



Lederguide
*Senkarriere,
en ny fase
i lederlivet*

Lederne
- en verden til forskel

03

Forord

Senkarriere - nye muligheder i dit arbejdsliv

04

Seks principper for planlægningen af din senkarriere

En rettesnor for dit arbejdsliv

08

10 typiske situationer i din senkarriere:

Sådan griber du dem an

30

Tjekliste

Din plan for senkarrieren

Indhold

Indhold

Forord

Senkarrieren handler for mange i mindre grad om næste titel og i højere grad om at udnytte erfaringerne fra arbejdslivet. Det kan være, du vil justere tempo og ansvar, skabe mere frihed eller finde en ny måde at bidrage på – uden nødvendigvis at arbejde mindre.

Du kan fx stå med spørgsmål som:

- Hvordan tager jeg dialogen om nedsat tid eller en ændret rolle med min arbejdsgiver?
- Hvordan søger jeg job som erfaren leder og gør min værdi tydelig?
- Skal pension og arbejde overlappe i en periode – og hvad betyder det for min økonomi?
- Er det nu, jeg vil bygge et porteføljob, blive selvstændig, gå ind i et netværk eller bringe min erfaring i spil som mentor?

Formålet med denne guide er at give dig konkrete greb til at planlægge, handle og samtidig sætte ord på de forhold, der ofte bliver misforstået eller overset i senkarrieren. Det gælder kompetenceudvikling, rolleændringer og behovet for tydelige rammer, når ansvar, arbejdstid og identitet er i bevægelse.

I Lederne vil vi være relevante for dig gennem hele lederlivet – også i den sidste del af dit arbejdsliv, hvor rammerne, motivationen og mulighederne ofte ændrer sig.

Guiden er en praktisk værktøjskasse. Den tager udgangspunkt i seks principper, som går igen i Ledernes rådgivning om senkarriere, og omsætter dem til 10 typiske situationer, som mange erfarne ledere møder.

Brug guiden til at tage stilling: Hvad vil du gerne fortsætte med – og hvad vil du ændre?

God læselyst!

Seks principper *for planlægningen af din senkarriere*

De seks principper, som går igen i hele guiden, kan fungere som rettesnor, når du tager stilling til næste del af dit arbejdsliv.



1 Tag aktivt ejerskab over din senkarriere

Du får typisk mest ud af forløbet, når du tager initiativ i god tid. Det handler om at tage stilling til bl.a.:

- Hvordan vil du gerne arbejde i de kommende år?
- Hvilke opgaver giver dig energi og mening?
- Vil du trappe ned, skifte retning – eller justere din rolle?

3 Skab balance mellem arbejde og frihed

Senkarrieren er for mange en mulighed for at tilpasse arbejdslivet, så der bliver mere plads til andre prioriteter uden nødvendigvis at slippe ledelse helt. Det kan fx være gennem:

- Nedsat tid
- Porteføljejob (flere mindre opgaver/roller)
- Selvstændig virksomhed
- Gradvis tilbagetrækning

2 Brug din erfaring, og vær åben for nye roller

Som erfaren leder har du opbygget dømmekraft, overblik og relationer. Det er erfaringer og egenskaber, som mange organisationer har brug for. I senkarrieren kan værdien af din erfaring med fordel komme i spil på nye måder, fx gennem projektopgaver, rådgivning, mentorroller eller bestyrelsesarbejde.



4 Hold dine kompetencer og dit netværk levende

Faglig nysgerrighed og gode relationer er fortsat vigtige i senkarrieren. Ved at holde dine kompetencer opdaterede og vedligeholde dit netværk øger du både dine muligheder og din arbejdsglæde.

6 Tænk i overgange, ikke i stop

En god senkarriere er sjældent et brat skift fra fuld fart til fuldt stop. For de fleste giver det bedre mening at planlægge gradvise overgange, hvor arbejdslivet ændrer form over tid.



