

Några goda råd

från Best Agers Lighthouses

POLITIKER OCH BESLUTFATTARE

- **Agera långsiktigt.** Demografiska förändringar är en komplex och långsiktig process, och så bör även strategierna för lösningar vara. Det behövs helhetslösningar där man kombinerar offentliga investeringar på ett smart och framåtblickande sätt.
- **Påvisa den positiva inverkan som åldersmedvetenhet har på ekonomin.** Åldersmedvetet ledarskap tar vara på alla medarbetares resurser och det är långsiktigt lönsamt för både arbetstagare och arbetsgivare.
- **Justera systemet för att göra det lättare att arbeta längre efter pensionsåldern.** Det bör göras så enkelt som möjligt att stanna kvar i arbetslivet för dem som vill.
- **Tillåt flexibilitet och en smidig övergångsfas till pensionsåldern.** Varje jobb och varje arbetsgivare är olika – därför bör individuella lösningar under de sista åren av anställning möjliggöras.

PERSONALANSVARIGA

- **Gör ålders- och kompetenskartläggning.** Hur gamla är medarbetarna? Vilka avdelningar eller yrken har särskilt hög ålder? Vilka nyckelpositioner är utsatta?
- **Skapa en flexibel arbetsmiljö.** Sörj för god hälsovård, förebyggande åtgärder och en ergonomisk arbetsmiljö.
- **Tillåt anställda att ha mer kontroll över sin egen tid.** Flexibilitet för att kombinera arbete med familjelivet, fritidsintressen och vidareutbildning kan ha positiv effekt på motivationen att arbeta även efter pensionsåldern.
- **Visa uppskattning.** Få saker påverkar arbetsglädjen mer än känslan av att bidra på ett meningsfullt sätt. Lägg till en punkt i medarbetarsamtalen om långsiktig karriärutveckling och varaktig arbetsförmåga.
- **Främja livslångt lärande** med kurser och utbildningar även för äldre arbetstagare.

Fler goda råd hittar du på www.nll.se/bestagers

Mål för Best Agers Lighthouses

- Öka kompetensen om "Best Agers" bland anställda och chefer
- Utveckla strategier och möjligheter för att kunna jobba längre
- Hitta motivatorer
- Förebygga arbetsskador (statiskt arbete)
- Medvetenhet och attityd
- Mentorskap/handledning

"Ett konkret resultat är att medarbetarsamtalen ska utvecklas så att de även ska innehålla frågan om hur man bäst planerar för en flexibel övergång från yrkesliv till pensionering."

AGNETA ABRAHAMSSON, FOLKTANDVÅRDEN



Part financed by
the European Union
(European Regional
Development Fund)



NORRBOTTENS
LÄNS LANDSTING

www.nll.se/bestagers

Fakta om projektet Best Agers Lighthouses

Vad kan man göra på arbetsplatser för att ta tillvara äldre personals kunskap och kompetens inför generationsväxlingen? Hur kan man underlätta för äldre att stanna kvar i arbetslivet?

Landstinget har varit partner i projektet Best Agers Lighthouses. Totalt var det 12 partners i sex länder i Östersjöområdet som tillsammans utvecklade metoder för åldersmedvetenhet på arbetsplatser. Bakgrunden är den stora generationsväxling som pågår på arbetsmarknaden.

Målet med projektet Best Agers Lighthouses var att påbörja och utveckla strategier för åldersmedvetenhet. Det handlar om att ta vara på kunskap när anställda i nyckelpositioner närmar sig pensionsåldern och att organisera kompetensöverföring.

Resultatet är en slutrapport, ett antal konkreta råd och förhoppningsvis flera företag/arbetsplatser i östersjöområdet, som visar hur man kan använda åldersmedvetenhet i praktiken.

