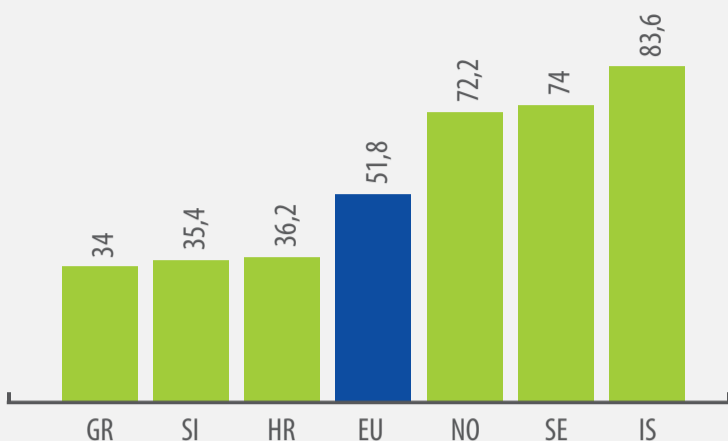
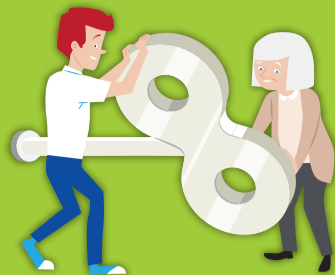


Málefni evrópsks launafólks sem er að eldast

Árið 2030 er búist við að launafólk á aldrinum 55-64 ára verði orðið 30% eða meira af heildarfjölda launafólks í mörgum löndum.

Víða í Evrópu er formlegur starfslokaaldur að hækka, en margir launamenn hverfa samt af vinnumarkaði löngu áður en þeir geta hafið töku lífeyris og í mörgum löndum er þátttaka eldri launamanna lítil.



Vanheilsa er algeng ástæða þess að fólk hættir á vinnumarkaði en aðrir þættir hafa áhrif á ákvörðun um starfslok, til dæmis úrelt þekking, mismunur eftir aldri, skortur á viðurkenningu og umönnunarábyrgð.

Atvinnuþátttaka 55-64 ára eftir landi (ÁRIÐ 2014)

BE 42,7	EE 64,0	CY 46,9	MT 37,8	RO 43,1
BG 50,0	IE 53,0	LV 56,4	NL 59,9	SK 44,8
CZ 54,0	ES 44,3	LT 56,2	AT 45,1	FI 59,1
DK 63,2	FR 47,0	LU 42,5	PL 42,5	GB 61,0
DE 65,6	IT 46,2	HU 41,7	PT 47,8	CH 71,6

Þörf er á nýrri nálgun við stjórnun mannauðs, heilbrigðis og hollustu-hátta svo hægt verði að virkja og vekja áhuga fólks á að halda áfram að vinna.

