

ARTIKEL

Sådan bliver du en attraktiv leder for seniormedarbejdere

Læsetid: 6 min – Læst: 1.370 gange



Som leder skal du både gøre dig attraktiv over for de seniorer, der er på arbejdspladsen, og være åben over for seniorer, når du skal ansætte nye medarbejdere. Læs her hvordan.



Af:

Betina Liliendal, Liliendal

A 100% A

Du hører det hver dag. Der er en eklatant mangel på arbejdskraft, og det bliver kun værre. Dansk Erhverv anslår, at de manglende hænder alene i 2022 har kostet danske virksomheder 49 mia. kr. i tabt omsætning. Der er altså en ret konkret gevinst ved at beholde medarbejderne lidt længere – ud over den kendte gevinst i færre udgifter til rekruttering og on-boarding.

Men er det politiske ordninger, regler og rammer og mere i løn, der skal sikre flere hænder? Det enkle svar er et rungende NEJ. Eller i hvert fald ikke alene. Dit engagement som leder, din evne til at se medarbejdernes potentiale og ikke mindst lysten til at udvikle på det kan i sidste ende være med til at afgøre, om Palle, Polle eller Ruth går på pension eller bliver din nye medarbejder.

Som leder skal du gøre dig attraktiv over for seniormedarbejderne, så de ikke blot er på tålt ophold frem til pensionen, laver quiet quitting eller betragter deres job som en retrætepost. Og dernæst, skal du overkomme dine egne – måske skjulte – fordomme over for, hvad folk over 55 år har at komme med, når du skal ansætte nye kolleger. Det kaldes bekræftelsesbias, når vi ubevidst søger at få bekræftet det, vi i forvejen mener. Utallige undersøgelser viser, at man går efter det genkendelige. Men med mangel på arbejdskraft og visioner om diversitet i arbejdsstyrken skal den pose rystes godt og grundigt.

Behold det grå guld

Det er uden tvivl billigst at beholde medarbejderne frem for at kaste penge og tid efter dyre rekrutteringsprocesser med efterfølgende onboarding og oplæring. Det er derfor tid til at arbejde med dit eget og din arbejdsplads' syn på aldersdiversitet. Og ikke mindst tid til at spørge Bente fra bogholderiet: "Hvilke planer har du for din senkarriere?" eller "Hvad skal der til, for at vi kan beholde dig lidt længere?".

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har i 2023 udgivet rapporten SeniorArbejdsLiv. Her er der mange guldkorn at hente, hvis du som leder vil forstå dig lidt bedre på de ældre medarbejdere og deres motivation for at arbejde. Der er nemlig i dag dobbelt så mange erhvervsaktive på 75 år som for ti år siden, og tendensen lader til at gå én vej, nemlig op. Så spørgsmålet er, om din arbejdsplads får udnyttet den gevinst, der er ved at holde på seniorerne? For de vil faktisk gerne arbejde længere, også ud over pensionsalderen, hvis der er mulighed for:

- Længere ferier
- Flere seniordage/seniorfridage
- Mulighed for nedsat tid
- Mulighed for ændring i sammensætningen af opgaver

Udfordringen med seniorerne, der tilhører babyboomer-generationen, kan være, at de ikke gør så meget væsen af sig og ikke er dem, der maser sig forrest i køen til kurser og udviklingsmuligheder.

Du skal derfor facilitere en anden slags samtale med dem end den, du måske selv ville foretrække. Ellers risikerer du, at de pludselig går ud ad døren for at gå på pension eller blive selvstændige. Og set i lyset af manglende arbejdskraft er det ærgerligt, hvis seniormedarbejderne ser sig nødsaget til at blive freelancere, fordi du ikke har formået at stille med de nødvendige muligheder, der kunne have fået dem til at blive. Eller at de dygtige seniorer vælger pensionen, når de egentlig gerne ville arbejde to dage om ugen nogle år endnu, hvis bare nogen havde gjort sig den ulejlighed at bede dem om at blive.

Seniorerne kan selv – hvis du ikke vil dem

Siden 2008 er der kommet 15.600 flere selvstændige blandt de +67-årige. Isoleret set har denne gruppe bidraget til at løfte de selvstændiges andel af beskæftigede med 0,6 procentpoint for mænd og 0,3 procentpoint for kvinder.

Kilde: SMV Danmark

Tiltræk senior-kompetencerne

Har du prøvet at sætte en øvre aldersgrænse, når du beder dit elektroniske HR-system om at udvælge egnede kandidater til den ledige stilling? I foråret 2023 blev det vedtaget ved lov, at man ikke må spørge til ansøgers alder. Men så kan man jo skele til billedet eller CV'et, der hurtigt afslører, om det er en af de meget erfarne (læs ældre) eller en yngre model. 23 pct. af alle i alderen 60–64 år går ledige i længere tid, end deres yngre kolleger. Og det er vel at mærke i en tid, hvor vi råber højt om mangel på arbejdskraft.

