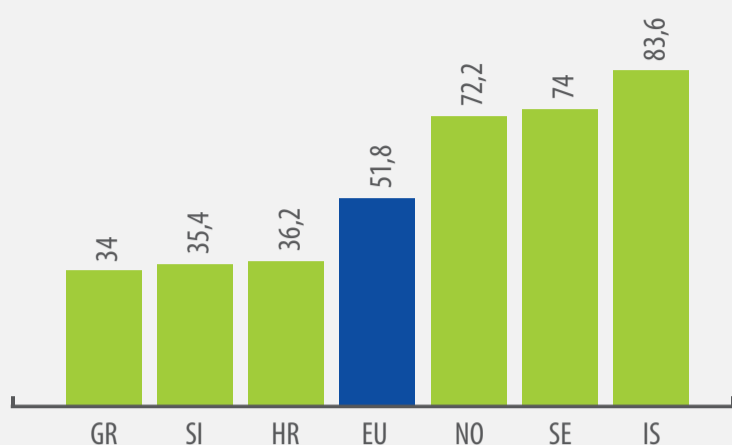
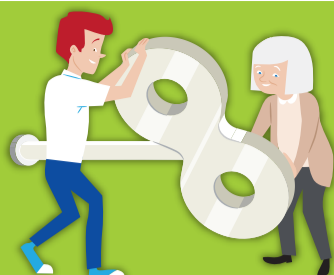


# Styring av Europas aldrende arbeidsstyrke

Arbeidsstyrken i Europa blir eldre: innen 2030 er det forventet at arbeidstakere i alderen 55–64 vil utgjøre 30 % eller mer av den totale arbeidsstyrken i mange land.

Den offisielle pensjonsalderen i Europa øker, men mange arbeidstakere forlater arbeidsmarkedet i god tid før de når pensjonsalderen, og i mange land er sysselsettingen lav for eldre arbeidstakere.



Sysselsetting for arbeidstakere i alderen 55-64 år etter land (ÅR 2014)

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

Dårlig helse er en viktig årsak til at mange forlater arbeidsmarkedet. Det finnes imidlertid flere andre faktorer som påvirker beslutningen om å pensjonere seg, så som utdaterte ferdigheter, aldersdiskriminering, mangel på anerkjennelse eller omsorgsansvar.

Det er behov for nye tilnærminger innen personalforvaltning og styring av helse og sikkerhet på arbeidsplassen, for å gjøre det mulig for samt motivere folk til å fortsette å arbeide.

## Hovedelementer for god aldersstyring



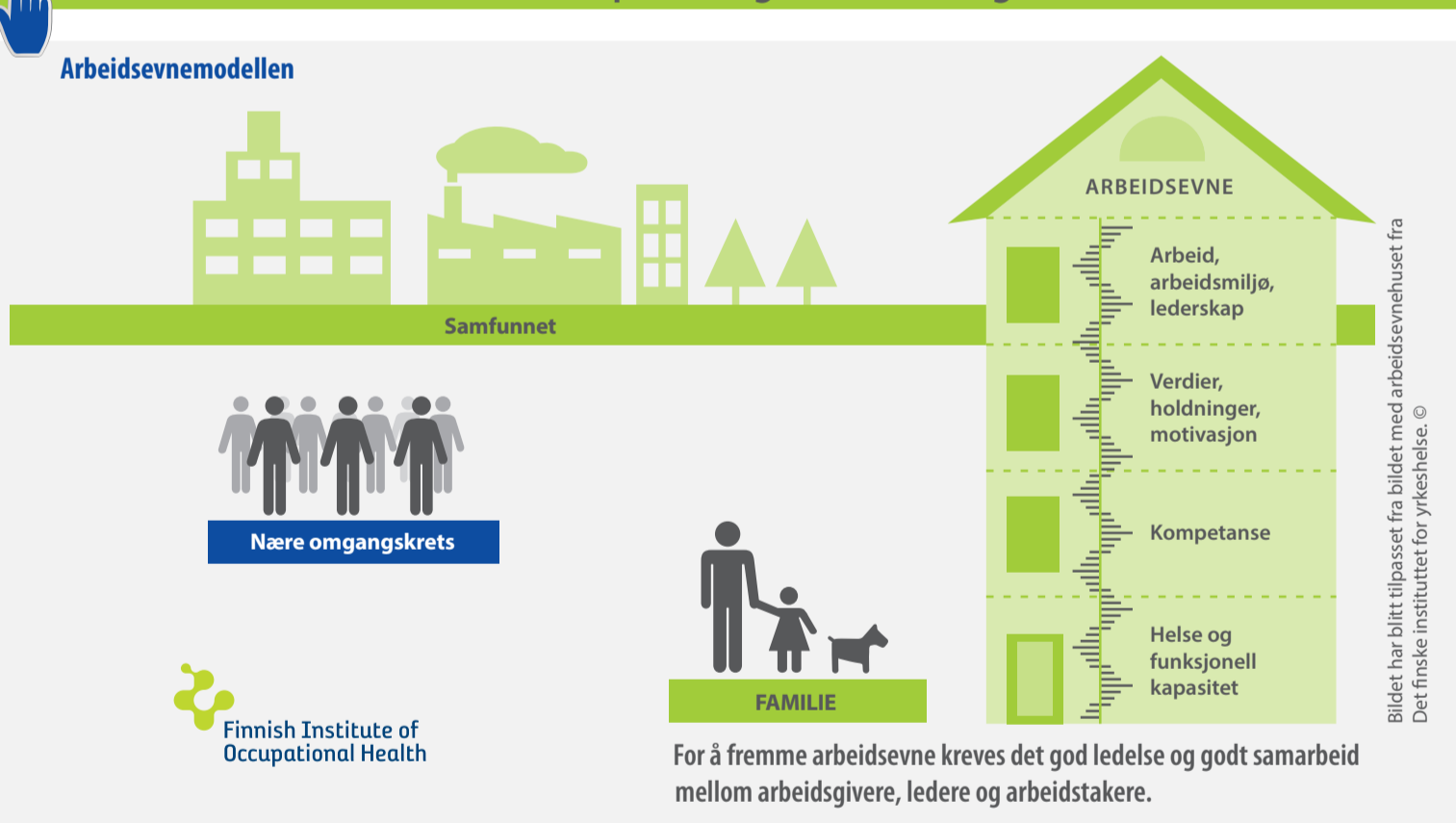
### Fordeler ved aldersstyring for arbeidstakere

