

# Too old to rock'n roll? En undersøkelse av tiltak og betingelser for gode seniortiltak blant Norsk Industris medlemsbedrifter

- Dagfinn Hertzberg
  - Sol Skinnarland
    - 2006

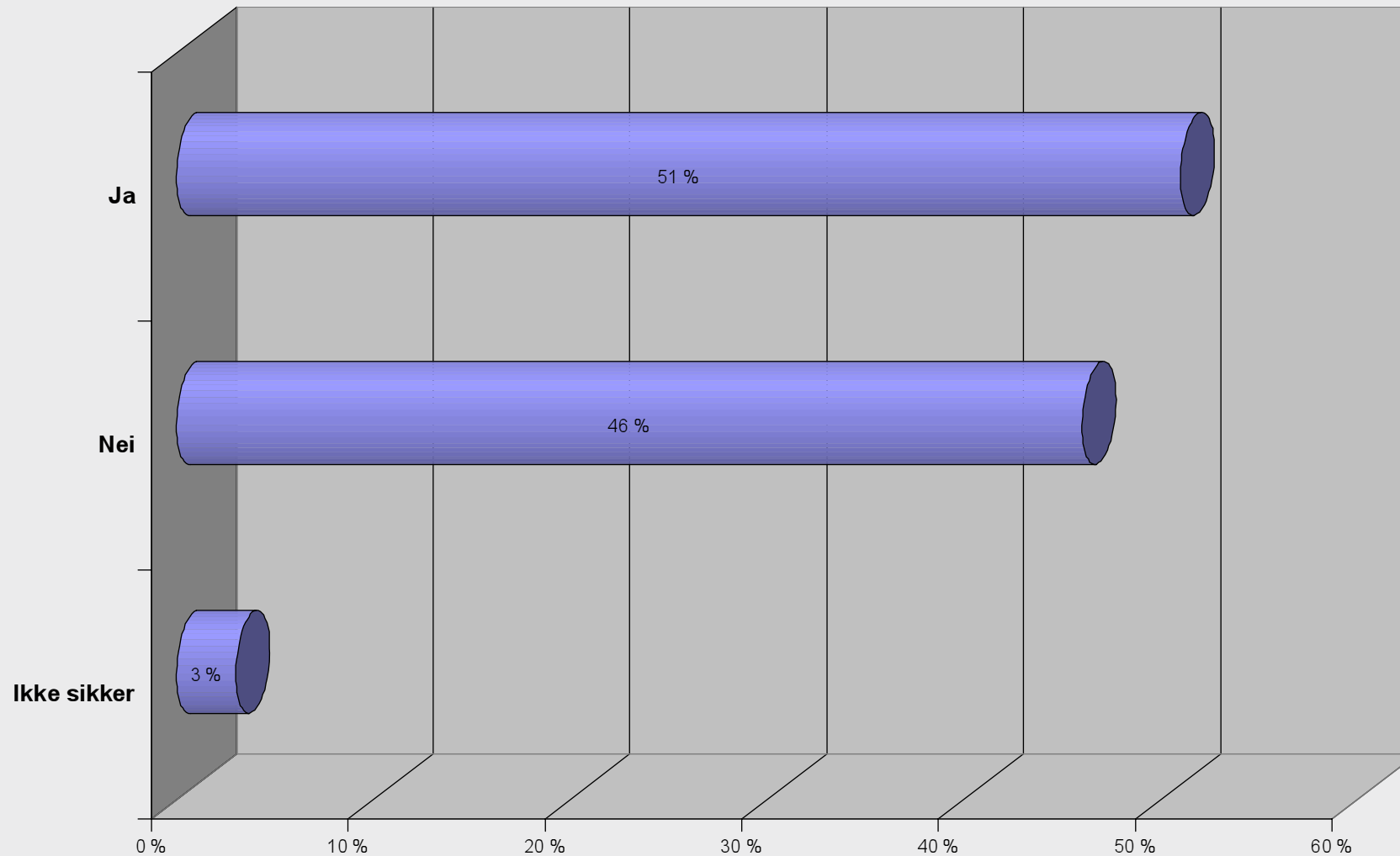
# Målsetninger for prosjektet

- Kartlegge status gjennom en survey blant medlemsbedriftene
- Beste praksis- gode historier om seniorpolitikk i norske bedrifter
- Forklaringer på hva som fungerer
- Hva er lærdommen fra disse virksomhetene? Implikasjoner for bedrifter, forvaltning og parter

