



SENIORPOLITIKK

Voss herad treng kompetente og erfarne seniorar for å levera gode tenester. Me ynskjer å ha ein seniorpolitikk som gjer at seniorar er motivert og difor har lyst å stå lenge i jobben. I Voss herad sin seniorpolitikk, er det viktig som arbeidsgjevar å syna at ein verdset dei tilsette, ein må gje interessante arbeidsoppgåver og ein må sørge for at dei tilsette har ei kjensle av autonomi (påverking av eige arbeid).

1 Mål og bakgrunn

Arbeidskraft til kommunane i Norge er generelt sett ein knapp ressurs. Spesielt på nokre område vil me ha ei utfordring med å skaffa nok folk med rett kompetanse framover. Dette gjer at me treng å jobba målretta med ein seniorpolitikk.

Seniorane er like forskjellige som andre arbeidstakarar. Nokon ynskjer seg og treng særskilte tiltak, andre ynskjer å stå i arbeid utan særskilt tilrettelegging. Konkrete tiltak er altså avhengig av dialog mellom den enkelte tilsette og leiar.

Undersøkingar viser at eit godt arbeidsmiljø, og arbeidsgjevar sitt ynskje om at den tilsette skal halda fram, kjem høgt opp som grunnar for at arbeidstakar står lenger i jobb.

Voss herad har som overordna mål å behalda kompetente arbeidstakarar som er motiverte og difor har lyst å stå lenge i jobben.

Heradet sin seniorpolitikk består i hovudsak av å bruka handlingsrommet i eksisterande rammeverk på ein god og fleksibel måte. Me vil leggja til rette for at seniorar kan jobba så lenge som mogleg, og motivera til at dei ynskjer det. Aktuelle tiltak for å klara dette er omtala under punkt 3 og 4.

2 Målgruppe seniorar

Ein senior er ein arbeidstakar frå 59 år.

3 Individuell samtale

Ansvarleg: Næraste leiar

Alle tilsette frå 59 år skal få tilbod om årleg seniorsamtale der ein kartlegg faktorar som er viktig for at den enkelte ynskjer fleire år i jobb.

Me anbefaler å diskutera aktuelle tema som:

- det å vera senior
- korleis kan erfaring og kompetanse nyttast best mogleg framover
- aldring og arbeid
- lærings- og omstillingsevne
- førebels plan for siste del av yrkeslivet



Aktuelle verkemiddel kan vera:

- endra arbeidstidsordning
- jobbotasjon
- kompetanseutvikling – kurs/opplæring
- tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø
- andre arbeidsoppgåver
- mentoroppgåver, informasjonsoverføring
- fleksibel arbeidstid
- moglegheit for heimekontor

4 Tilbod til alle seniorar

Ansvarleg: HR og innovasjon

- Digital kompetanseheving
Grunnleggjande individuell kunnskap om digitale verktøy og bruksområde vil bidra til auka arbeidsglede og autonomi. Seniorane utgjør ein viktig del av arbeidsstyrken vår, og tilsette i Voss herad som høyrer til i denne kategorien vil difor vere ei prioritert målgruppe for tilrettelagt digital kompetanseheving og utvikling i tida som kjem.
- Felles kurs med KLP/SPK/andre
 - Arbeid, alder og helse
 - Seinkarrieren
- Individuell pensjonsretteiing
 - For tilsette med KLP som pensjonsordning: Tilretteleggja for ein samtale med KLP

5 Implementering og revidering

Det skal vera ein årleg gjennomgang med hovudtillitsvalde for gjennomgang av praksis/erfaringar.

Dokument – ID

Utarbeidd av: *HR og innovasjon*

Godkjend av/dato: ADM-utvalet 11. mars 2021

Revidert:

Neste revisjon:

Saksnummer i 360 online: 20/08197