5 Tal åbent om dine planer

Mange ledere holder deres overvejelser om senkarrieren for sig selv, måske fordi de ikke er trygge ved at inddrage deres egen leder i overvejelserne. Men har I et ærligt og tillidsfuldt forhold, opstår de bedste muligheder gennem dialog med din chef, dine kolleger og dit netværk.



Tre veje i senkarrieren

- Justér: ændret arbejdstid/ny rolle i dit nuværende job
- Skift: nyt job, porteføljejob eller selvstændig
- Afslut: planlæg overgang til pension/efterløn

—

**Tag stilling
til din
senkarriere,
før andre
gør det**

—





10 typiske situationer *i din senkarriere*

Sådan griber du dem an

I den sidste del af arbejdslivet står mange ledere i situationer, der kalder på, at de tager stilling og lægger en plan. De seks principper, vi gennemgik på de foregående sider, går igen i alle de følgende 10 situationer.

For hver situation får du:

- en kort beskrivelse af situationen
- spørgsmål, der hjælper dig med at afklare dine valg
- konkrete forslag til, hvordan du kan gribe det an i praksis

Situationerne er samlet i to spor:

Begynd med spor 1, hvis du står i en konkret situation på jobbet nu.

Begynd med spor 2, hvis du ønsker at skifte job eller bygge noget nyt op.

Spor 1

Du vil beholde dit nuværende job

Situation 1

Du vil trappe ned – uden at slippe arbejdslivet helt.

Situation 2

Du ønsker en anden rolle med mindre ansvar.

Situation 3

Du ønsker at benytte muligheden for pensionsudbetaling, mens du stadig er i job.

Situation 4

Du er tæt på pension eller efterløn og skal forberede overgangen.



Spor 2

Du vil videre til noget nyt

Situation 5

Du skal finde dit næste job som erfaren leder.

Situation 6

Du overvejer at starte som selvstændig.

Situation 7

Du ønsker at bygge et porteføljob med flere roller.

Situation 8

Du vil bringe din erfaring i spil som mentor.

Situation 9

Du søger et ledelsesrelevant netværk.

Situation 10

Du ønsker at fastholde din lederidentitet, også når din rolle ændrer sig.

Situation 1

Du ønsker at trappe ned – *uden at slippe arbejdslivet helt*

Mange ledere overvejer i senkarrieren at gå ned i tid og stadig bidrage med deres erfaring. En gradvis nedtrapning kan give en bedre balance mellem arbejde og fritid – uden at du slipper lederrollen fra den ene dag til den anden.

Det kan fx være, at du:

- Er i job og har udsigt til at kunne blive, så længe du ønsker.
- Er inspireret af andre, der er gået på nedsat tid, og har økonomisk luft til at klare løn-nedgangen.
- Har en klar idé om, hvad du vil bruge den frigjorte tid til, og ser nedtrapning som første skridt mod en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Vigtige overvejelser:

- Hvad er det konkret, der får dig til at overveje nedtrapning – tempo, opgaver, energi eller prioriteringer?
- Hvordan ser din ideelle arbejdsuge ud (dage, tidspunkter, tilgængelighed)?
- Hvilke opgaver skal du fortsat have ansvar for – og hvilke skal du afgive?
- Hvilken nedtrapningsmodel vil du foreslå, som også giver mening for arbejdsgiveren (fast fridag, kortere dage, sæsonvis nedtrapning)?
- Hvordan kan du stadig være en del af fællesskabet, når du er på nedsat tid – hvis du ønsker det?
- Hvilke forventninger har din chef og dine kolleger til din tilstedeværelse og leverancer?
- Hvad vil du prioritere i den tid, du frigør?





Sådan kan du gribe det an:

1. Kortlæg opgaver og energi

Notér i løbet af 10 arbejdsdage, hvad der giver energi, hvad der dræner, og hvilke opgaver du vil beholde. Brug det som afsæt for dit forslag til din arbejdsgiver.

2. Vælg en model, der kan holde praksis

Beslut arbejdstid, tilgængelighed og møderammer, så "deltid" ikke bliver til fuldtid.