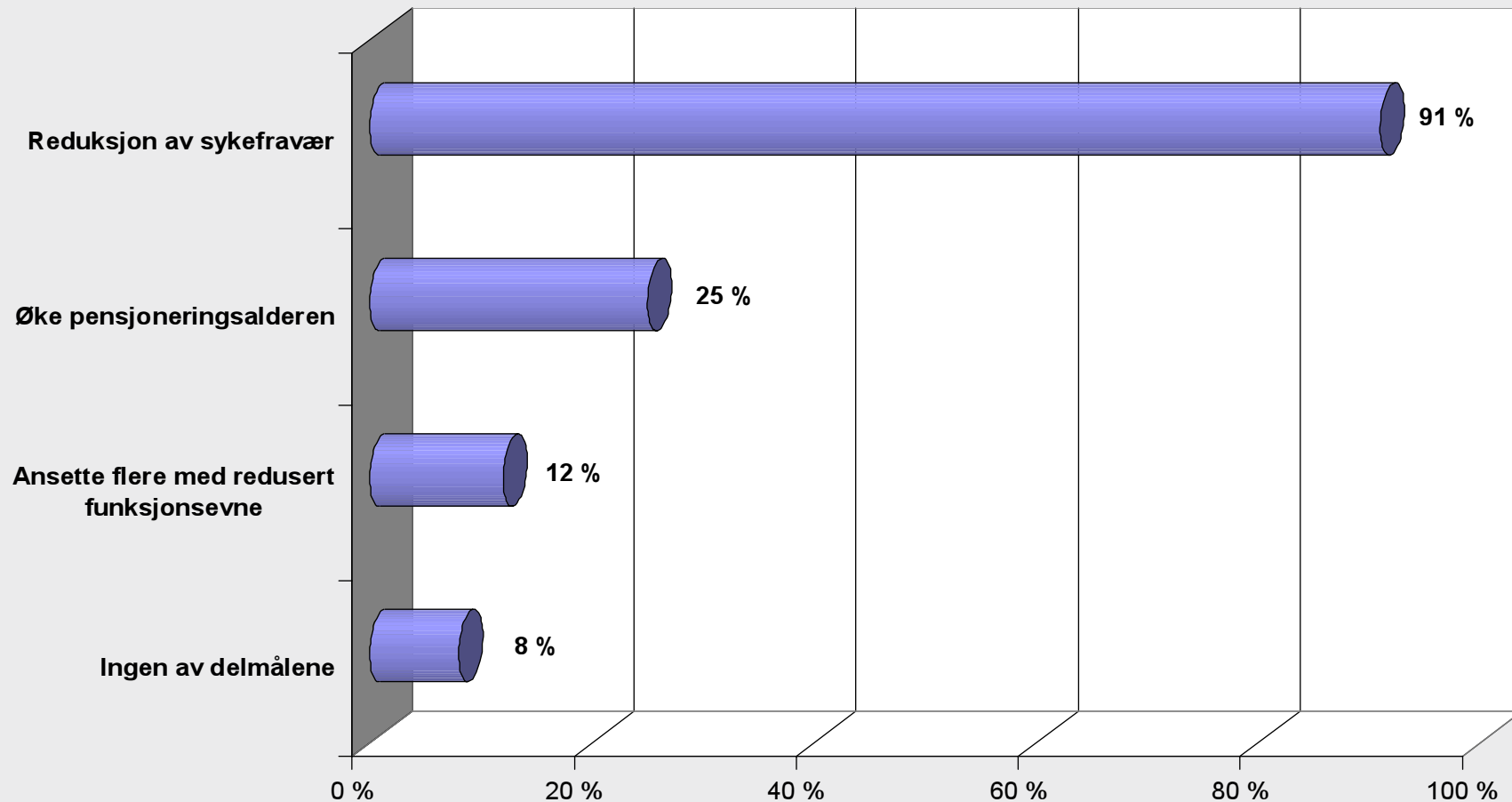
# Gjennomføring og metode

- To hovedaktiviteter
- Survey, med til sammen 510 ledere eller personalledere
- 40 spørsmål omkring tiltak og holdninger til eldre arbeidstakere
- Intervju i 17 utvalgte bedrifter
- Ledere, tillitsvalgte, seniorer og bedriftshelsetjeneste

