

KLP-magasinet

For deg som jobber i kommune- og helse-Norge

**Lynguide
til din
pensjon**

**Derfor jobber
de i kommune-
og helse-Norge**

**Sykepleier-
mangelen**

Hvorfor slutter så mange sykepleiere, mens andre tenker det er verdens beste jobb?

**Dag Otto
Lauritzen**

– Utenforskap er noe av det verste som finnes, sier Lauritzen. Les om kommunene som spiller en viktig rolle for å hindre ung uførhet.

KLP



Alltid noen som står utenfor

Det sier «Kompani Lauritzen»-programleder Dag Otto Lauritzen i årets utgave av KLP-magasinet. Mange av oss har kjent på det å mangle tilhørighet. Det kan skje i venneflokken, på skolen eller i arbeidslivet. Utenforskapet kan dukke opp i mange faser av livet.

Dette er et stort samfunnsproblem som økte under pandemien, og kommune- og helse-Norge er klar over alvoret.

På de neste sidene kan du blant annet lese om «Emilie» som var en av dem som falt utenfor, men kom seg på beina igjen med tett oppfølging fra kommunen. Vi har også besøkt en barnehage der de ansatte mener trygge rollemodeller og gode opplevelser allerede i barnehagealder kan påvirke barns utvikling videre i livet.

Vi vet at den demografiske utviklingen blir utfordrende fremover. Flere må jobbe lenger og færre må falle fra. Det er viktig at vi trives på jobb, og at den emosjonelle belastningen ikke blir for stor. Vi skriver om en som valgte å slutte som sykepleier, fordi det ble for tøft, og to som nettopp valgte å utdanne seg til sykepleiere.

Vi har også spurt ansatte i kommune- og helse-Norge hvorfor de valgte jobben de har. De finner mening i å jobbe med samfunnsnyttige oppgaver som bidrar til at du og jeg har en best mulig hverdag gjennom tjenestene de leverer.

Så er vi avhengig av et bærekraftig og inkluderende arbeidsliv når vi trolig får et pensjonssystem hvor aldersgrensene gradvis skal økes. Det er blant forslagene fra Pensjonsutvalget som du kan lese mer om.

Og du – veldig mange av dem som har kommet seg på beina igjen etter å ha opplevd utenforskap snakker om viktigheten av å bli sett av noen. La oss alle løfte blikket og gi ekstra omsorg hvis vi ser noen som sliter.

God lesing.

Sissel Bjaanæs

SISSEL BJAANÆS, Informasjonsdirektør i KLP

Innhold



Forebygger utenforskap

Hvordan kan vi hindre at flere unge voksne faller ut av skole og arbeidsliv? Ny forskning peker mot at løsningene kan finnes i kommune- og helse-Norge.

Side 4 - 9



Derfor vil jeg bli sykepleier

Hva er det som tiltrekker studenter til sykepleieryrket? Jakob (19) og Cathrine (57) deler sine tanker om det de mener er verdens beste yrke.

Side 18 - 21



Fremtidens ledere

Det gror godt i kommune- og helse-Norge. Bli kjent med de fem som vant KLPs kåring av fremtidens ledere.

Side 24 - 25

Quiz

Har du klisterhjerne? Les artiklene i magasinet og ta vår KLP-quiz.

01

Hvor stor del av sykefraværet i det offentlige tror forskere skyldes emosjonelle belastninger?

02

Hvor mange sykepleiere slutter i løpet av de 10 første årene i yrket?



03

Hvor stor prosentandel av norske sykepleierstudenter er i dag kvinner?

04

Hva mener forskere kan komme til å påvirke mange jobber innen helse og omsorg?

05

Hvem er KLPs pensjonsøkonom?



06

Hvor lenge varer utbetalingen fra offentlig tjenestepensjon?



07

Hva kaller pensjonsutvalget den alderen du bør jobbe for å tilpasse deg den økende levealderen i Norge?

08

Hvor mange nordmenn under 30 år står utenfor utdanning, arbeid og opplæring?

09

Hvor kan du som tjener opp pensjon fra KLP sjekke hvor mye du får i pensjon?

10

Hvilke andre forretningsområder enn pensjon driver KLP innen?



KLP

KLP-magasinet
Ansvarlig redaktør
Sissel Bjaanæs
slb@klp.no

Redaksjonsleder
Glenn Slydal Johansen
glenn.slydal.johansen@klp.no

Redaksjon
Lars-Fredrik Hoel Aronsen
Agnete Bekkesletten
Sissel Fantoft
Roar Grønstad
Marianne Holt Holgersen
Karsten Brekne Karlsøen
Øyvind Røst
Benjamin Ward

Ansvarlig utgiver
KLP Postboks 400 Sentrum, 0103 Oslo
Telefon 55 54 85 00
www.klp.no
www.facebook.com/klp.no

Grafisk utforming Zelal Algunerhan
Forsidefoto Roar Grønstad

Vil du lese magasinet på nett?
Du finner det på klp.no/klpmagasinet



Trykk Ålgård Offset
Opplag 395.000

Redaksjonen avsluttet 31. oktober 2022

Svarene finner du på side 36.

– Måtte hjelp meg selv først

Som 16-åring var «Emilie» i ferd med å havne på skråplanet. Hennes redning var å få samtaler og tett oppfølging fra spesialisthelsetjenesten og kommunen.

Tekst: Agnete Bekkesletten og Lars-Fredrik Hoel Aronsen
Foto: Benjamin Ward

Tall fra NAV viser at andelen unge på uføretrygd er på det høyeste noensinne. Over 100.000 nordmenn under 30 år står nå utenfor utdanning, arbeid og opplæring.

FRA TVANG TIL TILLIT

I Kongsvinger møter vi «Emilie» som holdt på å bli en del av statistikken. Emilie er ikke hennes virkelige navn. Som 16-åring ble hun tatt av politiet for bruk av rus og sendt til konfliktrådet for ungdomsoppfølging. Hun måtte gjennomføre tre obligatoriske samtaler med barnevernspedagog Martin Skogrand.

– Jeg ble tvunget til å snakke med Martin, men han møtte meg på en fin og kul måte. Han gjennomskuet meg. Jeg har brukt ham som samtalepartner hvor jeg kan tømme meg. Han pratet med meg og kom ikke med noen pekefinger, sier Emilie.

Gradvis fikk Emilie tillit til Martin. Hun kunne fortelle om hverdagen sin uten at han ringte politiet. Han var åpen og dømte henne ikke.

– Han var ikke der for å fikse meg eller

problemet mitt, men han fikk meg til å ville fikse det selv.

UNGDOMMEN MÅ SELV ØNSKE ENDRING

Til tross for god støtte fra familien, følte Emilie lenge at livet hennes gikk i feil retning. Måten hun levde på gikk utover hverdagen og folk rundt henne. De jevnlige samtaler med Martin ga henne motivasjon til å gjøre en endring i livet sitt.

Den gangen jobbet Martin Skogrand i et oppsøkende team i regi av spesialisthelsetjenesten og kommunene i Kongsvinger-regionen. Han jobbet for og med ungdom i alderen 13-25 år med sammensatte problemstillinger innen skolefravær, rus, kriminalitet og psykisk uhelse. Han mener vi må møte ungdommer uten at de skal være redde for konsekvenser og fordømming. Det krever tid, tillit og tålmodighet.

– Vi fagfolk tror endringen skal skje i morgen, og vi kan fort bli for ivrige i tjenesten. Ønsket om endring må komme fra ungdommen selv. Det hjelper ikke å komme til en



VIKTIG RELASJON: Samtaler med barnevernspedagog Martin hindret Emilie fra å bli en del av utenforstatistikken.

«Vi ser at de unge glipper gjennom i de store overgangene for eksempel mellom ungdomsskole og videregående»

Vigdis Sveinsdottir, forsker



FORSKER PÅ UTENFORSKAP: Vigdis Sveinsdottir mener kommune-Norge sitter på nøkkelen til å forhindre utenforskap. Foto: NORCE

ungdom å si hva de skal gjøre eller ikke.

I løpet av fem år med jevnlig samtaler ble de to godt kjent og det er lett å se at relasjonen betyr noe for dem begge når de møtes igjen i Kongsvinger.

– Han var flink til å vise at han brydde seg, han tok del i livet mitt og jeg følte meg trygg, sier Emilie og ser takknemlig bort på Martin.

GLIPPER I OVERGANGEN TIL UNGDOMMEN
Trenden med at stadig flere unge faller utenfor er økende og det bekymrer forskerne.

– De unge som faller utenfor risikerer å bli stående utenfor lenge. Det har ikke bare samfunnsøkonomiske konsekvenser, men også alvorlige følger for den enkelte.

Det sier Vigdis Sveinsdottir, som jobber som forsker på arbeidsliv og inkludering ved forskningsinstituttet Norwegian Research Centre (NORCE). Hun har vært med å lage forskningsrapporten «Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning», som peker på at oppfølgingen av de unge må skje i «normale» relasjoner med hjelpere som har et blikk for helheten i livene deres.

– Vi ser at de unge glipper gjennom i de store overgangene for eksempel mellom ungdomsskole og videregående, og senere når de går fra videregående til arbeidslivet. Ensomhet, mobbing og lite oppfølging er

aspekter som kan føre til utenforskap, sier Sveinsdottir.

ALLE TRENGER «DEN ENE»

Et viktig funn i rapporten er hvor stor rolle det kan spille å ha utfordringer i forholdet til andre mennesker.

– En støtteperson i grunnskolen følger deg ikke videre inn i videregående opplæring, og for unge som ikke har gode relasjoner privat kan slike brudd være kritiske. Derfor er det viktig at hjelpetjenestene kan bidra til kontinuitet i slike overganger, spesielt for barn og ungdom som er relasjonelt sårbare, sier Sveinsdottir.

KOMMUNER HAR NØKKELROLLE

– Vi kan se på utenforskap som et arr som man bærer med seg fra man er ung. Dette arret henger med deg og kan bidra til at du faller tilbake igjen i utenforskap også som voksen, fortsetter forskeren.

– Hvilken rolle kan ansatte i kommune-Norge spille for å hindre utenforskap?

– Det er de som sitter med nøkkelen. Det å bli sett kan bidra til å hindre at man faller utenfor.