Måske du engang har arbejdet sammen med en støvet og bedaget kollega, og nu ligger den oplevelse lidt som en bias i maven, så du uden at ane det kun har øje for de ansøgere, der er under 50 år. Men det er vigtigt at få øjnene op for, hvad seniorer kan. Og ikke mindst alt det de gerne vil. Sørg for, at du har de rette fakta på plads til at vælge både til og fra, når der tales om seniorer.

Seniorer er nemlig:

- Generelt sundere og raskere end tidligere
- Et fleksibelt sted i deres liv
- I besiddelse af et godt overblik – også for helheden og sammenhængskraften
- Indehavere af stor livserfaring med tilhørende stort bagkatalog at trække på

- Gode mentorer for deres yngre kolleger, der ønsker hyppig feedback og sparring, som den daglige leder ikke altid har tid og mulighed for at give

Sæt i gang

Du har lavthængende frugter at høste, hvis du tør se ud over din egen bias og betragte seniormedarbejdere som et aktiv, du fortsat kan udvikle, og som har en række fordele, der rækker ud over det faglige. Bente fra bogholderiet skal måske på et kursus mere for at blive opdateret, men det skal Bue på 32 år også, for hans kompetencer kan være ligeså out-datede, selvom han startede for kun tre år siden.

Og næste gang du søger efter en ny kapacitet til dit team, bør du være lige så nysgerrig på Bjarne på 62 år, som du er på 26-årige Aske. De kan nemlig noget forskelligt. Sådan bliver du leder af aldersdiversitet og multigenerationelle teams, hvilket styrker de samlede kompetencer i dit team.

I Japan er flere virksomheder langt fremme med tiltag, der skal fremme ældre medarbejders motivation og lyst til at blive på arbejdsmarkedet. Mitsubishi Corp har etableret et Karrieredesigncenter – kun for medarbejdere over 60 år, og Tokyo Gas har igangsat et Grand Career System for alle medarbejdere over 50 år. Tokyo Gas har gennem karriereudvikling, mentorordninger og træning formået at tilknytte 90 pct. af de medarbejdere, der stod foran at gå på pension.

Kilde: Børsen ledelse 26.10.2023

Læs mere her: [“OKAY BOOMER – GenYZ er din nye chef – Succesfuld generationsledelse, der skaber bedre arbejdskultur og resultater af Betina Liliendal](#)

Lyt mere her: [Podcast: Alderbedst](#)



Betina Liliendal

Ejer og stifter af konsulentfirmaet Liliendal

Liliendal

Betina Liliendal er erhvervsrådgiver, MBA, ledercoach, foredragsholder, forfatter og podcastvært.



Lis Petersson

Karriererådgiver

Etlivefter60.dk

Lis Petersson er senkarriererådgiver, foredragsholder, coach, retoriker og podcastvært.

Ansættelser

Motivere og fastholde

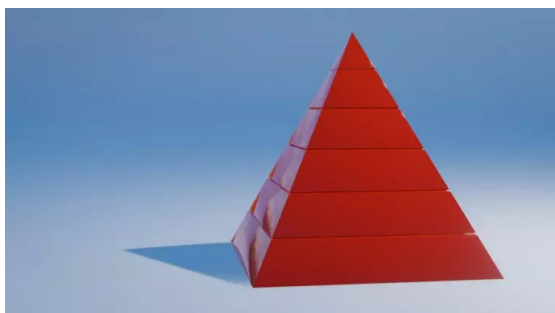
Rekruttere

Seniorer

7. maj 2024

Ændret: 8. maj 2024

Andre læser også



ARTIKEL

Maslows Pyramide: En misforstået ledelsesklassiker

Læsetid: **6 min**

– Publiceret: **24. april 2025**



ARTIKEL

8 måder at få seniorer til at blive på arbejdspladsen

Læsetid: **4 min**

– Publiceret: **27. marts 2025**



ARTIKEL

Drop giftig produktivitet og få bedre trivsel

Læsetid: **4 min**

– Publiceret: **20. marts 2025**

NYHEDSBREV

Få viden, værktøjer og inspiration til din ledelse.

Direkte i din indbakke – helt gratis.

[Tilmeld dig nyhedsbrevet →](#)



Væksthus for Ledelse er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet. Parterne vil igennem fælles udviklingsprojekter i Væksthus for Ledelse bidrage til et målrettet og systematisk arbejde mod stadig bedre ledelse i kommuner og regioner.

[Om Væksthus for Ledelse](#)

[Nyhedsbrev hver fredag](#)

[Skriv en artikel til Lederweb](#)

[Kontakt os](#)



[Bøger om ledelse](#)

[Persondatapolitik](#)

[About Væksthuset in English](#)