

3.4 MELLOMSTORT SYKEHUS



Det mellomstore sykehuset har funksjoner innenfor de fleste felt med akuttmottak, fødeavdeling, barneavdeling, medisinske og kirurgiske klinikker og psykiatri. Sykehuset fungerer som lokalsykehus for ca. 100 000 innbyggere, og utgjør største enheten i Helse-foretaket som er dets eier. Antall årsverk ved det mellomstore sykehuset er ca. 1800.

Sykehuset har et godt omdømme, noe som tradisjonelt har vært positivt med tanke på tilgang på arbeidskraft. De siste årene har rekrutteringen av sykepleiere blitt noe mer krevende enn tidligere, men fremdeles er tilgangen akseptabel. Sykehuset har i dag stort søkelys på utvikling, omstilling og økonomi.



Tiltak for senkarrierer

Innenfor sykehuset blir seniorers kompetanse verdsatt høyt og seniorer blir sett som viktige ressurser. HR-ledere ved Helseforetaket er opptatt av å utvikle løsninger som sikrer god ivaretagelse av senioransatte og bruken av kompetansen de har.

De ser at det er et behov for å styrke kompetansen hos ledere på lavere nivå slik at alle ledere gjennomfører gode utviklingssamtaler med alle ansatte, og ikke minst ansatte over 50+ med tanke på behov for endringer/-tilretteleggelse for at de skal kunne stå lengre i arbeid. Siden det er strekk i lederlaget, jobbes det med videreført lederutvikling på området.

Tilretteleggelse som praktiseres for helsepersonell i avdelingene er endringer i turnus og arbeidstid: Redusere antall nattevakter, justeringer på vakter eller timer innenfor tredelt turnus. Noen seniorer har også hatt behov for å jobbe i reduserte stillinger.

Helseforetaket har innført kompetansedager der senioransatte har rett til fem kompetansedager per år som plasseres inn i turnus. Kompetansedagene skal sørge for at også godt voksne arbeidstakerne har mulighet til å delta på kortere kurs, og mer generelt holde seg oppdatert i faget sitt.



Fleksibilitetsformer

Tidsregulerende tiltak, og løsninger i turnus-ordningen kan gi sykepleiere og helsefagarbeidere fleksibilitet i form av at de i større grad kan velge hvordan de kan jobbe opp mot 100 prosent. Utenom hel stilling kan ansatte jobbe 75 prosent fast stilling og påta seg ekstravakter, som på kort varsel utløser ekstra lønn. For andre kan det å jobbe 75 prosent handle om behov for tilpasninger/fri.

«Langvaktturnus» er også prøvd ut og praktiseres ved noen avdelinger. Ansatte jobber 12-timers vakter når de er på jobb. Dette utløser færre arbeidshelger og mer tid mellom vakter til restitusjon. Flere ansatte opplever dette positivt og foretrekker å jobbe langvaktturnus. Ledelsen ønsker å jobbe videre med løsninger for hvordan turnus og arbeidsorganisering kan gi bedre tilretteleggelse og at det kan få flere i turnusarbeid til å jobbe lengre enn til 62 år som fremdeles er en vanlig avgangsalder blant sykepleiere.

Tidligere nevnte kompetansedager blir sett som en fleksibilitetsform for seniorenene, da disse kan plasseres i turnus etter tøffe arbeidsperioder og/eller langhelger og hvor ansatte også har frihet til å bestemme bruken av dagene til å ta korte kurs eller til selvstudium.



Ved sykehuset er det mange ulike yrkesgrupper, med ulike behov. Ansatte kan få en viss grad av variasjon i arbeidsoppgaver, men de grunnleggende arbeidsoppgavene må likevel dekkes.

Sykehuset ønsker seg en løsning der sykepleiere med lang erfaring kan brukes mer aktivt i undervisning og tilrettelegging. Det åpner for viktig bruk av deres faglige kompetanse og de får et mer variert jobbinnhold.



Teknologi og grønn omstilling

Seniorer kan bruke sine kompetansedager på å delta i opplæring og kurs, som kan hjelpe dem med å holde seg oppdatert og holde tritt med ny teknologi, nye systemer, og fag. Samtidig oppgir godt voksne ansatte i avdelingene og i administrasjonen at utvikling av og innføring av digitale løsninger har skjedd over så mange år og at programvare jevnlig endres og at ansatte er vant til dette.

Sykehuset inngår i Helseforetakets plan og rammeverk for miljø og bærekraft og hvor arbeidet ved sykehuset blir vurdert opp mot utvalgte bærekraftsmål og mål satt for en samlet sykehussektor i Norge. Planverket følges opp med vurdering av måloppnåelser etter samme mal som øvrige sykehus innenfor landets helseforetak.



Begrunnelser for senkarrierer

Det er stor variasjon i pensjoneringsalder. Leger jobber gjerne til de er 67 år eller eldre, mens sykepleiere har jobbet fram til de er 62 år. En begrunnelse for at sykepleiere avslutter yrkeskarrieren langt tidligere handler om krevende arbeid, helsemessige forhold, samt at pensjonsavtalene gjør avgang mulig. Når sykehuset ønsker å beholde flere sykepleiere også etter fylte 62 år, begrunnes ut fra at de har solid kompetanse og god arbeidsmoral. Det blir viktig å anerkjenne dem og kompetansen de har, og vise at de er ønsket.

Senioransatte har også en viktig funksjon overfor nye og yngre ansatte gjennom fagkunnskapen de har og erfaringene de har opparbeidet om pasienter, behandling, fag og oppgaveløsninger, samt pårørende.



Kjennetegn arbeidsmiljø og ledelse

Det gode arbeidsmiljøet trekkes ofte frem som en av de viktigste faktorene for at folk jobber lengre ved sykehuset. Et godt samarbeidsklima kolleger imellom og kollegers betydning trekkes frem som viktig del som påvirker arbeidsglede, trivsel og motivasjon. Dette gjelder for både helsepersonell og administrativt personell. Det er noe strekk i laget hva angår lederes oppfølging og samarbeid med ansatte om fleksible løsninger for senkarrierer.



Yngre kollegers syn på seniorkolleger

Godt erfarne sykepleiere og øvrig helsepersonell bidrar med mye erfaringsbasert kunnskap, som sikrer god oppfølging og læring for yngre ansatte og studenter i praksis. Sykehusets ledelse er bevisst på at man må få etablert en systematikk rundt overføring/formidling av opparbeid realkompetanse hos godt erfarne sykepleiere. De yngre kollegaenes syn på erfarne sykepleierne og helsefagarbeidere er at de bidrar til en trygghet, særlig i situasjoner som er uforutsette eller komplekse. Deres erfaringer med mange ulike problemstillinger og faglige tyngde verdsettes høyt av de unge og øvrige kolleger.