3. Forbered et forslag, der også løser opgaverne

Beskriv kort, hvad du fortsætter med, hvad du slipper, og hvem der kan overtage.

4. Aftal rammerne og kommunikationen

Aftal opgaver og forventninger, samt hvordan ændringen bliver kommunikeret i organisationen.

5. Gør det let at prioritere under pres

Aftal en prioriteringsregel, og hold fast i den, når kalenderen er presset.



Situation 2

Du ønsker en anden rolle med mindre ansvar

Nogle ledere når et punkt, hvor de gerne vil bruge deres erfaring på en anden måde: mindre personaleansvar og mere fokus på faglige, udviklingsorienterede eller rådgivende opgaver. Det kan være et skifte, der giver ny energi – uden at du forlader organisationen.

Det kan fx være, at du:

- Er i job og oplever, at presset stiger – eller at hverdagen er blevet mere rutinepræget.
- Er inspireret af andre, der har andre ambitioner end større ansvar og mere ledelse.
- Har økonomisk råderum til, at lønnen kan blive mindre.
- Vil skabe mere plads til andre prioriteter og interesser uden at slippe arbejdslivet.

Vigtige overvejelser:

- I hvilke konkrete situationer føler du, at presset stiger, og hvorfor (opgavemængde, konflikter, drift, ansvar, tilgængelighed)?
- Hvad er det konkret, der bliver rutinepræget, og hvad savner du (læring, indflydelse, fordybelse, udvikling)?
- Har du overvejet en anden jobfunktion, og hvad har du konkluderet?
- Hvilke konkrete interesser ville du gerne have mere tid til?
- Hvilke konkrete ansvarsområder og ledelsesopgaver lægger du gerne fra dig (personaleansvar, budget, drift, vagtplan)?
- Hvad skal din fremtidige rolle være i den nye jobfunktion?

Sådan kan du gribe det an:

1. Kortlæg opgaver, ansvar og tryk

Notér i 10 arbejdsdage, hvor presset opstår, og hvad du savner. Det giver konkrete eksempler til dialogen med din leder.

2. Beskriv din nye rolle som en stilling

Beskriv opgaver, mandat og succeskriterier – og hvad organisationen får mere af.

3. Lav en overdragelsesplan

Beslut, hvem der overtager hvad, og hvordan overdragelsen kan foregå.

4. Aftal en overgangsfase

Aftal, hvornår du slipper hvilke opgaver, og hvordan du undgår, at de "vender tilbage".





Faldgruber, når du skifter rolle i senkarrieren

- Deltid bliver til fuldtid
- Rollen ændres – men forventningerne gør ikke
- Du har i praksis samme ansvarsområder som tidligere
- For optimistisk syn på økonomien (for lidt buffer)
- Netværket bliver aktiveret for sent



Situation 3

Du ønsker at benytte muligheden for pensionsudbetaling, mens du stadig er i job

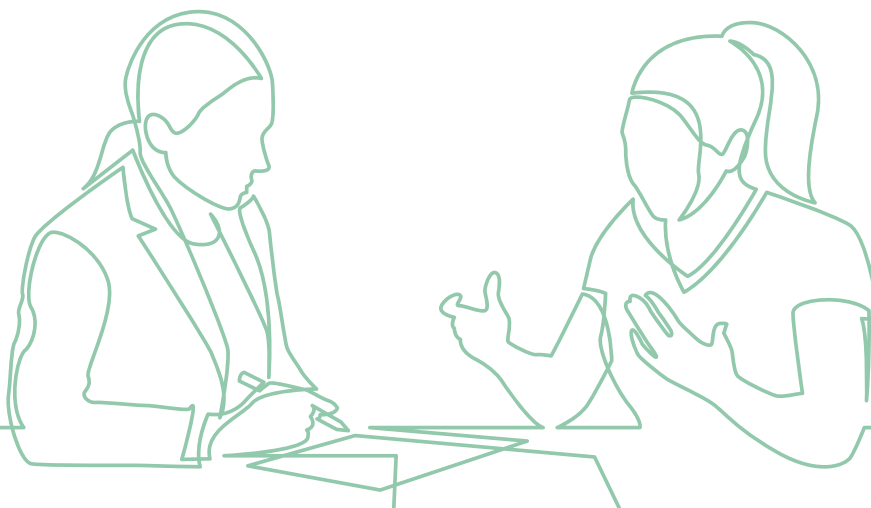
Du kan godt få udbetalt pension, samtidig med at du arbejder. Men timingen betyder noget. Når du først sætter udbetalingen i gang, kan det påvirke din økonomi både nu, og når du senere trapper ned eller stopper helt. Derfor skal beslutningen hænge sammen på lang sigt.