# Har bedriften inngått avtale om inkluderende arbeidsliv? (N=494)



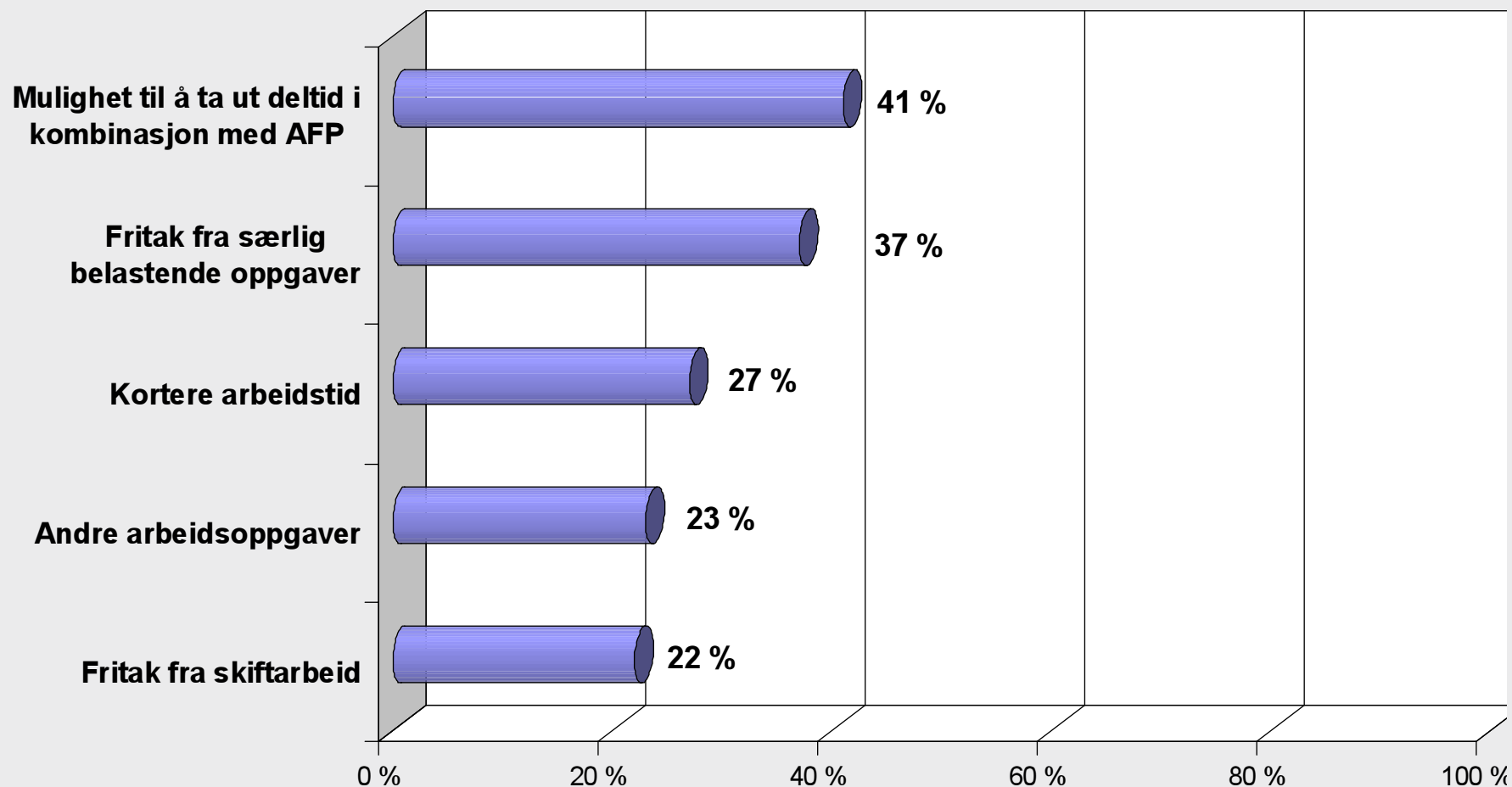
# Har bedriften utarbeidet konkrete målsetninger for delmålene? (N=252)



