



Prosjektpresentasjon

"Individuell karriereutvikling for seniorer ved UiT"



- En individorientert tilnærming som tar sikte på å fremheve den enkelte seniors ressurser i forhold til yrkesrolle og jobbfremtid -

Bakgrunn

Universitetsdirektøren ønsker å synliggjøre universitetets seniorpolitikk som en sentral del av personalpolitikken, hvor seniorer fremheves som en viktig ressurs. I utformingen av seniorpolitikken blir det viktig at seniorer har en opplevelse av å bli ivaretatt som fullverdige arbeidstakere, samtidig med å sikre en god overgang mellom yrkesliv og fremtidig pensjonisttilværelse. I den forbindelse, og som en del av intensjonsavtalen for et inkluderende arbeidsliv, ser universitetsdirektøren etter metoder og virkemidler som organisatorisk og individuelt kan bidra til å motivere til lang yrkeskarriere.

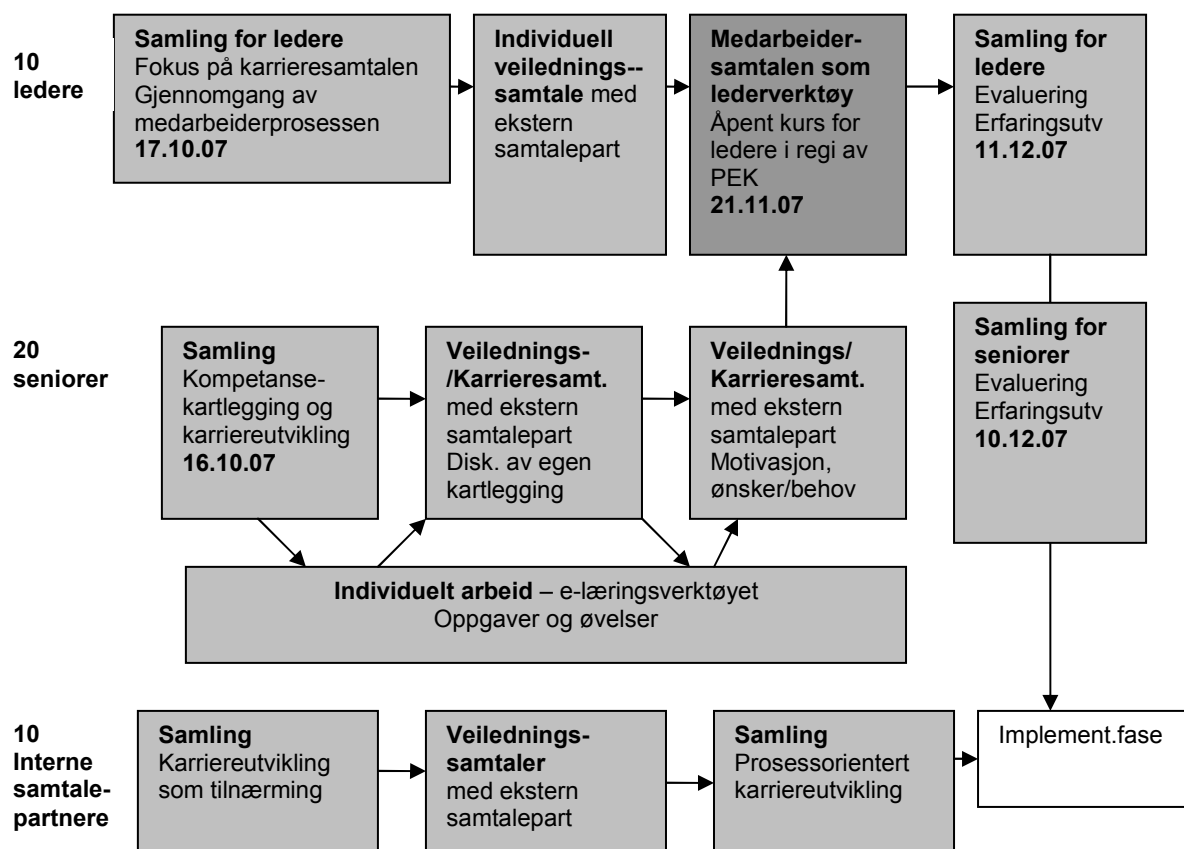
Universitetet i Tromsø er opptatt av å skape en tydeligere tenkning om livsfase/seniorpolitikk, og igangsetter pilotprosjektet "individuell karriereutvikling for seniorer ved UiT". Universitetsdirektøren ønsker gjennom prosjektet å bidra til å finne rett pensjoneringsalder for den enkelte senior, samt utvikle tiltak som fører til at seniorer oppfatter universitetet som en attraktiv og ønskverdig arbeidsplass. Dette blir særlig viktig i årene fremover når en ser på utviklingen i alderssammensetningen i arbeidslivet. Prosjektet skal danne grunnlag for fremtidig karriereutvikling, kompetanseutvikling og fleksible personalordninger som er tilpasset både universitetet og den enkelte seniors behov. Individuell karriereutvikling er valgt som metode fordi det uttrykker det individuelle engasjementet og ansvaret som er et viktig perspektiv i seniorpolitikken.

For universitetet som institusjon vil pilotprosjektet bidra til å teste karriereutvikling som en aktuell tilnærming for fremtidige seniorpolitiske tiltak. Prosjektet vil gjennom seniorers refleksjoner og erfaringer kunne synliggjøre andre viktige seniorpolitiske tiltak. Samtidig vil ledernes erfaringer fra prosjektet gi institusjonen mulighet til å arbeide mer strategisk med lederutvikling.

