

The background is a teal-colored image featuring a large, light-green leaf on the left side and several clumps of thin, grass-like plants scattered across the frame. The overall aesthetic is natural and organic.

Senkarriere Fra avvikling til utvikling

DNB

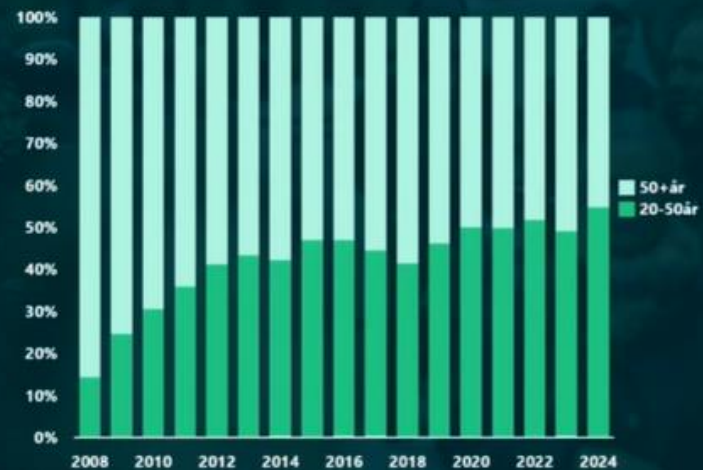
Arbeidsstyrken blir mindre

Antall unge og eldre i Norge



Kilde: SSB, tabell 12001

Aldersfordeling nye uføre



Kilde: DNB Liv



Initiativet startet i
DNB Bedriftssenter
fordi..

... Mange velger å førtidspensjonere seg

... Vi mister verdifull kunde- og bankkompetanse

... Vi ønsker å stimulere til at flere velger å jobbe lenger

... Vi ønsker å forstå valgene som tas



Hovedmål



Tydeliggjøre hva som er viktige forhold som påvirker valg av pensjonsalder

Innspill til videre utredning for å vurdere hva som vil være gjennomførbart i praksis

Innsikt

Hva påvirker mest mht valg av førtidspensjon?

Hva er viktige forhold for å få en god dialog

Oppeles det at DNB har en tydelig seniorpolitikk og har det betydning for valg?

Hvordan opplever man seg ønsket i et for øvrig ungt miljø?



Hva må vi endre for at flere skal velge en senere pensjonering.

Hva er drømmesenario for å velge å jobbe til oppnådd pensjonsalder

Arbeidsmiljø var utrolig viktig for valg av pensjonsalder. Å skape en god kultur med fokus på kompetansedeling mellom generasjoner er essensielt.

Arbeidsmiljø

Lederens kompetanse om senkarriere er viktig og at leder og medarbeider sammen har en konkret plan.

Lederoppfølging

Om ansatt og leder lager en karriereplan for veien frem til pensjonsalder, så gir dette større motivasjon og føler seg mer sett. Det gir signaler om at du er ønsket og at det er behov for å beholde fagkompetansen din så lenge som mulig.