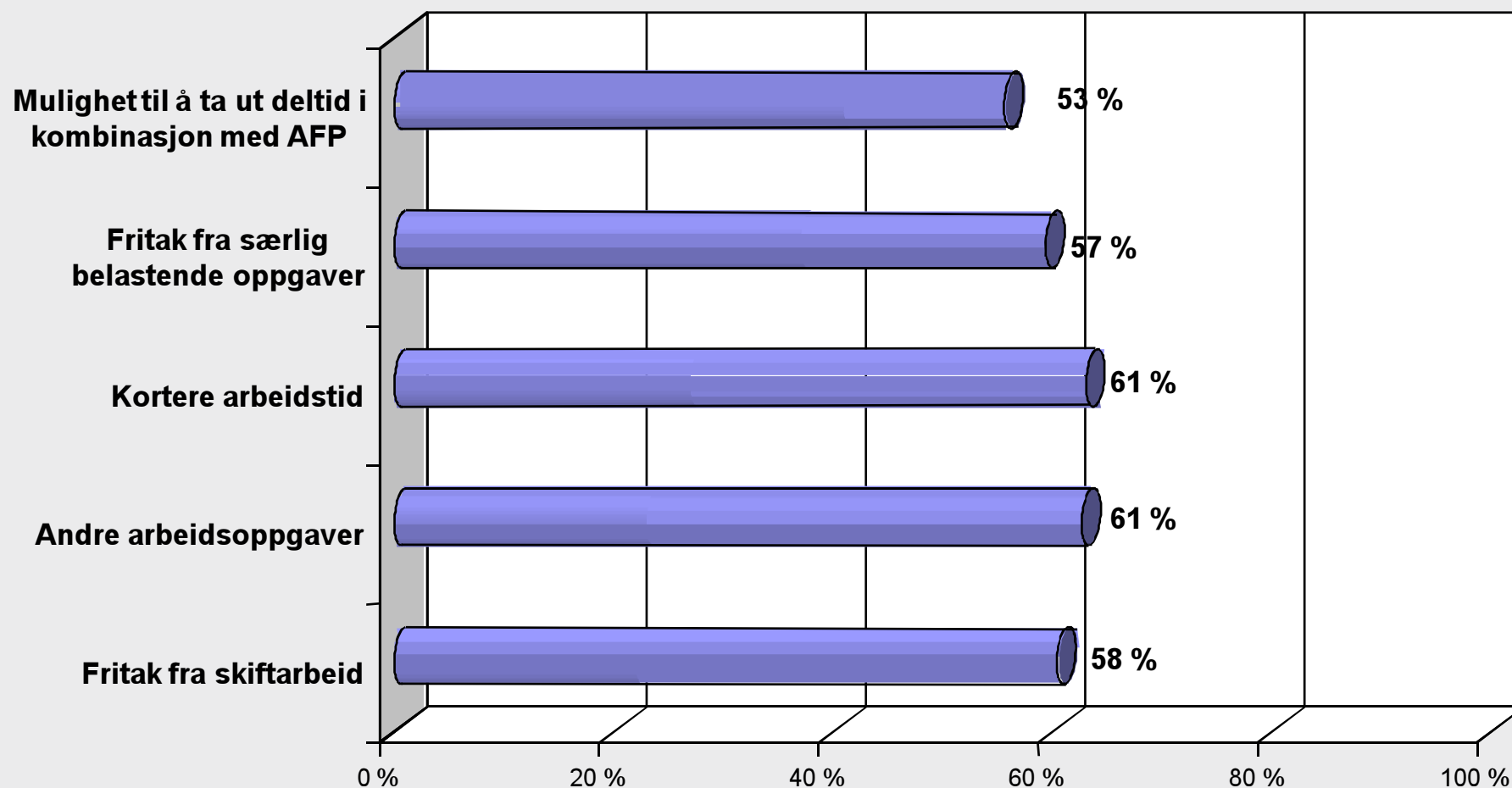
# Påstander om eldre arbeidstakere

- Nær 80 prosent mener det er lønnsomt å holde på eldre arbeidstakere fordi de innehar en viktig bedriftsspesifikk kompetanse
- Et overveiende flertall (67 prosent) mener at eldre arbeidstakere er like produktive som yngre arbeidstakere
- Over halvparten mener at eldre arbeidstakere er sjeldnere syke enn yngre arbeidstakere

# Hva gjøres av tiltak? 5 på topp



# Virker tiltakene?



# Hva kjennetegner bedrifter med høy tiltaksaktivitet?

1. IA-bedrifter er mer aktive
2. Større bedrifter har mer ressurser og benytter flere tiltak
3. Alderssammensetningen i bedriftene har betydning for tiltaksaktiviteten
4. Tidligpensjonering i bedriftene har betydning for tiltaksaktiviteten

## Oppsummering fra spørreundersøkelsen

- En kommende eldrebølge blant medlemsbedriftene i Norsk Industri kan by på store utfordringer når det gjelder seniorarbeidet
- Den positive omtale og holdninger til eldre arbeidstakere som kommer fram i resultatene fra denne undersøkelsen, gir kanskje grunn til optimisme?
- De mest anvendte tiltakene har som mål å redusere arbeidstid for ansatte som har behov for tilpasninger, og er rettet mot å endre og tilpasse arbeidets innhold
- Tiltak som tilbud om etter- og videreutdanning, milepælssamtaler, utvikling av egne seniorstillinger og tilbud om særskilte opplæringstiltak er de *minst* anvendte tiltakene i norske industribedrifter.

