



SUNDHEDSSTYRELSEN

Godt i gang med seniorlivet

Inspiration til indsatser målrettet seniorer i overgangen mellem arbejdsliv og pension



Godt i gang med seniorlivet – inspiration til indsatser i overgangen mellem arbejdsliv og pension

© Sundhedsstyrelsen, 2021

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

Udgiver: Sundhedsstyrelsen, Islands Brygge 67, 2300 København S – www.sst.dk

Udarbejdet af Lene Halmø Terkelsen/Terkelsen Journalistik & Kommunikation

Sprog: Dansk

Layout: Monotone

Illustrationer: Monotone

Udgivet af Sundhedsstyrelsen, 2021

ISBN trykt version: 978-87-7014-366-0

ISBN digital version: 978-87-7014-365-3

Godt i gang med seniorlivet – inspiration til indsatser i overgangen mellem arbejdsliv og pension er udgivet af Sundhedsstyrelsen sammen med publikationen **Overgangen til seniorlivet – 10 gode råd**, der indeholder 10 gode råd til den gode overgang til seniorlivet.

Indhold

Seniorlivet – derfor er en god overgang vigtig	4
Målgruppen: De yngre seniorer	6
Den gode tilbagetrækning	7
• God afgang giver bedre overgang – PFA Senkarriere	8
• Vejen til et længere arbejdsliv i kommunerne – KL Seniorpolitik	10
Forskeren får ordet:	
Drop fordommene om seniorer på arbejdsmarkedet	12
Den nye hverdag	15
• Klar til en aktiv tredje alder – Hvidovre Kommune	16
• Virtuel velkomst til seniorlivet – Københavns Kommune	18
• Aktive hænder og højt humør – Ishøj Seniorværksted	20
• Aktiv sammen – uanset alder, form og interesser – DGI Senioridræt	22
Forskeren får ordet:	
Gode muligheder for at lave noget meningsfuldt sammen med andre	24
Det vigtige fællesskab	26
• Mandemøder giver sundhed og netværk – Vordingborg Kommune	27
• Bolig med værdifuldt hverdagsfællesskab – Realdania By & Byg	30
• Alder ingen hindring for nye venner og interesser – Tisvilde Højskole	32
Grupper i særlig risiko	34
• Læsning gør overgangen lettere – SIF, SDU, Ældre Sagen og Læseforeningen	36
Anbefalinger: Gode råd fra praksis	38
Læs mere	40

Seniorlivet – derfor er en god overgang vigtig

Hvert år træder titusindvis af borgere ind i et nyt kapitel af deres liv. Et farvel til jobbet betyder mere frihed, en ny hverdag og nye fællesskaber, men også usikkerhed om identitet og relationer. For hvem er jeg, og hvordan får jeg mening i hverdagen, når jeg ikke arbejder? Hvem skal jeg være sammen med, når kollegerne er væk, og arbejdspladsen ikke længere er det naturlige mødested?

Aktivitetsniveauet kan falde, netværket og samværet med andre kan blive mindre, og den enkeltes trivsel kan mindskes. Studier viser, at mennesker, der lige er gået på pension, kan have en højere risiko for at opleve ensomhed, blive syge eller få funktionsnedsættelser.

Et fælles ansvar

Overgangen til et nyt seniorliv efter pensionen er et afgørende afsæt for at skabe nye vaner og træde ind i nye fællesskaber. I den overgang spiller arbejdspladser, kommuner, frivillige foreninger og en række andre aktører en vigtig rolle i forhold til at sætte aktiviteter og initiativer i gang, der kan danne et godt fundament for et seniorliv med stærke sociale relationer og god fysisk og mental sundhed.

Flere ældre i fremtiden

Ifølge Danmarks Statistik vil der om 20 år være dobbelt så mange 80+-årige, som der er i dag, og hvis de skal leve meningsfulde, aktive og sunde ældreliv, er det vigtigt at styrke sundhed og trivsel og forebygge sygdom og ensomhed – allerede fra begyndelsen af deres seniortilværelse.

Men hvilke initiativer og indsatser kan fremme en god overgang mellem arbejdsliv og pension? Og hvordan organiserer og formidler man dem bedst muligt? Det giver dette inspirationskatalog en række bud på.

Partnerskab om den gode overgang til livet uden for arbejdsmarkedet

Med satspuljeaftalen på ældreområdet for 2019-2022 blev der afsat **5,5 millioner kroner** til etablering af et partnerskab om den gode overgang til livet uden for arbejdsmarkedet.

Partnerskabet består af kommuner, foreninger, forskere og pensionsselskaber, og deres opgave er at:

- Afdække behov og indsatser på området
- Indsamle og udbrede eksempler på initiativer og god praksis
- Komme med anbefalinger til yderligere initiativer.

Hvad fremmer en god overgang?

En nyere analyse udpeger en række faktorer, der kan være med til at sikre den enkelte borger en god overgang fra arbejdsliv til pensionisttilværelse.

Det drejer sig om:

- Et realistisk billede af, hvad overgangen indebærer
- Rådgivning om behovet for forberedelse
- En frivillig og værdig afsked med jobbet
- Mulighed for at trappe ned og eventuelt skifte rolle på arbejdspladsen
- Nye aktiviteter og fællesskaber
- Fokus på at få eller fastholde et godt helbred
- De ønskede økonomiske vilkår.

Kilde: PwC for Sundhedsstyrelsen, 2019: "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering."

Inspiration til indsatser

Partnerskab om den gode overgang til livet uden for arbejdsmarkedet og Sundhedsstyrelsen ønsker med dette inspirationskatalog at inspirere til indsatser, der kan være med til at skabe en god overgang til et godt og meningsfuldt seniorliv. Kataloget indeholder en række praksiseksempler på initiativer, der understøtter den gode overgang og viser, hvordan man kan få ældres kompetencer i spil til glæde både for dem selv og deres omgivelser. Kataloget bygger på interview med ledere og medarbejdere fra indsatserne, og det samler kort op på læring fra hvert enkelt projekt. Der er ikke tale om evidensbaserede metoder, men gode erfaringer, der kan inspirere andre til at iværksætte initiativer.

Tilbud i overgangen

En analyse viser, at de færreste kommuner har tilbud, der er specifikt målrettet borgere, som er i overgangen mellem arbejdsliv og pensionistliv.

Kilde: PwC for Sundhedsstyrelsen, 2019: "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering."

Hvem er inspirationskataloget til?

Målgruppen for inspirationskataloget er partnerskabets medlemmer, arbejdspladser, kommuner, faglige organisationer og civilsamfund. Alle dem, der kan være med til at skabe konkrete aktiviteter og tilbud om sociale fællesskaber i seniorlivet.

Hvad bygger inspirationskataloget på?

Udover praksiseksempler indeholder inspirationskataloget en række tematiske vidensafsnit, hvis indhold baserer sig på nyere rapporter og undersøgelser, herunder "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv"¹ foretaget af PwC for Sundhedsstyrelsen i 2019, en rapport om overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet² foretaget af VIVE i 2020 på baggrund af opgørelser fra Ældredatabasen samt forskningsbaserede råd til overgangen udgivet af Sundhedsstyrelsen i 2021. I kataloget omtales rapporter og undersøgelser som baggrunds forskning.

Store årgange

Aldersgruppen mellem
60-69 år vil frem mod **2030**
vokse med **13,6** procent,
dvs. med godt **90.000**
personer.

¹ PwC for Sundhedsstyrelsen, 2019: "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering".

² VIVE for Sundhedsstyrelsen, 2020: "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet: Opgørelser baseret på Ældredatabasen".

Målgruppen: De yngre seniorer

62, 65 eller 68 år? Det er umuligt at udpege et præcist tidspunkt for overgangen til livet som pensionist, ligesom det ikke er muligt at tegne et præcist billede af nutidens seniorer. Mange har et godt fysisk og mentalt helbred og et stærkt socialt netværk. Andre mærker forfald og funktionsnedsættelser eller mister fx ægtefælle eller venner. Nogle oplever tab af mening, når de ikke længere skal arbejde, mens andre ser frem mod den nye frihed med glæde og forventning.

Gruppen af kommende eller nye pensionister spænder bredt i forhold til forudsætninger og ønsker til tilværelsen. Derfor bør man som kommune, forening eller arbejdsplads heller ikke tænke i en færdig løsning, der passer til alle, men i opbygningen af rammer og koncepter, der kan forberede til livet uden for arbejdsmarkedet, styrke sociale fællesskaber og understøtte forskellige ældretilværelser.

Et nyt aldersbegreb

Det er et gennemgående træk, at de kommende eller nyligt pensionerede ikke betragter sig selv som "ældre" eller "gamle". Denne opfattelse er vigtig at tage højde for i udvikling af indsatser og ikke mindst kommunikationen omkring konkrete tilbud.

En analyse viser, at de færreste kommuner har tilbud, der er specifikt målrettet borgere, som er i overgangen mellem arbejdsliv og pensionistliv.

Kilde: PwC for Sundhedsstyrelsen, 2019
"Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering".

Uligheden fortsætter

Mange i aldersgruppen 65+ har stort fokus på at bevare et godt mentalt og fysisk helbred også efter tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. De ved, at det er muligt at forebygge forfald og opsøger mulighederne for fx at holde sig fysisk aktive. Men det er langt fra alle, der har mulighed for at leve det ældretilværelse, de helst vil. Analysen foretaget af PwC for Sundhedsstyrelsen i 2019 viser, at den sociale ulighed i sundhed fortsætter i overgangen til pension, så de mest ressourcestærke med god økonomi og stærke sociale relationer klarer overgangen til pension bedre end andre.

Det er derfor afgørende at tilrettelægge indsatser, der også når mindre ressourcestærke grupper.

Livsglæde eller -krise?

Tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet kan indebære en livskrise for mange, som har svært ved at finde en ny mening med tilværelsen. I en analyse, som PwC har foretaget for Sundhedsstyrelsen, peger flere informanter på, at de har manglet rådgivning og information om, hvad overgangen betyder for deres identitet, og at det ville fremme en god overgang til pensionistlivet, hvis fortællingen om pensionistlivet nuanceres, så det i højere grad er legitimt at give udtryk for, at det kan være svært at stoppe med at arbejde.

Kilde: PwC for Sundhedsstyrelsen, 2019: "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering".

³ Sundhedsstyrelsen, 2021: "Brugbar by for seniorer - Idékatalog".

Den gode tilbagetrækning

En af de vigtigste faktorer for en god overgang til seniorlivet er, at den enkelte forbereder sig godt og i tide.

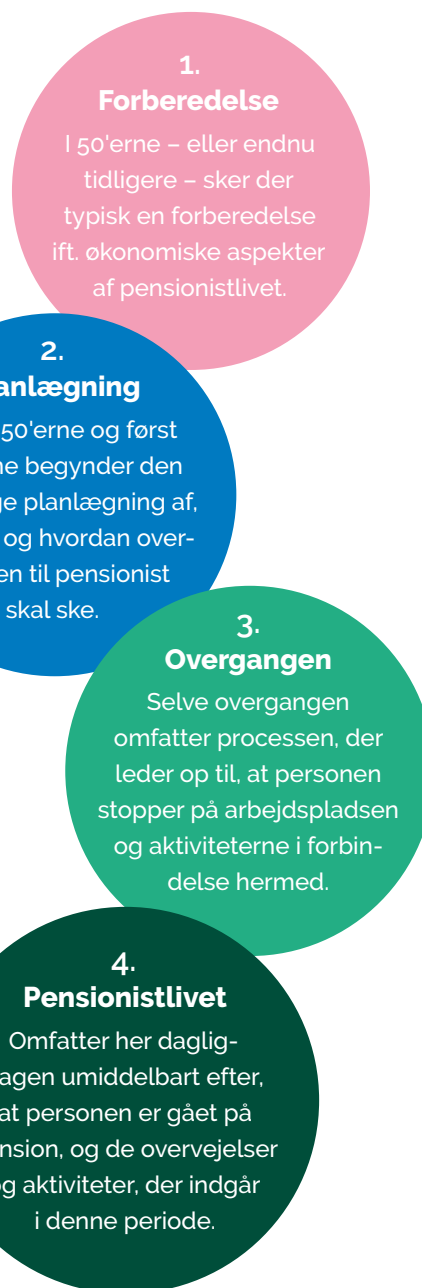
For mange begynder overgangen mellem arbejdsliv og pension allerede, når de er i 50'erne med økonomiske overvejelser. Senere følger tanker om at stoppe med at arbejde og planlægning af indholdet i den nye hverdag, men helt fra den tidlige start vil det være relevant med tilbud, der kan understøtte en god overgang.