Det kan fx være, at du:

- Er i job og ønsker at supplere lønnen med udbetaling fra din pensionsopsparing.
- Har nået folkepensionsalderen (eller nærmer dig) og vil udnytte de fordele, der kan følge med ved at fortsætte i arbejde, fx seniorpræmie, skattefradrag og mulighed for folkepension (afhængigt af din samlede indkomst).

Vigtige overvejelser:

- Pensionsudbetaling skal ofte planlægges i god tid. Når du vælger en udbetalingsform og starter udbetalingen, kan der være bindinger og vilkår, som ikke lige er til at ændre bagefter.
- De fordele, der følger med at arbejde efter pensionsalderen, kræver, at du fortsætter med at arbejde i en periode og i øvrigt tilrettelægger din indkomst, så du ikke bliver modregnet i offentlige ydelser.
- Hvis du har en pensionsopsparing, har pensionselskaberne ofte rådgivere, der kan hjælpe med at lægge en plan. Hvis muligt er det en god idé at tjekke, om rådgiveren har hjulpet andre i præcis samme situation. Kontakt dem for at høre om deres erfaringer med rådgiveren.
- Hvis du ønsker pensionsudbetaling, samtidig med at du er i job, giver det mening at planlægge flere mulige scenarier for tilbagetrækning, før du låser dig fast.



Sådan kan du gribe det an:

1. Definér to-tre scenarier for din tilbage-trækning

Ét scenarie kan være at gå på deltid som 62-årig og få udbetalt supplerende pension, indtil du når folkepensionsalderen, hvorefter du går helt på pension. Scenarie 2 kan være at fortsætte på fuld tid, indtil to år efter folkepensionsalderen.

2. Få beregninger baseret på scenarierne, før du beslutter dig

Forelæg dine scenarier for pensionsselskabets rådgiver, og bed om et bud på, hvad du får udbetalt måned for måned efter skat. Husk, at de skal tage hensyn til udbetaling af offentlige ydelser og sikring mod modregning.

3. Gennemgå dit privatbudget

Når du har fundet en plan, der ser rigtig ud, gennemregner du hele dit privatbudget for at se, hvordan økonomien kommer til at se ud.

4. Træf en beslutning og få planen tydeligt beskrevet

Når du har besluttet dig for en udbetalings- og tilbagetrækningsplan, bør du få den endelige aftale og forudsætningerne på skrift. Så ved du, hvad der kan ændres, og hvad der ikke kan.



Situation 4

Du er tæt på pension eller efterløn *og skal forberede overgangen*

Når tidspunktet for pension eller efterløn er besluttet, begynder en ny fase. En god forberedelse gør overgangen lettere både økonomisk, praktisk og personligt.

Vigtige overvejelser:

- Hvad betyder pension/efterløn konkret for din økonomi måned for måned? Skab et overblik.
- Skal der ske større ændringer i dit udgifts- og forbrugsmønster?
- Hvilke aktiviteter ser du frem til at få mere tid til?
- Vil du stoppe helt med at arbejde, eller vil du fortsat have mindre opgaver i en periode?
- Giv dig selv frihed til en overgangsperiode, hvor du ikke behøver at have alt planlagt fra dag ét.





Sådan kan du gribe det an:

1. Skab økonomisk overblik

Læg budget for din kommende hverdag og afklar mulighederne for indtægt ved siden af pension/efterløn.

