



# Äldre i arbetslivet

## FEM EXEMPEL

Äldre i arbetslivet  
Fem exempel

Text: Enikö Koch  
Grafisk form: Emily Ingvarsson  
Tryck: Repro8  
Upplaga: Första 2012

©TemaLikabehandling 2012

ISBN: 978-91-87051-09-8

Distribution: [www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se)

# ÄLDRE I FOKUS 2012

EU har utsett år 2012 till *Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna*. Därför vill Tema Likabehandling uppmärksamma projekt som arbetar med frågor som rör den äldre arbetskraften.

Tema Likabehandling är en av Europeiska socialfondens fem temagrupper och har som uppdrag att samla in, analysera och sprida kunskap från projekt som finansieras av Socialfonden.

Vi har frågat fem projektledare hur de har arbetat med målgruppen äldre, och vad de tycker behöver förändras för att äldre ska behandlas likvärdigt i arbetslivet. Läs och inspireras av deras arbete!



Läs mer på: [www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se)

# ÄLDRE SÅLLAS BORT

Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft. I samband med det infördes bland annat ålder, definierad som uppnådd livslängd, som diskrimineringsgrund inom arbetslivet och utbildningssystemet.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) visar i en ny rapport, *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv*, att diskriminering på grund av ålder förekommer i arbetslivet. DO har också identifierat vissa processer som påverkar individers upplevelser av åldersdiskriminering.



## Rapporten visar bland annat att:

- Rekryteringssituationer är särskilt kritiska för både äldre och yngre vad gäller diskriminering.
- Äldre får inte likvärdig del av kompetensutveckling i arbetslivet.
- Åldersskämt mot både äldre och yngre har visat sig vara en form av vardagsdiskriminering.
- Ålderskodningar, som att vissa åldersgrupper kopplas till vissa typer av arbetsuppgifter, kan ligga till grund för en organisation. Det kan resultera i åldersegregerade arbetsplatser.

Läs mer och ladda ner rapporten på [www.do.se](http://www.do.se).

A large, vibrant pink bubble with three smaller circles attached to its top, bottom, and left sides, creating a whimsical, cloud-like shape. The bubble is centered on a white background, which is enclosed by a blue dotted border.

**LÅT DIG  
INSPIRERAS!**

# ERFAREN, INTE GAMMAL

Projektet *Sigrid* vill få fler äldre i arbete genom att visa arbetsgivare att man inte är passé vid 50. Projektet vill också visa fler äldre att ålder eller funktionsnedsättningar inte behöver utgöra hinder på arbetsmarknaden.

## Hur arbetar ni?

Många som är 50-plus har föråldrad utbildning eller saknar formell utbildning. Därför lyfter vi fram "osynliga" kunskaper. Vi siktar på så kallade bransch-kvitton inom till exempel handel och turistnäring. Bland annat använder vi MASS "Measuring and Assessing Soft Skills" och Gribskovsmodellen.

## Vilka hinder ser ni för gruppen 50-plus att komma in på arbetsmarknaden?

Fördomar och föreställningar att de inte skulle kunna lära nytt. Från individen en rädsla att man inte duger till eller att man nu gjort sitt och kan ta det lite lugnare.

## Vad behöver förändras för att äldre lättare ska få jobb?

Vi behöver alla bli mer flexibla i arbete och synsätt och vi måste våga ta in kompetens som ser annorlunda ut än vår egen. Vi måste också våga röra oss till orter och branscher där jobben finns, oavsett ålder.



### Sigrid

**Projektledare:** Eva Holmberg-Tedert

**Drivs av:** Arbetsförmedlingen Gävle

**Kontakt:** Eva Holmberg-Tedert,  
tel 010-486 43 87

**Projektperiod:** 2011 08 01 – 2014 06 30

**Läs mer:** [www.spl.nu](http://www.spl.nu) - sök på "sigrid"

# G-KRAFT - DÄR MÄNNISKOR VÄXER

Det övergripande syftet med projektet *G-krafts* arbete med målgruppen 50-plus var att öka deras möjligheter att återgå till den reguljära arbetsmarknaden efter en längre tid som arbetssökande.