Frivillig afgang eller skubbet ud

Baggrundsforskningen viser, at de borgere, der selv vælger at stoppe med at arbejde, får en bedre start på seniorlivet. Cirka 25 procent bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet på grund af sygdom eller ledighed, ligesom kultur og normer på arbejdspladsen også kan være med til at presse ældre medarbejdere til at stoppe, før de selv ønsker det. Disse grupper har markant lavere livskvalitet end personer, der frivilligt har trukket sig, fordi de fx ønsker mere tid til familie og fritid.

Gode rammer for tilbagetrækning

Arbejdspladserne spiller en vigtig rolle for medarbejdernes beslutning om at trække sig tilbage, og baggrundsforskningen tyder på, at det især er, når medarbejderne er i slutningen af 50'erne, at arbejdspladserne har mulighed for at påvirke beslutningen om, hvornår det skal ske. For nogle medarbejdere vil fleksibel tilbagetrækning og fleksible arbejdsformer føre til senere tilbagetrækning, mens ændringer i arbejdstid, arbejdsopgaver eller ansvar vil give bedre mening for andre. Helt generelt spiller det dog en væsentlig rolle for den gode overgang, at seniorerne selv har friheden til ikke bare at være med til at beslutte hvornår, men også hvordan overgangen til pension skal forløbe.



Kilde: PwC for Sundhedsstyrelsen, 2019: "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering".

Skubbet ud af arbejdsmarkedet

I en undersøgelse foretaget af VIVE i 2020 angiver fem procent af de 67-årige, at de har trukket sig tilbage, fordi de følte sig presset af kolleger eller ledelse. 6,5 procent blev sagt op, mens 3 procent måtte stoppe pga. fast aldersgrænse.

Kilde: VIVE for Sundhedsstyrelsen, 2020: "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet: Opgørelser baseret på Ældredatabasen".



Inspirationseksempel

God afgang giver bedre overgang

Nogle drømmer om at gå ned i tid. Andre om nye opgaver eller om at blive længst muligt, og for både virksomheder og medarbejdere kan der være store fordele ved at planlægge karrierens sidste år længe inden afskedsreceptionen. Men det kan være svært for både chefen og den ansatte at bringe emnet på banen. Derfor har PFA lanceret et koncept, der skal gøre tilbagetrækningen og den sidste del af karrieren god for begge parter.

HVAD?

"PFA senkarriere" er et tilbud, der skal sikre, at både virksomhed og medarbejder får den bedst mulige overgang fra arbejdsliv til tilværelsen som pensionist ved hjælp af et dialog- og afklaringsforløb. For virksomheden er målet bl.a. at motivere seniormedarbejderen i de sidste år på arbejdsmarkedet og sørge for, at viden og erfaring bliver overdraget, mens medarbejderen kan være med til at tilrettelægge den sidste del af karrieren efter sine ønsker. Indsatsen bygger på anbefalinger fra "Tænketanken — Den nye 3. alder".

"Der bliver brugt rigtig mange kræfter på at oplære yngre medarbejdere, men de fleste unge er i virksomheden 3-4 år. En seniormedarbejder kan du måske have 5-10 år, så det kan godt betale sig i at investere i fremfor at afvikle."

Jens Kristian Kimper, chefkonsulent i PFA Pension

HVEM?

Tilbuddet retter sig mod virksomheder og deres medarbejdere 55+. Modellen for "PFA-senkarriere" kan fungere på både større og mindre arbejdspladser, da konceptet kan tilpasses lokale forhold.

HVORDAN?

Indsatsen består af:

- Uddannelsesforløb for HR-medarbejdere og ledere
- En dialogguide til senkarriere-samtaler på arbejdspladsen
- En håndbog med en standard for senkarriere for hhv. virksomhed og medarbejder
- Værktøjer til medarbejderrefleksion
- Mulighed for at tilbyde den enkelte medarbejder et individuelt coachforløb, som kan afklare deres ønsker til senkarrieren
- Kurser for PFA's egne rådgivere, der bliver uddannet til at tale med privatkunder om deres ønsker til den sidste del af arbejdslivet og pensionisttilværelsen.

"De ældre medarbejdere kan være bekymrede for at tale om pension, fordi de er bange for, at de kommer på en liste over dem, der ryger ved næste omstrukturering i virksomheden, og for nærmeste leder kan det også være svært at bringe på banen. Ved at gøre en dialog med seniormedarbejderne til et fast punkt, undgår man misforståelser og sikrer en fælles plan."

Jens Kristian Kimper, chefkonsulent i PFA Pension

ORGANISERING

Virksomheden etablerer en seniorpolitik med klare kriterier og fokus på muligheder for medarbejderen. I forbindelse med implementering er det afgørende, at den øverste ledelse italesætter og støtter op om tiltag, mens det er nærmeste leder, som har den løbende dialog med medarbejderen om ønsker til fx tilrettelæggelse af opgaver.

RESULTATER

"PFA senkarriere" er testet i en stor og en mindre dansk virksomhed og har fået positive evalueringer af både arbejdsgivere og medarbejdere, der ser det som en stor hjælp at få en klar ramme og konkrete værktøjer til bl.a. at gennemføre medarbejdersamtaler.

VIGTIG LÆRING

Mange ledere oplever, at samtaler omkring de sidste år på arbejdsmarkedet og pensionisttilværelsen kan være svære at tage, fordi de også berører medarbejderens private liv.

Gode råd til virksomheder på baggrund af PFA senkarriere

- **Formalisér.** Skab en politik, der sikrer en fast ramme om senkarrieren. Hvem skal tilbydes hvad og hvornår? Der kan fx være tilbud om en årlig seniorsamtale til medarbejdere fra 55-års alderen med fokus på medarbejderens udvikling og ønsker til fx rolle, arbejdstid og fleksibilitet.
- **Klarlæg tilbud.** Der er forskel på, hvad et sygehus kan tilbyde sine seniormedarbejdere i forhold til en produktionsvirksomhed. Hvilke muligheder har I som virksomhed for at tilrettelægge karrierens sidste år?
- **Afklar medarbejderne.** Det er vigtigt, at medarbejderne selv har gjort sig nogle tanker om, hvad de gerne vil de sidste år på arbejdsmarkedet – og bagefter.
- **Priorité.** Topledelsen skal italesætte virksomhedens senkarriere-politik, så man sikrer implementering i hele organisationen.
- **Sæt ind i tide.** For at sikre vidensoverdragelse og give medarbejderen den bedst mulige overgang til livet som pensionist er det vigtigt at gå i gang i god tid – og mindst et år inden pensionering.

"Tænketanken – Den nye 3. alder"

Læs mere om tænketanken og dens anbefalinger:
www.pfa.dk/campaigns/100aar/taenketankens-anbefalinger/



Inspirationseksempel

Vejen til et længere arbejdsliv i kommunerne

Kommunalt ansatte går tidligere på pension end andre, og kommunerne kan forvente, at mange medarbejdere trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i de kommende år. Kommunernes Landsforening ønsker med deres seniorpolitik at inspirere de kommunale arbejdspladser til at fastholde deres mest erfarne medarbejdere.

HVAD?

KL's seniorpolitik "Vejen til et længere arbejdsliv i kommunerne" blev udarbejdet i 2019 i samarbejde med en række kommuner i forbindelse med regeringens Seniortænk tank. Politikken rummer 22 konkrete anbefalinger, der kan være med til at skabe bedre rammer for kommunernes ældste medarbejdere, så de bliver fastholdt længere på arbejdsmarkedet og potentielt får et godt og langt seniorarbejdsliv.

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i kommunerne var i 2019 64,6 år, mens den var 65,5 år generelt på arbejdsmarkedet, og alene frem mod 2030 vil knap 100.000 kommunale medarbejdere gå på pension.

HVEM?

Seniorpolitikken er målrettet kommunerne og arbejdsmarkedets øvrige parter og omfatter alle kommunale medarbejdere på alle fagområder på de kommunale arbejdspladser – fra gartneren i Vej & Park, SOSU-assistenten eller SOSU-hjælperen i ældreplejen til den pædagogiske leder i vuggestuen.

HVORDAN?

KL's seniorpolitik har et bredt sigte og sætter overordnet fokus på seks temaer, hhv. kulturændring og lederens rolle, kompetencer, livsfaser, pension, arbejdsmiljø og ledige seniorer. Seniorpolitikken sætter bl.a. fokus på:

- Aktiv italesættelse og anerkendelse af seniorer samt deres erfaring som en værdi for organisationen fra både kollegaer og leder.
- Kompetenceudvikling af seniorer. Kompetenceudvikling kan bidrage til, at den enkelte seniormedarbejder kan fastholdes flere år på arbejdsmarkedet. Livslang læring er en kultur, der begynder tidligt i arbejdslivet, og som ikke slutter på grund af alder.
- Livsfasepolitikker og seniorpolitik hænger sammen – forskellige livsfaser betyder forskellige behov, krav og forventninger til arbejdet og arbejdspladsen. Seniorer er ikke ens og derfor skal indsatsen målrettes den enkelte medarbejder. Der skal fokus på fleksible tilbagetræknings- og arbejdsformer.
- Forbedret kommunikation om pensionsregler, så det bliver nemmere for medarbejderne at gennemskue konsekvenserne af en senere tilbagetrækning.
- Øget fokus på at forebygge belastninger i arbejdsopgaver og øget fokus på helbredsmæssige udfordringer, der kan få medarbejdere til at trække sig tilbage tidligere, end de selv ønsker.
- En del af KL's seniorpolitik er, at jobcentre skal have et aktivt fokus på at få ledige seniorer tilbage i job.

"Det handler om, hvordan man kan indrette et arbejdsliv, så man kan blive lidt længere, og på den måde er seniorpolitikken er en vigtig brik ind i hele løsningen på rekrutteringsudfordringerne."

Trine Dahl, specialkonsulent i Kommunernes Landsforening

ORGANISERING

KL's seniorpolitik bruges som inspiration i tilrettelæggelse af lokale aftaler om senior- og livsfasepolitik. Der arbejdes lokalt i kommunernes MED-system med senior- og livsfasepolitik, mens de konkrete løsninger for den enkelte aftales på den enkelte arbejdsplads, med blik for de lokale vilkår og muligheder. I den proces spiller ledelse og tillidsrepræsentanter en afgørende rolle. De overordnede rammer for seniorpolitik, fx retten til seniordage eller seniorsamtaler, er fastlagt i KL's overenskomst med de faglige organisationer.

RESULTATER

KL oplever overordnet en voksende interesse for den gode seniorpolitik. Seniorpolitikken er blevet udbredt via kommunernes HR-kredse og på møder for borgmestre og kommunaldirektører for at understøtte et større fokus på, hvordan man kan fastholde de mest erfarne medarbejdere. Flere kommuner har også selv iværksat undersøgelser på området.

VIGTIG LÆRING

Kommunernes stærkeste motivationsfaktor til at arbejde med seniorpolitikker er nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer.

"Seniorordninger har nogle steder fungeret som aftrædelsesordninger, hvor der er skabt et stigma omkring seniorspørgsmålet. Nogle har følt, at hvis de først har indgået en seniorordning, så har de nærmest sagt ja til at blive afviklet på arbejdsmarkedet. Der har vi fra centralt hold haft fokus på at tale det ind i et fastholdelsesperspektiv i stedet for et udfasningsperspektiv."

