

Temagruppen kartlägger
SVENSKA SOCIALFONDSPROJEKT
MED FOKUS PÅ ÄLDRE I ARBETSLIVET

Svenska socialfondsprojekt med fokus på äldre i arbetslivet

ISBN: 978-91-87051-05-0

Text: Karin Bishop-Lindholm
Grafisk form: Emily Ingvarsson
Tryck: Norrmalmstryckeriet
Upplaga: Första 2011

© 2011 Arbetsmiljöforum i Sverige AB / Tema Likabehandling

Distribution: www.temalikabehandling.se

Förord

Temagruppen arbetar på uppdrag av ESF med att samla in, analysera och sprida lärande om likabehandlingsfrågor till arbetslivet aktörer. En del av vårt uppdrag handlar om att titta på hur projekten arbetar med kompetensutveckling vad gäller samtliga diskrimineringsgrunder. Denna text uppmärksammar diskrimineringsgrunden ålder, mer specifikt äldre. Enligt vår enkätundersökning som gjordes i början av 2010 uppgav stor del av de svarande att de upplevde åldersdiskriminering.

Denna kartläggning beskriver projekt som arbetar med målgruppen äldre, och i vilken omfattning, inom Socialfonden.

Texten är författad av Karin Bishop-Lindholm, på uppdrag av temagruppen.

Stockholm november 2011

Marcela Mella-Rinderud
Koordinator, Tema Likabehandling

Innehåll

Inledning	6
Socialfonden 2007-2013, kortfattat om deltagarna utifrån programområde	6
Metod	9
Resultat	10
Projekt med uttalat fokus på äldre i arbetslivet	10
Förändringskompetens för anställda	10
Insatser riktade till långtidsarbetslösa äldre	11
Integration av äldre med utländsk bakgrund	12
Projekt med outtalad eller indirekt fokus på äldre i arbetslivet	16
Slutsats och diskussion	17
Metoddiskussion	17
Fokus på generationsväxling eller på aktivt åldrande?	18

Inledning

Den ekonomiska oron i början av 1990-talet blev inledningen till en period av åtstramning inom socialförsäkringssystemen i Sverige. Från att ha haft en utveckling mot ett allt generösare pensionssystem och allt tidigare pensionsavgångar under tillväxtåren på 1960- och 1970-talen, uppkom en oro över den demografiska utvecklingen och dess följder för finansieringen av den offentliga sektorn. Att återinföra ökat arbetskraftsdeltagande bland äldre blev en prioriterad fråga och har så förblivit under de senaste decennierna. (1)

Frågan är komplex och kräver breda politiska överenskommelser. Förutom behovet av en höjd pensionsålder präglas den svenska arbetsmarknaden idag fortfarande av arbetsmiljöproblem inom exempelvis vård och industri, en utbredd åldersdiskriminering samt ett behov av att göra pensionssystemen mer överskådliga för den enskilde individen. Dessutom behövs fler insatser och mer stöd för att öka individens förmåga till omställning i arbetslivet. Dessa aspekter bildar tillsammans bakgrunden till den äldre arbetskraftens situation i dagens arbetsliv. (2)

Många insatser görs idag i Sverige för att råda bot på problemet med att "allt färre ska försörja allt fler". Syftet med denna kartläggning är att titta på en av huvudaktörerna inom området, nämligen Europeiska socialfonden i Sverige. Vad gör Socialfonden för de äldre i arbetslivet? Vilka projekt främjar deras fortsatta sysselsättning och delaktighet på arbetsmarknaden? Hur ser dessa projekt ut och inom vilka arbetslivsområden verkar de?

Som bakgrund till de resultat som kommer att presenteras nedan ges först en beskrivning av fördelningen av deltagare i Socialfondens innevarande programperiod 2007-2013. Efter det presenteras metod, följt av resultatredovisning. Slutligen följer en kort sammanfattning samt metoddiskussion och diskussion av resultatet i ett bredare perspektiv.

