



Eldre arbeidstakere som ressurs – hva nå?

Anne Inga Hilsen, 7.12.2016

Når har alder i seg selv en verdi?

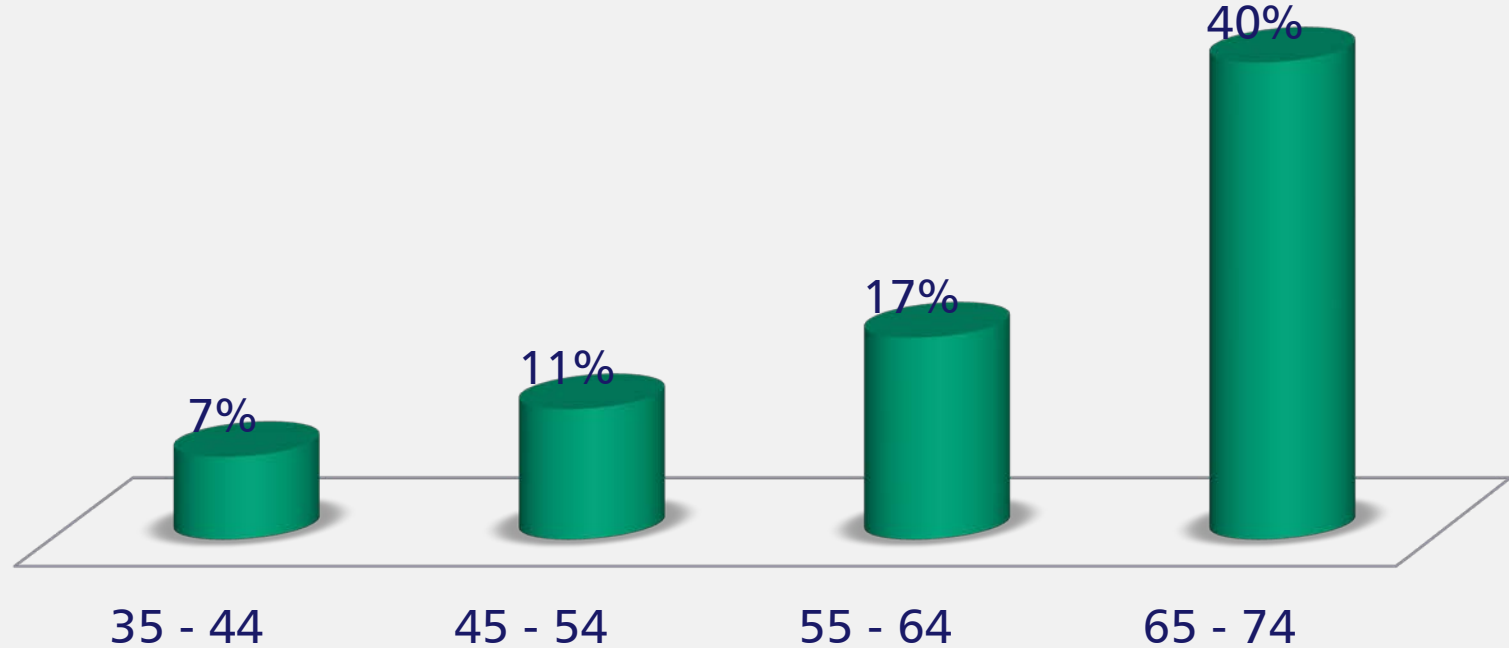


og...
?



Årets seniorinitiativ 2013:
Skedsmo kommune vant i år

Hvorfor er vi så opptatt av seniorer? Fordi de er den sterkest voksende gruppen i arbeidslivet.



Prosentvis økning frem til 2020 (ref. Senter for seniorpolitikk)

Hvem er seniorenene?