Trine Dahl, specialkonsulent i Kommunernes Landsforening

Gode råd til udarbejdelsen af en seniorpolitik:

- **Tilpas lokalt.** En seniorpolitik er ikke "one size fits all". Den rette model skal findes i den enkelte kommune og på den enkelte arbejdsplads.
- **Hav et stærkt ledelsesfokus.** Det er afgørende, at ledelsen italesætter værdien af erfarne medarbejdere og kan gennemføre den gode seniorsamtale med medarbejderen, så behov og ønsker bliver afdækket.
- **Styrk kompetenceudviklingen.** Hav fokus på læring gennem hele livet – også de sidste år.
- **Husk arbejdsmiljøet.** Er der brug for fx fysiske hjælpemidler eller noget i det psykiske arbejdsmiljø, der skal ændres, for at medarbejderne kan holde til at være i jobbet i mange år?
- **Forklar pensionen.** Gør mulighederne for senere tilbagetrækning tydelige for medarbejderne.

Læs mere: www.kl.dk/media/21287/kl-seniorpolitik.pdf



Forskeren får ordet: Drop fordommene om seniorer på arbejdspladsen

Da folkepensionen blev indført i 1956 var det en ordning til nedslidte medarbejdere, der var ved at "afvikle livet". I dag er seniorerne i gang med at "udvikle livet", når de går på pension, og den udvikling skal vi som samfund understøtte. Det pointerer lektor ved Center for Humanistisk Sundhedsforskning og Saxo-Instituttet på Københavns Universitet, **Aske Juul Lassen**, der står bag et større forskningsprojekt om trivslen blandt arbejdspladsernes mest erfarne medarbejdere.

Du mener, at der er behov for at ændre vores syn på seniormedarbejdere og pensionsovergangen. Hvorfor?

— Vi ser seniorer på arbejdspladserne med et blik, som ikke er tidssvarende, og det har betydning for den måde, som virksomhederne behandler dem på, men også for seniorernes selvopfattelse. Fordommene om, at de ældre medarbejdere er lidt skrøbelige, ikke rigtig kan følge med og ikke er omstillingsparate lever i bedste velgående, men vores forskning viser, at sådan forholder det sig for størstedelens vedkommende slet ikke. Men fordommene er medvirkende til, at mange kompetente medarbejdere, som ellers har en stor glæde ved deres arbejde, trækker sig.

Gennem de senere år er der søsat mange initiativer for at fastholde seniorer på arbejdspladserne og sikre en gradvis overgang, har de slet ikke nyttet noget?

— Nogle steder fungerer det fint, men der er mange eksempler på seniorpolitikker, som overhovedet ikke bliver brugt, og ledere og medarbejdere, der ikke kender mulighederne i deres overenskomst. Selvom der på mange arbejdspladser er årlige seniorsamtaler, så viser vores feltarbejde, at det er svært at få gang i samtalen om, hvad der skal ske. Vi har set mange eksempler på, at lederen starter samtalen med fx: "Jamen, du er jo frisk og rørig, så dig har vi mange år endnu", og så er den ligesom lukket – også selvom medarbejderne måske gerne ville lægge en plan for de næste år. Derfor går folk tit og pusler med beslutningen i privaten, og så melder de først ud, når valget er truffet. Samtidig der ingen beskyttelse af seniormedarbejdere, ligesom man har på barselsområdet. Så selvom man ifølge sin overenskomst har ret til fx at gå ned i tid, er man ikke beskyttet mod at blive fyret ved næste fyringsrunde. Derfor frygter mange seniorer at miste deres job, hvis de melder ud, at de gerne vil trappe ned.

Hvad er mental sundhed?

"En tilstand af velbefindende, hvor individet kan udfolde sine evner, håndtere dagligdags udfordringer og stress samt indgå i fællesskaber med andre mennesker."

Kilde: Verdenssundhedsorganisationen WHO.



I jeres forskningsprojekt "Seniorpraksis" undersøger I den mentale sundhed blandt seniormedarbejdere. Hvad er det, som skaber det gode arbejdsliv og den gode overgang for seniorer?

— Vi kan se, at gradvis tilbagetrækning er en god løsning for rigtig mange - hvad enten det handler om at arbejde en dag mindre om ugen, have kortere dage eller længere ferier. På den måde kan man langsomt skrue op for de sociale relationer udenfor arbejdslivet. Vi kan også se, at der er mange, som har glæde af at have en vis tilknytning til deres arbejdsplads efter pensionen. Fx er der eksempler på virksomheder, der bruger pensionerede medarbejdere som tilkalddevikarer i perioder. Arbejdsgiverne får ekstremt kompetent arbejdskraft, og de tidligere medarbejdere oplever det som værdifuldt at holde kontakten til kollegerne.

Hvilke andre vigtige fund har I gjort i jeres forskning?

— Noget af det, som vi er stødt rigtig meget på i vores forskning er, at seniorerne er meget værdifuld arbejdskraft, men at man underkender dem i den måde, man måler arbejdets værdi på. Når man opstiller salgsmål og KPI'er, og hele tiden fokuserer på at gøre tingene hurtigere, er det parametre, som yngre medarbejdere ofte vil score højest på. Men når vi så kigger på mange af de andre kompetencer, som også er meget efterspurgt på arbejdspladserne, men som er lidt sværere at måle, fx overblik, tålmodighed, kreativitet og evnen til at skabe trivsel på arbejdspladsen, vil seniorerne score højest, så måske handler det om, at vi måler på kvantitet fremfor kvalitet. Det kan godt være, at seniorerne ikke kan nå at trykke på lige så mange knapper, men de trykker på de rigtige.

Aske Juul Lassen

Lektor ved Københavns Universitet og indehaver af firmaet Den 3. Akt, hvor han rådgiver om overgange mellem arbejdsliv og pension på "Pensionens 10 bud", der giver bud på, hvordan man bedst forbereder sig til pensionen.

Se mere på www.3akt.dk



Foto: Kasper Schjønning/BlankSpaceProjects

Hvorfor er det vigtigt at få en god afsked med arbejdslivet?

– Forskningen viser, at dem, der kommer godt ud af arbejdsmarkedet også er dem, der får en god start på pensionstilværelsen. Det kan ske på mange måder, men det skal helst ikke være tvunget eller uovervejet, for så risikerer man ikke at komme godt i gang. Den gradvise overgang kan være med til at forberede dem på alt det, der skal ske efterfølgende. Som samfund har vi enormt meget at vinde ved at sikre den bedst mulige overgang, fordi pensionisterne bidrager med så meget. Fx i forhold til frivilligt arbejde og brugen af kulturlivet, men også i forhold til at få børnefamiliernes liv til at hænge sammen, så forældrene kan arbejde.

Så hvad skal der til for, at det bliver lettere for ledere og medarbejdere at skabe en god overgang?

– På ledelsesniveau er der brug for nogle strategiske overvejelser om de ældste medarbejdere. Hvad er det, de bidrager med, og hvordan kan vi anerkende og holde på den arbejdskraft længst muligt? Vi kan se på vores data, at den overvejelse er vigtig. Derudover er det afgørende, at der bliver skabt en tryk dialog om tilbagetrækning, og i den forbindelse kunne det være fint, hvis seniorerne blev beskyttet i overgangsperioden på samme måde, som man beskytter ansatte på barsel. Endelig skal vi som samfund ændre på forestillingen om, hvad seniorerne kan bidrage med på arbejdsmarkedet. Vi skal have flere gode eksempler frem i lyset, og det kan arbejdspladserne, medierne, fagforeningerne og vi som forskere være med til.

Pensionen er ikke afslutningen – tværtimod

Siden folkepensionen blev indført i **1956**, er den forventede levealder i Danmark steget med cirka **10 år** fra lidt over **70 år** til lidt over **80 år**.

"Seniorpraksis: Mental sundhed sent i arbejdslivet"

> Hvad?

Projektet undersøger seniormedarbejders mentale sundhed med henblik på at udvikle løsninger, som kan forbedre den mentale sundhed og fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet.

> Hvordan?

Etnografisk feltarbejde på arbejdspladser i hhv. finans- og produktionsbranchen.

> Hvem står bag?

Center for Humanistisk Sundhedsforskning på Københavns Universitet. Projektet er støttet af Velliv Foreningen

> Værktøjer fra projektet:

I løbet af projektet er der udviklet en række tiltag, der kan hjælpe HR, ledere og medarbejdere til at tage hånd om alder i arbejdslivet, bl.a. forberedelsesguiden "Seniortanker" til seniormedarbejdere, ledelsesguiden "Seniorsamtaler" til virksomheder og podcasten "De erfarne – fortællinger fra sidste del af arbejdslivet".

Læs mere på www.erfarne.ku.dk

Den nye hverdag

For de fleste mennesker har arbejdet styret hverdagens rytme. Nu ligger kalenderen åben, og for mange af de nye pensionister er det vigtigt at få nogle nye faste holdepunkter i ugen. Det er samtidig en mulighed for at få etableret sociale rutiner og gode vaner for fx motion, kost, alkohol og søvn, der kan vare ved ind i ældrelivet.

Aktiv sammen med andre

Baggrundsforskningen viser, at det er en vigtig del af et godt seniorliv at være aktiv, og det kan være en god ide at starte op inden tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, så allerede på dette tidspunkt er tilbud relevante. Det er nemmere at fastholde nye rutiner, fx fysisk aktivitet, når man er sammen med andre, og derfor er sociale fritidsaktiviteter oplagt.

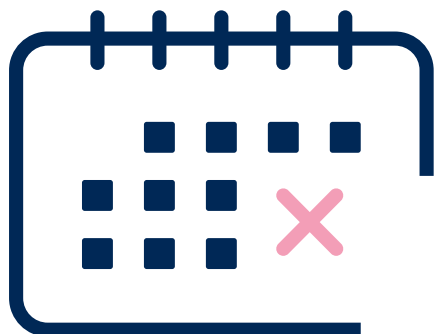
Fokus på det meningsfulde

Overgangen til seniorlivet er for mange præget af meningstab. Tidligere var jobbet eller børnene meningen med livet, og for mange giver det ny mening at være noget for nogen, fx gennem frivilligt arbejde.

Flere frivillige

Andelen af ældre, der udfører frivilligt arbejde, er steget de seneste 20 år. Når man ser specifikt på ældre, der for nylig har trukket sig tilbage, finder man, at overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet har signifikant betydning for deltagelsen i frivilligt arbejde for den gruppe, der trækker sig tilbage omkring den sædvanlige folkepensionsalder (mellem 62- og 67-årsalderen). For denne gruppe stiger andelen, der deltager i frivilligt arbejde, fra 32 procent ved 62-årsalderen til 45 procent ved 67-årsalderen.

Kilde: VIVE: "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet – Opgørelser baseret på Ældredatabasen".



Styrk overblikket

Nye og kommende pensionister kan have svært ved at få overblikket over mulighederne for fx idrætsaktiviteter, frivilligt arbejde og foreningstilbud i nærområdet. Derfor kan fx kommunen med fordel samle tilbuddene på fx en fælles portal.

Der kan med fordel bygges videre på de eksisterende erfaringer i regi af www.aktivtældreliv.dk



Inspirationseksempel

Klar til en aktiv tredje alder

I Hvidovre byder kommunen borgerne velkommen til deres nye tilværelse som pensionist med et møde, der stiller skarpt på bl.a. økonomi og sundhed. Initiativet bliver fulgt op af en kursusrække, som klæder seniorer på til et trygt, sundt og socialt ældreliv.

HVAD?

Som en del af indsatsen "Ældreliv Hvidovre" afholder Hvidovre Kommune informationsmøder for borgere på vej ud af arbejdsmarkedet samt kursusrækker for pensionister. Målet er at inspirere til en sund, aktiv og social tilværelse. Det er kommunens ældreråd, der har taget initiativ til indsatsen.

HVEM?

Borgere på vej på pension (informationsmøder) og hjemmeboende folkepensionister og seniorer (kurser). Deltagerne rekrutteres primært via annoncer i lokalavisen.

"Det er vigtigt at anerkende, at de er yngre. Det er jo ikke sådan, at den dag man går på pension, så skal man have en rollator, og de nye pensionister skal selv have lov til at nærme sig kommunens og foreningslivets tilbud i deres tempo, men det er vigtigt, at de ved, at de findes."

Jette Spelling Clausen, sundhedskonsulent, Hvidovre Kommune

HVORDAN?

Målet er, at deltagerne får ny viden og kendskab til kommunale tilbud på fx forebyggelses- og ældreområdet, og bliver bekendt med muligheder i fx kommunens foreningsliv.