Sveinsdottir sier det er stort behov for individuell oppfølging av de unge, og det trengs bedre rutiner, samhandling og

kommunikasjon mellom faginstanser.

– For unge som sliter er det behov for en til en-oppfølging, som er tilpasset den enkeltes behov og fremtidsmål. Et eksempel kan være individuell jobbstøtte (IPS), hvor hjelperen gir tett oppfølging over tid for å få den unge inn i arbeid eller utdanning.

RUSTER BARN FOR OPP- OG NEDTURER

Det er ikke bare i ungdommen at tiltak kan settes inn for å forebygge og hindre utenforskap. Trygge rollemodeller og gode opplevelser allerede i barnehagealder kan påvirke barns utvikling videre i livet.

En kort kjøretur fra Tønsberg by ligger Brår barnehage. Her møter vi Julie (5), Emil (5) og Saga (4). På veggene i barnehagen henger det bilder av hverdags situasjoner der barna viser positive egenskaper som takknemlighet, tålmodighet og hjelpsomhet.

– Når vi henger opp situasjonsbilder av barna der de gjør noe bra, blir vi minnet på hva barna er gode til, og vi ser fort at de blir mer bevisste på styrkene sine. Når de hjelper sidemannen med å ta på skoene, kan de rope «nå viser jeg omsorg!», sier Anita Karlsen, som er styrer i Brår barnehage.

Øvelsen stammer fra den såkalte SMART oppvekst-modellen. Ved å hjelpe barn med å oppdage sine positive sider og å gjøre mer av det de mestrer er målet å skape trygge

og robuste barn. Initiativet startet som et prøveprosjekt i et klasserom i Tønsberg, men har siden utviklet seg til å bli en interkommunal metode. Flere barnehager, skoler og helsestasjoner rundt om i landet bruker nå modellen for å ruste barn for livets opp- og nedture.

– Det er lov å være sur, grinete og ha dårlige dager. Det viktigste er at vi prøver å vri vanskelige situasjoner til noe positivt. Det er denne holdningen vi lærer barna, sier Karlsen.

Personalet i barnehagen jobber hele tiden med å veilede barna gjennom hverdagens utfordringer.

– Vi tar tak i det negative før det blir for stort og bruker både barnas og de ansattes styrker til å finne løsninger. Vi gir dem verktøy og positive erfaringer i bagasjen helt fra de er små, sier hun.

BARN PREGES TIDLIG

En rapport fra FILIORUM - Senter for barnehageforskning ved Universitetet i Stavanger viser at det er viktig å identifisere sårbare barn slik at oppfølging kan starte tidligst mulig.

– Det vi kan se tidlig i barns liv, følger dem videre. Barn som ikke får ivarett sine behov for trygghet og omsorg på en tilfredsstillende måte som små barn preges av dette over lang

«Vi prøver å vri vanskelige situasjoner til noe positivt. Det er denne holdningen vi lærer barna»

Anita Karlsen, barnehagestyrer



TRYGGE OG ROBUSTE: Målet med modellen som barnehagen bruker er å skape trygge, robuste barn. Fra venstre Julie og Saga

DETTE ER SMART

SMART står for Styrkefokus, Medvirkning, Anerkjennelse, Relasjon og Trening.

Gjennom kurs rettet mot ansatte i barnehage og andre kommunale tjenester er prosjektets mål å gi barn og unge den oppfølgingen de trenger.

Initiativet ble startet i 2011 som et tverrfaglig satsingsprosjekt for tjenester som jobber med barn og unge i kommunen.

I 2018 ble SMART senter for sosial innovasjon opprettet i Re.



TIDLIG KRØKES: Emil og Saga i Brår barnehage får positive erfaringer i bagasjen helt fra de er små.

«Da jeg begynte å komme til meg selv, det var da jeg skjønte at jeg kan hjelpe andre»

«Emilie»

tid, og derfor må vi starte tidlig innsats tidligst mulig. Allerede under svangerskapet kan vi fange opp mistanke om rus og utfordringer med psykisk helse hos omsorgspersonene. Da må vi sette inn støttetiltak, slik at familiene som trenger det blir ivaretatt best mulig, sier Elin Reikerås, som er professor og leder for barneforskningssenteret.

Rapporten viser at barn trenger systemer og mennesker rundt seg som støtter deres psykiske og fysiske utvikling allerede de 1000 første dagene av deres liv. Her spiller kommunalt ansatte på helsestasjon, i barnehage, PPT og barnevern en viktig rolle.

RØRT AV TILBAKEMELDINGER

Pedagogisk leder Mona Halvorsen i Brår barnehage har erfart at SMART-modellen også har en positiv effekt på barnas foreldre.

– Jeg har opplevd at mødre gråter når vi gir positive og anerkjennende tilbakemeldinger

om barnet deres fordi de sjeldent har hørt noe slikt om dem før, sier Halvorsen.

KLAR FOR Å HJELPE ANDRE

På Kongsvinger har Martin Skogrand gått over i ny jobb som koordinator for samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT) i kommunen. I sommer hjalp han til med å introdusere 64 ungdommer i alderen 15-18 år for arbeidslivet gjennom sommerjobb.

– Mange ungdommer har behov for en slik mulighet av ulike grunner og blomstrer med oppgavene og tilliten, sier han.

Han møter fortsatt Emilie en gang iblant. I dag er hun 21 år, har tatt førerkort og startet på sykepleieutdanningen.

– Jeg har alltid vært en omsorgsperson og er glad i andre mennesker. Da jeg begynte å komme til meg selv, det var da jeg skjønte at jeg kan hjelpe andre. Jeg måtte bare hjelpe meg selv først, sier Emilie.



LEK OG POSIVITET: Anita Karlsen og Mona Halvorsen mener barn må få rom til å gjøre mer av det de mestrer. Her er de sammen med Saga og Julie.

– Det er alltid noen som står på utsiden

Uansett hvilken arena Dag Otto Lauritzen (66) befinner seg på, er budskapet hans det samme: Våg å trå utenfor komfortsonen og utfordre deg selv. – Vår viktigste muskel sitter mellom ørene.

Tekst: Sissel Fantoft
Foto: Roar Grønstad

I Travparken Sørlandet sitter 150 ungdommer som deltar på yrkes-NM i Kristiansand. Det er helt stille i rommet. På scenen står Dag Otto Lauritzen og snakker om motivasjon, oppturer, nedture og utenforskap.

– Utenforskap er noe av det verste som finnes. Uansett hvor dere er må dere huske å takke de som jobber rundt dere, enten det er på skolen, i arbeidslivet eller på idrettslaget, sier Lauritzen.

Noen timer senere sitter vi i den hyggelige stua hjemme hos Dag Otto og kona Ellen i Grimstad. På bordet står en nydelig bukett med villroser.

– Vi feiret nylig 39 års bryllupsdag, og Ellen hadde fått de samme blomstene som hun hadde i brudebuketten sin av et vennepar.

Det er ikke så verst å holde sammen så lenge – Ellen skulle hatt medalje.

VIKTIG MED ANERKJENNELSE

I 1997 stiftet Dag Otto Lauritzen organisasjonen MOT sammen med Rune Bratseth, Atle Vårvik og Johan Olav Koss. 70.000-80.000 norske skoleelever får hvert skoleår besøk av MOT for å lære om inkluderende klassemiljø og viktigheten av å bry seg. Målet med MOT er å forebygge blant annet ekskludering, mobbing, vold og rusmisbruk. Gjennom et opplegg rettet mot ungdomsskoleelever styrkes den enkeltes robusthet, klassemiljøet, samt en skolekultur der alle inkluderes.

– Det er alltid noen som står på utsiden, og de som er mye alene kan fort havne i feil miljø. Akkurat det samme gjelder på

arbeidsplassen – vi må ta vare på hverandre. Uansett hvor du jobber så er det viktig å bli sett og få anerkjennelse for det du gjør.

Selv er han opptatt av å hylle støtteapparatet sitt, som han kaller det, enten det er familien, tv-produksjonene eller hjelpeytterne fra tiden som sykkelproff.

– Jeg er fullstendig klar over at jeg ikke ville oppnådd noe som helst uten alle dem som har løftet meg frem. På en arbeidsplass er alle like viktige, enten de er sjefer eller jobber «på gulvet», men hvor ofte får vaskepersonalet et klapp på skulderen eller en blomsterbukett når toalettene er rene?

PÅ RETT KJØL

Etter tre sesonger på TV 2 med kjendisversjonen av «Kompani Lauritzen», var det ►



DAG OTTO LAURITZEN (66)

- Født i Grimstad i 1956.
- Gift med Ellen siden 1983. Far til Stian og Line, og bestefar til fire barnebarn.
- Utdannet fallskjermjeger og politibetjent. Begynte med sykling etter en fallskjermulykke. Har jobbet som eiendomsmegler.
- Kjent som syklist med OL-bronse fra 1984 og første nordmann med etappeseier i Tour de France.
- Kjent som bidragsyter i flere sammenhenger på TV 2. Aktuell med ny sesong av «Kompani Lauritzen».

«Utenforskap er noe av det verste som finnes»

Dag Otto Lauritzen



Foto: Marti Bernitz/TV 2



UTFORDRER: I høst har 12 unge som har slitt med overgangen til voksenlivet deltatt på en egen versjon av «Kompani Lauritzen» for å erfare at de står sterkere sammen, og få selvtilliten tilbake (til venstre). Dag Otto Lauritzen holder også foredrag for unge om at de må ta noen sjanser og bevege seg utenfor komfortsonen for å bygge selvfølelse og selvtillit.

i høst premiere på «Tropp 1». Der forsøker 12 ungdommer å få livene sine på rett kjøll gjennom noen intense uker i en nedlagt militærleir på Åndalsnes.

– Å la vanlig norsk ungdom få prøve seg i en miniversjon av militæret var faktisk den opprinnelige ideen til Kristian Ødegård og meg, og det har vært helt utrolig å se hvordan deltakerne har utviklet seg i løpet av innspillingsperioden. Vi fikk mer enn 3000 søknader, og ungdommene som er med sliter med ulike utfordringer som sosial angst og utenforskap.

En rød tråd gjennom hans prosjekter, enten det er tv-serier, foredrag eller bøker, er å utfordre seg selv.