(66)



(73)



(72)



(80)



(71)



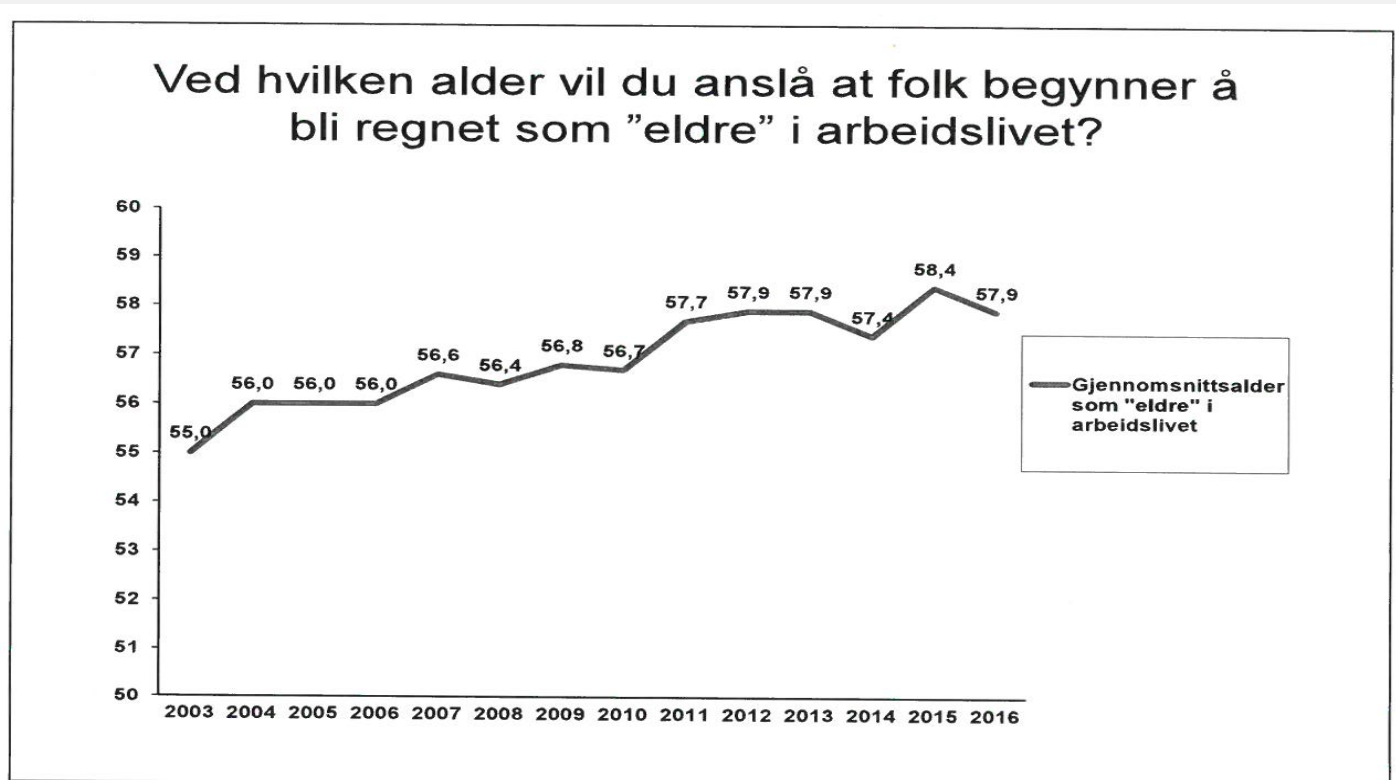
(79)



(Mick Jagger 73)

Men det er ikke bare disse vi snakker om...