På informationsmødet "Velkommen til nye pensionister", der varer 3,5 timer, får deltagerne en introduktion til:

- Folkepension
- Lokale foreninger og frivillige fællesskaber
- En sund og aktiv livsstil
- Den nye identitet og rollen som pensionist.

Kursusrækken "Ældreliv Hvidovre" henvender sig til pensionister og består af fire kursusgange á cirka 3-4 timers varighed, hvor der gennemgås:

- Økonomi, pension og arveret
- Tryghed i hjemmet, om bl.a. fald-, indbruds- og brandforebyggelse
- Et sundt hverdagsliv, hvor der bl.a. er fokus på KRAM-faktorer og aldring samt gennemgang af tilbud fra Hvidovre Kommune

- Netværk og fællesskaber, hvor oplægsholdere fra fx lokale foreninger, frivillige organisationer, biblioteker og kirker er inviteret med for at præsentere deres tilbud. Deltagerne får afslutningsvis mulighed for at "speed-date" de forskellige aktører.

Der er cirka 20 deltagere på hvert hold. Undervisningen varetages af kommunale medarbejdere, fx forebyggelseskonsulent, diætist eller demenskoordinator, og eksterne oplægsholdere. Indsatsen er inspireret af "Leksand-modellen", og møder og kurser suppleres af en årlig sundhedsdag for kommunens ældre.

Indsatsen i Hvidovre er inspireret af "**Leksand-modellen**", der er et kompetenceudviklende og netværksopbyggende tilbud oprindeligt udviklet til vordende og nybagte forældre. Modellen kan dog bruges i alle livsovergange og har tre komponenter: 1) kompetenceudvikling 2) netværksopbygning inden for en gruppe af mennesker i samme livssituation og 3) koordineret information om kommunens andre tilbud til målgruppen.

ORGANISERING

"Ældrelev Hvidovre" er en indsats under Hvidovre Sundhedscenter, der samarbejder med bl.a. kommunens Ældekråd, frivillige organisationer, kulturinstitutioner og lokale foreninger om tilbuddet.

RESULTATER

Informationsmøder og kurser har været meget populære blandt borgerne, og deltagerne har evalueret indsatserne positivt i de opfølgende spørgeskemaer. Møder og kurser suppleres af en årlig sundheds- og aktivitetsdag for ældre.

VIGTIG LÆRING

Erfaringen er, at der blandt kommende pensionister er stor interesse for at vide mere om reglerne for folkepension, og at det tema derfor tiltrækker mange borgere, som måske ikke ville være kommet, hvis der var tale om fx et informationsmøde om sundhed.

I dag når kommunen i høj grad de ressourcestærke borgere, som selv opsøger tilbuddet, men for at nå et bredere udsnit af borgere, planlægger man at afholde møder lokalt i fx boligområder.

"Vi vil gerne klæde borgerne på til livet efter arbejdsmarkedet og give vores pensionister mulighed for selv at bestemme over deres liv længst muligt. Det handler selvfølgelig også om, at jo mere selvhjulpne borgerne er, jo mindre har de brug for hjælp fra kommunen."

Jette Spelling Clausen, sundhedskonsulent, Hvidovre Kommune

Gode råd fra indsatsen

- **Inddrag brugerne.** Fx ved samarbejde med Ældekrådet.
- **Sats strategisk.** Det er afgørende at have opbakning fra det politiske niveau, både ift. ressourcer og rekruttering.
- **Sørg for lokal forankring.** Brug kommunens egne medarbejdere som oplægsholdere og samarbejd med fx det lokale foreningsliv om oplæg.
- **Skab variation.** Både i indhold og form på møderne. Variér fx mellem oplæg og netværk.
- **Brug pressen.** Det er oplagt at rekruttere via lokalavisen, som størstedelen af målgruppen læser. Husk at forny vinklen i pressemeddelelsen hvert år, fx med nye oplægsholdere.



Inspirationseksempel

Virtuel velkomst til seniorlivet

Københavns Kommune og Røde Kors Hovedstaden inviterede i 2021 for første gang alle 65-årige københavnere til digital konference om mulighederne for et aktivt liv som pensionist. Erfaringerne fra konferencen viser, at den nye generation af seniorer er parate til online-tilbud, når teknikken er let, og indholdet relevant.

HVAD?

Den digitale konference "Brug Livet, Københavner!" havde til formål at inspirere yngre seniorer, der befandt sig i overgangen til pensionslivet, til at opsøge nye aktiviteter og fællesskaber. Målet var at forebygge ensomhed og inspirere til et aktivt liv ved at formidle nogle af byens mange tilbud om fx frivilligt arbejde og idræt.

HVEM?

Alle borgere, der fyldte 65 år i 2020 blev inviteret til konferencen via deres e-boks. I alt 4.200 personer var i den målgruppe, og ud af dem valgte 300 at melde sig til konferencen. En tredjedel af dem var gået på pension, og cirka halvdelen af de tilmeldte havde allerede planer for pensionisttilværelsen, oplyste de ved tilmelding.

HVORDAN?

Konferencen varede i halvanden time og havde oplæg ved professor ved Københavns Universitet Bente Klarlund om sund aldring og generalsekretær i Røde Kors, Anders Ladekarl, om frivillighed. Derudover medvirkede to aktive seniorer, som gav deres personlige fortælling om interesser i pensionistlivet. Undervejs i konferencen blev deltagerne også præsenteret for en række små film om andre københavnske seniorer og deres erfaringer med at opsøge nye fællesskaber eller frivilligt arbejde, da de gik på pension. Konferencen blev ledet af en ordstyrer, og undervejs kunne seerne stille spørgsmål og deltage i afstemninger. Efter sendingen blev seerne bedt om at udfylde en evaluering af konferencen og modtog som tak en bog.

ORGANISERING

Konferencen blev arrangeret af Københavns Kommune og Røde Kors Hovedstaden.

RESULTATER

200 så med på live-sendingen, og størstedelen så med til slutningen og evaluerede konferencen positivt i et efterfølgende spørgeskema. Optagelsen blev gjort tilgængelig på hjemmesiden "Brug Livet, Københavner!", så det er muligt at henvise til materialet fremover.

På baggrund af erfaringerne fra den første digitale konference har Københavns Kommune valgt at udvikle en serie af 6 digitale konferencer i 2021 målrettet nye og kommende pensionister i kommunen, dvs. de ca. 30.000 borgere på 62-68 år.

Find mere om konferencen:

www.kk.dk/nyheder/digitale-konferencer-skal-give-inspiration-til-seniorlivet

VIGTIG LÆRING

Københavns Kommune har gennem flere år arrangeret en årlig messe for yngre seniorer i DGI-Byen, og man oplever, at den digitale konference er et fint supplement til fysiske events, fordi man online kan nå en gruppe af borgere, som ikke ville have mulighed for at møde op på en messe på grund af fx tidspunkt og sted.

Arrangørerne vurderer, at målgruppen til den første konference var for smal, fordi pensionistlivet ikke kun begynder, når man er 65 år, og fremadrettet vil man invitere alle 62-68 årige. En anden erfaring er, at invitationen via e-boks skal suppleres med annoncering via sociale medier og lokalaviser.

"De nye seniorer er digitalt parate, så man skal ikke være bange for, at de ikke kan finde ud af det. Det vigtige som arrangør er bare at være skarp på, hvad de synes, er interessant, for lige som alle andre målgrupper er de også kritiske overfor, hvad de gider at bruge deres tid på. Det skal være spændende og inspirerende – og det skal tage udgangspunkt i, at målgruppen her er voksne mennesker med mange livserfaringer, men som typisk ikke betragter sig selv som "ældre".

Signe Riis Andersen, afdelingsleder i Afdeling for Ældrelev i Københavns Kommune

Gode råd fra indsatsen

- **Gør det simpelt.** Invitér med et enkelt link i stedet for fx at bede deltagerne om at downloade et program. Forud for konferencen havde arrangørerne fået lavet en analyse af ældres digitale parathed, som bl.a. viste, at mange ældre er klar til fx at deltage i et webinar via PC, tablet eller smartphone, så længe de bliver guidet, og det er nemt at være med.
- **Tilpas formatet.** Et arrangement, der er planlagt til at foregå i et fysisk rum, kan ikke bare overføres til et online-univers. Hvis folk skal kigge med i en time eller mere, er det nødvendigt med varieret indhold, fx små video-indslag, og at involvere deltagerne ved at give mulighed for at stille spørgsmål. Brug en god facilitator til at gøre det levende og binde det sammen og lav dialogbaserede interviews med oplægsholdere frem for at de holder traditionelle oplæg.
- **Gør det "live".** Ved at tilrettelægge arrangementet som en online-begivenhed på et bestemt tidspunkt fremfor blot at lave en færdigproduceret video, får man flere til at kigge med, bl.a. fordi de har muligheden for at stille spørgsmål undervejs.
- **Husk teknikken.** Online-konferencer kræver professionel afvikling, så lyd og billeder fungerer, og at der er ressourcer til at chatte med deltagerne og videreformidle deres spørgsmål til oplægsholdere.
- **Gør det relevant.** Seniorer i overgangen fra arbejdslivet føler sig ikke i målgruppen "ældre", og er ofte ikke interesserede i fx kommunale ældretilbud på dette tidspunkt i deres liv, så det handler om at tilbyde noget interessant indhold for netop denne målgruppe af voksne med lang livserfaring på vej ud af arbejdsmarkedet.
- **Bed om tilmelding.** Ved at få interesserede til at tilmelde sig en særskilt mailliste, kan man løbende sende information om nye arrangementer, ligesom man kan sende påmindelser op til dagen.



Inspirationseksempel

Aktive hænder og højt humør

Ishøj Seniorværksted er startet og drevet af frivillige, der med opbakning fra kommunen har skabt et socialt mødested for hundredvis af seniorer, som nyder at lære nyt eller holde deres gamle håndværk ved lige.

HVAD?

Med inspiration fra et seniorværksted i Svendborg etablerede otte seniorer i 2010 foreningen Ishøj Seniorværksted. Værkstedet giver borgere, som forlader arbejdsmarkedet, et nyt netværk og mulighed for at dyrke kreative og håndværksmæssige aktiviteter.

HVEM?

Målgruppen er borgere over 50 år fra hele vestegnen. Oprindeligt var kravet, at medlemmerne skulle være fyldt 60 år, men på grund af stigende efterspørgsel fra yngre, som ønskede at deltage, inden de stoppede på arbejdsmarkedet, blev det sænket. I dag har foreningen cirka 200 medlemmer, hvoraf lidt over halvdelen er mænd. Værkstedet hverver nye medlemmer ved hjælp af en folder, som bl.a. bliver uddelt af kommunale medarbejdere.

"Mange – specielt mænd – kan have problemer med at få sig et netværk, og lige pludseligt står de ved kanten af arbejdslivet og skal pensioneres, og så er der risiko for, at de falder ned, hvis de ikke har noget eller nogen at stå op til. Det får de hos os."

Erik Schlichting, medstifter og bestyrelsesformand for Ishøj Seniorværksted

HVORDAN?

Medlemmerne har mulighed for at arbejde i en række værksteder og caféer med forskellige aktiviteter. Der er bl.a. snedker-, maskin-, cykel- og glasværksted, mulighed for at lære IT, dreje træ eller deltage i en smykke-, strikke- eller sycfé. Værkstedet har ingen lønnede undervisere, og man trækker i stedet på medlemmernes viden og erfaringer fra arbejdslivet. Hvert værksted er styret af en frivillig tovholder, som bl.a. står for materialer og maskiner. Seniorværkstedet har åbent alle hverdage kl. 08.00-22.00. Medlemmerne har en brik, så de selv kan låse sig ind, men det er af sikkerhedsmæssige grunde ikke tilladt at opholde sig alene på værkstederne. I stedets café er der gratis kaffe for medlemmer, og mange benytter stedet som socialt mødested. Hver fredag er der fælles hygge for medlemmer, og værkstedets aktivitetsudvalg arrangerer fællesspisninger samt påske- og julefrokost.

ORGANISERING

Ishøj Seniorværksted er drevet som en forening med en bestyrelse. Værkstedet er finansieret af medlemstilskud og huslejetilskud fra Ishøj Kommune, medlemskontingent og tilskud fra fonde og sponsorer.