– Du må våge å ta noen sjanser og bevege deg utenfor komfortsonen. Av og til klarer du ikke det du hadde satt deg fore, men da har du uansett lært noe. Andre ganger opplever du en mestring som vil gjøre deg sterkere neste gang du møter en stor utfordring.

Å bevege seg utenfor komfortsonen handler ikke bare om å bestige fjelltopper eller kaste seg ut av et fly med fallskjerm.

– Den viktigste muskelen vår sitter mellom

ørene, og min filosofi gjelder like mye i arbeidslivet. Livet består av flest hverdager, og hvis du tør å utfordre deg selv også på jobb vil du vokse som menneske. I stedet for å utsette å ta en ubehagelig telefon bør du gjøre det med én gang, så er du ferdig med det.

NY KURS

Dag Otto Lauritzen har alltid likt å kjenne adrenalinet pumpe. I ungdommen hoppet han på ski, og i førstegangstjenesten søkte han seg til Fallskjermjegerroppen. Deretter begynte han på Politihøgskolen, og jobbet etter endt utdanning som politibetjent.

– Planen var å søke meg til Beredskaps-troppen, men det måtte jeg skrinlegge etter en alvorlig ulykke på repetisjonsøvelse.

Skadene etter fallskjermhoppet var omfattende, og legene mente at han aldri ville gå normalt igjen. Dag Otto bestemte seg for å motbevise dem, og oppdaget at sykling var ideelt som opptrening. Hans livs største nedtur førte dermed til at livet tok en helt ny kurs.

– Det er først i motbakke at du virkelig blir

kjent med deg selv, og hvordan du reagerer i ulike situasjoner. Selv om ulykken var et slag i ansiktet der og da, åpnet det seg en ny dør inn til sykkelporten.

I løpet av noen få år ble Lauritzen norsk og nordisk mester, vant OL-bronse i Los Angeles og ble den først nordmannen som vant en etappe i Tour de France som proffsyklist.

YDMYK OG TAKKNEMLIG

Etter at han la sykkelkarrieren på hylla jobbet Dag Otto som eiendomsmeidler. I 2007 deltok han i «Skal vi danse» på TV 2. Det ble nok et vendepunkt.

– Å takke ja til det var en av mine aller største utfordringer.

Den gode kjemien mellom programleder Kristian Ødegård og Dag Otto ble starten på et mangeårig samarbeid.

– Sammen med Trond Alfsen hadde jeg tidligere overtalt TV 2 til å satse på sykkel-sendinger fra Tour de France fordi jeg visste at Thor Hushovd, som jeg kjente fra Grimstad, var et supertalent. Jeg hadde en idé om å lage et program hvor sykkelporten ble presentert på en folkelig måte, og jeg fikk

med TV 2 for å lage serien «På hjul med dag Otto». Jeg ringte Kristian og spurte om han ville være med meg og lage serien, og det ble starten på vårt lange samarbeid.

15 år senere setter radarparet stadig nye seerrekorder for TV 2 med «Kompani Lauritzen».

– Kristian og jeg utfyller hverandre – han er veldig sikkerhetsorientert, mens jeg liker å ta sjanser. Da jeg var aktiv syklist var det ingen som brukte hjelm, jeg suste nedover bakkene i 120 kilometer i timen med pannebånd. Kristian pusher meg til å tenke på HMS, mens jeg utfordrer ham til å ta sjanser.

FRA BUDSKAP TIL HANDLING

Dag Otto får ofte tilbakemeldinger fra mennesker som har blitt berørt av hans budskap.

– Da blir jeg både ydmyk og takknemlig. Flere av deltakerne i «Kompani Lauritzen» har fortalt at de har gjort dramatiske endringer i livene sine etterpå. De har oppdaget nye sider ved seg selv og krysset barrierer de ikke trodde de var i stand til. Det beviser at vår filosofi har noe for seg.

Fire raske

Hva liker du best å gjøre når du ikke jobber?

Jeg elsker å sykle turer med gode venner med kaffestopp, og å ha besøk av barnebarna er fantastisk (livets dessert).

Hva var den siste boka du leste som ikke var faglitteratur?

Jo Nesbø.

Hva er din paraderett på kjøkkenet?

En god entrecôte med alt av tilbehør sammen med en god flaske vin er topp.

Hva er din «guilty pleasure»?

Jeg nyter Hennig Olsen vanilje-, krokan- og/eller multeis med peanøtter, litt jordbær eller annen frukt på toppen. Og som nevnt er jeg glad i et godt glass vin eller to.



SKIFTET YRKE: I dag sjonglerer Diem Thach fire jobber i butikk, på pub, på spa og som resepsjonist, i stedet for å være sykepleier.

Når jobben med å hjelpe blir for mye

Forskere anslår at opptil 40 prosent av sykefraværet i det offentlige skyldes emosjonelle belastninger av å jobbe med mennesker. Diem Thach (29) var sykepleier i syv år til hun ikke orket mer.

Tekst: Redaksjonen
Foto: Anita Arntzen og Roar Grønstad

De fleste velger å jobbe med mennesker fordi det er givende og meningsfullt. Men kan man bli syk av det? Diem Thach sluttet i jobben som sykepleier på Ullevål sykehus tidligere i år. Nå kan hun sove godt uten å kjenne på dårlig samvittighet.

– Det er ikke noe problem å jobbe hardt og gjerne fysisk, men det mentale presset ble for mye, sier Thach.

Etter endt utdanning så hun for seg en lang karriere som sykepleier.

– Å være sykepleier er en veldig fin jobb, men virkeligheten var ikke helt det jeg forventet under utdanningen: At jeg skulle bli så utslitt etter hver eneste vakt. Du rekker ikke å spise, drikke eller gå på do – jeg kom hjem og var kjempeslitet og visste at jeg måtte tilbake til det samme dagen etter.

I 2035 kan vi mangle 30.000 sykepleiere i Norge, ifølge en analyse fra KLP. Noe av problemet er at en av fem sykepleiere slutter i løpet av de første ti årene i yrket.

EMOSJONELLE BELASTNINGER

Forfatter og foredragsholder Hans Jacob Busch jobbet tidligere i bedriftshelsetjenesten i Trondheim kommune. Der startet han sam-



1 av 5

forlater sykepleieryrket **etter 10 år**

men med kollegene flere prosjekter som pekte på at de emosjonelle belastningene over tid var en av hovedårsakene til sykmeldinger i omsorgsyrkene.

– Det er cirka 420.000 ansatte i førstelinje i kommunene. Blir de eksponert for folk? Ja, men det er ikke det som er problemet. Utfordringen er at de blir eksponert for livssituasjonen til dem man møter, og følelser knyttet til dette, sier Busch.

De som opplever dette på jobben fanges ikke opp systematisk, sier han: Dermed får de ikke den restitusjonen de trenger, og begeret fortsetter å fylles til det renner over.

ARBEIDSGIVERE MÅ TA ANSVAR

Busch mener at alle har behov for fortløpende å håndtere emosjonelle belastninger, og redusere belastningens konsekvenser.

– Sannsynligvis er det slik at de som står lenge i slike yrker, restituerer seg selv - både på jobb og hjemme. Andre mestrer ikke dette like godt selv, og da blir systematisk HMS viktig. Måltrett og god restituerende HMS vil forebygge unødvendig arbeidsrelatert sykefravær.

Seniorforsker Solveig Osborg Ose i SINTEF har forsket på HMS-arbeid i offentlig sektor de siste ti årene. Hun understreker at det krever et langsiktig og grundig arbeid for å få til endring, som involverer blant annet

verneombud, ledere og tillitsvalgte.

– Offentlige arbeidsgivere må ta på alvor det ansvaret de har for ansattes helse. Jeg opplever at mange i offentlig sektor ikke gjør det i dag: De kan ikke arbeidsmiljøloven eller HMS-forskriften, og tenker at det ikke er relevant for dem. Dette handler mye om kunnskap, sier Osborg Ose, som erfarer at folk har begynt å snakke om offentlig sektor og HMS på en annen måte enn tidligere.

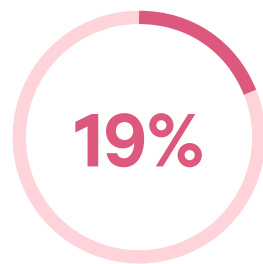
ETT EKSTRA ÅR SOM LØSNING

En rapport fra forskningsstiftelsen Fafo om seniorer over 50 år i sykehussektoren viser at sykepleiermangelen kan løses om de ansatte jobbet ett år lenger i yrket før de pensjonerte seg. Hvis alle ansatte i pleieyrker venter ett år før de går av med pensjon, tilsvarer det mellom 6000 og 7000 stillinger frem til 2035. Rapporten viser at særlig det å oppleve at man ikke får gjort jobben skikkelig, sliter på erfarne seniorer.



62,3 år

er forventet pensjonsalder for en 50-åring i de mest belastende yrkene i kommunene.



19 prosent av alle sysselsatte i Norge opplever høye emosjonelle krav i jobben

FORSKER PÅ FØLELSER: Hans Jacob Busch og Solveig Osborg Ose mener emosjonelle belastninger fører til sykmelding.



«Denne rapporten gir oss innsikt om hvordan man kan jobbe videre med seniorer og få dem til å stå lenger i jobb»

Natalia Ebbesen,
kunde- og salgsleder i KLP

Kunde- og salgsleder Natalia Ebbesen i KLP sier at funnene henger godt sammen med det hun opplever i samtaler med ansatte i helseforetakene. De fleste seniorer trives i jobben.

– Men mange forteller samtidig at de er slitne og opplever at tempoet er høyt, sier Ebbesen.

Det første senioren spør henne om, er når de kan gå av med pensjon.

– Det andre de spør om er hvor mye de kan jobbe ved siden av. De fleste har fortsatt lyst, evne og kapasitet til å jobbe videre etter at de går av.

Ebbesen møter også jevnlig arbeidstaker-siden på sykehusene for å snakke om demografisk utvikling, pensjoneringsmønster og -alder.

– Denne rapporten gir oss innsikt om hvordan man kan jobbe videre med seniorer og få dem til å stå lenger i jobb.

Etter å ha sluttet som sykepleier sjonglerer Diem Thach nå ikke mindre enn fire jobber i butikk, på pub, på spa og som natt-resepsjonist.

– Jeg er veldig glad i å jobbe, ler Thach.