Lykilþættir við árangursríka aldurstjórnun



Kostir aldurstjórnunar fyrir launafólk

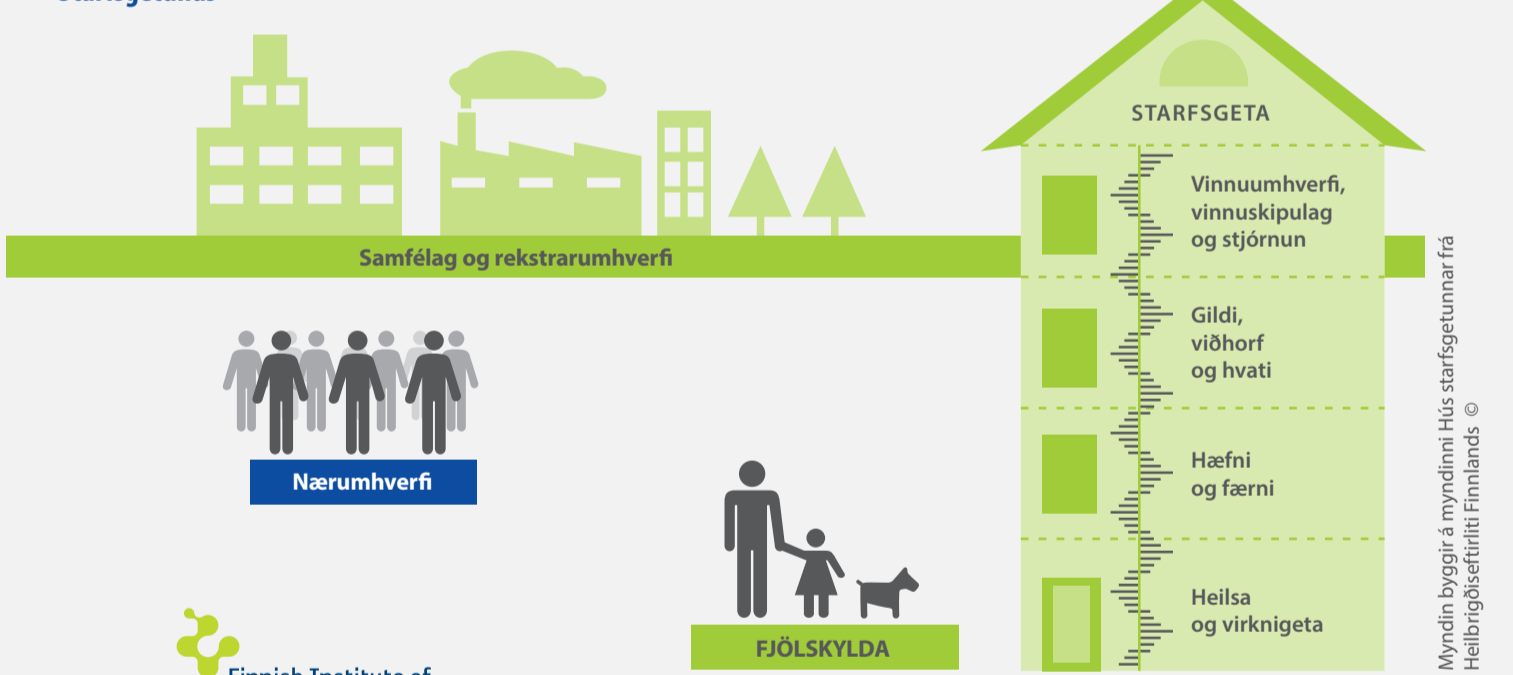
- Meiri hvatning;
- Meiri starfsánægja;
- Betra jafnvægi milli starfs og einkalífs;
- Starfsgetu og ráðningarhæfi viðhaldið út allan starfsferilinn.

Kostir fyrir vinnuveitendur

- Tryggt framboð vinnuafis og snemmbúin greining á skorti á kunnáttu/hæfileika;
- Engin dýrmæt kunnáttu og reynsla sem tapast;
- Minni starfsmannavelta og minni kostnaður við nýráðningar;
- Jákvætt fyrirkomulag við eftirmönnun við starfslok einstaklinga;
- Betri afköst innan allra aldursflokka;
- Betri nýting kosta og hæfileika innan mismunandi aldurshópa, þar með talið nýting tengslaneta, sérfræðiþekkingar og reynslu reyndra starfsmanna.

Starfsgeta: jafnvægið milli persónulegra úrræða og vinnutengdra þátta

Starfsgetuhús



Til að efla starfsgetu þarf góða forystu og samstarf vinnuveitenda, stjórnenda, eftirlitsaðila og starfsmanna.

Myndin byggir á myndinni Hús starfsgetunnar frá Heilbrigðiseftirliti Finnlands ©

Áhættumat

Laga þarf starfsumhverfið að breytilegri afkastagetu og slíkt ætti að gera á grundvelli áhættumats. Aldur er einn þáttur fjölbreytni sem huga þarf að við áhættumat. Líta þarf sérstaklega til nokkurra áhættuþátta í tilvikum eldri starfsmanna:

Líkamleg áhætta

- Vinnuvisttæknileg áhætta (endurteknar hreyfingar, unnið á höndum, kreppt, óþægileg líkamsstaða, kyrrstaða);
- Vaktavinna;
- Vinnuumhverfi sem er heitt, kalt eða hávaðasamt, titringur;
- Vinna hátt uppi.



Sálræn áhætta

- Úrelt þekking, skortur á þjálfun og þróun starfsferils;
- Mismunur á grundvelli aldurs;
- Slakt jafnvægi milli starfs og einkalífs, t.d. vegna ábyrgðar á umönnun.



Hins vegar eru eldri starfsmenn ekki einsleitir hópur, það ætti ekki að draga ályktanir eingöngu á grundvelli aldurs.

Herferð fyrir heilbriggt vinnuumhverfi alla ævi 2016-17

Herferð Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar EU-OSHA 2016-17 Vinnuvernd er allra hagur er ætlað að efla sjálfbæra starfsævi og heilbrigða öldrun með því beina athyglinni að forvörnum alla starfsævina.

Nánari upplýsingar um herferðina og hvernig hægt er að taka þátt er að finna á vefsíðunni www.healthy-workplaces.eu/is og þar er að finna rafrænar leiðbeiningar okkar á slóðinni <http://eguides.osha.europa.eu/>.