

Evaluering senior tiltak Verdal kommune – tekstfelt

Hvilke tiltak som ikke er fridager

- Trening i arbeidstiden, opplæring

På hvilken måte bidrar tiltakene til at ansatte står lenger i jobb

- Det gir ansatte et ekstra pusterom i et travelt arbeidsår, men bidrar samlet sett ikke mye i den store sammenhengen.
- De oppleves som verdsetting, positivt at de blir sett på som "opplæringsdyktige", de som trenger det får anledning til å ta ut ekstra fridager og får hvile.
- Det viktige er at tiltaket stimulerer eldre kompetente medarbeidere med god arbeidsmoral og god nok helse blir stående i jobb. Slik tilbudet er i dag er tilbudet et tilbud til alle og det må vurderes om dette er heldig i forhold til arbeidsmiljø og den enkeltes helse. Vi har erfaring på at enkelte arbeidstakere har mer behov for støtte i forhold til å avslutte arbeidslivet i forhold til helse og arbeidsmiljøutfordringer. Noen av disse blir stimulert til å fortsette pga flere fridager. Hovedsakelig er det selvsagt positivt at folk står i jobb. For enkelte arbeidstakere blir det også mye fri med 6 uker ferie, avspasering i forhold til helgedagsfri og i tillegg seniortiltak og kanskje noen sykmeldinger. De blir veldig lite på arbeid, og vi kan heller ikke se at det blir mindre sykmeldinger.
- For en del gjør disse fridagen til at de kan ta fri når det blir tungt og unngår dermed sykmeldinger og fravær.
- Kan ha positiv innvirkning ift at ansatte orker mer – red sykefravær i noe grad
- Ansatte føler seg verdsatt
- Ansatte føler de kan ta et ekstra, nødvendig pusterom

Hvordan mener du seniortiltakene bør innrettes for at de evt. skal få (større) effekt?

- En kombinasjon av lønn og fritid
- Omfanget på frikjøp må økes slik at det representerer en reell lettelse i arbeidssituasjonen.
- Kanskje et større fokus på individuell tilrettelegging, og et "krav" om at senioren skal ha tenkt igjennom sine behov før samtalen.

- Det må være fokus på helsefremming når tiltakene avtales. Hvordan kan de lette hverdagen best mulig i forhold til helseforebygging og arbeidsmiljø. Svært uheldig at det står at de sak legges i forbindelse med ferier og andre fridager. Skal en minske belastningene er det å ha mer fri i forbindelse med fri lite heldig for de fleste. Det er viktig å ta en fridag enten når det begynner å bli tungt, i perioder en ut fra erfaring vet at den ansatte bruker å ha det tungt/ være sykmeldt eller spredd utover som en strukturert avlastning. Arbeidsgiver må ha bruke mer styringsrett selvsagt i samrå med den enkelte slik at helse til den enkelte og belastning i avdelingen på arbeidsmiljø blir prioritert.
- Det må være flere alternativ, noen trenger ekstra fri, andre vil ikke ha fri, føler det som unødvendig, som en byrde. Hva gjør vi med de??

Hvis du har brukt malen for seniorsamtaler, hvordan synes dere malen fungerer?

- Tror malen kan være som den er i og med at arbeidsområdene for arbeidstakerne er så forskjellige
- Den har vært ok.
- Bra
- Enkel og grei
- Skjema bidrar til en god prosess/samtale med den ansatte.
- Fungerer helt greit

Evt. forbedringsforslag til systematikken

- Ingen meldte

Generell kommentar

- Dersom senioravtaler skal medføre en reell lettelse i arbeidssituasjon må omfanget økes.
- Vi mangler erfaring.
- Mer struktur rundt planlegging og gjennomføring av dagene for å gi økt helsegevinst og bedre arbeidsmiljø.
- Umulig å differensiere mellom seniorenene.
- Kun dager brukes, da vi er pålagt likevel å legge til rette for alle, ikke bare seniorer.

Tilbakemelding fra NSF:

Som HTV for en stor gruppe arbeidstakere som stort sett går på dispens fra AML, synes jeg arbeidsgiver bør se på hvor mange av sykepleierne i turnus, som har oppnådd kriteriene for seniortiltakene, har benyttet seg av denne muligheten.

Har mange ganger argumentert for at kvinnene i disse yrkene (pleieyrket) sjelden når denne aldersgrensen for seniortiltak og er derfor utelat for denne muligheten. Syns dette er veldig diskriminerende, og ønsket at en kunne ha sett på en egen seniorpolitikk for akkurat denne gruppen, som jeg mener hadde vært med på og gi dem en mulighet for og stå lenger i yrket. Syns spesielt dette er viktig nå i forbindelse med Samhandlingsreformen. Vi har vel informert, og diskutert hvorfor denne yrkesgruppen sjelden oppnår normal pensjonsalder, og hvem får evt fullt utbytte av dette, da tenker jeg på 100% stillinger? Det er ikke uten grunn at spl har en særaldersgrense på 65 år.

Håper dere ser nøye gjennom dette, når dere nå får nøyaktig tall framlagt