

SAMMEN OM ●●●●●●●●▶



Titel

Det gode senior-arbejdsliv

Afdeling/ lokation

Røntgen, Skanning og Nuklearmedicin

Esbjerg & Grindsted Sygehus

Syddansk Universitetshospital, Region Syddanmark

Kontaktoplysninger

Chefradiograf Bodil Lykke Kristensen

E-mail: Bodil.Lykke.Kristensen@rsyd.dk

Tlf. 79185315

Involverede faggrupper

Radiografer, bioanalytikere, social- og sundhedsassistenter, lægesekretærer og læger (radiologer og nuklearmedicinere) – alle over 55 år.



Formål

Formålet var at styrke trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejdere over 55 år med det overordnede ønske at fastholde deres engagement og tilstedeværelse på arbejdspladsen i mange år fremover.

Vi ønskede at:

- Præsentere de rammer og muligheder, der findes i organisationen for denne medarbejdergruppe.
- Skabe rum og tid til inspiration, dialog og refleksion om seniorarbejdslivet.
- Anerkende denne medarbejdergruppes betydelige erfaring og værdi for arbejdspladsen.



Tidshorisont

November 2025 – marts 2026.



Aktiviteter

Vi har gennemført en 'Senioreftermiddag' for medarbejdere over 55 år. Programmet var sammensat med fokus på både faglig inspiration og meningsfuld dialog:

- En rammesættende præsentation af organisationens *Seniorpolitik* og *Livsfasepolitik* samt afdelingens langsigtede ambitioner, fremlagt af afdelingsledelsen.
- Et engagerende forskningsbaseret oplæg om perspektiver på seniorarbejdslivet og dets muligheder ved professor Lars Louis Andersen fra Det Nationale Videnscenter for Arbejds miljø (NFA).
- Individuelle refleksioner samt gruppe- og plenumdrøftelser, faciliteret af en personalekonsulent fra den centrale HR-afdeling.

Senioreftermiddagen blev afholdt i rammer, der var nøje udvalgt for at skabe en tryk, åben og imødekommende atmosfære.



Titel



Udbytte og resultater

Senioreftermiddagen har givet deltagerne en bredere forståelse af, hvad der skaber et godt seniorarbejdsliv. Med deltagelse af hele 85 % af målgruppen har vi fået værdifulde indblik i seniorgruppens ønsker, behov og motivation for at fortsætte i jobbet.

Deltagerne fik ny viden, tid til refleksion og mulighed for fælles dialog, og præsentationen af organisationens *Seniorpolitik* og *Livsfasepolitik* samt afdelingens egne tiltag har gjort mulighederne mere synlige og konkrete.

Input fra dagen bruges til at:

- Styrke vores arbejdsmiljø- og fastholdelsesarbejde.
- Indarbejde seniorarbejdslivet som et centralt tema i MUS efter individuelle ønsker.
- Strukturere fokus på livsfaser i vores trivselstiltag.
- Målrettede indsatser baseret på medarbejdernes egne ønsker.

Samlet set har Senioreftermiddagen givet konkret retning for at støtte et meningsfuldt og bæredygtigt arbejdsliv for medarbejdere over 55 år.



Hvad gjorde vi?

Under planlægningen af Senioreftermiddagen inddrog vi både repræsentanter for målgruppen og HR-afdelingen. Sammen finjusterede vi formål, indhold og fokusområder, så programmet blev relevant og meningsfuldt for dem, det hele handlede om.

På selve Senioreftermiddagen blev medarbejderne aktivt inddraget gennem dialog, refleksionsopgaver og fælles drøftelser. Det gav plads til, at deltagerne kunne dele erfaringer, formulere ønsker og pege på muligheder i deres arbejdsliv.

Efter arrangementet bad vi alle deltagere udfylde et anonymt spørgeskema med både faste spørgsmål og mulighed for fritekst. Evalueringen gav os ærlige og nuancerede tilbagemeldinger, som vi kan bruge i arbejdsmiljø- og fastholdelsesarbejdet – også i forhold til andre livsfaser.



De bedste råd

- Inddrag målgruppen tidligt – det sikrer et relevant og meningsfuldt indhold, forløb og udbytte.
- Afstem forventninger og vær tydelig om, hvad der faktisk er muligt at påvirke og arbejde med.
- Skab gode og trygge fysiske rammer – de har stor betydning for den samlede oplevelse.
- Brug ekstern facilitering for at understøtte en åben og neutral dialog.
- Evaluér og efterspørg feedback – det viser interesse for deltagerne.
- Del erfaringer i relevante interne fora, fx MED-udvalg.