RESULTATER

Værkstedet er løbende blevet udvidet med medlemmer og nye aktiviteter. Foreningen har gennem årene modtaget 700.000 kroner fra fonde og sponsorer til køb af bl.a. maskiner til værkstederne. I 2021 flytter seniorværkstedet til nye lokaler, når kommunen samler samtlige foreningstilbud i det nye medborger- og sundhedshus, Brohuset, i Hvidovre.

VIGTIG LÆRING

Udover den kommunale opbakning har stifterne oplevet det som en stor fordel, at de på forhånd havde erfaring med foreningsarbejde i forhold til at organisere og motivere frivillige samt erfaring med at søge midler. Endvidere har det været en gevinst, at flere var pensionerede håndværkere, som kunne hjælpe i værkstederne.

"Vi har fået 100 procent opbakning fra kommunen. Efter tre år var vi på budgettet, og borgmesteren er vores bedste reklamesøjle. Hver gang han er ude til noget, fortæller han om seniorværkstedet."

Erik Schlichting, medstifter og bestyrelsesformand for Ishøj Seniorværksted

Gode råd fra indsatsen

- **Organisér jer.** Det er en god ide at etablere sig som en forening for fx at kunne skaffe lokaler og søge støtte.
- **Samarbejd.** Fx er kommunal opbakning afgørende for drift og udvikling.
- **Dyrk de frivilliges faglighed.** Udnyt medlemmernes kompetencer og erfaring i værkstederne.
- **Husk det sociale element.** Café og fælles arrangementer er vigtige for at fastholde medlemmer.
- **Forny jer.** Hvis man vil rekruttere nye og fastholde eksisterende medlemmer, er det nødvendigt løbende at tilbyde nye aktiviteter.
- **Styrk foreningsudviklingen.** Tilbuddet bliver skrøbeligt, hvis man baserer det på for få frivillige hænder. Sørg også for at sikre generationsskifte i bestyrelsen.
- **Vær synlig.** Hold åbent hus for byens borgere, eller lad kommunen, erhvervsforeningen eller pressen være med til at dele budskabet om, at I findes.



Inspirationseksempel

Aktiv sammen – uanset alder, form og interesser

Hvis man ikke har dyrket idræt før, kræver det overvindelse at møde op i den lokale idrætsforening, når man nærmer sig pensionsalderen. Med DGI's koncept "Idræt om dagen" behøver deltagerne ikke at være nervøse for, om de nu har det rigtige udstyr eller er i den rigtige form, og muligheden for at vælge mellem en række forskellige aktiviteter sikrer noget for enhver smag. Derudover får det stærke fokus på socialt samvær en ny målgruppe til at motionere.

HVAD?

"Idræt om dagen" er et tilbud til seniorer om to timers fællesskab og fysisk aktivitet én gang om ugen i formiddagstimerne. Målet er at invitere en bred målgruppe af – også motions- og foreningsuvante – seniorer til at være aktive og blive stimuleret fysisk, socialt og mentalt.

HVEM?

Tilbuddet er målrettet yngre seniorer, der efter et langt liv på arbejdsmarkedet søger efter nye hverdagsrutiner og sociale fællesskaber, men det er åbent for alle, som har mulighed for at dyrke idræt i dagtimerne – uanset alder. Mennesker med fx lettere handicap og funktionsnedsættelser har også mulighed for at deltage, fordi der er et bredt udvalg af – også mere skånsomme – aktiviteter. Deltagerne rekrutteres via bekendte, medieomtale eller på anbefaling fra fx kommunale medarbejdere.

HVORDAN?

Aktiviteterne finder sted i den lokale hal, forsamlingshuset eller andre uden- eller indendørsfaciliteter. Foreningen stiller som regel det nødvendige udstyr og rekvisitter til rådighed, og trænerne er frivillige. Deltagerne får mulighed for at vælge mellem et udvalg af aktiviteter, fx gymnastik, volleyball, motionsfloorball, fitness, badminton, bordtennis, billard eller svømning, og deltagerne kan skifte aktivitet fra gang til gang. Holdstørrelsen varierer fra alt fra 20 til flere hundrede deltagere. Der er fælles opvarmning før og socialt samvær med fx kaffe eller sang efter aktiviteterne. Deltagerbetalingen er forskellig fra forening til forening.

"Styrken er, at vi har en stærk kobling mellem det sociale og aktiviteterne. Der er tid til at snakke og plads til at vælge. Det kan godt være, at man søger efter noget motion, men det der gør, at man bliver ved med at komme, er det stærke fællesskab på holdet."

Anders Kragh Jespersen, programleder, DGI - Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger

ORGANISERING

DGI og den lokale idrætsforening står typisk for at arrangere "Idræt om dagen" i samarbejde med kommunen, der kan bidrage med faciliteter og økonomisk støtte til fx indkøb af rekvisitter. Halinspektører eller andre repræsentanter fra idrætsfaciliteter er også vigtige samarbejdspartnere. Ved opstart er der udgifter til PR, informationsmøde, indkøb af rekvisitter, lokaleleje og instruktørtimer. Typisk 5.000-10.000 kroner. I 2021 bidrager DGI med et økonomisk tilskud svarende til cirka halvdelen. Foreningen eller kommunen finansierer resten eller i nogle tilfælde det hele.

RESULTATER

"Idræt om dagen" har vist sig at appellere til en bred målgruppe. For foreninger er konceptet en gevinst i forhold til flere medlemmer, og for idrætshaller giver det en god udnyttelse af faciliteterne, fordi det er placeret om formiddagen. Initiativet findes allerede 200 steder i landet, og flere er ved at blive startet op.

VIGTIG LÆRING

Frivillige og foreninger mister gejsten, hvis opgaven bliver for omfattende i forhold til organisering og administration. Det er derfor vigtigt, at der ikke er alt for mange krav til afrapportering til kommunen, så de frivillige kan bruge kræfterne på at arrangere aktiviteter.

"Lige præcis i overgangen fra arbejdsliv til pensionisttilværelse har man brug for at få grundlagt nye rutiner i hverdagen, få nye fællesskaber og måske styrket kontakten til folk i lokalområdet, og det kan man i "Idræt om dagen."

Anders Kragh Jespersen, programleder, DGI - Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger

Gode råd fra indsatsen

- **Få hjælp til at starte.** DGI understøtter opstarten af "Idræt om dagen" i alle landsdele med bl.a. procesplan og sparring.
- **Hold det simpelt.** Det kræver frivillige tovholdere, en facilitet og enkelte rekvisitter at gå i gang.
- **Samarbejd med kommunen.** Kommunal opbakning er en forudsætning. Både i forhold til leje/lån af faciliteter, men også i forhold til administration, økonomi og formidling af tilbuddet.
- **Husk samværet.** Den sociale dimension – hvad enten det handler om fælles opvarmning, kaffe-ordning eller fællessang – er en vigtig faktor i forhold til rekruttering og fastholdelse af målgruppen.
- **Udnyt potentialet.** Seniormålgruppen er fuld af kompetencer og erfaringer, og mange vil gerne give en hånd med, når de finder ud af, hvad der skal til. Fortæl dem reglerne, hvor ketsjerne ligger, og hvordan man sætter nettet op, så tager de gerne ansvaret.



Forskeren får ordet: Gode muligheder for at lave noget meningsfuldt sammen med andre

Hvad sker der med livskvaliteten, de sociale relationer og deltagelsen i fx fritidsaktiviteter, når vi går på pension? Forskerne har undersøgt ændringer i overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet, og analyserne viser, at der behov for opmærksomhed på især to grupper af de nye pensionister.

Det går godt for de fleste. Så kort er seniorforsker **Anna Amilons** konklusion. Hun er forfatter til rapporten "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet", som VIVE har udarbejdet for Sundhedsstyrelsen. Rapporten tager udgangspunkt i de nyeste tilgængelige data fra Ældredatabasen, og den viser, at der generelt er høj livskvalitet, gode sociale relationer og et stærkt socialt netværk blandt de borgere, der lige er gået på pension. De fleste er ikke bekymrede for deres økonomiske situation, og mange lever et aktivt liv med fritidsinteresser.

— De allerfleste er glade for deres seniorliv. De har god kontakt til venner og familie, og mange begynder at arbejde frivilligt, siger Anna Amilon, som fremhæver, at der i Danmark er gode muligheder for fx at deltage i fritidsaktiviteter og frivilligt arbejde.

I den forbindelse spiller bl.a. kommuner, foreninger og sociale organisationer en vigtig rolle, påpeger hun.

— Vores analyser indikerer, at vi har nogle rammer, der ser ud til at fungere rigtig fint for langt de fleste, der har gode mulighed for at komme ud og lave noget meningsfuldt sammen med andre.

Gevinst for både individ og samfund

Men selvom størstedelen klarer overgangen til seniorlivet godt, viser analyserne også, at nogle grupper kræver særlig opmærksomhed. Hele 14 procent af respondenterne i undersøgelsen angiver dårligt helbred som en årsag til at holde op med at arbejde, og den gruppe er særligt udsat, påpeger Anna Amilon.

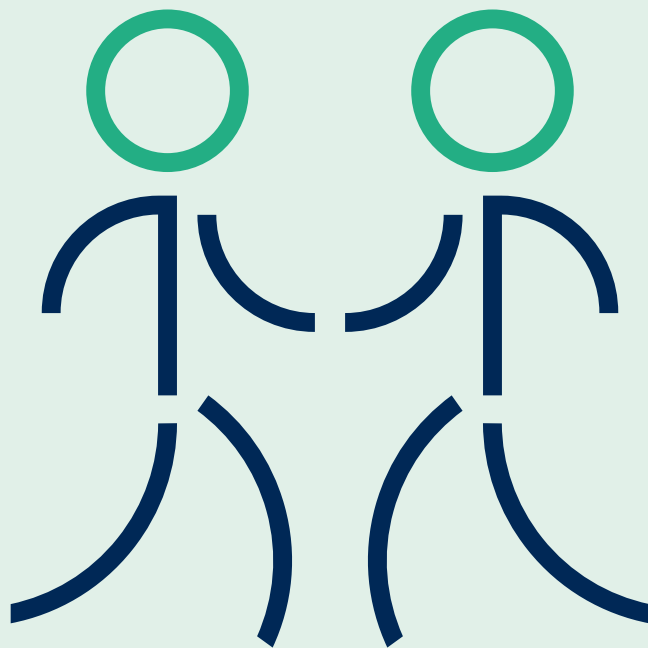
— Dem, der har dårligt helbred allerede under tilbagetrækningen, har langt højere risiko for at få problemer med helbred og ensomhed.

Analyserne viser nemlig, at personer med dårligt eller meget dårligt helbred har markant lavere livskvalitet end personer med godt eller meget godt helbred. Samtidig er det sværere for denne gruppe at indgå i sociale og fritidsrelaterede sammenhænge.

Læs mere

Rapporten "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet – Opgørelser baseret på Ældredatabasen" er udarbejdet af VIVE for Sundhedsstyrelsen.

Find den på: www.sst.dk/da/Udgivelser/2020/



Derudover konkluderer rapporten, at personer, der ikke er gift, har færre sociale kontakter og en lavere livskvalitet.

— Især fraskilte mænd er en gruppe, der klarer sig dårligere i forhold til fx sociale relationer, forklarer Anna Amilon, der peger på, at indsatser til at fremme en god overgang ikke bare er til glæde og gavn for den enkelte, men også for samfundet.

— Man ved, at fx ensomhed er korreleret med dårligt helbred, og personer, der har dårligt helbred koster ekstra, så på den måde er der også et økonomisk incitament til at prøve at sikre, at borgerne kommer godt i gang med alderdommen, siger Anna Amilon.

Anna Amilon

Seniorforsker ved VIVE og ph.d. i økonomi med speciale inden for pension, ligestilling og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Leder af flere forskningsprojekter.