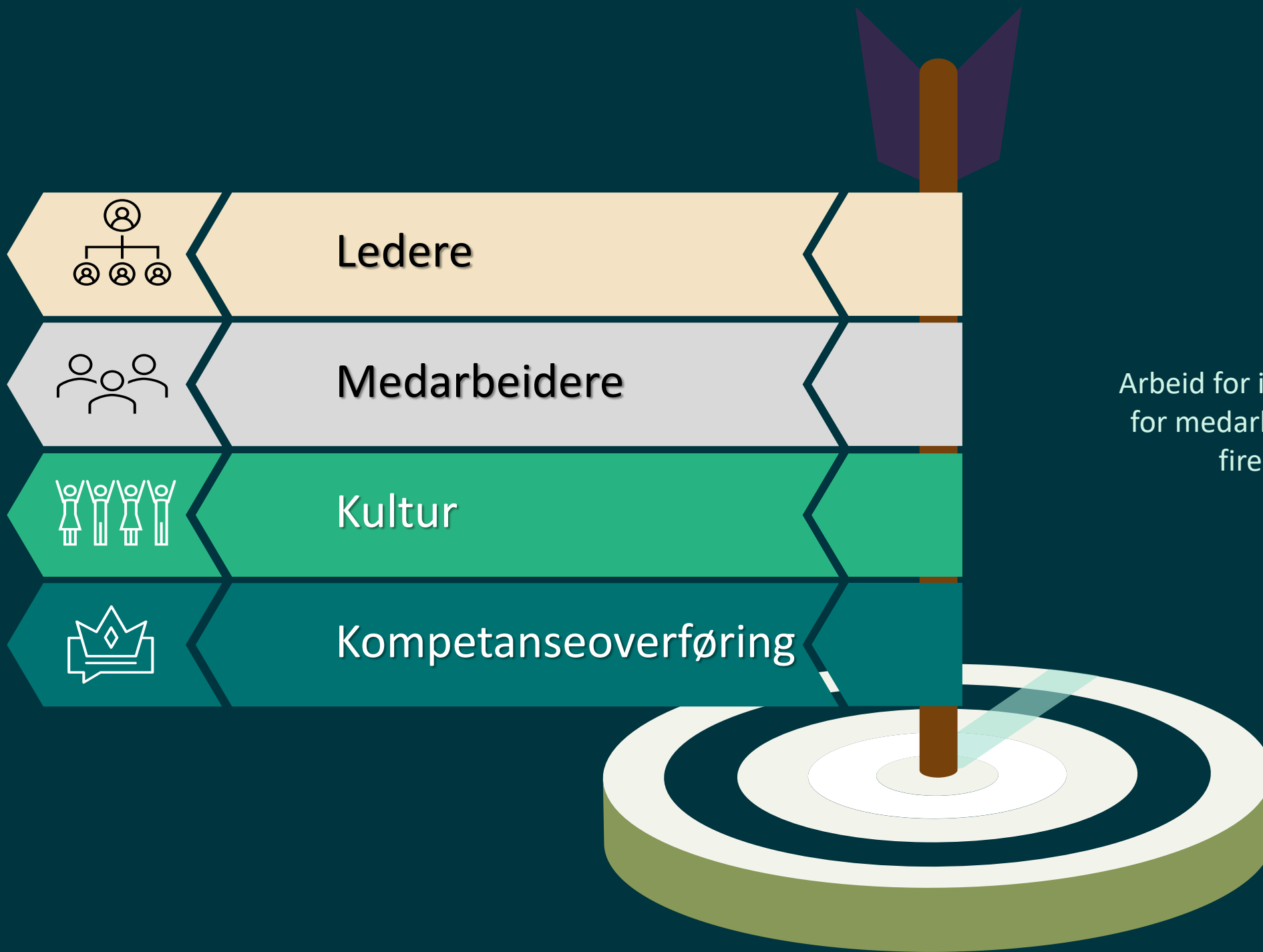
Karriereplan

Mulighet for hjemmekontor har innvirkning på om du ønsker å stå lenger enn til 62 år i jobb. Det gjør også kortere arbeidstid og fleksibel disponering.

Fleksibel arbeidshverdag

Mange føler seg glemt i lønnsoppgjøret og opplever at unge prioriteres. Det oppleves at salgsprestasjoner belønnes, mens den faglige kompetansen som lærer opp nye ambisiøse ansatte blir utelatt.
Personlig økonomi påvirker valg av pensjonsalder

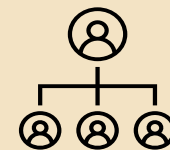
Lønn og økonomi



Arbeid for inkluderende arbeidsliv
for medarbejdere i senkarriere i
fire hovedområder

Dette har vi gjort i Bedriftssenteret som et resultat av prosjektet

- Fokus på mangfold og alderspenn i rekrutteringen av nye ansatte
- Varierte pedagogikken ved kompetansebygging for best læringsutbytte
- Benyttet kompetansen til seniorer i egen rolle for løsning av komplekse kundesaker
- Trening på medarbeidersamtaler for ledere med fokus på generasjoner
- Oppfølging med de 12 seniorenne fra prosjektet – ambassadør rolle





Leder og medarbeiderkurs gjennomført i 2024

Åpen påmelding for alle i DNB, men markedsført lokalt

1. halvår: 2 lederkurs og 3 medarbeiderkurs i Bjørvika
2. halvår: 1 lederkurs og 1 medarbeiderkurs i Trondheim, Tromsø, Bodø, Stavanger, Bergen

Totalt ca 500 deltakere

Tema om senkarriere løftet i ledergrupper på tvers i konsernet:

Andelen medarbeidere som er 55+ er høy i mange områder og kommende pensjoner vil kunne før til tap av viktig kompetanse som kan være vanskelig å erstatte. Andelen av eldre arbeidstakere øker, mens andelen yngre arbeidstakere synker.