2. Sæt større ændringer i gang i god tid

Bolig, flytning og økonomi er ofte lettere at håndtere, mens du stadig har overskud og forhandlingsrum, fx hvis du skal tale med din bank.

3. Planlæg hverdagen – uden at overplanlægge

Lav en kort liste over aktiviteter, du vil give plads til, og hvad du vil holde åbent.

4. Afslut og overdrag i god tid

Involvér din chef 3–6 måneder før fratræden, hvis du vil have indflydelse på overdragelsen.

5. Giv overgangen plads

Notér, hvad du bruger tiden på de første uger, så du kan justere, hvis dagene flyder sammen.



Situation 5

Du skal finde dit næste job som *erfaren leder*

Jobsøgning i senkarrieren kan være anderledes end tidligere i karrieren. Derfor er det vigtigt at få afklaret, hvilke kompetencer og erfaringer du især vil bringe i spil i et kommende job.

Det kan fx være, at du:

- Er jobsøgende og oplever, at stillingsopslag ofte er uklare eller ikke rammer din profil. Du ønsker en afklaring af, hvad du præcist kan bidrage med, som er relevant og aktuelt.
- Har prøvet meget og haft en karriere, der startede stærkt fagligt og i stigende grad er blevet fyldt med ledelsesopgaver. Du oplever, at du mere er generalist end specialist.
- Har et stærkt netværk samt lyst og vilje til at bruge det aktivt og åbne det for en kommende arbejdsgiver.

Vigtige overvejelser:

- Hvilke konkrete roller kan du se dig selv i, også selv om de allerede er besat?
- Hvilke opgaver og ansvarsområder har du mod på at påtage dig, og hvad har du prøvet nok af?
- Hvilke typer organisationer og arbejdskulturer passer til dig nu (tempo, kompleksitet, beslutningsveje, værdier)?
- Hvordan kan din erfaring give konkret og relevant værdi i en ny organisation, så du leverer noget efterspurgt uden at blive oplevet som en trussel for de øvrige ledere?
- Hvad vil du gerne bidrage med i de sidste år af din karriere?

Sådan kan du gribe det an:

1. Opdatér CV og LinkedIn med resultater

Vis tre-fem konkrete resultater med tal, effekt og sammenhæng – ikke kun titler.

2. Definér 10–15 realistiske rolletyper

Skriv dem ned, og vælg de tre-fem, du vil gå efter først.

3. Brug netværket til research

Book korte samtaler, og spørg konkret: Hvad bliver efterspurgt lige nu – og hvor passer jeg ind?

4. Målret dit materiale

Lav en version af CV/profil pr. rolletype, så din værdi fremgår hurtigt og tydeligt.

5. Gør det let at anbefale dig

Formulér ét pitch: rolle, værdi og vilkår – i to-tre sætninger. Hvis du har arbejdet i en bank, kan det fx være: "Jeg er god til at tale med bankfolk og få ret i banken. Brug mig til at få det gode bankmøde."

6. Vær tydelig i dialogen

Sig klart, hvad der motiverer dig nu, og hvad du vil levere i rollen.





Situation 6

Du overvejer at starte som *selvstændig*

For nogle ledere er selvstændig virksomhed en attraktiv måde at fortsætte arbejdslivet på. Erfaring, netværk og faglig tyngde kan være et stærkt udgangspunkt for at skabe din egen forretning.

Det kan fx være, at du:

- Har opbygget erfaring, viden og netværk, som kan skabe værdi for andre.
- Planlægger, at din egen virksomhed bliver det sidste karrieretrin inden en evt. pensionering.

Vigtige overvejelser:

- Hvad skal din virksomhed lave/tilbyde?
- Hvilket problem hjælper du kunderne med at løse?
- Hvordan ser virksomhedens og din egen økonomi ud i tre situationer: når det går godt, når det går langsomt, og når der endnu ikke er omsætning i virksomheden?
- Skal du bare være dig selv (freelancer), eller vil du bygge en forretning med medarbejdere og/eller partnere?
- Hvordan skal din drømmehverdag se ud i praksis: arbejdstid, leverancer, salgsindsats og frihed?
- Hvor længe vil du drive virksomheden, og hvad er dit "stop-scenarie", hvis du vil trappe ned?

