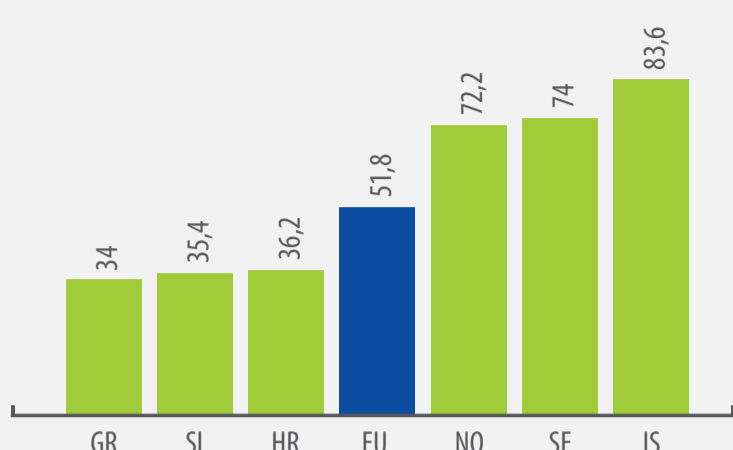


Att ta hand om Europas åldrande arbetskraft

Europas arbetskraft blir allt äldre: år 2030 förväntas arbetstagare i åldersgruppen 55–64 år utgöra 30 % eller mer av den totala arbetskraften i många länder.

I hela Europa höjs den officiella pensionsåldern, men många arbetstagare lämnar fortfarande arbetsmarknaden långt innan de uppnår pensionsåldern, och i många länder är sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare låg.



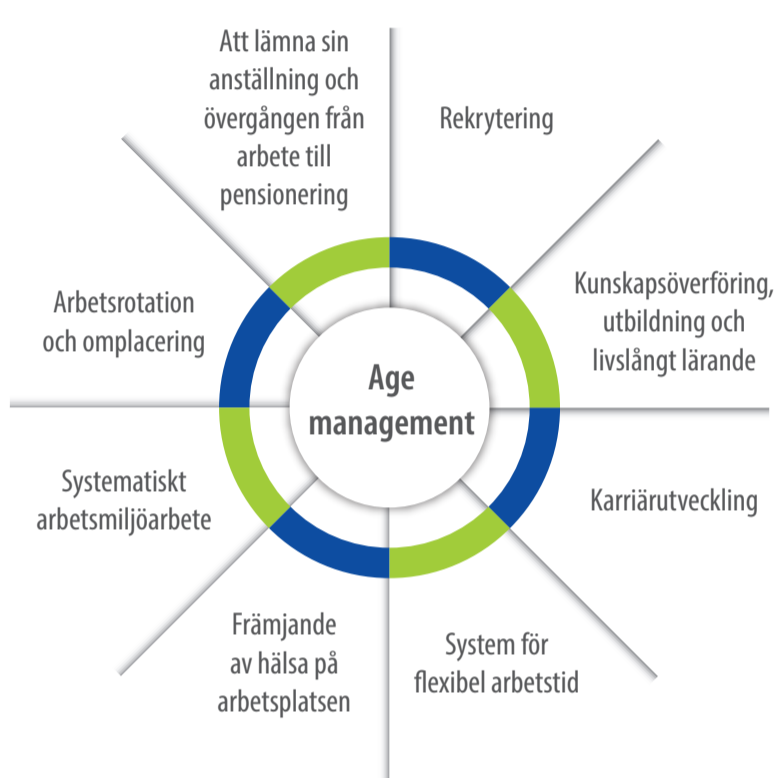
Sysselsättningsgrad 55–64 år efter land (ÅR 2014)

| | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 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 |

Ohälsa är ett viktigt skäl till att människor lämnar arbetsmarknaden, men det finns andra faktorer som påverkar beslutet att gå i pension, till exempel föråldrad kompetens, åldersdiskriminering, bristande uppskattning eller omsorgsansvar.

Det behövs nya strategier inom personaladministration och systematiskt arbetsmiljöarbete för att ge människor möjlighet och motivation att fortsätta arbeta.