– Hva skal til for at du går tilbake til sykepleieryrket?

– Skulle jeg begynne igjen ville jeg nok gjort noe helt nytt innen sykepleien, og situasjonen for oss som yrkesgruppe må bli bedre, både lønns- og bemanningsmessig. Først og fremst ville jeg hatt flere på jobb!

LES MER OM EMOSJONELL BELASTNING I KLPS RAPPORT OM ARBEIDSLIVET

I KLPs arbeidslivsrapport intervjues forskere og arbeidstagere om årsaker til emosjonell belastning.



Les arbeidslivsrapporten her
klp.no/arbeidslivsrapport

Derfor valgte jeg å bli sykepleier

Jakob Grønstad (19) gikk rett fra russetid til sykepleierstudiet. Cathrine Krøger var ferdig utdannet sykepleier som 53-åring. Begge mener de har valgt verdens beste yrke.

Tekst: Sissel Fantoft
Foto: Benjamin Ward

Som 15-åring ble Jakob Grønstad akuttinnlagt på Rikshospitalet med alvorlig sykdom. Møtet med sykepleierne på barneavdelingen gjorde sterkt inntrykk.

– De gjorde en ekstrem forskjell, – jeg følte meg trygg og ivaretatt hele tiden, selv under dramatiske omstendigheter. De er grunnen til at jeg valgte sykepleierstudiet – jeg vil jobbe med mennesker og gjøre noe som er givende, forteller han.

Jakob startet på sykepleierstudiet ved OsloMet i høst, og oppstarten har bare bekreftet at han har valgt riktig vei.

– Faget er interessant og spennende, og vi får veldig god oppfølging fra lærerne, sier han.

LITTERATURANMELDER BLE SYKEPLEIER

Cathrine Krøger er utdannet idéhistoriker og har jobbet som litteraturanmelder i 25 år, hovedsakelig i Dagbladet. 50 år gammel begynte hun på OsloMet som fersk sykepleierstudent.

– Jeg hadde 20 år igjen av yrkeslivet, og tenkte at jeg måtte gjøre noe mer enn å kjeft på forfattere. Både mormor, farmor og

mamma var ullevålsøstre, så det ligger i blodet. Jeg holdt på å snu i døra den første skoledagen – jeg var jo dobbelt så gammel som de fleste andre studentene. Å vende tilbake til skolebenken i voksen alder er en øvelse i ydmykhet, men jeg har aldri angret, sier hun.

«TAKKNEMLIG YRKE»

Ifølge NAVs bedriftsundersøkelse for 2022 mangler Norge i dag 5900 sykepleiere og 700 spesialsykepleiere. Statistisk sentralbyrås befolkningsprognose slår fast at det vil bli en kraftig økning i pleietrengende eldre i årene som kommer. Stadig flere unge trenger også helse- og omsorgstjenester. Mer enn halvparten av kommunene i KS' arbeidsgivermonitor 2021 svarer at rekruttering av sykepleiere er «meget utfordrende».

I 2022 var det 3000 færre søkere til sykepleierstudiet enn året før.

– Jeg tror at svartmalingen av sykepleieryrket i mediene skremmer folk fra å velge studiet. Det gjentas til stadighet hvor underbetalte og utslitte sykepleierne er – ikke minst etter koronapandemien. Vi får høre at sykepleiere har en utakknemlig jobb, men

jeg tenker tvert imot at det er et fantastisk takknemlig yrke, sier Krøger.

– Det er et paradoks at samtidig som det er skrikende mangel på sykepleiere, så er det oftest en negativ vinkling når yrket omtales. Det er ikke vanskelig å finne sykepleiere som stortrives og synes vi har verdens beste yrke, legger hun til.

Grønstad har også fått med seg negativ omtale av yrket i mediene, men lytter heller til erfaringer fra folk han kjenner.

– Mormor jobbet som sykepleier i alle år, og etter at jeg snakket med henne ble jeg enda sikrere på at det er dette jeg vil. En kamerat studerer på andreåret og er veldig fornøyd, og jeg har flere venner som er ferdig utdannet og stortrives. Tilbakemeldingene fra dem betyr mer for meg enn medieopp-slag, sier han.

SLAKTET SYKEPLEIERPENSUM

Da Krøger gikk førsteåret på studiet, anmeldte hun pensumlitteraturen i fagbladet «Sykepleien» under tittelen «Et fag på ville veier».

«En kikk på førsteklassepensum for syke- ▶

«Det er ikke vanskelig å finne sykepleiere som stortrives og synes vi har verdens beste yrke»

Cathrine Krøger



VALGTE YRKET PÅ ULIKE TIDSPUNKTER: Cathrine Krøger og Jakob Grønstad valgte sykepleieryrket. Hun som 50-åring og han som 19-åring.



MYE Å LÆRE: Jonas Schmidt (tv), Jakob Grønstad og Felix Chik Wu har en bratt læringskurve som førsteårsstudenter.

«Jeg har valgt et yrke hvor jeg får en variert arbeidshverdag»

Jakob Grønstad (19)



pleie gir et gløtt inn i en så jålete og kvasi-akademisk fagdisiplin at forfatterne umulig kan skjønne hva de egentlig skriver.» tordnet den erfarne kritikeren.

– Jeg var sjokkert over hvor dårlig forberedt vi var da vi kom ut i praksis. Profesjonsutdanningene blir bare mer akademiserte, men sykepleie er i bunn og grunn et praktisk fag, forteller hun.

Kronikken fikk massiv oppmerksomhet, og mange sykepleiere delte Krøgers syn. I etterkant har hun hatt tett dialog med ledelsen ved Fakultetet for helsefag ved OsloMet.

– Jeg opplever at det hjelper å si fra, og at de tok kritikken innover seg. Når jeg hører Jakob fortelle om sin studiehverdag er det ingen tvil om at det har skjedd store forbedringer siden jeg gikk her, sier hun.

UTROLIG MANGE MULIGHETER

– Jeg har i hvert fall fått et veldig godt inntrykk av skolen, lærerne og pensum, og gleder meg til jeg skal ut i praksis. Jeg blir ikke skremt når jeg leser om de som synes at dette er et slitsomt yrke – jeg er glad jeg har valgt et yrke hvor jeg får en variert arbeidshverdag. Dette er et spennende fag som utvikler seg hele tiden, og det er det som gjør det så interessant. Når jeg er ferdig har jeg utrolig mange muligheter, sier Grønstad.

Han vil gjerne ut i praksis på sykehus, noe også Krøger anbefaler.

– Det er så mye du skal kunne som sykepleier, og et sykehus er det beste stedet å lære. Så kan du etter hvert finne ut hvilken retning du vil ta videre, sier Krøger.

Hun jobber selv på gastromedisinsk avdeling på Ullevål, samme sted som hun hadde praksis som student.

– Det er en ekstremt travel avdeling som mange sikkert ville opplevd som slitsom, men jeg elsker det. Jeg er ikke fast ansatt og jobber ikke fulltid siden jeg også har beholdt jobben som litteraturanmelder. Jeg tar ofte natte- og helgevakter, og setter pris på at yrket er så fleksibelt. Jeg jobber gjerne mye om vinteren og tar lang sommerferie, forteller hun.

FLERE GUTTER

Rundt 85 prosent av norske sykepleierstudenter er i dag kvinner, men antall mannlige sykepleierstudenter har doblet seg i løpet av de siste ti årene.

– I min klasse er en tredjedel gutter, og jeg tenker ikke over at jeg har valgt et kvinnedominert yrke. Jeg har også flere kompisser som har utdannet seg til sykepleiere, sier Grønstad.

– Det er ingen tvil om at det er i ferd med å skje et skifte i sykepleieryrket, hvor flere menn søker seg til studiet. Det er en kjensgjerning at yrkesstatusen følger mennene, derfor vil statusen til legeryrket synke, mens statusen til sykepleieryrket øke når kjønnsbalansen endrer seg, sier Krøger.

Både hun og Grønstad er enige om at sykepleieryrket skiller seg fra de fleste andre yrker – på godt og vondt.

– Jeg husker fra jeg selv var mye på sykehus at sykepleierne oppriktig brydde seg. Pasienter er i en sårbar situasjon, og den omsorgen sykepleierne gir betyr så enormt mye. Det er derfor jeg vil bli sykepleier, sier han.

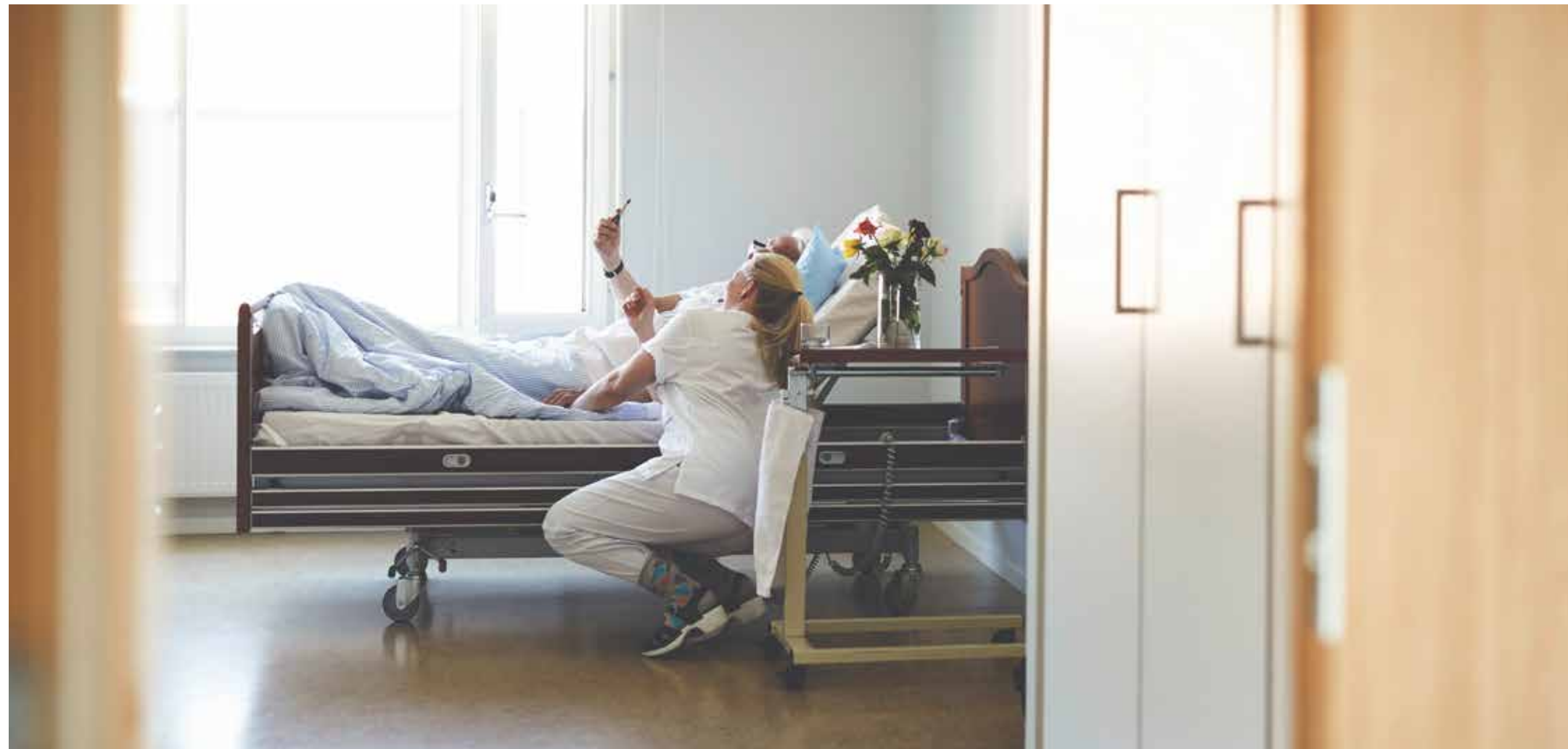
– Du blir snill selv av å være snill mot andre, og for meg er det en glede å gå på jobb. I sykepleieruniformen får du en posisjon hvor du virkelig kan gjøre en forskjell, sier Krøger.