Det vigtige fællesskab

Den gode overgang til ældrelivet handler i høj grad om at bevare og opdyrke sociale relationer. De fleste mennesker har en stor del af deres sociale netværk igennem arbejdet, og ved andre livsovergange træder man naturligt ind i nye fællesskaber, men ved pensionsovergangen skal den enkelte selv skabe det. Det er derfor vigtigt, at tilbud og muligheder er synlige og lette at opsøge – også før et stop på arbejdsmarkedet, så der bliver skabt en naturlig overgang.

Usund ensomhed

Meningsfulde sociale relationer og fællesskaber giver livskvalitet og livsindhold. Baggrundsforskningen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem sociale relationer og fysisk og psykisk velvære. Omvendt viser forskningen, at ensomhed kan forringe livskvaliteten og har sundhedsmæssige konsekvenser.

Tid til omsorg

De seniorer, som selv har et dårligt helbred, eller som er pårørende til mennesker med dårligt helbred, fremhæver muligheden for at være sammen med deres nærmeste som afgørende for, at de lader sig pensionere. Indsatser for pårørende er væsentlige, idet det kan have betydning for den enkeltes overgang til livet uden for arbejdsmarkedet, hvis vedkommende er pårørende til eksempelvis en sygdomsramt ægtefælle.



Ensomhed blandt ældre

Den seneste udgave af Den Nationale Sundhedsprofil fra 2017 viser, at **55.000 danskere på 65 år** og derover var alvorligt ensomme.

Kilde: DEFACTUM, 2017: "Ensomhed i Danmark – analyse af befolkningsdata".



Inspirationseksempel

Mandemøder giver sundhed og netværk

Hvem er jeg, når jeg ikke arbejder? Det spørgsmål kan være svært for mange mænd at svare på, når de går på pension, og risikoen for at gå i stå – fysisk, mentalt og socialt – ligger lige for. I Vordingborg har kommunen succes med at arrangere studiekredse for mandlige seniorer, der mødes til oplæg, udflugter og vigtige samtaler om bl.a. egen sundhed.

HVAD?

Siden 2014 har Vordingborg Kommune arrangeret studiekredse for mænd 60+. Målet er, at deltagerne får nyt netværk og inspiration til, hvad seniorlivet kan bruges til. Forløbet kaldes studiekreds, fordi deltagerne får mulighed for at studere et nyt kapitel af deres liv gennem refleksion og konkrete aktiviteter, fx foreningsbesøg.

HVEM?

Målgruppen er alle mænd, der er fyldt 60 år – hvad enten de er i slutningen af deres arbejdsliv, på efterløn eller pension. Deltagerne rekrutteres via dagbladsannoncer, pjecer, i forbindelse med foredrag og via anbefaling fra tidligere deltagere, og de optages på holdet efter "først til mølle"-princippet.

HVORDAN?

Mændene mødes to timer hver uge gennem et halvt år til oplæg, udflugter i naturen, socialt samvær og besøg i foreninger og frivillige organisationer. Der er ti deltagere på hvert hold.

Til hvert møde er der planlagt et tema, fx kost, søvn, socialt netværk, psykiske forandringer ved arbejdsophør eller emner, som deltagerne ønsker at tage op. Studiekredsen ledes af to af kommunens senior-konsulenter, der fungerer som tilrettelæggere og facilitatorer. Hver deltager formulerer indledningsvis en handleplan med personlige mål, og undervejs i forløbet følger man op på planen. For én deltager er målet måske at spise sundere eller lære nye mennesker at kende. For en anden at rydde op i garagen. Studiekredsene trækker på principper fra "Lifestyle Redesign"-programmet, hvor man arbejder med livsstilsforbedringer gennem gruppemøder med fokus på refleksion og den enkelte deltagers særlige ønsker.

"Det ville aldrig gå, hvis man bare sætter ti mænd ned og beder dem om at reflektere. Der er nødt til at være en facilitator og en plan for indhold, som de kan forholde sig til."

Kristina Petersen, seniorkonsulent Vordingborg Kommune

ORGANISERING?

Tilbuddet hører under kommunens afdeling for Pleje og Omsorg og er drevet af fem seniorkonsulenter med forskellig sundhedsfaglig baggrund. Seniorkonsulenterne faciliterer parvis studiekredsene og samarbejder med bl.a. idrætsforeninger, frivillige organisationer og kommunens naturvejleder om aktiviteter og oplæg for studiekredsen.

RESULTATER

Ved forløbets start bliver deltagerne bedt om at udfylde et spørgeskema, som tager udgangspunkt i det såkaldte SF-12 skema, der belyser en persons helbredstilstand indenfor de sidste fire uger. Skemaet gentages ved afslutningen. Resultaterne viser, at mændene både flytter sig i forhold til deres fysiske, psykiske og sociale mål. Handleplanen fungerer som et godt værktøj og udgangspunkt for erfaringsudveksling, og mændenes direkte dialog med hinanden opmuntrer til livsstilsændringer.

Erfaringen er desuden, at mændene har stor gavn af at blive introduceret til fx foreningstilbud i fællesskab med andre, fordi det er lettere at møde op første gang, når man ikke er alene, ligesom ressourcestærke deltagere kan hjælpe andre i gruppen med at komme afsted. I flere af studiekredsene er der blevet etableret stærke fællesskaber blandt deltagerne.

På baggrund af resultaterne har kommunen valgt også at tilbyde studiekredse for kvinder, ligesom man har etableret et "Mændenes hus", der skal skabe rammen om mandefællesskaber og være et mødested for deltagerne fra studiekredsene efter forløbets afslutning.

"Det er mand til mand-dialogen, der virker. De kan sagtens sige "Nu må du da lige tage dig sammen," hvis der er én fra holdet som ikke får gjort noget ved sine mål i handleplanen. Det spark er der mange, som har god gavn af, og det er et helt andet sprog, end hvad vi som sundhedspersonale kan bruge."

Kristina Petersen, seniorkonsulent i Vordingborg Kommune

VIGTIG LÆRING

Erfaringen er, at det er vanskeligt at rekruttere mænd i denne aldersgruppe, som ofte skal have et "kone-skub" for at komme afsted. Det betyder også, at der er mange mænd, som man aldrig når med til tilbuddet, og hidtil har man ikke gjort yderligere for at nå fx udsatte målgrupper.

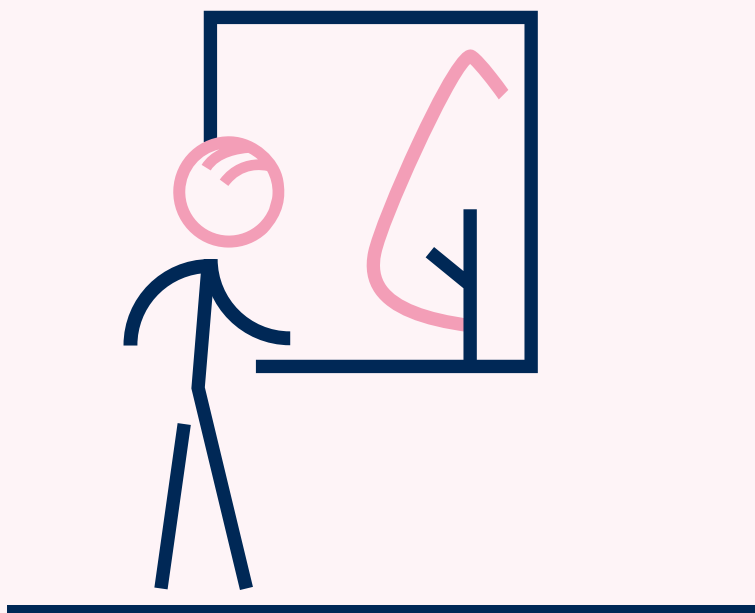
Endvidere kan det være en udfordring at skabe en gruppe, hvor alle får udbytte af fællesskabet, hvis deltagerne fx har vidt forskellige fysiske forudsætninger.

"Lifestyle Redesign"

Er et evidensbaseret ergoterapeutisk sundhedsfremmeprogram målrettet ældre. Programmet er udviklet i forbindelse med det anerkendte "The Well Elderly Study" ved University of Southern California.

Gode råd fra indsatsen

- **Tilpas kommunikationen til mænd.** Gør formidlingen kort, konkret og saglig.
- **Skab rammerne.** Der bør være et fast program, som deltagerne kan forholde sig til, men der skal også levnes plads til fx spontane fortællinger.
- **Luk holdet.** Tillid er en forudsætning for, at deltagerne vil dele erfaringer, og derfor bør der ikke være løbende udskiftning i deltagere.
- **Husk tovholderen.** Det er afgørende at have mindst én, allerhelst to, facilitatorer, som kan styre balancen mellem planlagt indhold og refleksion, samt sikre, at alle deltagerne bliver inddraget.
- **Træk på de lokale kræfter.** Det kan også være en god idé at inddrage frivillige fra foreninger eller kommunale medarbejdere, fx ernæringsvejleder, som oplægsholdere i forløbet.
- **Afsæt ressourcer.** Det kræver tid at planlægge og facilitere møder samt indgå aftaler med samarbejdspartnere.





Inspirationseksempel

Bolig med værdifuldt hverdagsfællesskab

Ældre, der bor i bofællesskab, oplever øget livskvalitet og mindre ufrivillig ensomhed, og samtidig reduceres de offentlige serviceudgifter. Med seniorbofællesskabet Havtorn har Realdania By & Byg skabt en ny form for bofællesskab, der fremmer dagligdagens uformelle møder mellem beboerne.

HVAD?

Seniorbofællesskabet Havtorn ligger i Naturbydelen Ringkøbing. Det består af tre bygninger med 14 lejeboliger samt en række fællesfaciliteter, bl.a. drivhus, værksted og fælleskøkken. Målet med Havtorn har været at udvikle et seniorbofællesskab, der kan bidrage til at modvirke ensomhed og øge livskvaliteten blandt seniorer ved at skabe attraktive rammer for hverdagsfællesskaber. Havtorn er opført med Realdanias datterselskab Realdania By & Byg som bygherre og er ét af i alt 11 seniorbofællesskaber, som Realdania bidrager til at udvikle rundt omkring i landet inden for initiativet "Rum og fællesskaber for ældre".

HVEM?

Alle over 50 år kan søge om en bolig i Havtorn, og en målsætning i udviklingen af projektet har været, at det skulle være muligt og attraktivt for alle – uanset indkomst og baggrund – at flytte ind. Beboerne bliver udvalgt på baggrund af en ansøgning og samtale. Processen skal sikre, at der skabes en bred profil i forhold til alder, køn, baggrund mv.

HVORDAN?

I modsætning til klassiske bofællesskaber, hvor de private boliger typisk omkranser et fælleshus, som man mødes i ved særlige lejligheder, er Havtorn opført, så fællesområder og -faciliteter er placeret i bygningerne midt mellem boligerne. På den måde vil beboerne naturligt bevæge sig mellem hinanden i løbet af hverdagen, når de er på vej til fx vaskerum eller bibliotek. Postkasser er placeret, så beboerne også skal ud af deres bolig, og det skaber ligeledes mulighed for, at der kan opstå uformelle møder. Værksted, fælleskøkken og fællesrum er udstyret med store vinduer, så beboerne altid har mulighed for at følge med i aktiviteterne og kan blive inspireret til at deltage.

ORGANISERING

Havtorn er ejet af Realdania By & Byg, der har etableret foreningen "Seniorbofællesskabet – Havtorn", som har til formål at drive bofællesskabet og fremlejer boligerne til beboerne på traditionelle boliglejekontrakter. Alle beboere er automatisk medlem af foreningen, og der er tre beboerrepræsentanter i foreningens fem mand store bestyrelse. Målet med denne organiseringsform har været at sikre, at beboerne får ansvar og tager aktivt del i udviklingen af stedet og ikke blot ser sig selv som lejere uden forpligtelser for bygninger og fællesskab. Omvendt er udlejningsmodellen valgt for at sikre det lavest mulige indstigningstrin økonomisk, så flest muligt kan være med.

RESULTATER

Bofællesskabet stod klar til indflytning i september 2020, og cirka halvdelen af lejemålene er pt. udlejet. Den yngste lejer var 49 år ved indflytning. Den ældste 75 år. Realdania By & Byg formidler erfaringer fra Havtorn til bl.a. regioner og kommuner i hele landet.

