

# **Seniorpolitik på apoteket**

*- en inspiration til at komme i gang*

Citater fra spørgeskemaundersøgelsen:

"Seniorer skal have de samme arbejdsopgaver som øvrige medarbejdere."

"Seniorer skal have de samme uddannelses tilbud som de yngre kolleger."

"Seniorpolitik er ok, men mange af emnerne er også relevante for andre medarbejdergrupper."

Danmarks Apotekerforening, Dansk Farmaceutforening og Farmakonomforeningen har i samarbejde skrevet denne pjece i håb om, at den vil inspirere og hjælpe apotekere og medarbejdere til at udarbejde en seniorpolitik på apoteket.

Kun få apoteker har en egentlig seniorpolitik – og der er god brug for at få en politik for seniorer med i apotekets personalepolitik. Pjecen er dermed også en fælles opfordring til at komme i gang med det seniorpolitiske arbejde og få nogle fælles retningslinier, der kommer i brug, når der skal udarbejdes konkrete seniorplaner for den enkelte medarbejder.

## **Seniorer er en ressource for apoteket**

Stort set alle apoteker har nedskrevne personalepolitikker om alt fra beklædning til karriereplanlægning. Men en seniorpolitik er sjælden. Og mange vil sikkert stille spørgsmålstegn ved, om det overhovedet er realistisk at tage særlige hensyn til seniorerne. For det skal jo passes ind i de mange andre hensyn, der skal tages i dagligdagen på apoteket. Der er hensynet til medarbejdere med behov for børnepasningsorlov eller behov for at kunne hente deres små børn før institutionen lukker. Der er hensynet til medarbejdere med dårlig ryg eller andre skavanker. Der er feriefravær, nogle skal gå fra til projekter, der er uddannelsesaktiviteter, der er.....

Det kan være kompliceret at få kabalen til at gå op. Men hvis man tænker kreativt og positivt, vil det uden tvivl kunne lykkes. Seniorerne er jo som oftest en ressource for apoteket – ikke en belastning. Men det kan blive belastende og umuligt for senioren at blive på apoteket, hvis ikke der i tide gennem en seniorpolitik tages stilling til, om apoteket kan tilpasse sig seniorens behov og ønsker, og omvendt.

## Hvad er en god seniorpolitik og seniorplan?

Seniorpolitikken udtrykker apotekets generelle og overordnede målsætning om seniorpolitiske emner. Politikken er den overordnede ramme, når der opstår et aktuelt behov for en seniorplan for den kollega, der har alderen. Seniorplanen er den konkrete plan, der udarbejdes for den enkelte seniormedarbejder, og som passer til den enkeltes og arbejdspladsens aktuelle behov.

En god politik og plan er kendetegnet ved gennemskelighed, tryghed og individualitet. Der er *ingen færdig løsning*. En god seniorpolitik skal passe til det enkelte apotek. Og en god seniorplan kendetegnes ved, at den er *individuel aftalt* mellem den enkelte senior og apoteket.

## Hvad er målet?

Det er vigtigt, at apoteket drøfter og finder frem til målet for den lokale seniorpolitik. Målet kan være

- at fastholde seniorerne på apoteket
- at bevare og drage fordel af seniorernes ekspertise, ressourcer, erfaringer og viden til gavn for apoteket og de øvrige medarbejdere
- at give den enkelte senior mulighed for fortsat at udvikle sig personligt og fagligt samt fortsat have et udviklende arbejde
- at medvirke til, at senioren får et godt arbejdsliv de sidste erhvervsaktive år

## Hvordan kan det opfyldes?

Apoteket skal dernæst drøfte, hvad der skal til, for at målet kan opfyldes. Ud over at sørge for at personalepolitikken revideres løbende, kan det være

- at arbejdet på apoteket er inspirerende, udviklende og udfordrende - også for seniorer
- at seniorer føler sig værdsatte og værdifulde for apoteket
- at der er funktioner, hvor seniorers viden, erfaringer, kompetence og færdigheder udvikles og udnyttes
- at den enkelte seniors ønsker til og behov for ændringer i arbejdsfunktioner, arbejdstid og/eller arbejdstidens placering imødekommes, så vidt det er muligt
- at den enkelte seniors ønsker og behov i forhold til arbejdsophør drøftes ved medarbejderudviklingssamtale (MUS)
- at man er opmærksom på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø ved at anvende redskaber som arbejdspladsvurderinger (APV).

## **Sådan kommer I i gang med en seniorpolitik**

Det er vigtigt, at alle grupper på apoteket oplever, at de er med til at udvikle og vedtage seniorpolitikken. Personalemødet er derfor et oplagt sted at tage fat i emnet. Afsæt god tid til en debat – og vær indstillet på, at emnet måske skal debatteres på flere møder. På mødet kan I bl.a. drøfte spørgsmål som:

- Hvordan forholder vi os til ældre kolleger (seniorer)?
- Hvilken praksis har vi på seniorområdet i dag? Gør vi det, som vi tror, vi gør?
- Hvordan vil vi selv gerne arbejde de sidste 5–10 år af vores arbejdsliv?
- Hvilke erfaringer har vores ældre kolleger? Kan de genkende det, som vi siger, at vi gør?
- Hvad vil vi gerne have med i vores seniorpolitik?
- Hvor ser vi nogle barrierer – og hvad kan vi gøre for at fjerne dem?
- Hvordan er vores alderssammensætning i dag? Hvordan vil den se ud om fem år? Giver det anledning til nye holdninger og handlinger?
- Hvornår skal medarbejderudviklingssamtaler senest tage seniorspørgsmålet op?
- Er der vilje til at tage større hensyn til den enkelte seniors behov og ønsker med hensyn til arbejdstidens placering, eventuel deltid, arbejdsfrie perioder, længere ferier m.v.?

På baggrund af debatten skrives et kort notat med de forslag, holdninger m.v., der er kommet frem. Notatet kan være udgangspunktet for det forslag til seniorpolitik, som en lille gruppe, nedsat af samarbejdsudvalget eller personalemødet, formulerer. Når forslaget er rettet til og godkendt, er det en god ide at beslutte, hvornår I næste gang vil tage seniorpolitikken op til revision.

Med denne procedure er der gode muligheder for, at alle medarbejdere går positivt ind i og medvirker aktivt, når der første gang skal aftales en konkret seniorplan for en ældre kollega.

## **En seniorpolitik gør det legitimt at tale om emnet**

Apotekets nedskrevne seniorpolitik vil gøre det lettere og mere legitimt for begge parter at få taget hul på drøftelsen – især hvis der i seniorpolitikken er en aftale om, at emnet skal bringes op, når medarbejderne når en vis alder.

Hvornår der er behov for en konkret aftale afhænger både af arbejdspladsens og af den enkelte seniormedarbejders behov for og ønsker til sit arbejdsliv.

Husk, at en god afslutning på arbejdslivet er i hele arbejdspladsens interesse.

Bagside: Udgivet august 2002 af Danmarks Apotekerforening,  
Dansk Farmaceutforening og Farmakonomforeningen. Flere  
eksemplarer kan hentes på <http://medlem.apoteket.dk/>