Ekspert:

Helseyrkene du bør satse på

Behov for arbeidskraft, videreutdanning og teknologi er tre viktige stikkord for helse- og omsorgssektoren i årene som kommer. Se hva eksperter mener du bør satse på fremover.

Tekst: Marianne Holt Holgersen



TEKNOLOGI SOM HJELPER: I fremtiden vil pasienter få opplæring i teknologi som de tar i bruk hjemme. Foto: Maskot Bildbyrå

Arbeidsgivere trenger flere i jobb, og flere må jobbe lenger. Mange av fremtidens yrker finner du i helse- og omsorgssektoren, ifølge helseteknologiexperten.

Professor og prorektor Pinar Heggernes ved Universitetet i Bergen (UiB) tror mange jobber innen helse og omsorg kommer til å bli endret på grunn av automatisering. Særlig gjelder det jobbene som innebærer tunge løft, og at det blir mye lettere for eksempel å flytte på pasienter. Selvkjørende teknologi kan frakte pasienter lettere til riktig avdeling og digitale verktøy for diagnostisering og medisinerer kan gi raskere svar.

– Jobben til helsearbeidere blir lettere med denne typen støtteverktøy. Selv om mye av jobben kommer til å gå raskere, kommer vi likevel til å mangle arbeidskraft, sier Heggernes.

STORT BEHOV FOR ARBEIDSKRAFT

Thor Ole Gulrud leder Avdeling for kvalitet og helseteknologi ved Det helsevitenskapelige fakultet ved Universitetet i Stavanger. Han foreleser om helseteknologi,

og ser at mangel på arbeidskraft vil få betydning for pasientene.

– Det blir færre yrkesaktive til å ta seg av en stadig større andel av befolkningen. Fremover vil flere derfor være pasienter i eget hjem, sier Gulrud.

I Stavanger bygges et nytt sykehus der alle de 640 sengerommene blir enerom. Med kun enerom, og dermed færre plasser, blir det nødvendig å få pasientene fort inn og fort ut igjen. Det innebærer en forskyvning av tjenester fra spesialisthelsetjenesten over på primærhelsetjenesten.

HELSETEKNOLOGI I PRIVATE HJEM

Når pasientene skal raskere hjem, må helsepersonellet som skal være med inn i private hjem i større grad forholde seg til velferdsteknologi som hjelpemidler i hjemmene. Gulrud mener dette er noe som bør prege utdanningen fremover:

– Vi må forholde oss til denne teknologien. Sykepleiere og helsepersonell må ha et begrepsapparat og en forståelse for teknologi, fordi de vil møte den i stadig større grad.

På litt lenger sikt tror forskeren det kan bli behov for å utdanne en annen type personell, som har innslag av teknologi og teknologiforståelse i utdanningen, slik at terskelen for å ta i bruk teknologien blir lavere.

– De som utvikler medisinsk teknologi må forstå behovene brukerne har, i enda større grad enn før. Ofte er teknologiene opptatt med den fancy teknologien, men det er brukerperspektivet som er det absolutt viktigste.

– Helsesektoren er i stor endring, og det blir bare mer og mer spennende med større innslag av tverrfaglighet, sier Gulrud.

– Dette vil føre til et kontinuerlig behov for kompetanseheving, noe som også kan bidra til å gjøre jobben enda mer interessant, sier han.

UTDANNING GIR FLERE MULIGHETER

Digital kompetanse vil være nødvendig for alle, både for de som er under utdanning i dag, de som står utenfor arbeidslivet og ønsker å komme inn, og de som trenger etterutdanning.

Heggernes ved UiB mener det er en stor

utfordring at en del unge ikke fullfører videregående skole. Uten videregående vil det bli vanskelig å komme i jobb fordi det vil bli færre jobber for ufaglærte. Uten videregående har man heller ikke mulighet til å ombestemme seg senere.

– De som utdannes i dag skal stå i arbeid til 2070-2080. Det er veldig langt frem, og uansett hva man utdanner seg til, må man være forberedt på at arbeidslivet kommer til å endres, sier Heggernes.

SIKRE YRKER

– Som pandemien og krigen i Ukraina har vist oss, er det vanskelig å spå hvilken kompetanse som plutselig kan bli viktig og nødvendig. Jeg ser på helse, IT og lærere som sikre yrker fremover, sier Heggernes, som ikke har tro på at det skal være for mye digitalisering i skolen.

– Vi kommer alltid til å ha barn som trenger å lære å skrive, øve på menneskelige relasjoner, samarbeid og forståelse.

Professoren peker også på at det er stor mangel på folk innen informasjonsteknologi.

Allerede i dag mangler 6000 ansatte innen IT.

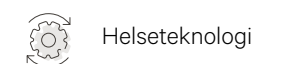
– Også aldersdiskriminering er et problem. Nå som vi trenger alle i arbeid, er det viktig at arbeidsgivere er åpne for eldre arbeidstakere, og at det finnes kompetansehevings tiltak også for disse.

BÅDE UTFORDRINGER OG MULIGHETER

Et argument mot helseteknologi er at hensikten er å bøte på ressursknapphet. Dette kan føre til mer isolasjon og ensomhet hos pårørende som ikke har et pårørende-nettverk rundt seg.

Samtidig åpner teknologien for andre muligheter. Det å kunne snakke med helsepersonell via en skjerm gir muligheter vi ikke tidligere har hatt. Mange av dem som er åpne for å ta i bruk digitale løsninger vil kunne oppleve økt trygghet ved at helsepersonell blir mer tilgjengelig. Gulrud tror det vil oppleves som en god erstatning for mange.

Fem aktuelle utdanninger for fremtiden



Helseteknologi



Sykepleie



Helsefag



IT



Medisin

Møt fem av fremtidens ledere

Kommune- og helse-Norge har mange dyktige lederspirer, og 130 av dem konkurrerte om å komme til topps i årets kåring av fremtidens ledere i 2022. Se hva vinnerne mener kjennetegner en god leder.

Tekst: Redaksjonen
Foto: Nils Fredrik Wisløff-Høgestøl



VINNERE: Fra venstre: Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug i Austrheim kommune, nestleder Ida Amalie Onstad i Sarpsborg brannvesen, renholdsleder Marte Synnøve Løvaas i Sørreisa kommune, tjenesteleder Marte Gundersen Berg på Træleborg sykehjem i Tønsberg og leder Andreas Brovig for IT-tjenester i Lillesand.

Marthe Gundersen Berg er en av de fem som gikk seirende ut av konkurransen om å bli årets leder. Siden 2018 har hun jobbet ved Træleborg sykehjem i Tønsberg, de siste årene som tjenesteleder og assisterende virksomhetsleder. Resultatene siden da taler for seg selv – nedgang i fravær, økt trivsel og bedre pasientforløp. Nøkkelen har vært å sørge for at de ansatte opplever sine bidrag som vesentlige, sier hun.

– Det viktigste er å være deltakende, rettferdig og tydelig, sier Berg.

Hun er spesielt opptatt av å støtte sine ansatte slik at de sammen kan innfri felles mål.

– Mine ansatte yter godt når vi sammen setter mål og jobber for å nå dem. For å kunne yte sitt beste har jeg stor tro på å møte den enkelte på oppgaver eller utfordringer de ønsker å ha. Da er det viktig at de ansatte opplever tillit og støtte fra leder og teamet.

NOMINERTE EGEN LEDER

Det var Marthes egne ansatte som nominerte henne til prisen. Charlotte Bjørnsen har hatt Berg som leder siden 2019 og mener det er spesielt hennes medmenneskelige egenskaper som gjør henne til en god sjef.

– Hun er ured, tydelig og profesjonell i møte med utfordringer. Utfordringer hun gjerne tar på vegne av hele «laget». Egenskapen å være ydmyk, til og med erkjenne feil, syntes jeg er en verdifull egenskap. Det viser menneskelighet og likeverd overfor oss ansatte, sier Bjørnsen.

SE OG BLI SETT

Blant de andre vinnerne finner vi kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug i Austrheim kommune. Han mener det er viktig å møte de ansatte i hverdagen – og at en god leder er en tilgjengelig leder.

– Jeg er tydelig på forventninger og at de ansatte vet at de er viktige i tjenesteleveransen vi gjør hver dag, sier Fjellhaug.

Renholdsleder Marthe Synnøve Løvaas i Sørreisa kommune trekker også fram viktigheten av å se sine ansatte og legge til rette for gode dager for hverandre.