# Elektrobedrift: To reparatører er bedre enn ingen

- *En bedrift som i hovedsak jobber mot elektroinstallasjoner og service i bedrift og privatmarked*
- *Erfaringsbasert kunnskap hovedaktiva*
- *En belastende og stressende jobb, der kunder maser på og det ofte oppleves som vanskelig å komme i mål*
- *Sjelden at disse montørene står i denne typen jobb fram til 67*
- *Hovedutfordring: Lekkasje til større bedrifter i samme område av 'de beste' medarbeiderne*

# Elektrobedrift: Tiltak

- *Overgang til redusert stilling 50%*
- *Ansettelse av en senior på 50% stilling*
- *Etablering av bedrift i bedriften*
- *Lærlinger og seniorer sammen – et kinderegg?*

# Elektrobedrift: Erfaringer

- Tenke kreativt og butikk
- trippel-verdi:
  - holde på erfaringsbasert kunnskap
  - Sikre gode forhold for seniorer
  - Sikre kunnskapsoverføring til yngre

## Mekanisk bedrift : Mange bekker små

- Bedriften leverer utstyr til strømforsyning.
- Produksjonen er organisert i produksjonslinjer der hver operatør har sin arbeidsstasjon.
- I tillegg er testing av produkter en omfattende del av produksjonsaktiviteten.
- Arbeidet kan være tungt for armer og rygg. For dem som jobber fast linja har en derfor forsøkt å få til rotasjon