- Bedre motivasjon;
- Høyere jobbtfredshet;
- Bedre balanse mellom arbeid og fritid;
- Opprettholdt arbeidsevne og arbeidsførhet gjennom hele karrieren.

### Fordeler for arbeidsgivere

- Sikret ny arbeidskraft samt tidlig kjennskap til mangel på ferdigheter/kompetanse;
- Ingen dyre tap av kompetanse og ferdigheter;
- Reduksjon i gjennomtrekk og rekrutteringskostnader;
- Positiv etterfølgelsesstyring når folk går av;
- Bedre prestasjoner innen alle aldersgrupper;
- Bedre bruk av styrker og talenter innen ulike aldersgrupper, også de erfarne arbeidstakernes nettverk for ekspertise og erfaring.

## Arbeidsevne: balansen mellom personlige ressurser og arbeidsrelaterte faktorer



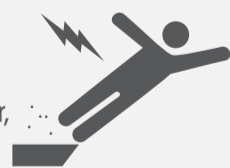
For å fremme arbeidsevne kreves det god ledelse og godt samarbeid mellom arbeidsgivere, ledere og arbeidstakere.

## Risikovurdering

Arbeidsmiljøet må tilpasses etter endringene i kapasiteter, basert på en risikovurdering. Alder er ett aspekt i mangfoldet som må tas i betraktning i en risikovurdering. Enkelte risikofaktorer må vies ekstra oppmerksomhet når det gjelder eldre arbeidstakere:

### Fysiske risikoer

- Ergonomiske farer (repeterende bevegelser, manuell håndtering, ukomfortable stillinger, statiske stillinger):
- Skiftarbeid;
- Varme, kalde eller støyfulle arbeidsmiljøer, vibrasjon;
- Arbeid i høyden.



### Psykososiale risikoer

- Utdaterte ferdigheter, mangel på opplæring og karriereutvikling;
- Aldersdiskriminering;
- Dårlig balanse mellom arbeid og fritid, f.eks. på grunn av omsorgsansvar.



Eldre arbeidere er imidlertid ikke en enhetlig gruppe, og antagelser bør ikke gjøres utelukkende på grunnlag av alder.

## Gode arbeidsplasser hele livet-kampanjen for 2016-17

EU-OSHAs kampanje Gode arbeidsplasser hele livet for 2016-17 har som mål å fremme bærekraftig arbeidsliv og sunn aldring, med fokus på forebygging gjennom hele arbeidslivet.

For å finne ut mer om kampanjen og hvordan du kan engasjere deg, kan du besøke [www.healthy-workplaces.eu/no](http://www.healthy-workplaces.eu/no) og se vår e-veiledning på <http://eguides.osha.europa.eu/>.