Prosjektet i Bedriftssenteret har gitt resultater i og utenfor DNB

Program NHO Morgenkaffe 15. November

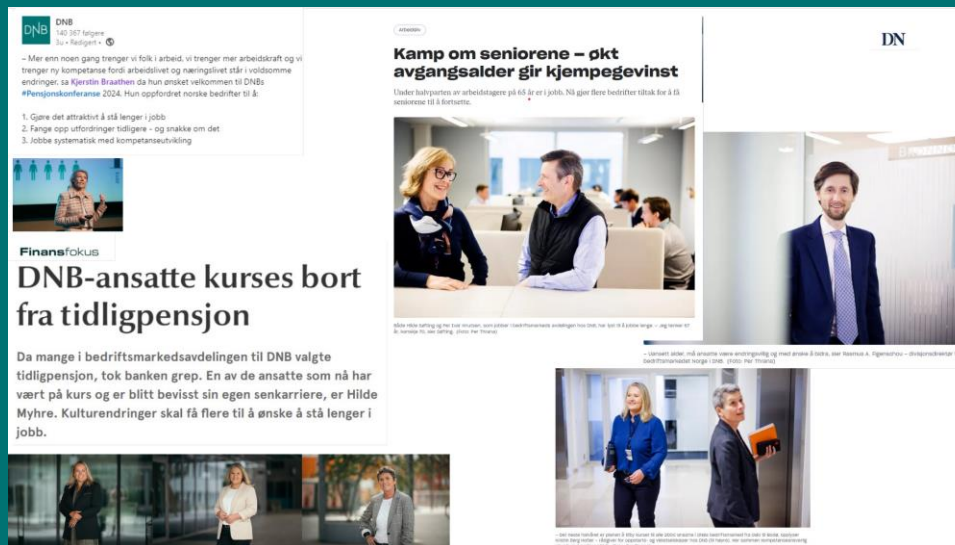
Kl.9.00: Øystein Dørum ønsker velkommen og innleder om det overordnede bildet

Kl.9.10 Kari Østerud adm.dir i Kunnskapsenter for lengre arbeidsliv

Kl.9.20 Kjersti Karlsen, kompetanseansvarlig i DNBs bedriftssenter.

Kl. 9.30 Øystein Hernæs, forsker fra Frischsenteret om resultater fra NHOs medlemsundersøkelse.

Kl.9.40 Øystein Dørum leder en samtale om hva som skal til for å utløse potensialet for lengre arbeidsliv.



Statens arbeidsgiverkonferanse 2024

10. og 11. september, hotell Scandic Oslo Airport

Hvordan kan vi ruste oss for fremtiden?

Tirsdag 10. september

09.00 Utdeling av navneskilt. Enkel bespisning.

10.00 Velkommen
v/ konferansierene Stina Hansteen Solhøy og Helene Marie Lassen, Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD)

Hvilke utviklingstrekk står vi overfor fremover, og hvordan påvirker dette statlige arbeidsplasser?

10.10 Perspektivmeldingen: Utviklingstrekk og utfordringer fremover
v/ Torje Hegna, fagsjef, Finansdepartementet

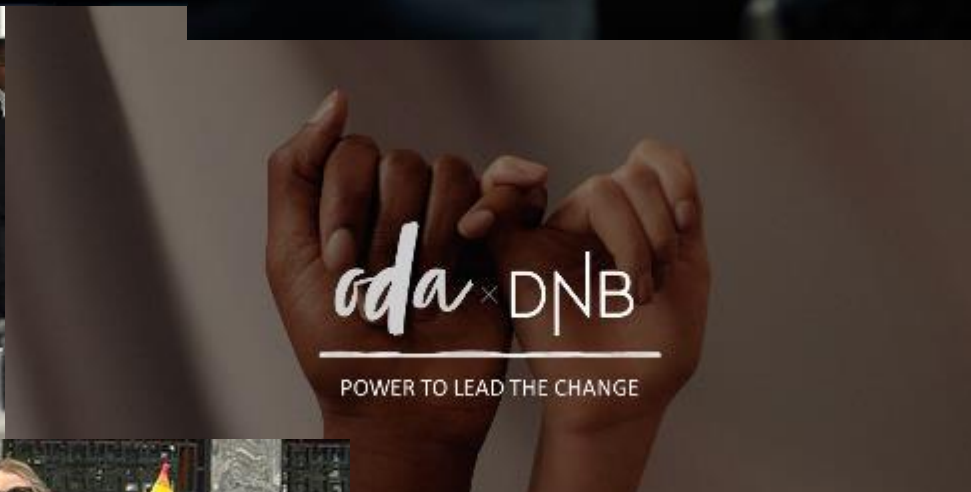
10.45 Arbeidsgiverpolitikken i staten i lys av utviklingstrekk og utfordringer fremover
v/ Gisle Norheim, statens personaldirektor, DFD

11.05 Pause

Hvordan bidrar vi til mer mangfold og en inkluderende arbeidskultur i staten?

11.20 Mer inkluderende arbeidskultur for de eldre arbeidstakerne i DNB
v/ Kjersti Lind Karlsen, kompetanseansvarlig, DNB

11.55 Hvordan lede arbeidstakere i forskjellige livsfaser? Spesielt fokus på generasjon Z
v/ Anne Berit Swanberg, førsteamanuensis, og Cecilie Asting, høyskolelektor, Høyskolen BI



DNB