Spm. «Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?» (SSP, arbeidstakere, 2016)



Avgangsalder påvirkes av det som skjer gjennom hele i arbeidsforholdet og yrkesløpet

Tid:

Start yrkeslivet

ca 50+

ca 62

70 +



Fase 1: Forebygging HR. Fokus: arbeidsmiljø og kompetanse for alle

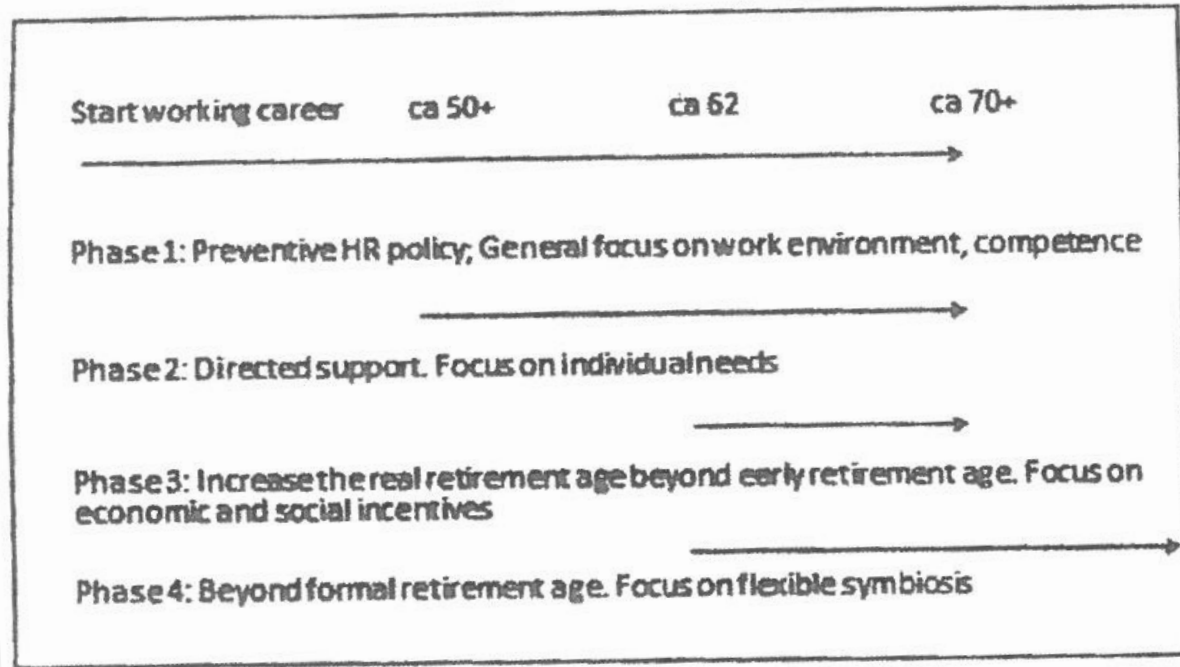
Fase 2: Tilrettelegging. Fokus: spesielle grupper

Fase 3: Øke reell avgangsalder
Fokus: Økonomiske og sosiale
incentiver

(Ref. Hilsen & Salomon m fl. 2010)

Fra tre til fire faser (Hilsen & Salomon 2012)

Fig. 1 - A four phase work career model



Det nye arbeidslivet – og livet

- Fra tre klart skilte faser til overganger og overlapp – trenger vi nye kategorier?

Utdannin g	Jobb	Pensjon
---------------	------	---------

Utdannin g	+ Jobb	Jobb	Jobb og pensjon	Bare pensjon
---------------	--------	------	-----------------	--------------

«Yte og nytte»
(Hippe m.fl. 2012)

Hva gjør seniorer verdifulle for arbeidslivet?

Det sies at seniorenene besitter verdifull erfaringskompetanse som arbeidslivet sårt trenger. Samtidig er det gjort få forsøk på å beskrive, systematisere eller analysere hva denne senior-kompetansen faktisk består av og hvordan den kommer til uttrykk i arbeidslivet.