## Hur har ni arbetat?

Alla deltagare hade enskilt upplagda program där gemensamma aktiviteter varvades med individuella. De gemensamma aktiviteterna bestod bland annat av arbete med ansökningshandlingar och hälsoarbete, och de individuella av exempelvis praktik och coachning.

## Vilka hinder ser ni för gruppen 50-plus att komma in i arbetslivet?

Kunskapen om anställningsstöd för gruppen är alltför dålig hos arbetsgivarna. Mer information kring detta, liksom en ökad diskussion kring fördelarna med äldre arbetskraft, är viktiga steg för att underlätta målgruppens återinträde på arbetsmarknaden.

## Vilka förändringar skulle underlätta för äldre i arbetslivet?

Möjligheterna att få studiestöd längre upp i åldrarna borde utökas. Det behövs också strategier för hur 50-plussare skulle kunna bli mentorer för yngre medarbetare.



### G-kraft

**Projektledare:** Regina Linnros/Magnus Nilsson. **Drevs av:** Alvesta kommun.

**Kontakt:** Magnus Nilsson, bitr. rektor Allbo lärcenter, tel 0472-154 72

**Projektperiod:** 2009 11 02–2011 12 31.

**Läs mer:** G-kraft har en fortsättning i projektet Framtidsstegen ([www.framtidsstegen.se](http://www.framtidsstegen.se))

# VERKTYG FÖR ATT BRYTA ISOLERING

Det övergripande syftet med projektet *Orienteringskurs för studerande 50+ med invandrar- eller flyktingbakgrund* var att främja social gemenskap och motverka isolering. Projektet skulle motverka segregering och sträva efter inkludering i det svenska samhället.

## Hur har ni arbetat?

Vi har informerat om det svenska samhället, arbetat med förebyggande hälso- och friskvård, skapat möjligheter till ett inträde i arbetslivet genom att höja deltagarnas kunskaper i svenska språket samt hjälpa målgruppen att komma in i det svenska föreningslivet.

## Vad har ni sett för resultat?

Projektet har medfört att flera deltagare har brutit sin isolering. Flera har också fått bättre verktyg för att söka arbete. Några av deltagarna har fått ett arbete.

## Vad behöver förändras för att underlätta för äldre i arbetslivet?

Det vore kanske en fördel om det finns ett tidigt samarbete mellan SFI (Svenska för invandrare) och andra aktörer i samhället, som socialförvaltning, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan med flera, som diskuterar om hur vi bättre kan ta till vara denna målgrupps kompetens.



### **Orienteringskurs för studerande 50+ med invandrar- eller flyktingbakgrund**

**Projektledare:** Brita Hedalm/Arja Skogqvist

**Drevs av:** Vuxenutbildningen, Luleå

**Kontakt:** Brita Hedalm, [brita.hedalm@amf.lulea.se](mailto:brita.hedalm@amf.lulea.se), tel 0722-34 81 37

**Projektperiod:** 2008 06 02–2009 08 31

**Läs mer:** [www.esf.se](http://www.esf.se). Sök i "projektbank".



# PROVA PÅ ETT SERVICEJOBB

Projektet *Hemtjänst på hemspråk* har fokuserat på att skapa arbetstillfällen och öka sysselsättningen för medelålders och äldre arbetslösa personer med invandrarbakgrund.

## Hur har ni arbetat?

Målet var att deltagarna skulle lära sig professionellt servicearbete. För att uppfylla målet utarbetade projektledningen schema vecka för vecka för ett program på 26 veckor. Kursen byggde på att se, höra och uppleva samt att varva teori, praktik och studiebesök.

## Vilka hinder ser ni för gruppen 50-plus att komma in på arbetsmarknaden?

Största hinder som kan tänkas är att arbetsgivare ser svårigheter istället för möjligheter när personer ser annorlunda ut eller har någon form av funktionsnedsättning.

## Vad behöver förändras för att äldre lättare ska få jobb och stanna i arbete?

Det behövs en attitydförändring hos arbetsgivare. Sedan är det bra om man kan arbeta utifrån konkreta arbetsområden, som vi gjorde i vårt projekt, där människor får se, höra och prova ett arbete. För många som redan har jobb är kompetens-utveckling viktigt så att de känner sig trygga med sina arbetsuppgifter.



