

**A. Hvilke vil være de 2 største udfordringer, hvis I skulle indføre muligheder for pauser fra arbejdslivet som en del af at sikre et sundt og langt arbejdsliv?**

Planlægning

Genaktivering efter pause – oplæring/nye behov

Økonomi

Den personlige og familiemæssige prioritering

Det politiske system

Det vil gå ud over pensionsopsparingen

Kulturforståelse – nødvendigt med lovgivning, påvirkning af konkurrenceevnen

Modtagelse og anerkendelse af personer, der vender tilbage efter restitution

Strukturelle udfordringer, rammer og vilkår

Drift af arbejdspladsen

Erstatningskompetencer – findes de?

Politisk setup med klippekortsordning

En fleksibel arbejdsplads

Bedre at tilpasse arbejdet i dag, så man kan være på arbejde hele livet

Samfundet vil ikke kunne holde til det

De der bliver tilbage i organisationen, bliver belastet af mængden af arbejdsopgaver

Hvordan fordeles mulighederne for hvem der tager pauser?

En forudsætning at pause reelt opfattes attraktiv når man vender tilbage til jobbet eller søge nyt job

Hvordan jeg fremstår på et CV hvis en pause ikke er lig med uddannelse men "bare have været et personligt behov uden tydelig produktion. Det kan opfattes negativt

Svært at definere hvornår det er rimeligt at kunne tage pausen

Tab af kontinuitet af fx projekter

Spare op til tidlige pauser fx når børnene er små, kan være svært, hvis det skal baseres på en opsparingsløsning

De traditionelle boformer, hvor man bor hver for sig

Frygten for at karrieren kan blive svækket, hvis man nu ikke kan komme tilbage

Mangel på arbejdskraft

Jobrotation med understøttende oplæring af en arbejdsløs/nyuddannet

Stor hindring for pensionselskabet

Retfærdighedsoplevelsen ifht. Hvem, hvornår og hvor længe?

Usikkerhed for den enkelte i forhold til at kunne vende tilbage til samme opgaver og kolleger, så det kræver man er forandringsparat

Virksomheden vil have vanskeligheder med at være sikre på at have en stabil medarbejderstab

Den sociale ulighed bliver ved med at være der eller bliver den større?

At undgå skævvridning af ordningen

Har de kort uddannede råd til det?

Hvordan får vi dagligdagen til at hænge sammen, når en medarbejder tager pause?

## **B. Hvad er den vigtigste aktivitet I kan gøre på arbejdspladsen for at forebygge alderisme?**

Virksomhedens værdier er vigtige for om man kan opbygge en organisation for alle

Dialog og drøftelse af ressourcer, kultur og forventninger til hinanden

Fokusområde alderisme fra øverste ledelse som et område man kunne arbejde med i en periode

Fokus på fagligheden vs. alder

Bedre balance mellem fokus på de unge og fokus på de ældre

Åben dialog mellem medarbejdere og fra ledelsen

Fair fordeling af opgave ift. erfaring på alle niveauer, kedelige og udfordrende opgaver

Gøre det legalt at spørge om hjælp hos kolleger

Strukturere spørge/sparredage på tværs

Kompetenceudvikling p alle niveauer

Omtale problemet og gøre opmærksom på det

Beholde sine kompetencer og arbejde på lige fod med resten af teamet

Fleksibilitet – skåne eller udfordre?

Ikke linke bestemte aktiviteter eller muligheder til alder

Ikke fysisk indrette sig efter alder

Gode ideer og erfaringer er IKKE knyttet til alder

Ingen alder i jobansøgninger

Styrke ledelse i forhold til begrebet

Nysgerrighed og åbenhed overfor hinanden

Udvide respekt for hinanden

Lad de ældre vise hvad de kan – mentorordninger og sidemandsoplæring

Seniorpolitik

Stoppe med at italesætte egen eller andre alder hvis det ikke er relevant i samtalen/situationen

Tale om alle de fordele der er på arbejdspladsen ved at rumme alle 4 generationer

At arbejdspladsen skaber muligheder for både faglige og sociale fællesskaber på tværs af alder

Etablere fora på tværs af alder fx markedsplads af kompetencer og netværksforløb

Legalisere at fleksibilitet i arbejdstid er ok

Prikke til fordomme

Find en arbejdsløs "body", du kan bytte med, så du kan få understøttelse, mens din "body" får erfaring

Skabe konkrete aktiviteter der styrker relationen på tværs – fx "Kollega 2 Go", hvor man skal ud og gå med en "ukendt" kollega

Alle i organisationen skal finde et lille eksperiment, hvor man overkommer alderismen

Se på individuelle behov

### **C. Hvilke 2 råd vil I give jeres topledelse for at sikre at alle på arbejdspladsen får et arbejdsliv, hvor I tager sundere fra arbejde end da I mødte ind?**

Vigtigheden af at der er mulighed for variation og pauser fysisk og mentalt i løbet af arbejdsdagen

Understøtte muligheden for fx powerbreak, walk n´talks udenfor

Ledelsen skal sætte retningen og være de gode eksempler selv

Topledelsen kan være rollemodel til fx at invitere på walk n´talk, fremme bevægelse og restitution

Organisere dialoger i MED

Hente inspiration fra adfærdsdesign

Investere i udstyr, der fremmer bevægelsen på kontoret eller online løsninger så vi er sammen om bevægelse

Arbejds miljø som en integreret del af arbejdsopgaven og se anderledes på cost-benefit da investering i et sundt arbejdsliv giver større overskud (både økonomisk og menneskeligt)

Trivsel og effektivitet styrker tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere

Vi har brug for helhedstækning i det hele liv. Undersøge hvor der er ubalance mellem ressourcer tilført og anvendt.

Sundhed kommer i mange former og behov fx nat arbejde i produktionen er usundt – kan man omlægge produktionen?

Skab variation i alle arbejdsfunktioner

Give mulighed for at tilrettelægge variation i egen afdeling

Sæt nogle konkrete SMART mål

Hvad er konsekvenserne af IKKE at snakke om medarbejdernes trivsel – og hvad får virksomheden ud af at gøre det?

Se på de organisatoriske rammer

Fokus på implementering af sundhedspolitik med livsfaser, motion i arbejdstiden og hygiejne retningslinjer

Det skal være sjovt at gå på arbejde – grine og "lege"

Fleksibilitet i arbejdslivet – plads til personlige præferencer, skiftende arbejdssteder og variation i arbejdet

Mikrotræning med sociale aspekt

Placer indsatsen i forhold til hvor let-svær eller prisen og argumentér for hvad der kan betale sig bedst at gøre

Give mulighed for mentale pauser – gå en tur, markér med klokke at der er pause

Vise tillid til de ansatte i forhold til at løse deres opgaver – fokus på kommunikation, instruktioner og systematiske 1:1 samtaler (relationer)

Medarbejderne skal inddrages så de selv er med til at tage ansvar og de ved mest

Sundhed er ikke et tilbud men indbygget i designet af arbejdet

Prioritering – ikke projekter og forskning – men konkrete hverdagshandlinger der rykker

Arrangere sociale arrangementer