Socialfonden 2007-2013 – kortfattat om deltagarna utifrån programområde

Det svenska socialfondsprogrammet för perioden 2007-2013 innehåller två programområden. Programområde 1 Kompetensförsörjning (PO 1) omfattar projekt med syfte att ge bättre förutsättningar för anställda att möta arbetslivets krav. Inom PO 1

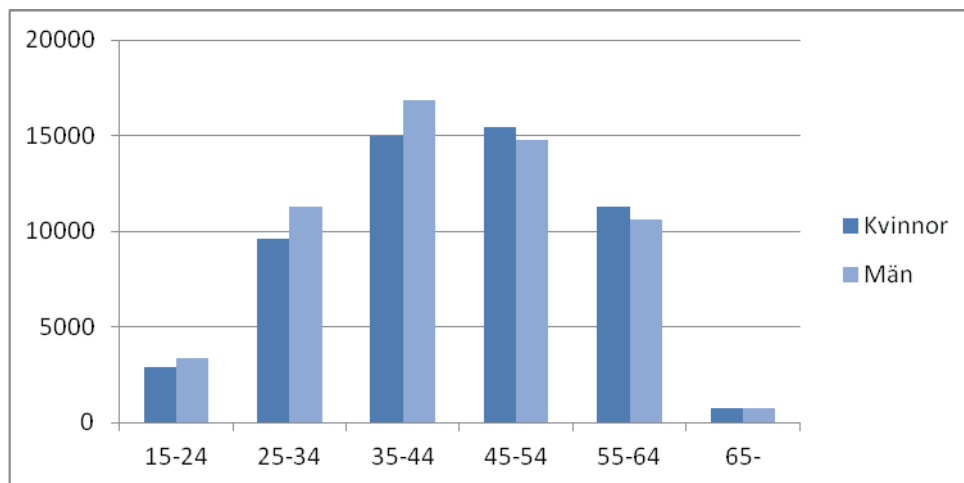
1) Wadensjö E. (2011), De äldres återkomst till arbetsmarknaden – ett långsiktigt perspektiv, SCB 2011:3.

2) Ulf Kristersson, Svensk välfärdspolitik 100 år, 2011-10-03.

förekommer tre olika kategorier av kompetensförsörjning:

- Kompetensutveckling för att utvecklas i takt med arbetslivets krav
- Motverka diskriminering och främja likabehandling
- Förebygga långtidssjukskrivningar ⁽³⁾

Andelen deltagare är störst för den första kategorin, dvs kompetensutvecklingsinsatser inom branschspecifik kunskap (t ex truckförarutbildning eller grafik). Anledningen till att de två övriga kategorierna har färre deltagare skulle antingen kunna bero på att antalet projekt inom dessa områden är färre, eller att dessa kategorier främst vänder sig till deltagare som är chefer/ledare och inte till större grupper av medarbetare. I figur 1 presenteras ålders- och könsfördelning för PO 1.



Figur 1. Antal deltagare i PO 1 uppdelat på ålder och kön.

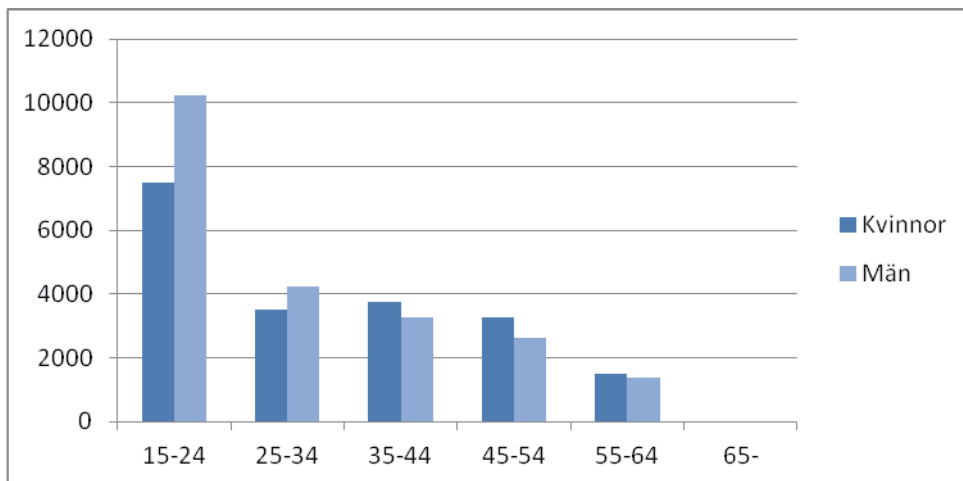
Källa: Socialfonden i siffror 2011.

Programområde 2 Ökat arbetskraftsutbud (PO 2) omfattar projekt som riktar sig till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. ⁽⁴⁾ I figur 2 framgår hur deltagarna fördelas på ålder och kön inom PO 2.

³⁾ Socialfonden i siffror 2011.

