver drøftelsen af ovenstående spørgsmål anledning til særlige udviklingspunkter for medarbejderen, skal disse punkter defineres i udviklingsplanen.

Hvis du som leder har spørgsmål til seniorsamtalen, skal du tage kontakt til din lokale HR-partner.