VIGTIG LÆRING

En af ambitionerne i projektet har været at nå en bred sammensætning af beboerne, og det er oplevelsen, at det bl.a. er lykkedes, fordi man har fokuseret på fællesskabet og beliggenheden midt i naturen i kommunikationen omkring Havtorn. Dertil kommer, at huslejen er sat, så det er muligt at bo i Havtorn, hvis man udelukkende har en folkepension.

Gode råd fra indsatsen

- **Bland yngre og ældre seniorer.** Sørg for at få en skrå aldersprofil blandt indflytterne, så der bliver løbende udskiftning i boligerne.
- **Udstik rammerne.** Det er værdifuldt at lade kommende beboere få indflydelse forud for indflytningen, men sørg for, at de overordnede rammer er på plads, så beboerne ikke i fællesskab på forhånd skal beslutte enhver lavpraktisk detalje. Det bliver en alt for langsommelig proces, der kan risikere at skræmme interesserede væk.
- **Sørg for medejerskab.** Det er vigtigt, at beboerne føler et ansvar for fællesskabet og ikke blot oplever sig selv som lejere, der lader pligter og initiativer til socialt samvær være op til andre. Inddrag fx beboerne i økonomiske prioriteringer.

"90 procent peger på fællesskabet, når vi spørger, hvorfor de gerne vil bo i Havtorn, og så er der selvfølgelig også en herlighedsværdi ved at bo midt i naturen, som alle – uanset om du er SOSU-assistent eller universitetsuddannet – bliver tiltrukket af."

Jørgen Søndermark, projektleder Realdania By & Byg

Stort potentiale

Knap **otte procent** af de ældre angiver et ønske om at bo i bofællesskab. I **2016** betød det, at der var cirka **80.000** ældre, som ønskede at bo i seniorbofællesskab stigende til op mod **120.000** ældre frem mod **2044**.

Ved en optælling i 2019 fandt man frem til, at der var lidt over **5.500 boliger** i seniorbofællesskab i Danmark.

Kilder: "Sammenhængen mellem boligformer og livskvalitet for ældre", VIVE, 2016 og "Monitorering af seniorbofællesskaber", Methods, 2019.

Læs mere

Få mere at vide om Realdanias "Rum og fællesskaber for ældre" på www.realdania.dk



Inspirationseksempel

Alder ingen hindring for nye venner og interesser

Afsked med jobbet er ofte et farvel til fællesskaber og socialt samvær, og risikoen for at blive ensom stiger. På Tisvilde Højskole, der i høj grad er drevet af frivillige, får seniorer en mulighed for at få nyt netværk og genfinde den identitet, der kan vakle i overgangen til pensionisttilværelsen.

HVAD?

Tisvilde Højskole blev oprettet i 1967 som verdens første højskole for pensionister. Højskolen tilbyder korte kurser til seniorer. Målet er at gøre deltagerne klogere, sundere og gladere i fællesskab med andre og modvirke den ensomhed, der kan ramme ældre i takt med, at deres netværk bliver mindre, som følge af fx stop på arbejdsmarkedet eller tab af ægtefælle og venner.

HVEM?

Målgruppen er mennesker over 50 år. Den typiske kursist er omkring 70 år, men gennemsnitsalderen er dalende. 80 procent af kursisterne er kvinder. Deltagerne rekrutteres gennem bl.a. Danske Seniorers kommunikationskanaler, fx Seniorbladet.

HVORDAN?

Højskolen tilbyder kurser om bl.a. jazz, pigtrådsmusik, pilgrimsvandring, kunst samt ophold for bedsteforældre og børnebørn. Kurserne er typisk af tre-fem dages varighed. Tisvilde Højskole giver kor, klubber, foreninger og medlemmer af højskolens venneforening mulighed for at skabe deres egne kurser på højskolen. Der er ingen fastansatte lærere, og underviserne skifter derfor fra kursus til kursus.

"Vi gør meget ud af at fortælle kursisterne, når de tager afsted, at de skal tage hjem og få fat på nogle bekendte, der skal med herop. Når tidligere kursister fortæller om højskolens muligheder, er det meget mere effektivt end at indrykke dyre annoncer."

Mogens Johansen, forstander, Tisvilde Højskole

ORGANISERING

Tisvilde Højskole er en selvejende institution under den landsdækkende interesseorganisation Danske Seniorer, der er en paraplyorganisation for en række ældreorganisationer, -foreninger, -klubber og -institutioner fordelt over hele landet. Højskolen drives af fem lønnede medarbejdere og ca. 60 frivillige, som hjælper med bl.a. de daglige praktiske gøremål, vedligehold af bygninger og pasning af haven i forbindelse med kurser. Støtteforeningen "Tisvilde Højskoles Venner" har cirka 600 medlemmer, der via deres kontinuerligt støtter bl.a. forbedringer og indkøb af udstyr til skolen. Højskolen modtager ingen offentlige tilskud.

RESULTATER

Hvert år har højskolen cirka 2.000-2.500 kursister. Hovedparten deltager på flere kurser årligt eller vender tilbage år efter år.

VIGTIG LÆRING

I flere år har højskolen arbejdet på at nå en yngre målgruppe, og erfaringen er, at nye pensionister, der netop er stoppet på arbejdsmarkedet, kan have svært ved at se sig selv på seniorhøjskole, fordi de stadig føler sig unge, men at de kan nås ved at tilbyde et indhold, der henvender sig til en yngre målgruppe, fx vandreture, kreative fag samt sprogkurser.

Rummelighed er en bærende værdi på Tisvilde Højskole, og det betyder helt konkret, at der skal være plads til alle – også de kursister, der umiddelbart har svært ved at fungere i fællesskaber. Højskolens ansatte og frivillige er oplært i, at alle skal inkluderes, og ved at dyrke dette princip er erfaringen, at nogle af de mennesker, som gennem deres liv har oplevet ikke at passe ind, får en ny chance på højskolen, hvor de bliver mødt med respekt og tålmodighed.

"Overgangen fra arbejdsmarkedet til pensionistlivet kan være udfordrende. Man skal vænne sig til, at man ikke har noget eller nogen at stå op til hver dag, og det kan være svært at tackle for nogen, som skal have hjælp til at finde nye fællesskaber og nyt indhold i deres liv, hvis de ikke skal opleve, at deres livskvalitet bliver væsentligt forringet ved overgangen til pension."

Mogens Johansen, forstander, Tisvilde Højskole

Gode råd fra indsatsen

- **Spred budskabet via kursisterne.** Den mest effektive form for rekruttering foregår via deltagernes netværk.
- **Inddrag.** Giv deltagere og frivillige medejerskab og mulighed for at få ansvar og påvirke fx indhold af kurser. På den måde udnytter man også nogle af de mange kompetencer, som er opøvet gennem et langt arbejdsliv.
- **Inkludér.** Vær rummelig overfor de mennesker, der umiddelbart har svært ved at passe ind i fællesskabet.
- **Forny.** Sørg for variation af indhold. Når folk oplever, at der er nye oplevelser og nye undervisere, giver det dem lyst til at komme igen.
- **Dyrk de frivillige.** Ros og motivér de ulønnede kræfter. De skaber stedets ånd og er forudsætningen for at kunne fortsætte.

Grupper i særlig risiko

Når man tilrettelægger indsatser målrettet borgere i overgangen mellem arbejdsliv og pension, er det væsentligt at have fokus på de grupper, som på grund af deres fx sociale, økonomiske eller helbredsmæssige situation er i særlig risiko for at udvikle dårlig mental og fysisk sundhed under og efter overgangsperioden.

Helbredets betydning

Dårligt helbred har negative konsekvenser for livskvalitet og trivsel efter overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet. Fx tyder baggrundsforskning på, at det er sværere for borgere med dårligt helbred at indgå i sociale sammenhænge og fritidsaktiviteter.

Økonomien spiller en rolle

Baggrundsforskningen viser, at et liv i relativ fattigdom kan have betydning for både fysisk og mental sundhed. Fx i forhold til muligheden for at vælge en sund kost eller deltage i sociale og fysiske aktiviteter. Relativ fattigdom har således stor betydning for ældres sociale liv, så fattige ældre har tendens til social isolation og ensomhed.

Fraskilte i højere risiko

Analysen viser, at gruppen af ugifte borgere, især fraskilte, har færre sociale kontakter og lavere livskvalitet efter overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet.

Mænd er mere udsatte

Generelt har mænd vanskeligere ved at indstille sig på livet efter pensionen.

Baggrundsforskningen viser, at mænd:

- oftere oplever et meningsstab i forbindelse med overgangen
- har vanskeligere ved at tilrettelægge hverdagen
- har tendens til at øge deres alkoholforbrug, når de går på pension. Særligt gruppen af højtuddannede 65+ har et relativt stort forbrug af alkohol i forhold til andre grupper
- har større tendens til social isolation.

Fraskilte mænd ser mindre til familie og venner

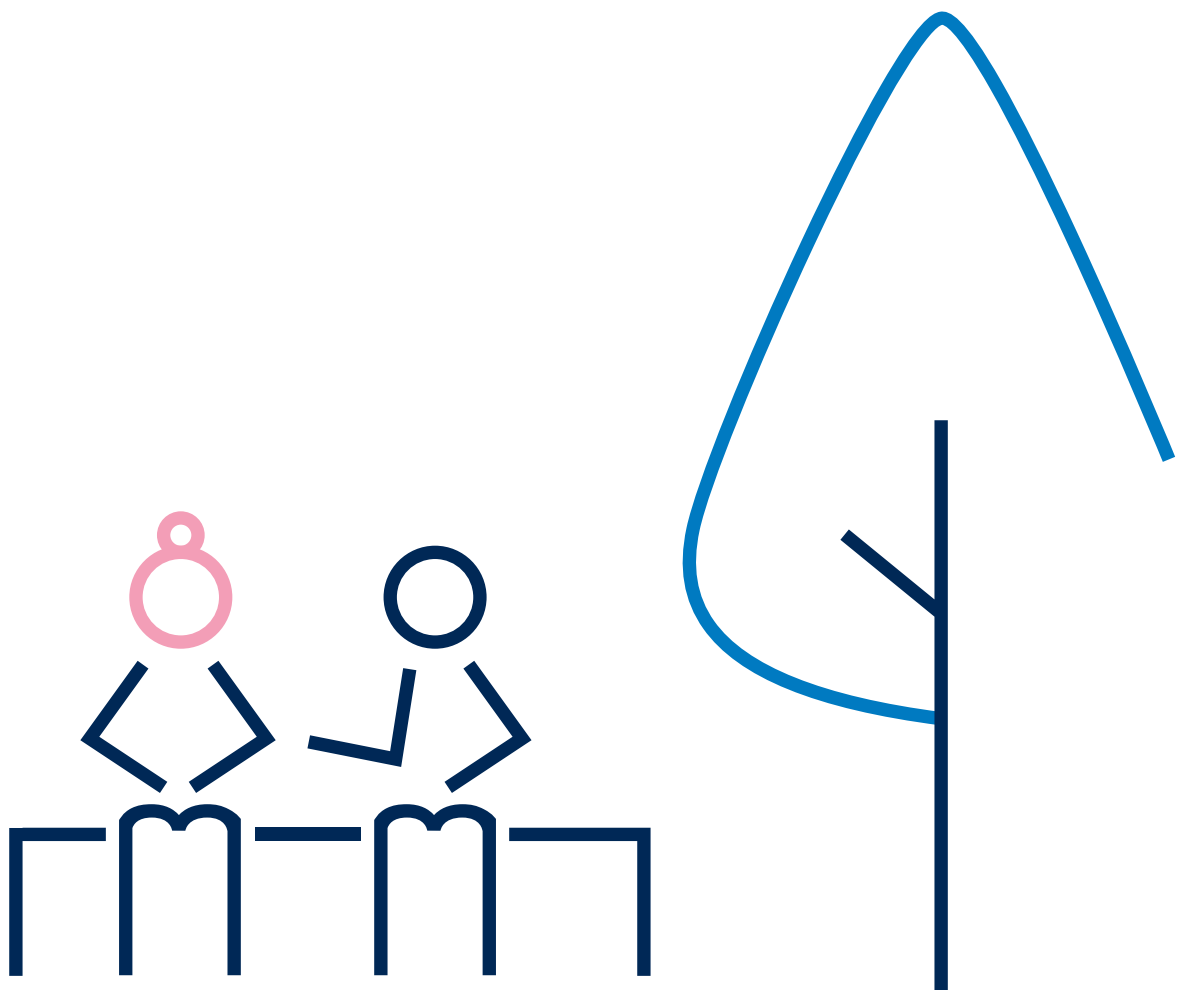
For fraskilte mænd, der for nylig har overgået til livet uden for arbejdsmarkedet, er sandsynligheden for at se venner og/eller familie mindst én gang om ugen **29 procentpoint lavere** end for gifte mænd.