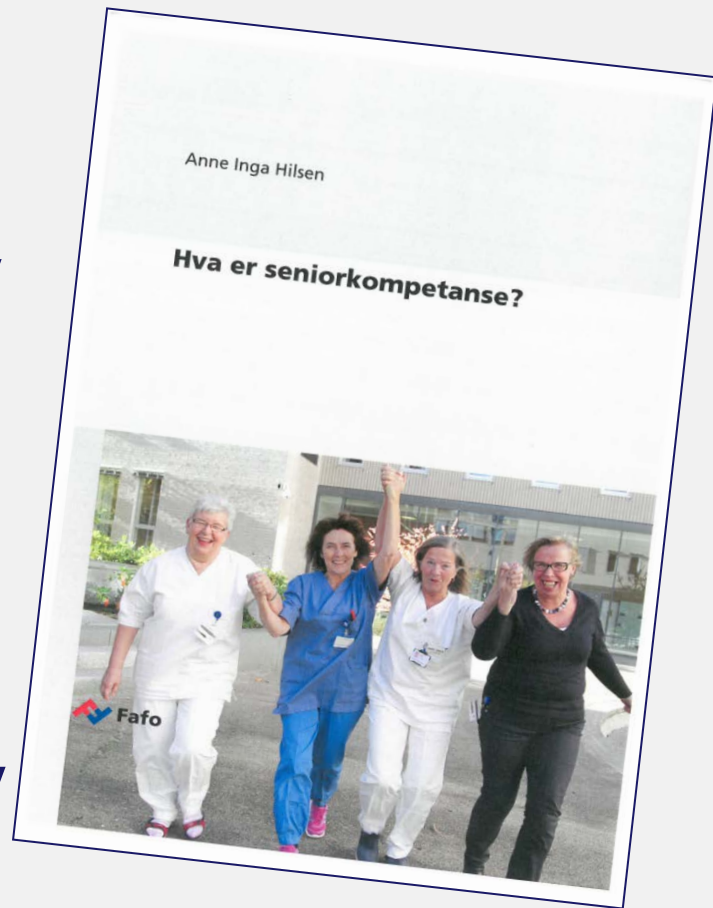
Seniorprosjekt på St. Olavs Hospital i Trondheim. Av nær 10 000 ansatte er ca 2 300 seniorer 55+.

Jakten på seniorkompetansen

Hva er forskjellen på 10 års og 40 års erfaring? Hvis det ikke er noen forskjell, har ikke seniorkompetanse reelt innhold.

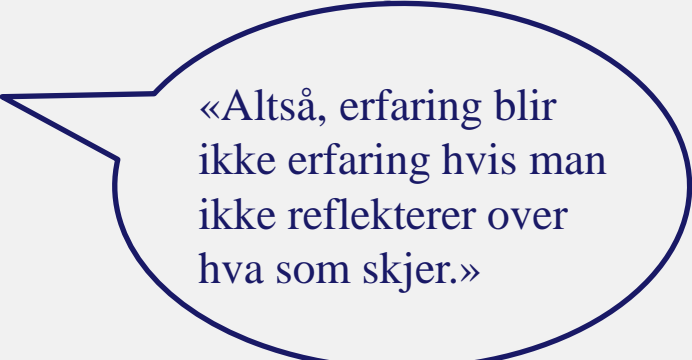
Intervjuspørsmål: «På hvilke måter og i hvilke situasjoner er høy alder og lang erfaring er fordel i din jobb?»

Rapport fra et samarbeidsprosjekt mellom St. Olavs Hospital, Fafo og NAV arbeidslivssenter, finansiert av Senter for seniorpolitikk



Seniorkompetanse er ikke generell

- Kompetanse er **kontekstuell**: kontekstavhengig, settingsforståelse
- Kompetanse er **relasjonell**: den vises i møtet med andre i utøvelse av arbeidet.
- Kompetanse er **individuell**: ikke alle besitter alt, noen besitter lite. Man blir ikke klok fordi man blir gammel, og ikke alle eldre er kloke.



«Altså, erfaring blir ikke erfaring hvis man ikke reflekterer over hva som skjer.»

Kontakt informasjon:

Anne Inga Hilsen, PhD
Forsker

Fafo

Tlf.: 926 62 169

anne.inga.hilsen@fafo.no



Mer informasjon på:

www.seniorpolitikk.no

www.fafo.no