



– Det er viktig å verdsette folk og vise at sykehuset har nytte og behov for kompetansen deres, sier Marianne Ellefsen (til h), foretakstillitsvalgt for Fagforbundet, og Anlaug Botnen, prosjektleder for «Seniorpolitikk ved Sykehuset Telemark».

Satser på seniorer med skreddersøm

Sykehuset Telemark vil være en attraktiv arbeidsplass for seniorer. Kompetanse og lang erfaring verdsettes. Målet er at ansatte skal stå lenger i jobb med løsninger og tiltak som tilpasses individuelt.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: Februar 2008

– Sykehuset har ikke noe valg. Om alle våre 400 ansatte over 58 år går av når de fyller 62, får enkelte avdelinger store problemer, særlig med å erstatte nøkkelpersonell med høy kompetanse og lang erfaring, sier Anlaug Botnen. Hun leder «Seniorpolitikk ved Sykehuset

Telemark», et treårig prosjekt som startet i fjor.

Beholde kompetanse

Resultatene fra et forprosjekt danner grunnlaget for seniorpolitikken som prøves ut nå. Da ble et bredt utvalg

av 50 ansatte rundt 50 pluss spurt om hva som er viktig for å fortsette i arbeid. Samtidig ble planer og muligheter for den siste delen av yrkeskarrieren tatt opp.

– Kommunal Landpensjonskasse, KLP, la også fram tall og demografiske analyser som viste oss skriften på veggene: veldig mange kan snart gå av med tidligpensjon. At arbeidsmarkedet er stramt gjør ikke situasjonen bedre, sier Botnen.

Med innsparingstiltak og nedskjæringer hengende over hodet er det ikke mulig å sette i gang kollektive velferdstiltak. Det er for kostbart, og sykehuset prøver derfor ut individuelt tilpassede løsninger for å holde på seniorenene.

– Det har lenge vært en trend med å gå tidlig av, den jobber vi med å snu. Det er viktig å verdsette folk og vise at sykehuset har nytte og behov for kompetansen deres. Vi må slutte å spørre når folk har tenkt å gå av. I stedet møter vi dem med «vi håper du blir hos oss, for vi trenger deg», sier Marianne Ellefsen, foretakstillitsvalgt for Fagforbundet. Hun sitter i styringsgruppen for prosjektet.

En samtale om muligheter

Så langt har om lag halvparten av alle seniorenene og alle ledere deltatt på informasjonsmøter om seniorpolitikken hvor også KLP har informert om pensjon, muligheter for å kombinere pensjon og jobb osv. Enhetslederne gjennomfører såkalte utviklingssamtaler med seniorperspektiv med alle over 58 år.

– I tillegg til informasjon er denne samtalen for mange begynnelsen på

en prosess. Leder og ansatt reflekterer sammen rundt hva som kan motivere til å stå lenger, om det kan være aktuelt med påbygging av kompetansen, hva den ansatte sliter med som eventuelt bidrar til å støte ut, om endring av oppgaver eller avdeling kan være aktuelt. Kort sagt en analyse av arbeidssituasjonen og en samtale om muligheter, sier Botnen.

Hun presiserer at ingen blir presset til å stå lenger. Hensikten med samtalen er at den enkelte tenker gjennom hva jobben betyr og hvilke løsninger som kan være aktuelle for å stå lenger i jobb. Samtalen følges opp med individuell veiledning.

Skreddersøm

Hver leder har anledning til å skreddersy løsninger innenfor egne budsjetter og rammer. Løsningene kan være mindre vaktbelastning, mindre press og færre pasienter, endret turnus/lengre intervaller og færre overganger, tilrettelegging, bonus, lønnsøkning, delpensjon eller noen ekstra fridager.

– Folk er forskjellige, noen er velfungerende, har god helse og har mye å gi. Andre har ikke det. Noen har sørget for å oppdatere kompetansen sin gjennom hele karriereløpet og har en positiv holdning til å jobbe lenger. Andre kan ha bestemt seg for tidligpensjonering forlenge siden, sier Botnen. Hun legger ikke skjul på at individuelle løsninger kan utfordre likhetskulturen ved sykehuset. Mindre vaktbelastning for noen fører til større belastning for andre, for driften av sykehuset må gå sin gang.

– Det er en utfordring både for ledere og tillitsvalgte, sier hun.



Sykehuset Telemark har 3000 ansatte og gjennomsnittsalderen er 45 år.
(Foto: Jørn Ertsaas, STHF)

Planlegging av seniorkarriere – en del av utviklingssamtalen

For medarbeider over 58 år utvides den årlige utviklingssamtalen til å ta opp planer og muligheter for den siste del av yrkeskarrieren.

Dette er en beskrivelse av hva utviklingssamtalen kan inneholde og er ment som hjelp i forberedelse og gjennomføring.