### Hemtjänst på hemspråk

**Projektledare:** Yesab Kidane

**Drivs av:** MKEF (Mångkulturell Kunskap Ekonomisk Förening)

**Kontakt:** Yesab Kidane, tel 0470-347101

**Projektperiod:** 2009 01 15–2011 01 14

**Läs mer:** [www.mkef.se](http://www.mkef.se)

# RUSTA ÄLDRE FÖR FÖRÄNDRING

Projektet *K.R.A.F.T. (Kompetens, Rörlighet, Anpassning, Förändring, Tillväxt)* har haft som syfte att stärka den äldre arbetskraften, så att de blir bättre rustade för förändringar. Ett syfte har också varit att öka rörligheten för äldre på arbetsmarknaden.

## Hur har ni arbetat?

Vi har haft flera olika utbildningar som har utgått från arbetsplatsernas (15 av Arbetsgivarringens medlemsföretag) behov av kompetenshöjande insatser. Vi har också haft gemensamma aktiviteter för deltagare från olika arbetsplatser, till exempel i coachande ledarskap, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Målet har varit att ge individerna verktyg att hantera ett föränderligt arbetsliv.

## Berätta om några lärdomar från ert projekt!

Val av utbildare är av högsta vikt och det är viktigt med förankring i alla led på arbetsplatserna. Det finns också fördelar med vissa gemensamma utbildningar för chefer och medarbetare, så att de får ta del av samma kunskap.

## Vad kan arbetsgivare göra för den äldre arbetskraften?

Jag tror att det är viktigt att erbjuda just kompetensutveckling i högre grad. Det ser väldigt olika ut från bransch till bransch hur mycket som satsas.



### K.R.A.F.T.

**Projektledare:** Birgitta Dahlgren

**Drevs av:** Kalmarasregionens  
Arbetsgivarring

**Kontakt:** Birgitta Dahlgren, tel: 0705-51 40 63

**Projektperiod:** 2008 10 01-2009 11 15

**Läs mer:** [www.kalmararbetsgivarring.se](http://www.kalmararbetsgivarring.se)

# NÅGRA ORD OM OSS...

Tema Likabehandling är en av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper.

Vårt mål är att göra kunskapen från hundratals projekt inom Europeiska socialfonden användbar för arbetsmarknadens aktörer. Syftet är att påverka mer långsiktigt än vad de enskilda projekten själva kan göra.

Tema Likabehandling drivs av Arbetsmiljöforum i samarbete med Arbetsförmedlingen, DO, Handikappförbunden, Handisam, Linköpings universitet, LO, Proffice, RFSL och Swedbank.

## Våra huvudfrågor är:

- Metoder för likabehandling i arbetslivet.
- Kompetensutveckling gällande samtliga diskrimineringsgrunder.
- Jämställdhetsintegrering.
- Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.



## Tema Likabehandling

**Koordinator:** Marcela Mella-Rinderud

**Kontakt:** marcela.mella-rinderud  
@arbetsmiljoforum.se, tel 0708-33 58 59

**Läs mer:** [www.temalikabehandling.se](http://www.temalikabehandling.se)

# ARBETSMILJÖFORUM

Arbetsmiljöforum är ett medie- och utbildningsbolag som vänder sig till både privat och offentlig sektor. Målet är att vara ett ledande forum för information, kunskap och debatt för ett hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljöforum står bakom:

- Tidningen Du&jobbet
- Utbildningar
- WorkingLife – en arbetslivsdag
- Nätverk för arbetsmiljöengagerade

Läs mer på [www.arbetsmiljoforum.se](http://www.arbetsmiljoforum.se)  
och [www.duochjobbet.se](http://www.duochjobbet.se)



# SVENSKA ESF-RÅDET

Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att förvalta Integrationsfonden och Socialfonden i Sverige.

Socialfonden är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa.

I Sverige satsas det, under perioden 2007–2013, över 12 miljarder kronor på att hjälpa kvinnor och män att stärka sin kompetens och förbättra sina utsikter till arbete.

Läs mer på [www.esf.se](http://www.esf.se)



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden