



## Plan for iverksetting og gjennomføring av programmet "ARENA 55+" 2010 - 2011

### Bakgrunn:

I 2007- 2008 gjennomførte kommunene i Vefsn-regionen programmet Arena 55+, et program for kompetanseutvikling og erfaringsutveksling for eldre arbeidstakere. Programmet ble avsluttet med en omfattende evaluering, som konkluderte med **svært fornøyde deltakere**. RKK Vefsn har med bakgrunn i evalueringsrapporten og RKK-styrets beslutning, bestemt at Arena 55+ skal tilbys en ny gruppe ansatte seniorer fra 2010. Det vises også til kommunestyrevedtak hvor Arena 55+ er tatt med som ett av tiltakene i seniorpolitikken.

### ARENA 55+ Et lærende nettverk

Innholdet skal være relatert til de utfordringene eldre arbeidstakere står overfor. Det Arena 55+ skal være en møteplass for ansatte fra 55 år og oppover i kommunene Vefsn, Grane og Hattfjelldal. Hensikten med nettverket skal være kompetanseutvikling og erfaringsutveksling skal settes fokus på *kvalifiserings*. Kunnskap om det å bli pensjonist skal også være en del av programmet. Deltakerne skal ha innvirkning på hvilke tema som tas opp. Arbeidsgiver skal være representert på alle fellessamlinger.

### Kriterier for deltakelse

- må ha fylt 55 år og være fast ansatt

### Effektmål

Gjennom programmet skal vi få medarbeidere

- som føler seg sett/verdsatt av arbeidsgiver
- som kjenner til arbeidsgivers seniorpolitikk
- som er faglig oppdatert på definerte/egendefinerte områder
- som trives med å være i jobb
- som kjenner sine pensjonsrettigheter og hvor de kan henvende seg for bistand

### Organisering

Programmet prosjektorganiseres.

RKK-styret er oppdragsgiver.

RKK Vefsn har prosjektledelsen.

Plangruppa for RKK er styringsgruppe.

Nettverket deles i mindre grupper på tvers av kommunene med 7-9 personer i hver. Hver gruppe skal representere ulike yrker/fag.

### Rollebeskrivelse

**Styringsgruppa** består av personalsjefene i samarbeidskommunene. Disse representerer arbeidsgiver og får fullmakt fra oppdragsgiver til å ta de nødvendige beslutninger i forhold til organisering og gjennomføring av programmet og utarbeiding av evalueringsrapport.

**Prosjektledelse** legges til RKK Vefsn.

## Økonomi

Det settes av kompetanseutviklingsmidler i hver kommune til drift av nettverket. Midlene overføres RKK Vefsn i forhold til deltakelse og skal dekke alle utgifter i Arnea 55+ unntatt eventuelle vikarutgifter.

**Gitt 50 deltakere** og beregnet etter erfaringstall:

<b>Kostnader:</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Startsamling nettverket	30.000	
Drift av gruppene	15.000	15.000
Samlinger nettverket	50.000	60.000
Pr. deltaker:	1.900	1.500

## Startsamlingen - Program for dag 1

Innhold og gjennomføring

- Om programmet Arena 55+
- Idedugnad: Tema for samlingene/kompetansebehov
- Læringsøkt I: Støttegruppemodellen
- Læringsøkt II: Kollegaveiledningsmetoder
- Øvelser: Kreativ problemløsningsmetode
- Inndeling i grupper – Avtaler

## Møter i gruppene

- Fokustid
- Læringsøkt
- Avtaler for det videre arbeid

Første gang ei gruppa møtes inngås det avtale mellom deltakerne om gjennomføring av gruppemøtene. Fokustid og læringsøkt kan dreie seg om øvelser i kollegaveiledning og eller KPL metode. RKK leder bistår ved behov.

## Nettverkssamlinger à 1 dag

Planlegges og ledes av RKK leder.

- Læringsøkt – Ekstern ressursperson på ønsket tema
- Tid disponeres av gruppene til videre arbeid med tema fra læringsøkta, eventuelt selvvalgt tema, og kollegaveiledning.

## Hovedtema

- *Planlegging for framtida v/Pensjonistskolen*
- *Arbeidsgivers seniorpolitikk v/arbeidsgiver i hver kommune*
- *Individuell tilrettelegging i arbeidslivet*
- *Kvalifisering for nye oppgaver*
- *Pensjons- og trygdeordninger*

## Evaluering

Programmet evalueres fortløpende gjennom innhenting av informasjon fra samlinger i nettverket og fra gruppene.