Aktivt åldrande

– MED GENERATIONSÖVERGRIPANDE PERSPEKTIV

Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

15209_Aktivt åldrande_2018.indd 1 2018-01-16 15:23:16

Bakgrund

Som Sveriges chefsorganisation vill Ledarna att samhället ska präglas av jämställdhet, mångfald, inkludering och respekt för människors olikheter. Alla ska ges förutsättningar och möjligheter att utveckla sina talanger och färdigheter. Vi utgår från lagens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Ledarnas uppfattning är att arbetsplatser – inklusive chefer, ledningsgrupper och styrelser – bör spegla det svenska samhällets mångfald i stort. Olika perspektiv, erfarenheter och kompetenser ger bättre verksamhet och resultat.

Ett effektivt och framgångsrikt arbete för ökad mångfald och inkludering kräver kunskap, förmåga, vilja och delaktighet inom alla delar av verksamheten. Chefer ska ha möjlighet att jobba långsiktigt och uthålligt för inkludering på samtliga nivåer. Detta är en viktig arbetsmiljöfråga.

För att Sverige ska få de bästa tänkbara cheferna måste rekryteringsunderlaget vara bredare. Näringsliv såväl som offentlig och idéburen sektor måste ompröva hur man rekryterar, belönar och behåller chefer. En viktig del i detta är ett medvetet förhållningssätt till ålder på arbetsmarknaden. Fler unga behöver identifieras som chefsämnen tidigare och vilja välja chefsyrket, samtidigt som de som redan är chefer ska kunna fortsätta utveckla sitt chefskap och underlätta genenerationsväxling. Ett hållbart arbetsliv förutsätter fortlöpande kompetensutveckling.

Genom vår europeiska samarbetsorganisation CEC European Managers har Ledarna, som ett led i arbetet med den sociala dialogen inom EU, tillsammans med andra arbetsmarknadsparter på EU-nivå (den fackliga samorganisationen EFS, arbetsgivarparterna för privat näringsliv respektive små- och medelstora företag BusinessEurope och UEAPME, samt arbetsgivarparten för primärt offentlig sektor CEEP) förhandlat fram ett ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv. Avtalet undertecknades i mars 2017 och är de europeiska arbetsmarknadsparternas bidrag till EU:s fortsatta arbete med dessa frågor.

I denna folder presenteras huvuddragen i avtalet och vilka verktyg, åtgärder och aktiviteter arbetsmarknadens parter och enskilda arbetsgivare kan använda för att arbetstagare i alla åldrar ska kunna arbeta under produktiva och sunda förhållanden fram till lagstadgad pensionsålder, bygga vidare på alla generationers respektive styrkor, förbättra förståelsen samt stödja samarbete och kunskapsöverföring mellan generationer på arbetsplatser.

15209_Aktivt åldrande_2018.indd 2-3

2018-01-16 15:23:18

Avtalet

För att möjliggöra för de äldre som vill delta i arbetslivet fram till pensionen konstateras i avtalet att åtgärder behövs på såväl nationell som bransch- och arbetsplatsnivå. Då ungdomsarbetslösheten på många håll i Europa är hög är det viktigt att åtgärderna även underlättar generationsväxling.

Åtgärderna ska stärka möjligheten att stanna kvar på arbetsmarknaden, förbli vid god hälsa och vara aktiv fram till lagstadgad pension. De ska också stärka en kultur av ansvarstagande, engagemang, respekt och värdighet, där arbetstagare värderas lika högt oavsett ålder, på alla arbetsplatser.

I avtalet redogörs för verktyg och åtgärder som arbetsmarknadens parter och/eller chefer med personalansvar kan använda. Det betonas att även EU, nationella myndigheter och andra aktörer har ansvar för att uppmuntra och främja aktivt åldrande.

Mål

- Öka medvetenheten och förståelsen hos arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter om de utmaningar och möjligheter som demografisk förändring medför.
- Erbjuda praktiska strategier och/eller åtgärder för att effektivt kunna främja och hantera ett aktivt åldrandepå arbetsplatserna.
- Säkerställa och upprätthålla en sund, säker och produktiv arbetsmiljö.
- Främja innovativa strategier för hela livscykeln med produktiva arbeten av god kvalitet, så att människor kan fortsätta vara yrkesverksamma fram till lagstadgad pensionsålder.
- Underlätta utbyten, ömsesidigt samarbete och konkreta åtgärder för att överföra kunskap och erfarenhet mellan generationer på arbetsplatser.

Strategiska bedömningar

För att uppnå målen kan regelbundet uppdaterade strategiska bedömningar av arbetskraftens demografi göras, avseende bland annat:

- Nuvarande och förväntad åldrespyramid, inklusive genderaspekter.
- Färdigheter, kvalifikationer och erfarenhet.
- Arbetsförhållanden.
- Arbetsmiljöhänsyn.
- Utveckling kopplad till digitalisering och innovation.

