



# Senioren som strategisk ressource



## Senioren som strategisk ressource - men hvordan!

**Center for ArbejdsFastholdelse** har udviklet et skræddersyet mentorprogram, der synliggør og viderebringer det arbejdsmiljø, som ønskes fremmet.

En enkel og praktisk omsætning af seniormedarbejderens individuelle (og måske tavse) kvalifikationer til en synlig, organisatorisk kompetence.

En fleksibel model, som sætter fokus på en øget anvendelse af seniornes resourcer.

### **Kvalificering af en seniorgruppe til faglige og sociale mentorer**

Et mentorkoncept anvendes som en ny funktion for seniormedarbejderen, hvor seniormedarbejderen får tilført nye personlige og faglige kompetencer.

Undervisning i bl.a. følgende elementer :

Roller, ansvar, samarbejdsflader, udvikling af introduktionsplaner, synliggørelse af kvalitetskrav, kommunikation, konfliktløsning, balance mellem helbred og arbejdsliv samt håndtering af sygdom

### **Mentornetværk**

Efter uddannelsens første del etableres kvartalsvise netværksmøder for mentorer og ledelsesrepræsentation til sikring af justeringer og behov for yderligere temaer. Eksempelvis interkulturel kompetence og kulturforståelse.



## Arbejdskultur, der også tager højde for alder

Seniorerne videregiver både den faglige og arbejdsmiljømæssige viden, der ønskes fastholdt, til nye medarbejdere.

### Fastholdelse og rekruttering

Mentoren oplærer den nye medarbejder og letter dennes integration på arbejdspladsen, både fagligt og socialt.

Sammenholdes dette med kompetencetilførsel og aflastning af seniormedarbejderen gennem mentorfunktionen, kan en for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet for seniormedarbejderens vedkommende undgås.

### Nogle væsentlige erfaringer

Serviceenheden på hospitalerne i Hillerød, Helsingør og Frederikssund anvender modellen.

- Mentorenes arbejde bidrager til at synliggøre og sætte ord på "tavs viden" og skjulte kompetencer i jobbet. Dette indebærer et kvalitetsmæssigt løft og en mere ensartet indsats.
- Mentorerne bidrager positivt til nyansattes integration i det kollegiale fællesskab og i teamet.
- Indarbejdelsen af mentorrollen kan bidrage til at udvalgte seniormedarbejdere kan lattes i den fysiske arbejdsbelastning.



# Samarbejdsmuligheder

CAF samarbejder med virksomheder på forskellig vis.

## Abonnement

Et abonnement tegnes for et år af gangen og indeholder tværfaglig udredning og rådgivning for sygdomsramte ansatte og virksomheden.

## Konsulentbistand

Hjælp til udredning og håndtering ved specialteamet, når en ansat har besvær med at klare det daglige arbejde.

Projektsamarbejde som koordinator eller leverandør.

## Temamøder og undervisning

- Balance mellem helbred og arbejdsliv.
- Lovgivningens støttemuligheder og håndtering af sygdom.
- Mentorordninger og seniorpolitik.
- Stress, belastning og sundhedsfremme.

## Ring eller send en e-mail for at høre om de mange muligheder til

Center for ArbejdsFastholdelse, Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, beliggende på Bispebjerg og Hillerød Hospital.



**Bispebjerg  
Hospital**

**CAF - Sekretariatet**  
Bispebjerg Hospital  
Bispebjerg Bakke 23  
Indgang 33  
2400 KBH NV  
Tlf. 35 31 60 60  
Fax 35 31 60 70  
E-mail: [info@c-a-f.dk](mailto:info@c-a-f.dk)  
[www.c-a-f.dk](http://www.c-a-f.dk)