– Og å ta seg tid til de som trenger det, også på dager hvor det er hektisk, sier Løvaas.

– *Hvordan får du det beste ut av dine ansatte?*
– Samarbeid og medbestemmelse der det er mulig, og tydelighet der det trengs. Hvis jeg kan gi, får jeg som oftest noe igjen, både på kort og lang sikt. Alle er viktige og utøvelsen av faget skal være innøvd og komme naturlig, også når vi opplever utfordringer.

«Det viktigste er å være deltakende, rettferdig og tydelig»

Marte Gundersen Berg, tjenesteleder og assisterende virksomhetsleder

– DET VIKTIGSTE ER TILLIT

Et mål om å skape gode, trygge arbeidsmiljøer er et fellestrekk blant de fem vinnerne. Både Andreas Brovig, leder for IT-tjenester i Lillesand, og Ida Amalie Onstad, nestleder og beredskapsrådgiver i Sarpsborg brannvesen mener ett aspekt er helt avgjørende for et godt samhold på arbeidsplassen.

– Det viktigste er tillit. Når jeg gir tillit, opplever jeg som regel å få det tilbake, og at ansatte strekker seg langt for å bidra til godt arbeidsmiljø og resultater, sier Brovig.

Onstad bygger denne tilliten gjennom økt forståelse og tydelig kommunikasjon.

– Jeg jobber mye med tydelighet i oppgavefordeling og roller internt. Når disse tingene er på plass, er det lettere å gjøre en god jobb som ansatt. Gjennom relasjonsledelse har jeg troen på at vi bygger forståelse for hvordan vi utøver ledelse gjennom hensiktsmessig kommunikasjon. Jeg vil også legge til rette for at den enkelte medarbeider skal yte best mulig, ha det best mulig på jobb og utvikle seg til sitt fulle potensial.

Derfor valgte vi det offentlige

En meningsfull hverdag, trygghet og samfunnsnyttige oppgaver er gode grunner til å jobbe i det offentlige. Møt blant andre kommunedirektøren, kirkevergen og seniorrådgiveren som forteller hva som er viktigst for dem i arbeidshverdagen.



Rådgiver ved stabstjenester i Sarpsborg kommune

Thea Skyvulstad

– Stillingen min innebærer tett kontakt med det politiske arbeidet i kommunen. For meg er det en god nok grunn i seg selv.

Skyvulstad er også opptatt av at kommunen som en stor organisasjon gir utviklingsmuligheter. Og at det er mange gode og flinke kolleger.

– Vi som jobber i det offentlige gjør en forskjell. Kommunen skal gi folk en best mulig hverdag gjennom tjenestene vi skal levere. Det gjør hverdagen meningsfylt.



Kirkeverge i Grimstad kirkelige fellesråd

Alexander Paul

Etter flere år i privat sektor som revisor og regnskapsfører, gikk veien til offentlig sektor, først til Skattedirektoratet i 2009. Som gryende lederspire fikk han muligheter først i direktoratet og senere på offentlig sykehus. Veien gikk via en etterutdanning før han endte opp med den gode matchen som kirkeverge, som er jobben som «daglig leder» for fellesrådet.

– En fellesnevner siden 2009 har vært ryddige lønnsvilkår og offentlig tjenestepensjon. Jeg synes også det gir meg noe personlig å kunne bidra til fellesskapet. Det å kunne bruke mine talenter til fellesskapets beste er viktig for meg.

Rådgiver næring i Indre Østfold kommune

Kristin Hasle

Hasle begynte i tidligere Askim kommune i 2015 og har i de siste årene vært gjennom en sammenslåing der fem kommuner er blitt én. Hun synes det har stor betydning at hun kan bo og jobbe i samme kommune med kun ti minutter til jobben. Dette har gitt et stort nettverk blant både kolleger og i næringslivet. Målet hennes er å få flere arbeidsplasser til kommunen.

– Jeg har varierte arbeidsoppgaver. Det å være i omstilling, gjør at man stadig får nye utfordringer.

Hun sier at det å jobbe i det offentlige gjør at hun føler seg godt ivaretatt gjennom trygge rammevilkår, ikke minst med tanke på pensjon.



Ansvarlig for geografiske informasjonssystemer i Sør-Odal kommune

Kay Henning Kleverud

Kleverud jobber med å finne løsninger på utfordringer innenfor geografisk informasjon. Det er oppgaver han finner samfunnsnyttig og som gir ham følelsen av å bidra til et godt lokalsamfunn.

– Fagmiljøet og interkommunalt samarbeid gir meg et godt nettverksmiljø med mennesker jeg kan prate med som sitter med de samme problemstillingene.

Han trekker også fram gode muligheter til å bygge kompetanse og erfaring som han deler med andre. Det gjør hverdagen spennende.

Han sier at det å jobbe i det offentlige gjør at han føler seg godt ivaretatt gjennom trygge rammevilkår, ikke minst med tanke på pensjon.



Kommunedirektør i Frosta kommune

Endre Skjervø

– Jeg har hatt lederstillinger i både privat og offentlig sektor, men valgte offentlig sektor fordi jeg trives i spennet mellom politikk og administrasjon.

Skjervø opplever det som viktig å være tilrettelegger for demokratiet gjennom å bidra til gode rammevilkår for den politiske debatten. Samtidig bidrar han til å sette folkevalgte i stand til å forstå hva som skjer i administrasjonen og hvordan byråkratiet fungerer slik at politikerne har respekt for de faglige vurderingene som gjøres.

49-åringen beskriver et mangfold av oppgaver i kommunen som gjør at hver dag byr på nye utfordringer.

– Vi har ansvaret for stort sett alt som berører hverdagen til folk flest. Det er her vi kan gjøre en forskjell for ung og gammel i samfunnet.



Avdelingsleder ved Helgelandssykehuset Sandnessjøen

Mohamed Ziedoy

Ziedoy har hatt ulike roller ved sykehuset i Sandnessjøen gjennom snart 33 år.

– De viktigste grunnene til å jobbe i det offentlige er å jobbe med mennesker og gi de beste tjenester til det samfunnet jeg er en del av.

Også han trekker fram stabile arbeidsforhold som er lite påvirket av konjunkturrendringer, samt en god pensjonsordning.



Spesialsykepleier i Ålesund kommune

Tone Gandrubakken

– I det offentlige har jeg en sikker jobb. Helsetjenestene går ikke konkurs, og det er alltid nok og variert arbeid.

Gandrubakken trives også med å ha arbeidsplassen lokalt slik at hun ikke trenger å pendle langt for å komme til jobb. Og at hun møter mange fine folk i pasienter, pårørende og kolleger i det daglige.

Hun trekker også fram gode og regulerte arbeidsforhold.



Jordmor og sykepleier i Vardø kommune

Mette Janne Eriksen

56-åringen har vært ansatt i offentlig sektor siden hun ble ferdig utdannet. Det har hun alltid følt en trygghet og forutsigbarhet ved.

– Å bidra i et fellesskap innen helsesektoren er givende og godt. Jeg får møte mennesker i alle aldersgrupper. Det oppleves fint å kunne bidra til å gi gode tjenester til mennesker i ulike livsfaser.

Eriksen er blant annet glad for å møte ungdom gjennom jobben. Hun trekker også fram at det er mye tverrfaglig samarbeid i den kommunale helsetjenesten, noe som er positivt både for brukere og ansatte.

– Det føles stort, og jeg er ydmyk for å kunne bidra både ved livets begynnelse og ved livets slutt.



Rådgiver på landbruksavdelingen i Alver kommune

Roba Alserhan

– Jeg gleder meg hver dag til å gå på jobb fordi jeg har meningsfulle oppgaver.

Alserhan sier hun får brukt utdannelsen og erfaringen sin til å løse oppgavene. Et godt arbeidsmiljø i kommunen betyr også mye for henne. Og at kommunen har god pensjonsordning som gir trygghet for fremtiden.

– Jeg liker å ha kontakt med andre mennesker. Det får jeg mulighet til gjennom å jobbe med tilskuddsordninger. Jeg reiser ut med andre kolleger på befaring så ofte jeg kan. Det er hyggelig å treffe søkere, veilede dem og lære mer om gården deres.

Seniorrådgiver HR i Helse Nord RHF

Knut Langeland

Langeland jobber i HR, blant annet med hvordan ansatte har det på jobben. Han beskriver jobben som spennende og givende. Helse Nord har vært en trygg arbeidsplass som Langeland opplever har tatt godt vare på ham. Det kom ikke minst til uttrykk da han selv ble kreftsyk i 2019.

– Jeg har vært heldig og blitt frisk. Jeg har fått ny kunnskap om viktigheten av et godt arbeidsmiljø og kjent på verdien av en arbeidsplass. Det å høre til, og bety noe.

56-åringen opplever det også som en ekstra trygghet å ha KLP i ryggen. På et tidspunkt fikk seniorrådgiveren innvilget midlertidig uføretrygd.



De nyeste pensjonsendringene

Regjeringen foreslår å gi pensjonsopptjening fra første krone også i offentlig tjenstepensjon. Les mer om de siste pensjonsendringene og forslagene her.

Tekst: KLPs pensjonsøkonom Øyvind Røst

Pensjonsopptjening fra første krone

Regjeringen foreslår å gi pensjonsopptjening fra første krone også i offentlig tjenstepensjon. Det betyr at de som jobber i en stillingsandel under 20 prosent kan få pensjonsopptjening. Dersom forslaget blir vedtatt vil det bidra til bedre pensjonsopptjening særlig for unge, studenter og de som jobber i mindre stillinger. Det betyr også at reglene blir like, uavhengig av hva slags type pensjon du har gjennom jobben.

Samtidig kan forslaget få betydning for alderspensjonerte sykepleiere og andre som jobber under 20 prosent for å unngå å bli meldt inn i offentlig tjenstepensjonsordning på nytt etter uttak av full alderspensjon.

Å jobbe under 20 prosent har i dag ikke betydning for tjenstepensjonen. Men om forslaget går gjennom, kan det få betydning for deres alderspensjon.

Forslaget var på høring med frist 30. september og er ventet å tre i kraft fra 1. januar 2023.

Hva skjer med livsvarig AFP i offentlig sektor?