Sådan kan du gribe det an:

1. Formulér din forretning i én sætning

Hvem hjælper du med hvad – og hvilke resultater skaber du?

2. Brug netværket systematisk

Bed om introduktioner til 5–10 beslutningstagere.

3. Planlæg din første kunde og første leverance

Beslut, hvem du kontakter først, hvad du sælger, og hvornår du følger op.

4. Få styr på det praktiske, når du har din første aftale

Opret et CVR-nr. og få styr på kontraktgrundlag, fakturering og de vigtigste forsikringer.

5. Sæt tid af til salg hver uge

Afsæt fx en halv dag til opsøgende arbejde og opfølgning, så det bliver en vane.





Inspiration til dit pitch

"Jeg hjælper (målgruppe/
organisationstype) med
(problem/opgave), så de
opnår (resultat).

Jeg bidrager især med
(2–3 styrker/erfaringer).

Jeg søger (rolle/ramme)."

Situation 7

Du ønsker at bygge et porteføljob *med flere roller*

Et porteføljob består af flere mindre roller frem for ét fuldtidsjob. For mange i senkarrieren giver det en god balance mellem faglig aktivitet, fleksibilitet og frihed.

Det kan fx være, at du:

- Ikke længere ønsker ét fuldtidsjob, men gerne vil kombinere flere mindre roller.
- Fortsat vil bruge dine kompetencer, dit netværk og din erfaring.
- Forestiller dig en portefølje af bestyrelsesarbejde, rådgivning, projekter eller deltidsstillinger.

Vigtige overvejelser:

- Hvilke typer roller vil du gerne kombinere, og hvilke vil du bevidst undgå?
- Hvor meget vil du arbejde i alt, og hvor meget fleksibilitet ønsker du?
- Hvilke opgaver giver dig energi og mening?
- Hvilke organisationer eller virksomheder kunne have glæde af din erfaring?
- Hvordan skal balancen være mellem indtjening, frihed og faglig interesse?





Sådan kan du gribe det an:

1. Beskriv din ønskede portefølje

Skriv, hvilke arbejdsopgaver du vil have, og hvor mange timer du vil arbejde samlet.

2. Lav et kort kompetenceoverblik

Gør det let for andre at forstå, hvornår de skal tænke på dig.

3. Kontakt beslutningstagere via netværket

Bed om introduktioner til konkrete beslutningstagere. Porteføljeopgaver opstår ofte via netværk.

4. Gør din profil tydelig

Overvej en kort præsentation og evt. adskilte CV'er (mentor/bestyrelse).

5. Start småt og byg op

Start med én eller to roller, og justér, før du fylder kalenderen.

6. Styr kalender, rammer og forventninger

Vær tydelig om leverancer, mandat og grænser i hver rolle.



Situation 8

Du ønsker at bringe din erfaring *i spil som mentor*

Mentorrollen kan være en meningsfuld måde at støtte andre ledere og samtidig holde sig fagligt engageret.

Det kan fx være, at du:

- Har mange års erfaring som leder og ønsker at give din viden videre.
- Har lyst til at støtte yngre ledere eller specialister i deres udvikling.

Vigtige overvejelser:

- Hvilke typer mentees vil du gerne arbejde med?
- Hvor meget tid vil du bruge på mentorrollen?
- Hvilke erfaringer fra din egen karriere kan være særligt værdifulde for andre?
- Hvordan adskiller mentorrollen sig fra rådgivning og ledelse?

Sådan kan du gribe det an:

1. Bliv skarp på din mentorprofil

Formulér kort, hvad du især kan hjælpe med.

2. Sælg via dit netværk

Fortæl, at du gerne vil være mentor, og hvilken type mentee du søger (niveau, branche, funktion, udfordringer).