Utviklingssamtalen utfordrer seniormedarbeideren til å:

- tydeliggjøre egne behov og ønsker
- vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- se etter muligheter til fornyelse og stimulering av egne ressurser
- komme med forslag om hvordan egen kunnskap og erfaring kan læres bort
- komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak for å stimulere disse
- komme med forslag til hva som kan gjøre arbeidsoppgavene mer utfordrende og interessante
- signalisere ansvar for egen situasjon

Utviklingssamtalen utfordrer arbeidsgiver til å se og legge til rette for:

- utviklingsmuligheter
- gi signaler og tilbakemeldinger
- til å stille krav
- til å vise romslighet
- til å redefinere jobbinnhold
- til å finne nye løsninger
- til å følge opp

Utviklingssamtalen skal gi rom for:

- se på yrkesaktivt liv som helhet og trekke et langsiktig perspektiv
- ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis slik at disse kan vurderes i forhold til endringer i nåværende jobb og gjennomtenkning av ev nye oppgaver
- vurdere hvilke realistiske bidrag arbeidsgiver kan komme med
- stille seg åpen for ny (selv-) erkjennelse som kan innebære alternativ karrierevei
- innhente nye impulser, realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten
- forberede seg til pensjonsalder når tiden er inne

Momenter i seniorsamtalen

Opplevelse av medarbeiderens ressurser og interesser

- hva skaper engasjement, energi og overskudd
- verdsetting av kompetanse og erfaring
- annet....

Hva er medarbeider tilfreds med og hva kan tenkes annerledes

- oppgaver/arbeidsområder
- variasjon/rutinepreg i arbeidet

- læring/utvikling i arbeidet gjennom de oppgaver og kontakter en har
- innflytelse over eget arbeidsfelt
- meningsfull jobb
- team/ vi-følelse
- annet....

Analyse av fremtid

- hvordan vil jobben se ut i nærmeste framtid og hvilke behov har STHF
- hvordan passer dette overens med medarbeiders ressurser og interesser
- ønske/behov for videreutvikling
- oppgaver i dag/fremtid:
 - arbeidsoppgaver
 - arbeidsmengde/tyngde
- tilrettelegging (fysiske arbeidsmiljø, arbeidstid...)
- fordypning/spesialisering
- mer/mindre ansvar
- kompetanseutvikling (nye arbeidsoppgaver, erfaringslæring, hospitering, kurs...)
- annet..

Andre behov for avklaring

- arbeidstid – mulighet til økt eller redusert
- nedtrappingsplaner
- kombinasjon arbeid/pensjon
- arbeidskapasitet/ helse
- annet...

(Kilde: SSP)

Generelle virkemidler i prosjektet

Informasjonstiltak er rettet mot 58–62 åringene der også KLP gir pensjonsinformasjon som kan bidra til kombinasjonsløsninger med delt arbeid og pensjon istedenfor kun trygd.

Fra 58 år: Alle ansatte får en utvidet årlig utviklingssamtale der det skal legges vekt på å drøfte den enkeltes planer og muligheter for å fortsette å arbeide videre ved ST.

Fra 62 år: Klinikksjefene skal søke å inngå avtaler med enkeltansatte om individuell tilrettelegging som gjør det attraktivt for den ansatte å fortsette i arbeid ved STHF.

Fra 62 år: Ansatte som arbeider i 100 prosent stilling vil få redusert årlig arbeidstid med tre arbeidsdager eller tilsvarende lønnskompensasjon.

Fra 63 år: Ansatte som arbeider i 100 prosent stilling vil få redusert årlig arbeidstid med fem arbeidsdager eller tilsvarende lønnskompensasjon.

Fra 64 år: Ansatte som arbeider i 100 prosent stilling vil få redusert årlig arbeidstid med 7,5 arbeidsdager eller tilsvarende lønnskompensasjon.

Medarbeiderne får **individuell veiledning** om muligheter for å kombinere arbeid og tidligpensjon hvis dette er en løsning som gjør det mulig å fortsette i arbeid.

Det innledes et samarbeid med NAV Telemark vedrørende tiltak som krever **spesiell tilrettelegging** for å kunne stå lenger i jobb.

Det arbeides videre med sikte på å innarbeide **stimuleringsmekanismer** for klinikkene i budsjettet fra og med 2008, slik at klinikkene premieres budsjettmessig hvis de får de eldre arbeidstakerne til å stå i jobb «litt lenger».

Lederne får spesiell informasjon og opplæring i STHF sin seniorpolitikk slik at de er inneforstått med seniorpolitikken, virkemidlene og kommunikasjonen mot hver ansatt.

Fakta om prosjektet

- Målet med prosjektet:
 - Å heve den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen fra 63 til 63,5 år i løpet av prosjektperioden.
 - De ansatte skal oppleve at TS strekker seg langt for å gi den enkelte en verdig avslutning på arbeidslivet.
- Prosjektet er forankret i toppledelsen og i AMU.
- Prosjektet samarbeider med NAV om videreutdanning og omskolering som kan være aktuell for at ansatte skal kunne stå lenger i jobb.
- KLP har gitt økonomisk støtte til prosjektet, og bidrar ellers med informasjon og individuell veiledning.
- Arbeidsforskningsinstituttet, AFI, skal evaluere prosjektet og følger det underveis.
- Som et generelt seniortiltak gis det ekstra fridager til alle over 62 år: Tre dager fri ved fylte 62 år, fem dager ved 63 og 7,5 dager ved 64 år

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