For dem som er født i 1963 og senere blir AFP (avtalefestet pensjon) gjort om til en livsvarig utbetaling etter modell fra privat sektor. Reglene for hvordan dette skal gjøres er ventet å komme på høring i løpet av 2022.

Hva skjer med dem som har særaldersgrense?

Til våren kan det bli forhandlinger om den langsiktige pensjonsløsningen for dem som har særaldersgrense og som er født i 1963 og senere. Partene i arbeidslivet har inngått en avtale om hvordan prosessen frem til en løsning skal være. Den sier blant annet at fristen for å bli enige om de nye reglene er 1. juli 2023.

Pensjonistlønn for å jobbe med flyktninger fra Ukraina

Pensjonister med AFP (avtalefestet pensjon) eller alderspensjon i KLP kan jobbe med flyktninger fra Ukraina for en særskilt pensjonistlønnsats på 300 kroner i timen uten at pensjonen blir redusert.

Pandemi-unntak for pensjonister

Frem til 1. september kunne pensjonister innenfor offentlig helsetjeneste med pensjon i KLP jobbe så mye de ville uten at det reduserte KLP-pensjonen. Dette unntaket er nå avsluttet.

I stedet er det kommet et nytt unntak som gjelder ut 2022, som gjør det mulig å jobbe på særskilt pensjonistlønn på 300 kroner i timen

uten å få pensjonen redusert. Unntaket gjelder for arbeid som løser et ekstraordinært personellbehov ved vaksinerings eller TISK-tiltak, altså testing, isolering, smittesporing og karantene, som følge av Covid-19.

De som kan benytte seg av ordningen er de som mottar AFP (enten folketrygdberegnet eller tjenstepensjonsberegnet), særalderspensjon eller ordinær alderspensjon.

Vanlige alderspensjonister og de som mottar tjenstepensjonsberegnet AFP fra 65 år, kan fortsatt jobbe på ordinær pensjonistlønn uten at pensjonen blir redusert. Du kan ikke jobbe på ordinær pensjonistlønn om du mottar folketrygdberegnet AFP.



PENSJONSØKONOM: Øyvind Røst

Lynguide til din pensjon

Pensjonen din gir livsvarig utbetaling, og trygghet for deg og familien hvis du skulle bli syk eller det verste skulle skje.

Tekst: Redaksjonen

I Norge har alle rett til alderspensjon fra folketrygden, altså NAV, uansett om du jobber i det private eller i det offentlige. I tillegg til pensjonen fra NAV, sparer arbeidsgivere opp til pensjon for ansatte. Mens pensjon i privat sektor varierer, har alle offentlige ansatte samme pensjonsordning.

Du som mottar dette magasinet har offentlig tjenstepensjon i KLP, noe som gir deg:

LIVSVARIG UTBETALING

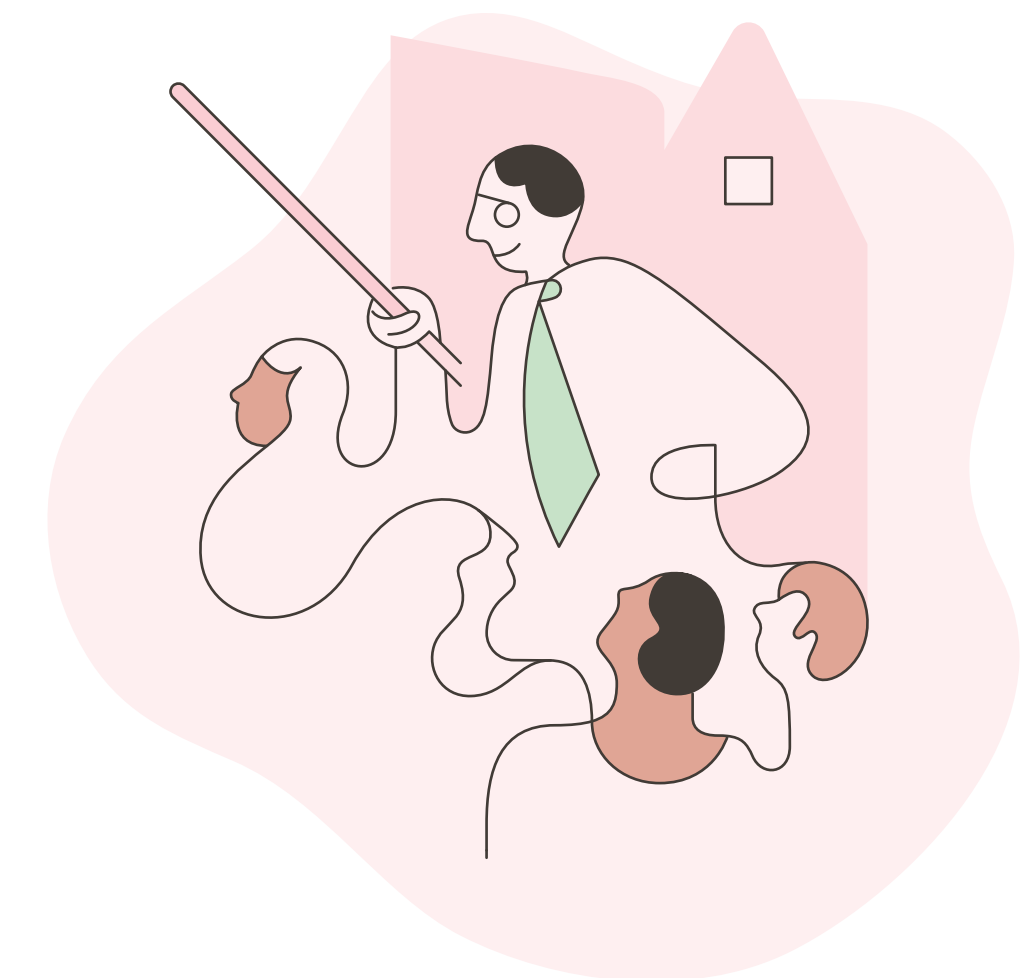
Vi blir stadig eldre og vil gjerne ha en trygg alderdom. Offentlig tjenstepensjon gir utbetaling livet ut i motsetning til den private pensjonen som gjerne blir utbetalt i ti år etter at du går av med pensjon. Du kan få mange gode år etter den tid også, og da er det fint å vite at du er tatt vare på økonomisk.

HVIS DU IKKE KAN JOBBE

Dersom du blir syk og ikke kan jobbe like mye som før, har du gjennom offentlig tjenstepensjon en ekstra forsikring for det. Den heter uførepensjon. Denne pensjonen kan bli utbetalt når du har rett på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd. Dette er en støtte du kan få i en periode eller helt frem til du velger å gå av med pensjon.

TRYGGHET FOR FAMILIEN

Offentlig tjenstepensjon gir også sikkerhet for dine nærmeste. Når du en gang går bort og etterlater deg en ektefelle og eventuelt



barn under 20 år, vil de få utbetalt etterlattepensjon fra KLP.

HER FINNER DU DIN PENSJON

Du lurer sikkert på hvor mye du får i pensjon. Det varierer fra person til person og kommer an på flere ting som hvor lenge og hvor mye du har jobbet.

For å finne ut av dette, kan du gå til klp.no/sjekkpensjon, logg inn med BankID og se hva du får i pensjon. Da kan du også vurdere om du ønsker å spare mer egne penger til alderdommen.

Forberedt på å jobbe lenge

29 år gamle Ida Hegreberg har ikke tenkt så mye på pensjonisttilværelsen ennå. Men hun har forstått at hun må jobbe lenger enn foreldrene.

Tekst: Øyvind Røst og Roar Grønstad
Foto: Liss Mortveit

«Jeg har hørt i mange år at jeg må regne med å jobbe lenger»

Ida Hegreberg,
landmåler i Vågan kommune

Før sommeren leverte Pensjonsutvalget sine forslag til justeringer av pensjonsreformen. Det viktigste forslaget er å innføre noe som utvalget nå kaller «normert pensjonsalder». Det er den alderen du bør jobbe til for å tilpasse deg den økende levealderen i Norge. Dette skal føre til at folk flest jobber litt lenger før de pensjonerer seg. For Ida Hegreberg kommer ikke dette som noen overraskelse: – Jeg har hørt i mange år at jeg må regne med å jobbe lenger, sikkert til jeg er 70 år. Det er ikke noe jeg tenker på i dag, for jeg er jo fortsatt ung og har mange år igjen, sier Hegreberg, som jobber som landmåler i Vågan kommune i Lofoten.

ØKER «MINSTEPENSJON»

Et annet forslag fra Pensjonsutvalget er en ny metode for å fastsette minstestyrer, det som tidligere gjerne ble omtalt som «minstepensjon». Utvalget ønsker å regulere dette i takt med lønnsutviklingen i samfunnet frem

til «normert pensjonsalder» (dagens 67 år). Minstestyrer vil derfor ha samme økning som det gjennomsnittslønnen har over tid. Utvalget mener også at enslige pensjonister bør ha en høyere minstestyrer enn hver enkelt person i et par.

UFØRE MÅ FÅ DET BEDRE

Utvalget mener at alderspensjonen de uføre får fra folketrygden må bli bedre og at den ikke bør skille seg så mye fra pensjonen til de som står i jobb. De foreslår å løse det med at uføre skal tjene opp alderspensjon frem til 65 år, mot 62 år i dag. I tillegg går de inn for at uføre fra 1964-kullet skal bli overført til alderspensjon på et senere tidspunkt enn dagens 67 år.

TRIVSEL ER NØKKELEN

Utvalget slår altså fast at unge født på 90-tallet må regne med å jobbe lenger. I Svolvær har Ida Hegreberg funnet ut hvordan hun



PENSJON I DET FJERNE: Selv om overgangen fra yrkesaktiv til pensjonist er langt unna for landmåler Ida Hegreberg, har hun begynt å planlegge for den.

skal klare det. Det handler mye om trivsel for 29-åringen, som er født og oppvokst i Bodø. Hun trives best utendørs i frisk luft, noe hun får være som landmåler:

– Fra våren til høsten er sikkert 75 prosent av arbeidstiden min utendørs. Jeg starter dagen inne på kontoret tidlig på morgenen, før vi drar ut og jobber.

Det er ikke bare jobben som gjør at hun trives. Familien og nærheten til naturen er også viktig.