Age management – viktiga faktorer för framgång



Fördelar med age management för arbetstagare

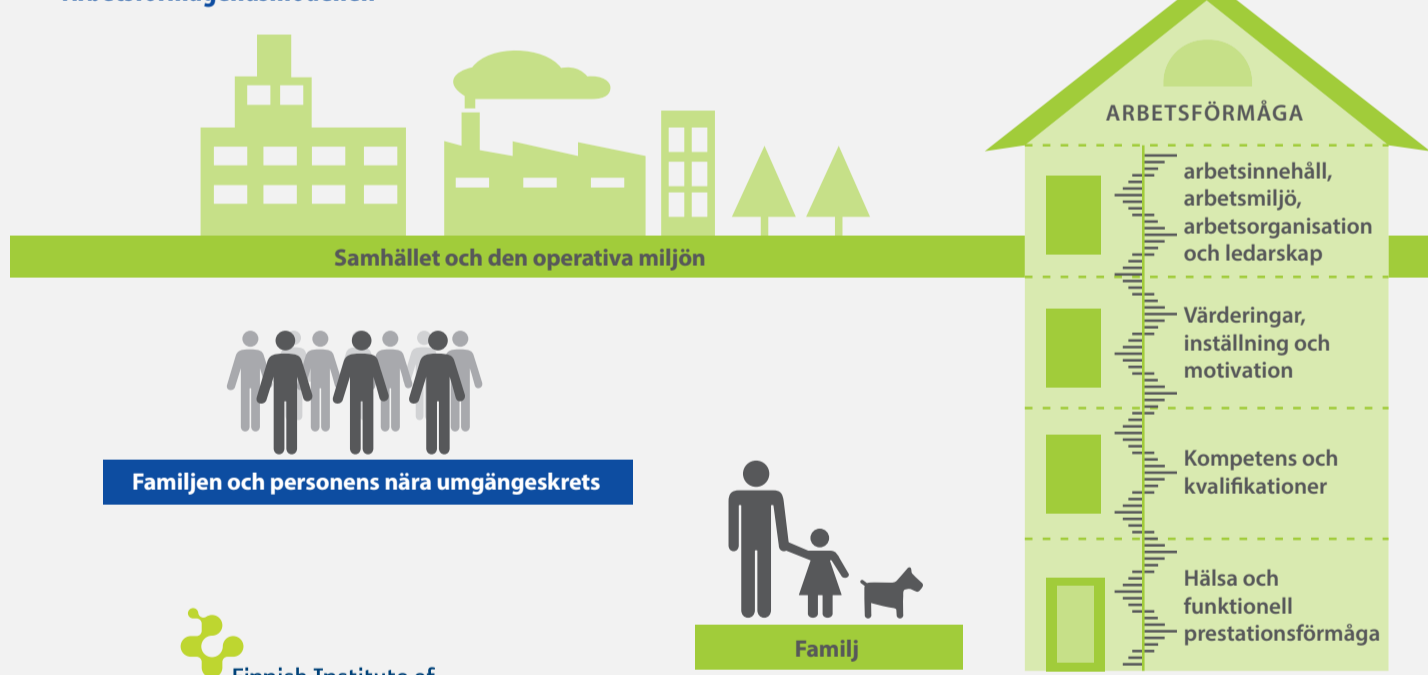
- Bättre motivation.
- Större tillfredsställelse i arbetet.
- Bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.
- Bibehållen arbetskrafts- och anställningsbarhet under hela yrkeslivet.

Fördelar för arbetsgivare

- Tillgången på arbetskraft säkerställs och brist på kompetens/färdigheter förebyggs.
- Dyra förluster av kompetens och erfarenhet undviks.
- Personalomsättning och rekryteringskostnader minskar.
- Succession hanteras på ett positivt sätt när anställda går i pension.
- Prestationen ökar i alla åldersgrupper.
- Styrkan och kompetensen i olika åldersgrupper används bättre, bland annat genom att utnyttja nätverken, expertisen och erfarenheten hos arbetstagare i mogen ålder.

Arbetsförmåga: balansen mellan individuella resurser och arbetsrelaterade faktorer

Arbetsförmågehusmodellen



Denna bild har anpassats utifrån en bild av arbetsförmågehusmodellen från Arbetshälsoinstitutet i Finland ©

För att främja arbetsförmåga krävs gott ledarskap och samarbete mellan arbetsgivare, chefer, arbetsledare och arbetstagare.

Riskbedömning

Arbetsmiljön behöver anpassas till arbetstagarnas förändrade förmåga, och detta bör göras med utgångspunkt i en riskbedömning. Ålder är en del av mångfalden som måste tas med i riskbedömningen. Det finns några riskfaktorer som särskilt behöver uppmärksammas när det gäller äldre arbetstagare:

Fysiska risker

- Ergonomiska risker (upprepade rörelser, manuell hantering, opraktiska, obekväma och statiska ställningar).
- Skiftarbete.
- Varm, kall eller bullrig arbetsmiljö, vibrationer.
- Arbete på hög höjd.



Psykosociala risker

- Föråldrad kompetens, brist på utbildning och karriärutveckling.
- Åldersdiskriminering.
- Dålig balans mellan arbete och privatliv, till exempel på grund av omsorgsansvar.



Äldre arbetstagare är emellertid ingen homogen grupp, och man bör inte göra antaganden enbart baserat på ålder.

Kampanjen En sund och säker arbetsmiljö genom hela arbetslivet 2016–2017

EU-Oshas kampanj 2016–17 En sund och säker arbetsmiljö genom hela arbetslivet syftar till att främja ett hållbart arbetsliv och ett hälsosamt åldrande, genom att fokusera på förebyggande åtgärder under hela arbetslivet.

Besök www.healthy-workplaces.eu/sv och prova vår e-guide på <http://eguides.osha.europa.eu/> för att ta reda på mer om kampanjen och hur du kan vara med.