3. Lav din research

Undersøg mentorprogrammer i organisationer, brancheforeninger og faglige netværk.

4. Aftal rammer og forventninger

Aftal hyppighed, temaer og varighed, så forløbet bliver realistisk for begge.

5. Husk ...

... at mentorrollen først og fremmest handler om at stille gode spørgsmål og hjælpe en mentee med selv at finde retning og løsninger.





Situation 9

Du søger et *ledelsesrelevant netværk*

Et godt ledelsesnetværk kan give inspiration, sparring og nye perspektiver. I senkarrieren kan netværk også være en vigtig kilde til nye muligheder og samarbejder.

Det kan fx være, at du:

- Ønsker fortsat faglig inspiration og sparring med andre ledere.
- Har haft et netværk, som er blevet mindre aktivt, i takt med at roller og job har ændret sig.
- Ønsker at være en del af et forum, hvor I kan dele ledelseserfaringer.

Vigtige overvejelser:

- Hvad vil du gerne have ud af et netværk?
- Hvilke temaer og udfordringer vil du gerne drøfte?
- Hvilken type netværk passer bedst til dig – formelt eller uformelt?
- Hvor meget tid vil du investere?
- Hvordan vil du selv bidrage til netværket?





Sådan kan du gribe det an:

1. Konkretisér dine forventninger

Afklar, om du søger sparring, inspiration, karrieremuligheder eller socialt fællesskab.

2. Undersøg mulighederne

Skab overblik via brancheorganisationer, lederforeninger og tidligere kolleger.

3. Tag selv initiativ

Du kan fx samle et mindre netværk af personer, du har stærke faglige relationer til.

4. Skab en klar ramme

Aftal mødefrekvens, temaer og format, så kvaliteten holder over tid.

5. Husk ...

... at et godt netværk bygger på gensidighed: Du får mest ud af det ved også selv at bidrage aktivt med erfaring, sparring og introduktioner.



Situation 10

Du ønsker at fastholde din lederidentitet, *også når din rolle ændrer sig*

Hvis din rolle ændrer sig i senkarrieren, kan det også påvirke din oplevelse af at være leder. Mange ønsker dog fortsat at bruge deres ledelseserfaring.

Det kan fx være, at du:

- Er i job eller i en overgangsfase i din karriere og oplever, at rollen som leder ændrer sig.
- Har fået mindre ledelsesansvar, arbejder deltid eller bevæger dig gradvist væk fra en traditionel lederrolle.
- Oplever, at en stor del af din professionelle identitet gennem mange år har været knyttet til netop det at være leder.

Vigtige overvejelser:

- Hvad betyder lederrollen for din faglige identitet? Ser du stadig dig selv som den specialist, du var i starten af din karriere, eller har den indre leder fået lov til at komme ud?
- Hvornår falder du naturligt ind i lederrollen – også uden formelt ansvar?
- Hvilke elementer af lederrollen vil du gerne bevare? Fx ansvar, sparring, udvikling af andre eller strategisk arbejde.
- I hvilke sammenhænge bringer du din ledelseserfaring i spil?
- Hvordan kan du fortsat bidrage med ledelsesmæssig erfaring uden nødvendigvis at have formelt personaleansvar?
- Hvad skal der til, for at du oplever dig selv som ledelsesfagligt relevant – også når titel og rolle ændrer sig?



Sådan kan du gribe det an:

1. Kortlæg din lederrolle

Sæt ord på, hvilke dele af ledelse der giver dig mest energi.

2. Undersøg mulighederne for din "nye" lederrolle

Find to-tre arenaer, hvor du kan bruge din erfaring (fx projekter, rådgivning, bestyrelse, mentor).

3. Hold dig opdateret

Deltag fortsat i ledelsesrelevante netværk og faglige sammenhænge.

4. Bevar et åbent sind

Vær åben for, at lederrollen kan tage nye former.

5. Tag dialogen

Tal med din chef eller dit netværk om, hvordan din erfaring kan bruges konstruktivt.