Dessa strategiska bedömningar kan utgöra underlag för arbetsgivare, arbetstagare och/eller deras representanter för att bedöma risker och möjligheter, samt vidta nödvändiga åtgärder, enligt vad som sägs i avtalet.

Verktyg och åtgärder

Arbetsmarknadsparterna på relevanta nivåer ska bland annat identifiera arbetsuppgifter som är särskilt fysiskt och/eller psykiskt krävande. Syftet är att förutse och förhindra arbetsmiljörisker, och kunna genomföra förändringar för att förebygga eller minska alltför stora fysiska eller psykiska belastningar. Exempel på verktyg och åtgärder:

- Justering av arbetsprocesser och arbetsplatser.
- Omfördelning av arbetsuppgifter bland arbetstagare.
- Förebyggande strategier och riskbedömning, inklusive utbildning om arbetsmiljöregler.
- Hälsofrämjande insatser.
- Ökad kunskap hos arbetsledning.
- Arbetsmiljöåtgärder som tar hänsyn till arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa.

15209_Aktivt åldrande_2018.indd 4-5

2018-01-16 15:23:19

De undertecknande parterna förbinder sig att stödja kompetensutveckling och livslångt lärande, vilket gynnar såväl arbetstagares anställningsbarhet som arbetsgivares humankapital.

Arbetsmarknadsparterna ska underlätta möjligheten för arbetstagare, oavsett ålder, att erbjudas ett brett utbud av utbildning och uppmuntra alla arbetstagare att delta. Det uppnås bland annat genom:

- Ökad medvetenhet bland arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter om vilka färdigheter som behövs ur ett åldersperspektiv.
- Utbildning av arbetstagare i alla åldrar för att behålla och vidareutveckla den kunskap och kompetens som de behöver under hela sina karriärer för att kunna fortsätta arbeta fram till lagstadgad pensionsålder.
- Underlätta och stödja personlig karriärutveckling och rörlighet.
- Motivera och öka deltagandet i utbildning för att säkerställa uppdaterade färdigheter.
- Inkludera åldersfrågan som en del av den bredare kompetensutvecklingen.
- Identifiera formella och informella kompetenser som arbetstagarna har förvärvat under hela sina yrkesliv.

Arbetsmarknadsparterna strävar efter att stödja och uppmuntra organisering av ett sunt och produktivt arbetsliv med ett livscykelperspektiv, utifrån såväl arbetsgivares som arbetstagares behov. Chefer har i detta en viktig roll i att identifiera möjliga förbättringar när det gäller fördelning av arbetsuppgifter och att upprätthålla och förbättra arbetsmiljön och produktiviteten hos sina medarbetare. Exempel på verktyg och åtgärder:

- Främja både unga och äldre arbetstagares möjligheter att bättre förutse och anpassa sig till förändringar i organiseringen av arbetet för att maximera potentialen hos personalen.
- Anpassningar på arbetsplatsen, även avseende arbetstid.
- Anpassad fördelning av arbetsuppgifter mellan arbetstagare.
- Förse chefer med nödvändiga resurser när det gäller åldersrelaterade frågor.
- Motverka åldersrelaterade stereotyper, till exempel genom åldersblandade grupper.
- Övergångsåtgärder för äldre arbetstagare i slutet av deras arbetsliv.
- Rekrytering av ny personal.

Sammantaget kan dessa insatser bidra till att möjliggöra en arbetsmiljö där arbetstagare i alla åldrar kan arbeta tillsammans för att stärka samarbetet och solidariteten mellan generationerna. Målet är att alla arbetstagare ska värderas utifrån sin individuella förmåga, färdigheter och kunskap, oavsett ålder.

Genomförande och uppföljning

Detta ramavtal innehåller olika handlingsalternativ och tanken är att det ska utvärderas hur bra det gått att implementera avtalet i respektive land.

Utvärderingen börjar stegvis, redan ett år efter undertecknandet i mars 2017. Parterna har tre år på sig att förverkliga det som står i avtalet. Sedan ska implementeringen av avtalet utvärderas i sin helhet, vilket beräknas ta ytterligare ett år.

När helst fem år efter datumet för undertecknandet ska de undertecknande parterna utvärdera och se över avtalet om någon av dessa parter begär detta.

15209_Aktivt åldrande_2018.indd 6-7

2018-01-16 15:23:21

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION
Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer. Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.
Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.
Besöksadress: S:t Eriksgatan 26 Postadress: Box 12069, 102 22 Stockholm
Ledarnas chefsrådgivning: 0200-87 11 11 Webb: ledarna.se