

## Hvor god er din virksomhet på seniorpolitikk? Ta testen her.

Kryss av for de punktene som du synes stemmer overens med personalpolitisk praksis på din arbeidsplass.

Min virksomhet

- har et uttalt ønske om å beholde eldre arbeidstakere gjennom en bevisst seniorpolitikk.
- mener at seniorpolitikk kan forebygge for tidlig avgang
- har høy bevissthet om at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad blir formet av hva som skjer underveis
- har en personalpolitikk med livsfaseperspektiv, som gir rom for individuelle tilpasninger gjennom hele yrkeslivet
- har ledere med kunnskap om lærings- og motivasjonsspørsmål som angår seniorer (45+)
- har utarbeidet en oversikt over alderssammensetningen (framskrevet i en periode på for eksempel fem år)
- kartlegger de ansattes realkompetanse for målrettet bruk i forhold til seniorene
- har en strategi for å tilby de ansatte kompetanse- og karriereutvikling uavhengig av alder
- fører aldersstatistikk over hvem som deltar i opplæringstiltak
- har gjennomført minst ett av følgende tiltak det siste året:
  - arbeidsmiljøundersøkelse med vekt på seniorspørsmål og holdninger til eldre medarbeidere
  - dialogkonferanser der de ansatte er delaktige i en prosess for å få til konkrete seniorpolitiske tiltak
  - midtlivsseminarer eller seniorseminarer med fokus på seinkarrieren
  - lederseminarer med fokus på personalpolitikk med livsfaseperspektiv
  - seminarer i forberedelse til pensjonsalder med fokus på mestring av forandring
  - systematisert ordning med sluttintervju til bruk for å forbedre seniorpolitikken

## Poengvurdering

Ett kryss gir ett poeng

**8-10:** Bravo! Din virksomhet fremstår som en mønsterbedrift innen seniorpolitisk tenkning og praksis og satser aktivt på utviklingsmuligheter gjennom hele karrieren. Virksomheten ser ut til å ha klart å etablere et reelt inkluderende arbeidsmiljø for alle aldersgrupper, og får sannsynligvis mye igjen for investeringene i de ansattes ressurser. Her må det være spennende å jobbe!

**5-7:** Absolutt godkjent! Nødvendigheten av en god seniorpolitikk kommer til uttrykk i praktisk personalpolitikk. Seniorene er i stigende grad blitt synlige, men virksomheten får ennå ikke fullt utbytte av bedriftens seniorressurser. Lykke til med flere seniorpolitiske tiltak!

**2-4:** Noen har skjønt noe! Virksomheten har tatt de første skrittene på den seniorpolitiske veien, men har kanskje bare skrapet i overflaten. Mangler seniorpolitikken forankring i ledelsen? Gjøres arbeidet for usystematisk? Har ildsjelen som satte i gang, forsvunnet? Her er det mye å gå på!

**0-1:** Whoops!!

a ) Dere har ingen medarbeidere over 40 år og tror at lykken er å jobbe døgnet rundt uten hensyn til kropp og sjel og/eller

b) dere har gjennomført eller står overfor store omstillinger og tror at den beste måten å omstille på, er å avvikle så mange som mulig av virksomhetens mest erfarne medarbeidere og/eller

c) dere lider av alvorlig mangel på kunnskap om de voldsomme endringene i alderssammensetningen som arbeidslivet står overfor. Dere har ikke skjønt at aldersmangfold er en viktig del av et godt arbeidsmiljø som kan bidra til å fremme virksomhetens mål. Dere trenger sannelig et krafttak for seniorpolitikk!

Kilde: Senter for seniorpolitikk