Midler, metode og prosess

Universitetet i Tromsø er av fornyings og administrasjonsdepartementet (FAD) tildelt tariffestede kompetansemidler for gjennomføring av pilotprosjektet. Departementet har, som et ledd i fornying av statlig personalpolitikk, tatt initiativ til en ny metodikk innen karriereplanlegging gjennom e-læringsverktøyet "Karriereprogrammet i staten". Bakgrunnen for en slik utvikling henger sammen med ønsket om større grad av medvirkning og involvering fra medarbeidere, med hensyn til egen talent- og karriereutvikling. Metoden /læringsverktøyet vil stå sentralt i gjennomføringen av prosjektet som inkluderer deltakelse fra både senior og leder. Prosjektprosessen vil for seniorer omfatte samlinger, individuelle veiledningssamtaler, oppgaver i mellomperioden, samt gjennomgang av karriereverktøyet "Karriereprogrammet i Staten". Den enkelte senior vil få tilgang til ekstern samtalepartner, som vil veilede den enkelte senior gjennom karriereprosessen. Lederne vil gjennom egne samlinger og individuelle veiledningssamtaler få hjelp til bl.a. å sette riktig fokus på egen lederrolle og fremtidige medarbeidersamtaler.

Proessen kan beskrives gjennom følgende oversikt:



Prosjektet skal bidra til å synliggjøre og kartlegge den enkelte seniors realkompetanse, mål og verdier. Med utgangspunkt i statens karriereprogram og individuelle veiledningssamtaler vil den enkelte senior få mulighet til å utarbeide sin personlige handlingsplan. Handlingsplanen vil ha fokus på egen kunnskap og erfaring, samt eventuelle ønsker for et fortsatt aktivt arbeidsliv. Handlingsplanen vil være et sentralt og viktig dokument i den daglige dialogen med leder og vil skape et viktig grunnlag for å beskrive egne mål og behov for videre jobbutvikling.

Gjennom prosjektdeltakelsen vil den enkelte senior få mulighet til å reflektere over oppgaver som gir utvikling og arbeidsglede. Karriereplanlegging er en prosess der den enkelte er ansvarlig for å erverve innsikt i behov og ønsker, styrker og svakheter, ferdigheter og interesser, samt motivasjon for videre arbeid.

Parallelt med seniorers karriereplanlegging vil prosjektet sette fokus på ulike lederferdigheter. Prosjektdeltakelse vil for den enkelte leder kunne bidra til refleksjon og bredere innsikt tilknyttet egen lederrolle. Et viktig element i ledernes deltakelse i karriereutviklingen vil være å gi støtte og forståelse underveis i den enkelte seniors karriereprosess. Det skal utvikles en karriere-/medarbeidersamtale mellom deltakende leder og senior underveis i prosjektperioden.

Målsetning

Prosjektet ”individuell karriereutvikling for seniorer” skal bidra til å videreutvikle relasjonen mellom leder og medarbeider. Relasjonen sees på som en viktig investering i arbeidet med å øke institusjonens muligheter for å rekruttere, utvikle og beholde dyktige medarbeidere. Individuell karriereplanlegging vil være et viktig element for å koble institusjonens mål og oppgaver opp mot den enkelte ansattes rolle i institusjonen.

Individuell karriereutvikling skal bidra til at den enkelte senior blir bevisst sin kunnskap og erfaring, og derigjennom øke motivasjon til fortsatt å være en aktiv bidragsyter. Parallelt med seniorenes karriereplanlegging skal prosjektet bidra til å videreutvikle lederferdigheter på en slik måte at den enkelte leder føler seg trygg i sin rolle som leder, samtidig med at den enkelte medarbeider føler seg ivaretatt på best mulig måte.

Individuelle målsetninger for den enkelte senior:

- Bli mer bevisst egen kompetanse, sterke sider, talenter, motivasjonsfaktorer og verdier
- Økt selvfølelse, selvinnsikt og tro på egne ressurser og muligheter
- Økt trygghet knyttet til egen kompetanse
- Få støtte til å ta ansvar for egen utvikling
- Se muligheter for videre utvikling

Organisatoriske målsetninger for Universitetet i Tromsø:

- Få testet ut og evaluert karriereutvikling som et senior- og personalpolitisk tiltak
- Større utbytte av medarbeidersamtalen for både ledere, ansatte og institusjonen
- Kartlegging av andre seniorpolitiske tiltak.
- At organisasjonen gjennom lederne fanger opp den enkeltes ønsker og behov som grunnlag for bedre ledelse

Tidsperspektiv

Prosjektet ”Individuell karriereutvikling for seniorer ved UiT” gjennomføres høsten 2007.

Følgende datoer er satt av til karriereprosjektet:

1. Oppstartssamling for seniorer 16. oktober 2007
2. Oppstartssamling for ledere 17. oktober 2007
3. Veiledningssamtale for ledere 18. oktober 2007
4. Veiledningssamtale for seniorer 15. og 16. november 2007
5. Veiledningssamtaler for seniorer 27. og 28. november 2007
6. Avslutningssamling for seniorer 10. desember 2007
7. Avslutningssamling for ledere 11. desember 2007

Tromsø, den 24. september 2007

Sosialrådgiver Marit Fagerheim

Juridisk rådgiver Gunhild Stavem

Førstekonsulent Sissel Hemmingsen

opplæringsleder Ann-Karin Tobiassen
(prosjektleder)