



– Vi har valgt å kalle prosjektet vårt for *Kompetanse 45+*. Med det ønsker vi å signalisere at vi verdsetter den kompetansen som medarbeiderne over 45 år har, og at vi vil videreutvikle den, sier Lisbeth Grosvold er personaldirektør i Radisson SAS-hotellene i Bergen og Djevat Hisenaj, hovedtillitsvalgt for Fellesforbundet på Hotel Norge.

Det må være kjekt på jobben

Du må bli verdsatt av lederen din, du må mestre arbeidsoppgavene og arbeidet må være utviklende og meningsfylt. Det er de ansattes klare melding for å stå lenge i jobb. Er dette på plass, er det kjekt på jobben.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: November 2007*

– Å stå lenge i jobb henger sammen med trivsel og arbeidsglede. Det ser vi særlig blant kjøkkenpersonalet. Der har kokkene stått på i både 30 og 40 år. Spør du dem om hvorfor, er svaret trivsel og gode kolleger – at det rett og slett er kjekt på jobben, sier Lisbeth Grosvold, personaldirektør på Radisson SAS-hotellene i Bergen.

Djevat Hisenaj, hovedtillitsvalgt for Fellesforbundet på Hotel Norge, er enig – det er et godt arbeidsmiljø

på arbeidsplassen, ikke bare på kjøkkenet.

Grosvold er likevel redd for å miste seniorenene. Arbeidsmarkedet er hett og folk flytter mer på seg enn før. Bransjen er utsatt, arbeidet på hotell kan være tungt og slitsomt. Få stuepiker står i jobb til de er 67. I tillegg er nyrekruttering en stor utfordring.

– Voksne medarbeidere har mye kompetanse og derfor har vi ikke råd til å miste dem. Det er bak-

grunnen for at vi er med i prosjektet «På seniorvis – seniorpolitikk i kvinne- dominerte bransjer, tiltak for å hindre tidligavgang i hotell og helsevesen», forteller Grosvold.

Samle kunnskap

I tillegg til Radisson SAS-hotellene i Bergen, er Sykehuset Innlandet Gjøvik med i prosjektet som ledes av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Alle er kvinnedominerede arbeidsplasser med både ufaglærte og høyt utdannede arbeidstakere. Det er helkontinuerlig drift med skift- og turnusarbeid som kan være belastende over tid. Hensikten er å samle kunnskap om hva som får kvinner til å stå lenge i jobb i disse bransjene, sette i verk tiltak og prøve dem ut.

I fjor gjennomførte AFI en spørreskjemaundersøkelse i de utvalgte bedriftene og blant et tilfeldig utvalg

av 1000 kvinnelige arbeidstakere over 50 år.

– Svarene hos oss skilte seg ikke mye ut fra landsgjennomsnittet. Våre ansatte skåret litt lavere på formell kompetanse. Ellers var meldingen klar: For å bli stående lenge i jobb må man bli verdsatt av egen leder, man må mestre arbeidsoppgavene og de må være utviklende og meningsfylte, sier Grosvold.

Flere tiltak

Ett av tiltakene er lederutvikling som skal handle om inkluderende ledelse med seniorperspektiv. Dette tiltaket skal i samarbeid med AFI og NAV, skreddersys etter hotellenes behov. Andre tiltak er:

- opplæring og kurs for seniorer
- omplassering ved behov
- kartlegging av tilretteleggingsmuligheter

- beredskapsplan for stressede situasjoner
- medarbeidersamtale med fokus på å hindre tidlig avgang

Utprøvingen er helt i startfasen og mye er ikke konkretisert. Innsatsen er koblet til det løpende IA-arbeidet som er godt etablert, så det er ikke snakk om å starte på bar bakke. Gjennom IA-arbeidet har Grosvold og Hisenaj fått mye kunnskap om hva som skaper et godt arbeidsmiljø. Det er viktig med medbestemmelse og kunne påvirke egen hverdag. Å oppleve positive holdninger fra ledelsen, bli sett og få noe tilbake. Tilrettelegging av den enkeltes situasjon ved sykdom, og ikke minst et godt samarbeidsklima. – Vi har fokus på hele mennesket. Vi lever av å gi service og da må vi også klare å ta vare på våre egne, sier Grosvold og Hisenaj.

FAKTA

Fakta om Radisson SAS-hotellene i Bergen

- Radisson SAS Hotel Norge og Radisson SAS Royal Hotell Bergen
- 75 prosent er kvinner
- 30 prosent er over 45 år
- 250 årsverk og 382 ansatte pluss faste vikarer
- 19 nasjonaliteter
- Lav turnover i forhold til bransjen

Fakta om prosjektet

- «På seniorvis – seniorpolitikk i kvinnedominerede bransjer, tiltak for å hindre tidligavgang i hotell og helsevesen» organiseres og ledes av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Østlandsforskning og rådgivere fra NAV Arbeidslivsentre er prosjektdeltakere.
- Partene i arbeidslivet (LO, NHO, NAVO, NAV) og Senter for seniorpolitikk deltar i referansegruppe.
- Bedriftene har lokale styringsgrupper.
- Prosjektet varer ut 2008.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00

Internett www.idebanken.org

E-post post@idebanken.org

Besøksadresse

NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

idébanken
– inkluderende arbeidsliv