

3.2 FINANSKONSERN



Virksomheten er et stort finanskonsern og hvor kjerneaktiviteten er tjenester innen pensjon, bank, fond og forsikring. Virksomheten er organisert som et konsern med datterselskaper. Det er litt over 1000 ansatte, og virksomheten har interesse av at det legges til rette for senkarrierer både hos egne ansatte og ansatte hos deres kunder. På denne måten har de stor påvirkningskraft på andre virksomheter om lønnsomheten ved å øke avgangsalderen i norsk arbeidsliv. Det er lav turnover og det er ikke uvanlig at ansatte jobber i konsernet gjennom flere 10-år. Deres verdier er: «Åpen, tydelig, ansvarlig og engasjert»



Tiltak for senkarrierer

Gjennomsnittlig avgangsalder er 65 år, og målet er at denne skal økes. Flere ansatte ønsker å jobbe etter fylte 70-år og mener at 70-års grensen bør utfordres, så også timesatsene for såkalt «pensjonistlønn». Seniorene motiveres av å få anerkjennelse for erfaring, kompetanse og innsats lagt ned gjennom mange år, og av å bidra både til selskapets produktivitet og det å bidra som yrkesaktiv i samfunnet.

Kompetanseheving er et prioritert område i virksomheten. Etter fylte 62 år har ansatte fem kompetansedager som kan anvendes til kurs eller opplæring etter eget ønske og behov. Hovedperspektivet på senkarrierer, både blant ledere, tillitsvalgte, yngre og eldre arbeidstakere er at «alder er ingen hindring» så lenge man har god nok kompetanse.



Fleksibilitetsformer

Det legges til rette for fleksibilitet når det kommer til arbeidsutforming på tvers av alder. De som har behov for tilpasninger uansett om det er yngre i småbarnsfase eller eldre arbeidstakere så forsøker selskapet å finne løsninger, ansatte har mulighet til å få andre oppgaver, eller ha mindre ansvar eller personalansvar i tilknytning til arbeidsområdet.

Ansatte kan også starte innenfor en avdeling og gå over til en annen jobb i annen avdeling. Dette er ikke uvanlig del av karriereveien til en del ansatte som har langvarig arbeidstilknytning i selskapet. For eksempel kan en ansatt gå fra forsikring over til å jobbe med pensjon eller i bank.

Etter fylte 64 år kan ansatte få redusert arbeidstid med full lønn: 1 time på vinteren og ½ time på sommeren. Ved fylte 65 år får ansatte fem ekstra dager i tillegg. Løsningen oppleves som en anerkjennelse og en mulighet, men seniorene selv er tydelige på at de kun benytter den muligheten dersom det lar seg gjøre å organisere for at det ikke går ut over individets- eller teamets leveranse.



Teknologi og grønn omstilling

Digitale løsninger er en integrert del av ansattes arbeidsutførelse. Uavhengig av alder er ansatte tilpassningsdyktige ved implementering av nye digitale teknologier, men fortsatt finnes det gamle IKT-plattformer som det kun er et fåtall seniorer som behersker.



En grunnholdning blant de ansatte er at teknologisk utvikling fordrer omstillingsevne og vilje til læring. Mange ansatte er da også nysgjerrige og interessert i de framtidige teknologiske mulighetene som f.eks. kan finnes ved bruk av kunstig intelligens.

Å bidra til et bærekraftig samfunn og grønn omstilling har høy prioritet. Selskapet fører overskudd tilbake til sine eiere og investerer i samfunnsutvikling i Norge samt i utenlandske selskaper. All investeringsaktivitet tar utgangspunkt i FNs bærekraftsmål og Parisavtalens 1,5 graders reduksjonsmål.



Begrunnelser for senkarrierer

Selskapet verdsetter senioren høyt. De har en organisasjonskunnskap og kompetanse som er opparbeidet gjennom arbeid i organisasjonen i mange år, og de har utviklet en basiskunnskap og en bred forretningsforståelse som er sentral for selskapets produksjon og leveranse kvalitet.

De har også deltatt i mange omstillingsprosesser og forvalter en trygghet på at «vi klarer dette også», når behovet for nye endringer oppstår. På denne måten bidrar de til trygghet og stabilitet, også fordi de har lavt fravær og er mye til stede og tilgjengelig for kolleger. Senioren karakteriseres som å ha høy arbeidskapasitet.



Kjennetegn arbeidsmiljø og ledelse

Mange ansatte er stolte av å jobbe i konsernet på grunn av dets verdier og samfunnsmandat. Senioren er her viktige kulturbærere.

Arbeidsmiljøet kan karakteriseres som samarbeidsorientert og med fravær av spisse albuer og karrierejag. Konsernet bærer mer preg av å legge vekt på å bygge et godt fellesskap. Det gode arbeidsmiljøet er en viktig årsak til at mange ansatte ønsker en senkarriere i konsernet.



Yngre kollegers syn på seniorkolleger

Det er en gjengs oppfatning av at det er andre individuelle variasjoner og forskjeller enn alder, som er det som utgjør en kollegagruppe. Gode team består ofte av en god blanding, sier noen. Yngre kolleger kan lene seg på noen med lang erfaring, og seniorer kan samtidig lære fra de yngre. Dette betraktes som en form for kompetansebygging og oppleves som verdifullt.

Virksomheten ønsker å utvikle en fadderordning mellom seniorer og yngre nyansatte for å sikre læring og kunnskapsdeling, og også en ordning med faddere for mennesker som har falt utenfor arbeidslivet og som har behov for arbeidstrening.

Yngre arbeidstakere ønsker og har behov for at sine seniorkolleger er fysisk mer til stede på arbeidsplassen fremfor å velge hjemmekontorløsning for hyppig. Dette ble særlig tydelig under og i etterkant av covid-pandemien. De unge har behov for nært samarbeid med godt voksne kolleger med tanke på å sikre at arbeidsutførelsen deres blir best mulig. Yngre og eldre trives godt sammen på jobb og når de gjør sosiale aktiviteter sammen.