Kilde: VIVE for Sundhedsstyrelsen, 2020: "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet: Opgørelser baseret på Ældredatabasen".

Dårligt helbred = færre sociale fritidsaktiviteter

Det er primært kvinder, gifte og personer med en høj indkomst, der deltager i sociale fritidsaktiviteter efter overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet. Personer med dårligt eller meget dårligt helbred har den laveste sandsynlighed for at deltage i sociale fritidsaktiviteter.

Kilde: VIVE for Sundhedsstyrelsen, 2020: "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet: Opgørelser baseret på Ældredatabasen".





Inspirationseksempel

Læsning gør overgangen lettere

Kan mænd på vej på pension få det bedre af at læse skønlitteratur? Ja, noget tyder på det. I projektet "Læs som mand" undersøger forskere effekterne af guidet fælleslæsning på netop den målgruppe, og resultaterne er lovende.

HVAD?

Flere studier peger på, at guidet fælleslæsning kan være en god måde at engagere ældre mænd i sundhedsfremmende aktiviteter. Med projektet "Læs som mand" undersøger forskerne for første gang, hvordan læseværksteder med guidet fælleslæsning kan bidrage til sundhedsfremme blandt mænd i overgangen til pension.

HVEM?

Målgruppen er mænd i alderen 65-75 år. Deltagerne rekrutteres via Ældre Sagens og Læseforeningens kommunikationskanaler, bl.a. nyhedsbreve og lokalforeninger, via opslag på biblioteker og gennem presseomtale af projektet.

HVORDAN?

Sammen med en uddannet facilitator, en såkaldt læseguide, læser mændene skønlitteratur højt, hvorefter de diskuterer det læste. Der er op til ti deltagere på hvert hold, og der er ingen krav til, at mændene skal være vant til at læse eller forberedelse før de enkelte møder. Et forløb består af ugentlige møder og har otte ugers varighed. Læseværkstederne kan både foregå som fysiske arrangementer, på fx biblioteker, og online.

Hvad er en læseguide?

Læseforeningen uddanner frivillige i metoden *guidet fælleslæsning*.

Læs mere: www.laeseeforeningen.dk/bliv-frivillig-laeseguide

ORGANISERING

"Læs som mand" er et samarbejde mellem Statens Institut for Folkesundhed og Institut for Kulturvidenskaber på SDU, der har indgået partnerskab med Ældre Sagen og Læseforeningen om projektet. Forløbene har været tilrettelagt af Læseforeningen, i nogle tilfælde i samarbejde med lokale biblioteker.

"Litteraturen har et potentiale til at åbne op for nogle andre sider af tilværelsen. Den kan være med til at sætte ord på menneskets liv og bekymringer, og det behøver ikke at være særligt højpodet."

Anna Paldam Folker, forskningschef, Statens Institut for Folkesundhed

Læseværkstedet giver mændene en mulighed for at forholde sig til nogle af de ting, som kan være svære i overgangen til pensionen. Den fælles refleksion over litteraturen kan føre til erkendelser, der ikke bare kan bidrage til ens egen selvforståelse, men også opfattelsen af andre og verden omkring én."

Mette Marie Kristensen, Ph.d.-studerende, Statens Institut for Folkesundhed

RESULTATER

Der har været afholdt læseværksteder i Aarhus, Odense, København, Hillerød og Kolding, og onlineforløb er under opstart. Deltagerne i læseværkstederne er blevet interviewet før og efter interventionen, og der er foretaget observationsstudier undervejs i forløbet.

De foreløbige analyser viser, at den guidede fælleslæsning:

- Appellerer til et bredt udsnit af mænd med vidt forskellig social og kulturel baggrund
- Opleves som et trygt og meningsfuldt fællesskab
- Får mændene til at reflektere over egen og andres livssituation
- Kan fungere som erstatning for arbejdspladsens indholdsbaseerede fællesskab, hvor man ikke er bundet sammen af private relationer, men mødes om et formål
- Giver anledning til at sætte ord på tanker, som mændene ellers ikke ville have delt med andre, og dermed mindsker følelsen af ensomhed.

"Læs som mand" afsluttes ved udgangen af 2023. Derefter forventes det, at projektet udbredes til Ældre Sagens lokalforeninger, hvor frivillige skal uddannes til at være læseguider.

VIGTIG LÆRING

Partnerskabet mellem forskningsinstitutioner og frivilligorganisationer har vist sig værdifuldt, bl.a. i forhold til rekruttering af deltagere og implementering af projektet.

En anden erfaring er, at det kan være svært at rekruttere mænd til denne type sundhedsfremme-/kulturtilbud, men at især presseomtale har vist sig effektiv i forhold til at få deltagere til "Læs som mand", fordi man når ud til en bred målgruppe og ved hjælp af deltagere kan skabe identifikation og vise, at tilbuddet ikke kræver særlige forudsætninger, fx uddannelsesmæssig baggrund.

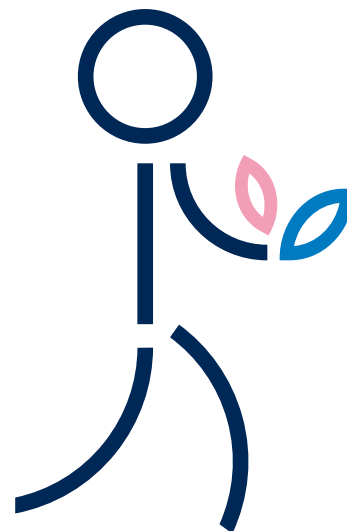
Gode råd fra indsatsen

- **Fjern fordomme.** Alene begrebet litteratur kan skræmme nogle mænd væk, og derfor er det vigtigt at betone, at det ikke kræver særlige forudsætninger at deltage i tilbuddet.
- **Skab identifikation.** Gør deltagere til ambassadører for indsatsen. Fx i pressen, hvor det for interesserede kan være lettere at spejle sig i et menneske fremfor et generelt tilbud.
- **Guid deltagere.** Sørg for en god facilitator på forløbet. Læseguiden sikrer, at man kommer tilbage på sporet, og at alle kan deltage i samtalen.
- **Læs bredt.** Teksterne behøver ikke at handle om ældre mænd. Deltagerne kan sagtens lave oversættelser til deres eget liv - uanset hovedpersoner.
- **Sørg for forankring.** Fx ved at uddanne/bruge læseguider fra lokalmiljøer, frivilligorganisationer eller lokale biblioteker.

Anbefalinger: Gode råd fra praksis

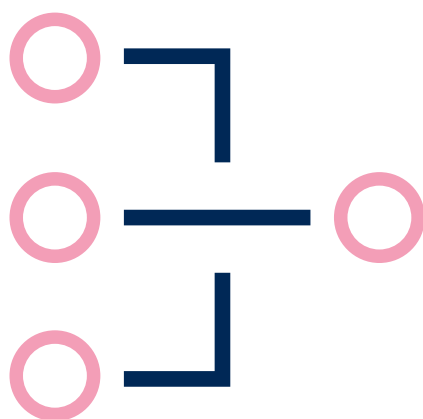
Erfaringerne fra de ti praksiseksempler, der indgår i kataloget, viser, at det er vigtigt at være opmærksom på følgende, når man tilrettelægger tilbud, der skal understøtte overgangen mellem arbejdsliv og pension:

- **Drop forestillingen om "ældre".** De nye seniorer er ofte friske og raske. De er ikke ét segment, men består af en række forskellige individer og grupper, som har forskellige præferencer og fysiske forudsætninger.
- **Kommunikér til målgruppen.** Hvis man taler til alle, taler man til ingen. Måltet kommunikation til dem, det handler om, og brug de kanaler, de bruger, fx lokalavisen.
- **Gør det relevant.** Blot fordi man har fået mere tid, bruger man den ikke på hvad som helst. Indholdet skal være væsentligt, målrettet og formidlet på en spændende og troværdig måde.
- **Samarbejd.** Partnerskaber på tværs af fx kommuner, foreninger og private aktører er en gevinst både i forhold til formidling, rekruttering og udvikling af indhold i tilbuddet.



- **Husk fællesskabet.** Det sociale aspekt er vigtigt for motivation og fastholdelse. Hvad enten du inviterer til senioridræt eller onlinekonference om muligheder i ældrelivet.

- **Inddrag målgruppen.** Der er mange kræfter, kompetencer og erfaringer blandt de yngre seniorer. Husk at bringe dem i spil som fx frivillige i tilbuddet. Det giver medejerskab.
- **Gør deltagerne til ambassadører.** En mund til mund anbefaling virker ofte mere effektivt end dyre annoncer.
- **Opsøg.** Ressourcestærke borgere klarer typisk overgangen til pension bedre end andre og vil også være mere tilbøjelige til at opsøge tilbud. Sørg for, at indsatsen også når mindre ressourcestærke grupper.



- **Sørg for forankring.** Politisk, ledelses mæssig og lokal opbakning er afgørende for at indsatsen forankres.
- **Afsæt ressourcer.** Det kræver planlægning, kompetencer og kræfter at udvikle, organisere og drive et tilbud.

Læs mere

Se flere anbefalinger i Sundhedsstyrelsens folder "Overgangen til seniorlivet – 10 gode råd" på www.sst.dk/da/Viden/AEldre/Forebyggelse-blandt-aeldre/Gode-overgange-til-aeldrelivet/Ti-gode-raad-om-overgangen-til-seniorlivet

Læs mere

- PwC for Sundhedsstyrelsen, 2020: "Analyse af overgangen fra arbejdsliv til pensionistliv. Afrapportering".
www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2019/Analyse-af-overgangen-fra-arbejdsliv-til-pensionistliv.ashx?la=da&hash=26211F64E90675A6E94DA0566AB8940DBA1757F0
- Sundhedsstyrelsen, 2019: "Ældres sundhed og trivsel: Ældreprofilen 2019".
www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2019/Ældres-sundhed-og-trivsel.ashx?la=da&hash=3835E7DDE-20760469754D66649C3CACC0F47125B
- Sundhedsstyrelsen, 2019: "Gode ældrelev med trivsel og sundhed – Fagligt oplæg".
www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2019/Gode-aeldrelev-med-trivsel-og-sundhed.ashx?la=da&hash=5728D2CA974A408EF093984D33A1815F1E2435DD
- Kommunernes Landsforening, 2019: "KL's seniorpolitik vejen til et længere arbejdsliv i kommunerne".
www.kl.dk/media/21287/kl-seniorpolitik.pdf
- Tænk tanken den nye 3. alder, 2019: "Anbefalinger til det gode liv i den tredje alder frem mod 2040".
<https://pfa.dk/campaigns/100aar/taenketankens-anbefalinger/>
- VIVE for Sundhedsstyrelsen, 2020: "Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet: Opgørelser baseret på Ældredatabasen".
www.sst.dk/da/Udgivelser/2020/Overgangen-til-livet-uden-for-arbejdsmarkedet-Opgoerelser-baseret-paa-AEldredatabasen
- www.sst.dk/da/Viden/Aeldre/Forebyggelse-blandt-aeldre/Gode-overgange-til-aeldrelivet
- www.3akt.dk
- Sundhedsstyrelsen, 2020: "Kom godt i gang med seniorlivet – ti gode råd". Lang version
www.sst.dk/-/media/Viden/Aeldre/Forebyggelse-blandt-aeldre/Ti-gode-raad-om-overgangen-til-seniorlivet/Overgangen-til-seniorlovet-lang-webtilgaengelig.ashx?la=da&hash=AAF63613CF98A8B-646DC746BE34C9C8CC8384D9F



Sundhed for alle ♥ + ●

