

# AS3 senkarriere

## Et afklaringsforløb, der har til formål at sikre et fortsat attraktivt samarbejde med medarbejdere i den sidste del af deres karriere.

### Baggrund

Der bliver brug for kompetencer og arbejdskraft i de kommende år. Derfor giver det god mening for din virksomhed at gøre det attraktivt for seniorer måske at udskyde deres tilbageværende fra arbejdsmarkedet.

Forestil dig et stafetløb, hvor løberen på et tidspunkt skal overdrage depechen til en ny løber. Løberen kan i dette tilfælde sammenlignes med den medarbejder, der gennem mange år har gjort sine kompetencer værdifulde for din virksomhed.

Depechen er medarbejderens ajourførte og langtidsholdbare kompetencer, som din virksomhed også på sigt har brug for.

Den nye løber, kan være en medarbejder, der – når den forrige løber overdrager depechen - får til opgave at holde kompetenceniveauet, så I fortsat er sikret kvalitet og leverance.

### Gensidigt attraktivt bytteforhold

Målet for din virksomhed er derfor klart: Kompetencer og viden skal overføres. Det skal ske med henblik på fortsat værdiskabelse og for at bevare et gensidigt, attraktivt bytteforhold, hvor både arbejdstageren og du som arbejdsgiver får noget ud af den fortsatte relation.

Medarbejderens overgang til en tilværelse uden for arbejdsmarkedet er erfaringsmæssigt en af de mest betydende forandringer i arbejdslivet.

Så din virksomheds interesse er også med til at sikre medarbejderen mulighed for at planlægge en attraktiv pensionstilværelse, når den tid kommer.

### Mål

Tanken med dette forløb er både at ruste medarbejderen til fremtiden – og samtidig lade virksomheden få glæde af denne afklaring.

Det sker dels ved, at medarbejderen kan fremlægge en skitse til, hvor længe medarbejderen fortsat forestiller sig at holde depechen, hvilken rolle han eller hun skal spille i overdragelsen, og hvordan depechen respektfuldt og sikkert kan videregives til en ny medarbejder.

Men også til at medarbejderen får en attraktiv tilværelse efter tiden på arbejdsmarkedet.

# AS3 senkarriere

## Samtaleforløbet

I forløbet tilbydes medarbejderen op til 6 samtaler af én times varighed med en professionel coach fra AS3.

Gennem forløbet bliver medarbejderen udfordret og får konkretiseret sine tanker om fremtiden - og dermed får han eller hun også sparring til at kunne foreslå virksomheden, hvordan den enkeltes kompetencer bedst kommer virksomheden til gavn i den periode, der på sigt skal runde medarbejderens aktive karriere af.

## Forankring

Når et tilbud om senkarriere sættes i gang, kræver det grundige overvejelser i virksomheden samt en tydelig overensstemmelse med medarbejderpolitikken.

AS3 gennemfører derfor et sparringsforløb med HR, der har til formål at sikre en relevant sammenhæng.

Selve samtalen, som lederen skal have med medarbejderen om den enkeltes udbytte af forløbet, kræver forberedelse og træning.

AS3 står også for uddannelse af ledere, så de bliver klar til at gennemføre deres del af samtalen og i at forankre udbyttet efterfølgende.

## Samtaleforløbet består af:

- Indledende samtale med nærmeste leder
- Afklaring af ønsker for forløbet
- Afklaring af hvilke værdier, der skal danne klangbund for fremtiden
- Op til 6 møder a' 1 time med en personlig coach
- Medarbejderens egen forberedelse
- Adgang til hjælpematerialer, der kan kvalificere afklaringen
- Mulighed for at deltage i webinarer, med andre i samme afklaringsforløb
- Et afrundende møde med nærmeste leder

## HR-sparring består af:

- Hvordan samtaleforløbet er forankret i politikken?
- Hvem er i målgruppen for samtalerne?
- Hvordan skal tilbuddet introduceres?
- Hvad skal være muligt for målgruppen?
- Hvem der har initiativet til forløbet?
- Ledernes parathed?

## Ledertræning består af:

- Forståelse af virksomhedens politik og intention på området?
- Hvem er målgruppen?
  - o Hvordan håndteres medarbejdere, der ikke er i målgruppen?
- Hvad siger forskningen om seniorer?
- Hvilken rolle spiller lederen i forløbet
- Hvad styrker forankringen af udbyttet?