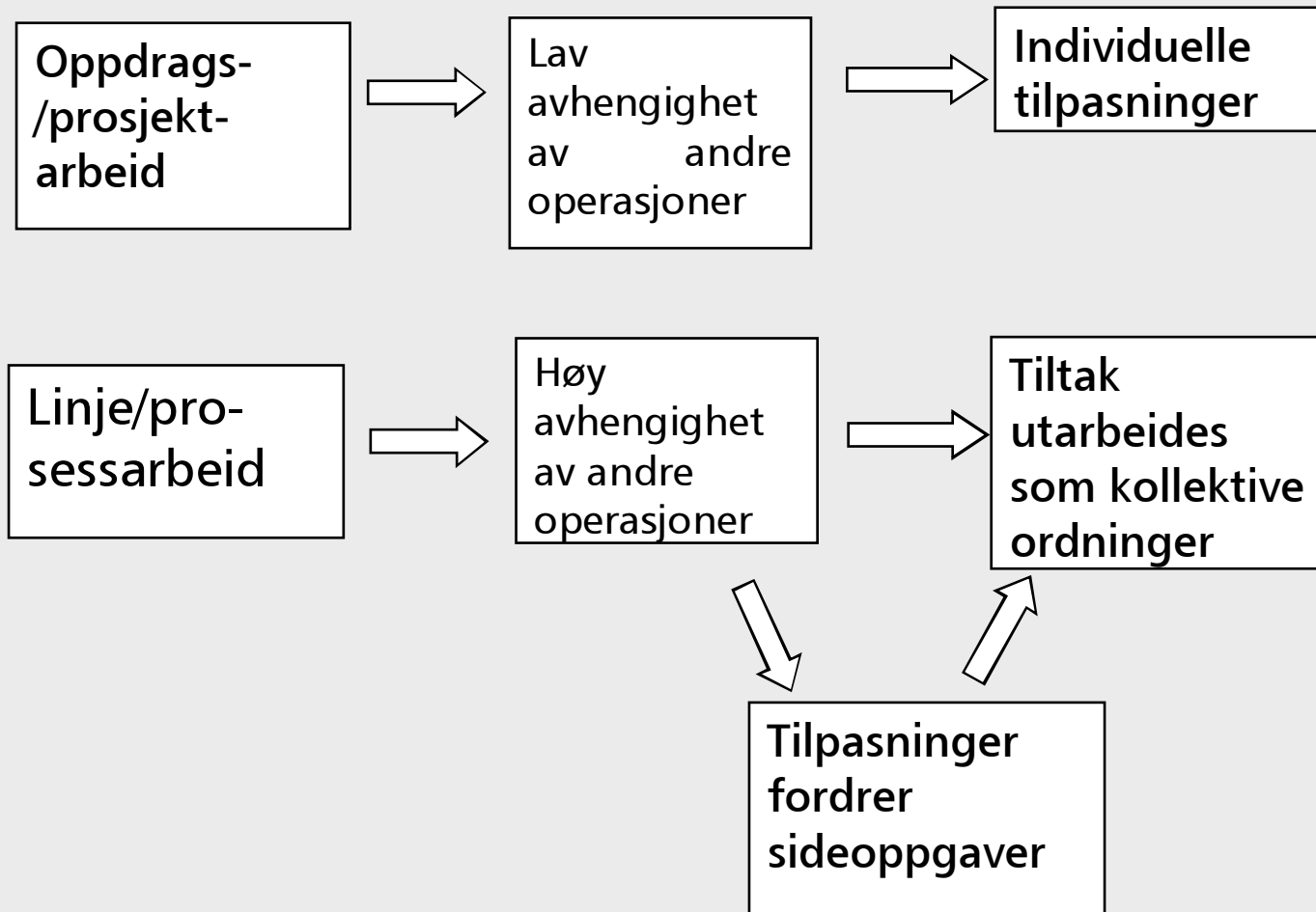
## Mekanisk bedrift: Tiltak

- Redusere arbeidet på montasjelinja.
- tilpasning av arbeidstid eller redusert arbeidstid, noe man vurderer fra sak til sak.
- En del generelle, forbyggende tiltak i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
- Man har for eksempel utviklet tilrettelegging i form av bord med heis, hjelpeutstyr, bedret ventilasjon.
- I tillegg har man kontinuerlig jobber med automatiseringer, for å reduserer antall oppgaver som er belastende

## Mekanisk bedrift: Lærdom

- En forholdsvis vanlig norsk industribedrift i den forstand at man gjennom ulike ordninger og fora mellom partene forsøker å komme fram til praktiske ordninger.
- Har satset bredt på forebyggende arbeid både gjennom kontinuerlig utvikling og forbedringer av de ulike arbeidsoppgaver og arbeidssituasjonen for å gjøre disse mindre belastende
- Hovedutfordringen synes å være klare balansen mellom de rammer som organiseringa av produksjonen setter, og de ansattes behov for individuell tilpasning.
- Sideproduksjonen gir en viss mulighet for individuell tilpasning og tilrettelegging.

# Lærdom for bedriftene- sammenheng mellom produksjonsform og tiltaksformer



# Lærdom: For bedriftene

- Tenke kreativt og butikk
- En meningsfull jobb er den beste garanti
- Aktiv støtte fra linjeledelsen på alle nivåer, ved at seniorpolitikken integreres i virksomheten og eldre verdsettes og inkluderes
- Bruk ansatte mer aktivt: der fins gode ideer ofte
- Kompetanse er en viktig variabel i hvordan bedriftene ser på senioransatte, dels som ressurs og dels som problem
- Tiltak og initiativ må gjøres med *conduite*/følsomhet, ellers kan de gi motsatt effekt

# Lærdom: for parter og myndigheter

- Annen forskning viser partssamarbeidets viktige rolle: her må det jobbes mer aktivt!
- Fleksibilitet i form av organisering, oppgaver, arbeidstid/skift og tilrettelegging i stort omfang: Her må man jobbe med avtaleverk, ordninger og stimulering
- Er seniorpolitikk allerede litt for seint?
- Bedriftsstørrelse: kan TAS være et redskap for mindre bedrifter?
- Å møte seniorbølgen den største utfordringen

## Hvordan påvirke avgangstidspunkt?

- En *drøfting og refleksjon rundt seniorbegrepet og eldre, erfarne arbeidstakeres særlige kompetanse og verdi for arbeidsplassen.*
- *Seniortiltak som del av en livsfasetilnærming.*
- Det er også viktig å *dokumentere behovene, satsingen og resultatene av tiltak*
- *La tiltakene være basert på arbeidstakernes behov. De det gjelder vet gjerne best hvor skoen trykker.*
- *Åpenhet er viktig*

## Hvordan påvirke avgangstidspunkt?

- *Synliggjøre og tydeliggjøre de tiltakene virksomheten har tilgjengelig*
- *Bevissthet rundt hva som er virksomhetens reelle handlingsrom*
- *En bevisst holdning til at individuelle og skreddersydde tiltak er viktig for å få til en god seniorpolitikk*
- *En klar forankring av seniorsatsingen hos toppledelsen*