

Guide til drøftelser i samarbejdsudvalgene vedr. seniorpolitikken

Formål

Med henblik på at understøtte implementeringen og driften af seniorpolitikken inden for Forsvarsministeriets område, ses der behov for at udarbejde en guide med opmærksomhedspunkter til brug for samarbejdsudvalgene, når implementering og anvendelse af seniorpolitikken drøftes.

Guiden er tænkt som en hjælp til at føre samarbejdsudvalgene igennem en drøftelse af de forskellige elementer i seniorpolitikken, og opstiller en spørgeramme med opmærksomhedspunkter for myndighederne.

Guiden er en del af det materiale, som ligger på [seniorsitet](#).

Hvorfor?

Forsvarsministeriet ønsker med seniorpolitikken at imødekomme livsfaseafledte ønsker og behov i forhold til medarbejder- og kompetencesammensætningen under hensyntagen til den overordnede opgaveløsning, samt for at imødegå stadig mindre ungdomsårgange, som gør det ekstra nødvendigt at fastholde de nuværende medarbejdere i organisationen – også når de kommer til deres senkarriere.

Seniorpolitikens 5 grundsten

1. Seniorsamtale – understøtter trivsel og fastholdelse.
2. Udviklingsplan – indsats og unik viden skal anerkendes.
3. Rådgivning og vejledning – karriere og kompetenceudvikling sker gennem hele arbejdslivet.
4. Et længere arbejdsliv er en mulighed.
5. Øget fokus på trivsel, fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Hvem og hvordan?

Guiden har til formål at understøtte myndighedernes implementering af seniorpolitikken ved at kvalificere samarbejdsudvalgenes drøftelser af vigtige opmærksomhedspunkter i relation hertil.

Samarbejdsudvalgene har et ansvar for at udmønte intentionerne i seniorpolitikken, og til at drøfte implementeringen ved myndighederne.

Samarbejdsudvalgene bør drøfte de følgende emner inden for eget dækningsområde.

Hjælpe spørgsmål til drøftelser i samarbejdsudvalgene

Fakta

Hvordan fungerer seniorpolitikken?

Evaluering/status

Samtaleleder

FOKUS-samtalelederen er i udgangspunktet afsættet for varetagelse af seniorudviklingssamtalen. Dette skyldes, at relationen mellem samtaleleder og medarbejder gerne skal understøtte gennemførelse af en seniorsamtale, og da seniorsamtalen kan indgå som en del af FOKUS-udviklingssamtalen. Jeres tjenestested bør dog tage stilling til hvilken samtaleleder, der er mest hensigtsmæssig for netop jeres struktur og opgaveløsning. En HR-partner eller en tillidsrepræsentant kan ligeledes inddrages.

Følgende bør klarlægges inden for eget dækningsområde:

- Hvilket samtalelederniveau bør seniorsamtalen ligge på?
- Hvilket samtalelederniveau er optimalt ift. opgaveløsningen, ressourcer, beslutningskompetencer og samtalelederens relation til medarbejderen?
- Hvilke konkrete faktorer på jeres tjenestested kan have betydning for samtalerne afholdelse og kvalitet?

En drøftelse af samtalelederniveau kan tage udgangspunkt i følgende:

- Beslutningskompetencer
- Ressourcer
- Relation til medarbejderen
- Viden og indsigt i seniormuligheder
- Opgaveløsningen i øvrigt

Fakta

Tilbage

Følgende bør klarlægges inden for eget dækningsområde:

- Hvor mange medarbejdere er i målgruppen (+55 år) ved myndigheden?
- Hvordan vil udviklingen på seniorområdet de næste 5 år (pr. år) se ud med den nuværende bemanning?
- I hvilken grad er der afholdt seniorsamtaler, set i forhold til det faktiske antal seniorer ved myndigheden?
- I hvilken grad er seniorordninger og -tiltag bragt i anvendelse (udover seniorsamtaler)?
- I hvilken grad er der udarbejdet seniorudviklingsplaner?
- Hvilken indflydelse har økonomien på anvendelsen af seniorordninger og -tiltag?
- Til hvilke seniorordninger og -tiltag ses den økonomiske pulje anvendt?

Hvordan fungerer seniorpolitikken?

Tilbage

- Takker medarbejderne ja eller nej til en seniorsamtale? Kendes der til begrundelser herfor?
- Anvendes kompetenceudvikling, sporskifte og jobskifte som fastholdelsestiltag for seniorer? I hvilken grad?
- Anvendes lempeligere tiltag i forbindelse med den enkelte medarbejders fysiske formåen, helbred og sejlads samt INTOPS? I hvilken grad?
- Ses der generelt udfordringer i relation til anvendelsen af seniorpolitikens muligheder? Hvilke udfordringer ses der, og hvordan kan de løses?
- Hvad har den største indflydelse på anvendelsen af seniorordninger og -tiltag? Både positiv og negativ indflydelse.

Evaluering/status

Tilbage

- Hvilke positive effekter oplever ledelsen henholdsvis medarbejdergruppen, at seniorpolitikken bidrager til?
- Hvilke barrierer oplever ledelsen henholdsvis medarbejdergruppen i forhold til anvendelsen af seniorpolitikens intentioner?
- Anvendes de eksisterende muligheder og tiltag – herunder også eksterne – hvor det er relevant?
- Gør myndighederne brug af de seniorseminarer, der arrangeres af FPS?
- Kan brug af seniortiltag afspejles fx i myndighedernes APV og trivselsmålinger?
- Kan brug af seniortiltag afspejles i reduktion af arbejdsulykker og sygefravær?
- Søger myndigheden rådgivning ved FPS eller seniorsitet i forbindelse med seniorpolitikken?
- Har myndigheden selv afsat midler til brug i forbindelse med seniortiltag? Har det været tilstrækkeligt? Hvad er forventningen fremadrettet?
- Mangles der muligheder, som hverken fremgår af seniorpolitikken eller seniorsitet?
- Hvad er relevant for myndigheden at udvikle inden for seniorområdet?
- Er der information, som er relevant at dele med den øvrige SU-struktur?