6. Husk ...

... at lederidentitet ikke kun handler om titel eller personaleansvar, men om den erfaring, dømmekraft og det overblik, du bringer ind i arbejdet.





Tjekliste

Din plan for senkarrieren

Retning

- Har du valgt, hvad du vil de næste 6–12 måneder: justere, skifte eller trappe ud?

Rammer

- Har du defineret din rolle (opgaver, ansvar, grænser)?
- Har du en model, der kan holde i praksis (tid, tilgængelighed, møder)?

Økonomi

- Har du tænkt i mindst to scenarier (fx fuld tid, deltid, stop)?
- Har du en buffer, hvis timing eller indkomst ændrer sig?

Netværk

- Har du 10 navne, du vil tale med de næste 30 dage?
- Har du én konkret formulering, der fortæller, hvad du søger – og hvad du tilbyder?

Næste skridt

- Har du booket én samtale (chef/HR/netværk/rådgiver)?
- Har du sat en dato, hvor du evaluerer din plan (fx om 8–12 uger)?



Ekspertene

bag de gode råd

Bjarne Henning Jensen

Bjarne er ledelsesrådgiver hos Lederne, hvor han rådgiver medlemmer om karriere- og kompetenceudvikling. Han har et særligt fokus på ledere i senkarrieren og støtter dem i overgangen til nye roller, herunder bestyrelsesarbejde, rådgivning og mentorroller.

Bjarne har over 30 års erfaring fra ledelses- og bestyrelsesarbejde i store danske virksomheder og følger udviklingen tæt, når det gælder kravene til ledelse – særligt i relation til seniorledelse, transitionsfaser og nye måder at bruge ledelseskompetencer på.



Janne Elsted

Janne arbejder som ledelsesrådgiver hos Lederne, hvor hun rådgiver medlemmer om karriereskift, næste skridt samt udfordringer som mistrivsel og stress. Hun hjælper ledere med at navigere i svære arbejdssituationer og træffe bæredygtige valg for deres arbejdsliv. Hun har et særligt fokus på at styrke bevidstheden om en aktiv og gennemtænkt senkarriere og støtter ledere i at tage stilling til, hvordan deres erfaring og kompetencer bedst bringes i spil i arbejdslivets senere faser.

Janne har mere end 20 års ledelseserfaring fra både offentlig og privat sektor og følger udviklingen i arbejdsliv, trivsel og karriere tæt med særlig interesse for transitionsfaser, stress og bæredygtigt lederskab.



Alle ansatte går til lederen, *men hvor går lederen hen?*

Til os, naturligvis! Lederne er nemlig til dig, som vil have et fagligt fællesskab om ledelse. Et sted, du kan gå til og få hjælp, råd og vejledning i dit lederskab. Som Danmarks eneste faglige organisation og a-kasse for ledere står vi sammen om at gøre en verden til forskel for dig som leder.

Og det er en hel del, du får med som medlem:

- Økonomisk tryghed – a-kasse og mulighed for at tegne en attraktiv lønsikring
- Juridisk rådgivning – fra dag ét får du vores stærke juridiske team i ryggen
- Hjælp til bæredygtig ledelse – få indsigt i, hvordan du kan håndtere fremtidens udfordringer
- Karriererådgivning – få afklaret dine karrieremuligheder og kom tættere på drømmejobbet med hjælp fra en karriererådgiver
- Ledersparring – få professionel sparring af en ledelsesrådgiver, når du står over for en vanskelig samtale, en ledelsesmæssig udfordring eller oplever mistrivsel eller tegn på stress
- Ledernetværk – få et professionelt netværk for ledere

Udover dette kan vi også tilbyde rabat hos Lederne Kompetencecenter og mange andre fordelagtige initiativer – så du kan styrke dit lederskab.

Så kom og vær med i vores aktive fællesskab. Det er en leders lod at træffe svære beslutninger, men denne her er nem. Bliv medlem allerede i dag og oplev alle fordelene.

lederne.dk/medlem