

Forberedelse til seniorsamtalen

Spørgsmålene på denne side kan du bruge som en hjælp til at forberede dig til en seniorsamtale med din leder.

Tjekliste til seniorsamtalen

- Hvordan forestiller du dig, at dit fremtidige arbejdsliv skal være? (1-3 år ude i fremtiden)
- Tænk over, hvilke af dine seniortalenter du gerne vil bruge fremover.
- Hvordan passer dine overvejelser om job sammen med dit familie- og fritidsliv?
- Undersøg, hvordan din økonomi er – hvilke konsekvenser, hvis du beslutter at fortsætte med at arbejde/trække dig tilbage? Hvilke andre pensioner har du? Søg altid rådgivning hos din a-kasse, pengeinstitut, pensionskasse mv. for at få et overblik over netop din økonomi.
- Hvad skal der til for, at du fortsat kan trives både psykisk og fysisk og have overskud både til job, familie og fritid?
- Har din arbejdsplads en seniorpolitik? Hvad vil den betyde for dig? Drøft det evt. med din tillidsrepræsentant.
- Beskriv helt konkret, hvilke arbejdsopgaver du foretrækker at arbejde med i dit nuværende job.
- Hvilke ønsker har du i forhold til:
 - Forandring af opgaver – nye opgaver
 - Mængden af opgaver
 - Fordybelse/specialisering
 - Mere/mindre ansvar
 - Nedtrapning/optrapning af arbejdstid
 - Andet?
- Har du evner og erfaringer, som du ikke får brugt i dit daglige arbejde, og som du gerne vil have mulighed for at bruge?
- Hvis ja, hvilke, og hvordan vil du gerne bruge dem?
- Hvilke fordele tror du, at du vil få i det fremtidige seniorjob, som du lige har beskrevet?
- Hvilke fordele tror du, at der vil være for din arbejdsplads i det fremtidige job, som du lige har beskrevet?
- Hvilke ulemper tror du, der vil være for dig i det fremtidige job, du lige har beskrevet?
- Hvilke ulemper tror du, der vil være for din arbejdsplads i det fremtidige job, som du lige har beskrevet?
- Er fordelene større end ulemperne?
- Hvad kan du selv gøre for at være med til at realisere det fremtidige job?
- Hvad har du brug for hjælp til, og hvem skal hjælpe dig med det?



Senioraftale. Kortene på bordet

Tjekliste til senioraftale

Følgende er eksempler på elementer, der kan indgå i en senioraftale.

Arbejdstid

- En eller flere fridage hver uge eller hver måned.
- Ret til længere ferie eller mulighed for at gå på orlov.
- Delejob, hvor to kolleger deler et job. I behøver ikke nødvendigvis at være seniorer begge to. Din kollega kan fx have mindre børn eller af andre grunde ønske nedsat tid i en periode.
- Fleksibel tid eller hjemmearbejdsplads.

Økonomi

- Hvis du er fyldt 60 år, er fleksibel efterløn måske en mulighed for at gå ned i tid uden at gå ned i indtægt. Nedsat arbejdstid vil i de fleste tilfælde betyde, at du vil gå tilsvarende ned i løn. I nogle tilfælde falder arbejdsgiverens pensionsindbetaling tilsvarende. I andre tilfælde er der mulighed for at indgå aftale om fortsat fuld pensionsindbetaling.
- Nye arbejdsopgaver eller jobfunktioner
 - Fx som mentor for nye medarbejdere, kvalitetssikring.
- Nyt stillingsniveau og nye ansvarsområder
 - Fx at du trapper ned ved at blive fritaget for de mest fysisk krævende eller stressende arbejdsopgaver. Eller at du får færre typer af arbejdsopgaver og koncentrerer dig om de opgaver, du er bedst til.

Kompetenceudvikling

- Deltager i undervisning på lige fod med andre kolleger internt på virksomheden eller på eksterne kurser.
- Får efteruddannelse for at kunne løse nye opgaver som fx mentor eller tutor, betjene nyt værktøj o. lign.

Ansættelsesform

- Nedsat tid med fuld eller delvis pensionsopsparing/lønkomensation.
- Projektansættelse/tidsbegrænset ansættelse for at løse en bestemt opgave.
- Delejob – to medarbejdere deler et job.
- Jobbytte – så du i perioder har mere udfordrende/mindre belastende opgaver.
- Fleksibel ansættelse – hvor du kan tilkaldes som vikar eller i perioder med spidsbelastning.



Senioraftale. Kortene på bordet