- Best Agers Lighthouses bygger vidare på projektet Best Agers
- 12 projektpartners från 6 länder
- 9 pilotfall
- Projektid: december 2012–september 2014.
- Total projektbudget: 1 650 975 Euro

Piloten i landstinget

Folk tandvården i östra Norrbotten och i Kiruna har deltagit i projektet genom att vara landstingets "pilot". Personalens åsikter har undersökts i en enkät och hos slumpvalda intervjupersoner. Chefer i Folk tandvården har intervjuats och statistik har tagits fram för att få underlag.

- Folk tandvården, Norrbottens läns landsting, har totalt cirka 570 anställda varav 40 procent är 55+.
- Ungefär 100 anställda på sju kliniker i Haparanda, Övertorneå, Överkalix, Kalix, Karesuando, Vittangi och Kiruna har deltagit i Best Agers Lighthouses.

Generationsväxlingen utmanar

Att nyttja och att överföra kompetens på ett planerat och effektivt sätt är en kärna i åldersmedvetet ledarskap. Om fler jobbar lite högre upp i åldern så gör det stor skillnad.

– **EN STOR UTMANING** som hela det svenska samhället, oavsett bransch, nu möter är generationsväxlingen. Väldigt många ska pensioneras samtidigt och efterfrågan på nya medarbetare är stor, säger Agneta Abrahamsson.

Hon är verksamhetschef för folk tandvården i Arjeplog och Arvidsjaur och hon har sedan flera år tillbaka arbetat aktivt

för att rekrytera ny kompetens till Norrbotten.

Cheferna på sju folk tandvårdskliniker i Haparanda, Övertorneå, Överkalix, Kalix, Kiruna, Vittangi och Karesuando har utbildats i åldersmedvetet ledarskap. Även övriga medarbetare har fått utbildning. Vid ett seminarium i februari 2014 riktade man sig till en bredare publik för att sprida kunskap och erfarenheter.

– Projektet har i korta drag gått ut på att ta reda på hur arbetsplatser bättre kan ta tillvara på äldre personals kunskap och kompetens inför generationsväxlingen. Hur man till exempel kan underlätta för äldre att stanna kvar i arbetslivet, säger Agneta Abrahamsson.

ETT KONKRET RESULTAT är att medarbetarsamtalen ska utvecklas så att de även ska innehålla frågan om hur man bäst planerar för en flexibel övergång från yrkesliv till pensionering. Även samarbetet med företagshälsovården ska utvecklas för att fokusera på de frågor som är viktiga för den som vill förlänga sitt arbetsliv.

– Som ett resultat av aktiviteterna ser vi att antalet personer 55+ som är positiva till att jobba efter de fyllt 65 har ökat, säger Agneta Abrahamsson.

Hon berättar också att utvärderingen visar att antalet medarbetare 55+ som ser möjlighet att fortsätta arbeta har ökat från 18 till 37 procent mellan åren 2013 och 2014. Andelen medarbetare över 55 år som säger att de gärna vill gå in och jobba tillfälligt efter pension har också ökat.

Mentorskap/handledning har bidragit till ökad medvetenhet men fortfarande visar uppföljningen att resultat kring frågor som rör mående, engagemang och ledarskap inte har förbättrats. Det finns fler utmaningar att arbeta vidare med. Till exempel det faktum att tandsköterskor är den yrkesgrupp i Folk tandvården som går tidigast i pension, 63,8 år och att de har hög sjukfrånvaro.

"Det finns flera faktorer som kommer att vara avgörande för hur vi lyckas på längre sikt. Vilja och förmåga är viktigt."

– Det finns flera faktorer som kommer att vara avgörande för hur vi lyckas på längre sikt. Vilja och förmåga är viktigt. Ansvar och befogenheter att fördela arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter i förhållande till medarbetarnas individuella arbetsförmåga är andra viktiga faktorer. Det krävs dessutom att man som ledare har tillräckligt stöd i organisationen för ett ledarskap som tillåter och uppmuntrar att arbetet organiseras på olika sätt, säger Agneta Abrahamsson.

LEDARSKAPsutbildningar och handledning för åldersmedvetet ledarskap planeras fortgå även efter projektet för att fortsätta höja medvetenheten och kompetensen i organisationen.