– Jeg har en del familie her i Svolvær og mora mi er herfra, så her liker jeg meg godt. Jeg liker å trene, gå på ski og gå lange fjellturer, så her har jeg lyst til å bli værende. Derfor har jeg akkurat kjøpt meg min første leilighet, og der har jeg tenkt til å bo noen år.

TENKER MER PÅ ØKONOMI

Selv om pensjonisttilværelsen virker langt unna, er tankene festet på hvordan økonomien kommer til å bli.

– Jeg tenker nok mer på at jeg ikke får like mye utbetalt i penger som pensjonist enn når jeg står i jobb. Derfor har jeg faktisk begynt å tenke på sparing til pensjonen.

Hegreberg forklarer det med pandemien.

– Det var noe jeg begynte med under den første nedstengingen. Da skulle man jo ha et eller annet å drive med. Da begynte jeg å sette meg inn i pensjonssparing i fond i tillegg til pensjonen. Nå går jo fondene litt dårlig for tiden, men for meg er det sparing i et langsiktig perspektiv, så om 40 år går det kanskje greit likevel, smiler hun.

Regjeringen hadde Pensjonsutvalgets forslag på høring nå i høst. Det er ventet at saken kommer til Stortinget for vedtak til våren.

PENSJONSUTVALGET OPPSUMMERT

- Aldersgrensene i pensjonssystemet fra folketrygden bør økes gradvis fra og med 1964-kullet. Det betyr at du ikke kan gå av med pensjon ved 62 år slik som i dag.
- Minstestyrerene bør følge den generelle velstandsutviklingen frem til du tar ut alderspensjon.
- Uføre bør få en alderspensjon som over tid står i et rimelig forhold til de sammenlignbare arbeidsføres alderspensjon.
- Forslagene gjelder fra og med 1963-kullet.

– Passer på enorme verdier for andre

Hver måned betaler KLP ut to milliarder kroner i pensjon til norske pensjonister. Å sikre at pensjonen er trygg selv i usikre tider er et ansvar som motiverer toppsjef Sverre Thornes hver dag.

Tekst: Redaksjonen

Fra kontoret i Oslo jobber Sverre Thornes med å sørge for pensjonistenes fremtidige inntekter i helse- og kommune-Norge.

– Det har alltid vært veldig viktig for meg at KLP har et godt formål. Hvis vi gjør det bra, så er det noe som betyr noe og kommer mange til gode. Verdiene vi skaper går ikke ut til aksjonærer i Sveits eller USA, men tilbake til eierne våre i hele Norge. Det betyr at de får mer å bruke på helse, omsorg, skole, samferdsel og andre tjenester til gode for innbyggerne, sier Thornes.

KLP ble dannet i 1949 av forløperne til dagens KS, som er kommunesektorens organisasjon. Sykepleierne kom til i 1961. KLP eies av de kommunene, helseforetakene og offentlig tilknyttede virksomheter som har pensjonsordningene sine i KLP.

TRYGGE PENSJONER

KLP er som et lite oljefond som forvalter over 900 milliarder kroner som i hovedsak skal gå til fremtidige pensjonsutbetalinger for dem som jobber hos eierne. Og til dagens pensjonister.

– Det er et stort forvaltningsansvar. Vi passer på enorme verdier for andre, og det må vi aldri glemme. Det er veldig mange mennesker som er avhengig av å få rett pensjon til rett tid. Det skal vi sikre at de får, sier 62-åringen.

De siste månedene har det vært mer økonomiske uroligheter. Det er krig i Europa, rentene stiger og aksjemarkedene har falt. Konsernsjefen beroliger og sier at pens-

jonene er trygge.

– Det ligger i ansvaret vi har påtatt oss å forberede oss godt for slike svingninger. I gode tider bygger vi opp soliditet som gjør at

«Det er viktig at vi er der ute og lytter til hvordan kommunene og helseforetakene opplever hverdagen»

Sverre Thornes,
konsernsjef i KLP

pensjonskapitalen og kundenes økonomi er beskyttet når markedsuroighetene treffer oss. Vår soliditet er fortsatt sterk også etter fallet i markedene vi har sett hittil i år.

ØRET TIL JORDEN

De ansatte i KLP har tett kontakt med sine

kunder og eiere gjennom hyppige møter over hele Norge. Den nære og gode dialogen med eierne er viktig for å utvikle selskapet slik eierne og kundene vil, mener Thornes.

– Vi reiser årlig rundt i landet og møter eierne våre region for region. Det er viktig for meg at vi er der ute og lytter til hvordan kommunene og helseforetakene opplever hverdagen. I tillegg møter vi jevnlig ordførere, de største politiske partiene og kommunedirektører for å lytte og ha dialog. De er med og bestemmer hvordan KLP blir drevet, sier Thornes.

Et av temaene som naturlig nok opptar mange er hvordan de både skal beholde og rekruttere ny kompetent arbeidskraft i årene som kommer.

– Vi har engasjert oss i nettopp det spørsmålet, og vi sitter på mange nøkkeltall som beskriver pensjoneringsmønstre og sysselsetting i kommune- og helse-Norge. Vi er også opptatt av at ansatte vet at det gir ekstra trygghet å ha offentlig tjenestepensjon.

PENSJON SOM GODE

KLP har også engasjert seg i hvordan det er mulig å forebygge ulike belastninger i det daglige arbeidet til utsatte yrker i det offentlige, gjennom blant annet HMS-arbeid og arbeidsmiljønettverk ute i kommunene og hos helseforetakene.

– Vi må sammen sørge for at alle trives på jobb, at belastningen ikke er for stor og at de opplever å utvikle seg der de er. Vi må ha plass til alle, og fange opp alle i tide.



MØTER EIERNE: KLPs konsernsjef Sverre Thornes har gjennom årene blant annet møtt Nysnøs toppsjef Siri Kalvig (øverst til høyre), fylkesvaraordfører Natalia Golis i Vestland og (nederst) tidligere fylkesrådmann Odd Inge Mjøen i Trøndelag, nå blant annet styreleder i Helse Midt-Norge, og kommunedirektør Ingvill Kvernmo i Orkland.



Er du nysgjerrig på hva du får i pensjon?

Prøv **pensjonsveilederen på klp.no** og beregn pensjonen din. Se hvordan dine personlige valg påvirker pensjonsberegningene.

Du som har jobb med pensjon fra KLP kan sjekke hvor mye du kan få i pensjon i Pensjonsveilederen vår.

Gå til klp.no/sjekkpensjon, logg inn med BankID og se hva du får i pensjon.



Her finner du svarene på quizen fra side 3

- Opptil 40 prosent
- 1 av 5
- Ca. 83 prosent
- Automatisering og helseteknologi
- Øyvind Røst
- Den er livsvarig
- Normert pensjonsalder
- Over 100.000
- På pensjonsveilederen på Min side på klp.no
- Fond, skadeforsikring, bank og eiendom

– Vi er til for deg

KLP er kommune- og helse-Norges pensjonsselskap. I tillegg til pensjon har KLP flere datterselskaper som tilbyr tjenester innen bank, fond, forsikring og eiendom.

KLP Eiendom er en av Skandinavias største eiendomsaktører og er til for å forvalte pensjonspengene til de som har jobb med pensjon i KLP.

– Vi er en langsiktig eiendomsforvalter og målet vårt er å bygge og utvikle gode eiendommer som skal vare lenge. Vi satser ikke alt på et risikabelt kort, men har mange eiendommer og prosjekter som gir god avkastning på pensjonspengene til dagens og fremtidens pensjonister i fellesskapet som KLP er.



Adm. dir. Gunnar Gjørtz

KLP Banken er en nettbank for personkunder. Banken finansierer også lån til kommuner, fylkeskommuner og selskaper som utfører offentlige oppgaver.

– Vi er til for deg. Vi ønsker å ha et godt og langsiktig forhold til våre kunder, og bidra til å realisere deres drømmer og prosjekter. Små som store. Det gjør vi gjennom å tilby gode betingelser på blant annet lån og spareprodukter til de som har jobb med pensjon i KLP, og til alle våre eiere i kommune- og helse-Norge.



Adm. dir. Marianne Sevaldsen

KLP Kapitalforvaltning forvalter pensjonsmidler i KLP-konsernet og for mange andre kunder inkludert privatpersoner gjennom KLP-fondene.

– Vi forvalter og plasserer veldig mye penger for kommune- og helse-Norge. En av de viktigste jobbene vi gjør, er å gjøre ansvarlige investeringer både økonomisk og bærekraftig. Et av målene med disse investeringene er å gi en ansvarlig avkastning på fondssparing med lave kostnader til de som sparer både til pensjon og som sparepenger.



Adm. dir. Håvard Gulbrandsen

KLP Skadeforsikring leverer forsikringer til kommuner, fylkeskommuner og bedrifter. Selskapet tilbyr også private forsikringer til alle som ha pensjon i KLP.

– At 9 av 10 av privatkundene våre er ansatte fra kommune-Norge viser at vi lykkes godt med strategien om å tilrettelegge våre produkter og tjenester for dem. I tillegg scorer vi høyt på kundetilfredshetsundersøkelser. Vi opplever også at vi spiller en viktig rolle gjennom å gi tilbud på offentlige tilbud på forsikring.



Adm. dir. Tore Tenold

Dette er KLP

KLP ble etablert av norske kommuner i 1949 for å sikre gode pensjoner i et sterkt fellesskap. I dag er KLP kommune- og helse-Norges foretrukne pensjonsleverandør og et av Norges største finansselskaper.

KLP forvalter pensjonen til over en million pensjonister og kommende pensjonister. De er sykepleiere, barnehagelærere, ambulansesjåførere, brannkonstabler, bibliotekarer, byggesaksbehandlere, og alle andre som vier sin arbeidsinnsats til tjeneste for fellesskapet.

Som et kundeeid selskap er KLPs hovedoppgave å levere pensjonstjenestene til best mulig kvalitet og lavest mulig kostnad, og å sikre best mulig avkastning på pensjonspengene som forvaltes.

Pensjonsselskapets viktigste samfunnsansvar er å sikre ansatte i kommune- og helse-Norge den pensjonen de har krav på. Vi forvalter over 900 milliarder kroner, og de investerer vi slik at det bidrar til en raskere utvikling mot et bærekraftig samfunn.

