

Attityder och hinder i arbetslivet för 50+



Attityder i arbetslivet för 50+

Erfarenheter från Livskompetens 50+ visar att det inte är regelverket som i första hand försvårar för 50+ att få arbete eller stanna i arbete. Visserligen finns regler som missgynnar 50+, men en regeländring skulle endast marginellt förbättra situationen för åldersgruppen. Istället pekar det mesta på bristande resurser och stöd till målgruppen och att arbetsformerna innebär en snäv tillämpning av regelverket. Det i sin tur är en attitydfråga. Det finns helt enkelt ännu inte ett brett tänkande kring den äldre arbetskraften och attityder hos både arbetsgivare och arbetstagare försvårar en ökad anställbarhet hos gruppen 50+.

I projektet har vi genomfört intervjuer, enkäter och deltagande observationer bland annat i form av ett tiotal fältstudier. Syftet har varit att studera och om möjligt bidra till att de organisatoriska förutsättningarna på arbetsplatserna förändras så att 50+ ges ökade möjligheter till ett förlängt arbetsliv. Resultaten visar att metoder och modeller har utvecklats som ökat individernas motivation och möjligheter att stanna kvar i arbetslivet. Nedan ges ett antal exempel från några delprojekt som dels speglar problemet, dels visar på möjliga förändringar.

Avslutningsvis hänvisar vi till några huvudresultat från dels en enkät som vände sig till arbetsgivare dels en demografiutredning som genomfördes i anslutning till projektet.

Attityder hos arbetslösa respektive organisationsföreträdare

I delprojektet genomfördes ett 70-tal intervjuer med såväl långtidsarbetslösa som organisationsföreträdare (arbetsgivare, arbetsförmedlare, försäkringstjänstemän m fl).

En del av resultatet har sammanfattats i inledningen ovan; tillämpningen av regelverket hos t ex arbetsförmedling och försäkringskassa kan vara olika, vilket i grunden är en attitydfråga.

Möjligheten att få arbete kan förändras utan att regelverket behöver ändras.



Gymnasieskolor

I delprojektet studerades ett projekt som syftade till att möjliggöra kompetensöverföring mellan erfarna och oerfarna gymnasielärare.

Bakgrunden var att organisationen riskerade att förlora värdefull erfarenhet när den äldre arbetskraften pensionerades och pensionärerna så att säga mötte sina ersättare i dörren. Erfarenheterna från projektet hittills visar att värdefull kunskap kan föras vidare genom att avlasta de äldre lärarna och ge dessa möjligheter att fungera som mentorer för de yngre lärarna.

Verkstadsindustri

Här deltog delprojektet i en formativ utvärdering av ett projekt som prövade en modell med vad man kallade resursarbetsplatser. Ambitionen var att kunna erbjuda samtliga anställda ett lämpligt arbete i företaget och med resursarbetsplatserna vände man sig till alla kollektivanställda som hade behov av rehabilitering. Hälften av dem var 50+. Men projektet visade sig vara svårt att genomföra av tre skäl: motstånd från mellanchefer, negativ inställning från facket och bristande stöd från ledningen. Återigen är det attityder som behöver förändras.

Kärnkraftindustri

Berört företag genomför tre typer av förändringsarbete med avseende på 50+.

Man har startat ett utvecklingsprogram för att möjliggöra en generationsväxling när specialister går i pension. Vidare låter man unga nyanställda gå i parallelltjänstgöring med äldre befattningshavare. Slutligen har man sedan några år gett anställda möjlighet att pröva förkortad arbetstid med beteckningen 80-90-100 (80% hel arbetstid, 90% hel lön och 100% hel pension).

Intervjuade anställda beskriver påtagligt positiva effekter av sina förändrade arbetsinsatser både med avseende på hälsa och effektivitet.

Lasarett

I Region Skåne bedrivs ett antal arbetsplatsprojekt inom lasaretten. Dessa projekt syftar till att mot bakgrunden av den arbetskraftsbrist som förväntas inom några år, sörja för en kompetensöverföring mellan generationerna och öka möjligheterna till ett förlängt arbetsliv för olika personalgrupper.



Vid Helsingborgs lasarett försöker man att utifrån en långsiktig personalplaneringsmodell öka lasarettets attraktionskraft genom förändringar i rekryteringsprocessen, möjligheter till praktik/ utbildningssituationer samt recept för ett framgångsrikt ledarskap. Vidare försöker man öka befintliga resurser genom att söka nya arbetsformer, t ex nya arbetstids- och bemanningslösningar samt distansarbete. Vid lasarettens i Landskrona och Trelleborg har man arbetat med kunskapsöverföringsmodeller. Syftet med dessa projekt är att lyfta fram "den tysta kunskap" som finns hos olika personalgrupper genom att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte. Deltagarna utgår från sin egen verksamhet och diskuterar vid regelbundna tillfällen olika "cases" under handledning av en erfaren pedagogiskt utbildad handledare. "Kunskapslabben", som dessa projekt kallas, har blivit mycket uppskattade av deltagarna. Men eftersom deltagarna måste frigöras från ordinarie arbetsuppgifter för att delta i "kunskapslabben" så är det en relativt kostsam metod.

Seniorfakultet och Seniorakademi

Vid Lunds universitet vill man kunna erbjuda möjligheter för seniorer att verka inom en s k Seniorfakultet. Man har identifierat ett antal arbetsuppgifter som "seniorerna" skulle kunna fortsätta med efter ordinarie pensionsålder såsom mentorskap och konfliktlösning vid "akuta" konflikter på arbetsplatsen, sakkunnighetsuppdrag samt nätverksförmedling såväl till yngre kollegor samt internationellt. Liknande verksamhet finns sedan flera år vid Göteborgs universitet i form av en Seniorakademi.

Arbetsgivarenkäten

Resultaten visade bl a att kompetensutvecklingen många gånger inte är riktad till en specifik åldersgrupp utan efter medarbetarnas behov. Kunskapsöverföringen mellan äldre och yngre medarbetare sker exempelvis genom organiserade mentorsprogram och lärlingssystem. Endast en liten del av arbetsgivarna uppgav "bristande kompetens" som orsak till att äldre medarbetare lämnar arbetslivet.



Demografiutredningen

Demografiutredningen understryker att man måste se den äldre arbetskraften som en heterogen grupp med olika möjligheter att stanna kvar i arbete. Vidare är äldre ingen homogen grupp; de individuella skillnaderna ökar med ålder och skillnaderna i produktivitet i många yrken är större mellan individer än mellan yngre och äldre. Utredningen understryker att om man vill öka arbetskraftsdeltagandet hos äldre, så räcker inte ekonomiska incitament. Det är nödvändigt att genomföra organisatoriska förändringar som avser att öka möjligheterna för 50+ att stanna kvar och utvecklas. Många företag ser de äldre som en nödvändig kompetensresurs och efterfrågar modeller för t ex kunskapsöverföring mellan generationer.

Slutsats

Sammantaget pekar resultaten från projektet i en riktning: Det är nödvändigt med en fortsatt opinionsbildning och attitydförändring kring den äldre arbetskraften. Vidare behövs kontinuerliga insatser "i vardagen" hos myndigheter, företag och organisationer – offensiva satsningar kan göras med god lönsamhet. Slutligen behövs möjligheter att kunna utpröva modeller under längre försöksperioder än ett eller ett par år.

LIVSKOMPETENS

50+

Kontakt:

Folke Brolin

Tel 0702 292 890

Fax 0702 341 168

E-mail: folke@livskompetens.com

www.livskompetens.com