⁴⁾ Ur Socialfonden i siffror 2011.

Figur 2: Antal deltagare i PO 2 uppdelat på ålder och kön.



Källa: Socialfonden i siffror 2011.

Åldersfördelningen hos deltagarna i PO 1 respektive PO 2 ser alltså mycket olika ut. Det största antalet deltagare 55+ förekommer i PO 1 i olika kompetensutvecklingsinsatser. Att PO 2 omfattar en stor andel yngre deltagare är en återspeglning av socialfondsprogrammets uttalade fokus på unga (18-24 år) inom PO 2. (5) Här är det alltså främst ungdomar som får hjälp att komma in på arbetsmarknaden genom olika åtgärder. Värt att notera är att av de 294 projekt med redovisade deltagare (6) inom PO 2 finns inga projekt med äldredominans. Däremot har 67 projekt ungdomsdominans inom PO 2.

När det gäller deltagarstatistiken i socialfondsprojekten bör dock viss försiktighet iakttagas. Det går inte att enbart utifrån dessa uppgifter dra några långtgående slutsatser om typen av projekt och deras relevans för äldre i arbetslivet vad gäller innehåll och målsättningar. Detta är särskilt fallet för projekt inom PO 1. (7)

(5) Se Nationella urvalskriterier och urvalsmodell för det svenska socialfondsprogrammet 2007-2013.

(6) Enligt Socialfonden i siffror 2011. Deltagaruppgifter från andra projekt kan ha tillkommit sedan dess.

(7) Se även metodavsnittet om genomgång av deltagarstatistik.

Metod

För denna studie av svenska socialfondsprojekt med fokus på äldre i arbetslivet har en genomsökning av Socialfondens projektbank skett med hjälp av sökorden:

- äldre, 211 träffar
- ålder, 397 träffar
- åldrande, 19 träffar
- 50+, 441 träffar (8)

Träfflistorna sammanfogades för att sortera bort eventuella dubletter. Sedan följde en urvalsprocess som skedde i flera etapper:

- 1) Först gjordes en grov sällning av projekten. Projekt som tog upp äldreperspektivet i alltför liten utsträckning för att det skulle kunna anses relevant för studien sorterades bort.
- 2) I en andra etapp klassificerades projekten efter vilken typ av problembild de presenterade och hur de ämnade åtgärda detta. Två generella problembeskrivningar kunde därmed skönjas: problemet med kompetensförlust till följd av generationsväxlingen samt problemet med att hitta metoder för ett hållbart arbetsliv för äldre (mer om detta i diskussionen).
- 3) I en tredje etapp valdes projekt som enbart fokuserade på generationsväxlingen bort eftersom de fokuserade på unga mer än på äldre i arbetslivet. Anledningen till att de inte valts bort i ett tidigare skede var att det kunde tänkas finnas en solidaritetsaspekt i dessa projekt eftersom de ofta handlade om äldres mentorskap och handledning av unga. Detta visade sig dock inte vara fallet i något av projekten.
- 4) I en fjärde etapp valdes projekt bort som inte hade ett uttalat syfte eller en uttalad målsättning att främja äldre i arbetslivet. Detta innebar att ett mycket stort antal projekt med fokus på t ex långtidsarbetslösa eller långtidssjuka uteslöts. 13 projekt återstod efter detta.

(8) Här kunde även sökordet "55+" ha använts. Det visade sig dock bättre att använda sökord som "äldre" och "ålder" än att använda tal eftersom "50+" genererade många träffar som inte var relevanta men innehöll statistik som t ex "50%".

5) I en femte och sista etapp kontaktades dessa projekt per mail och/eller telefon. Slutrapporter och utvärderingar anskaffades i de fall projekten var avslutade. För att metodavgränsningen skulle vara meningsfull sållades projekten en sista gång för att skapa en skarp linje mellan projekt med uttalat och outtalat fokus på äldre i arbetslivet. Det visade sig att åtta (8) projekt fick sållas bort pga att slutrapporten inte behandlade äldreperspektivet (2), att kontaktpersonen för projektet inte bedömde att det var av relevans för kartläggningen (2) eller att projektet efter en sista genomläsning inte bedömdes passa in i den slutgiltiga avgränsningen (3). Ett (1) projekt (Topp Kompetens Genomförande, dnr 2009-3020079) bedömdes som relevant men hann inte behandlas pga tidsbrist.

Det gjordes även ett försök att utifrån deltagarstatistik (9) hitta relevanta projekt. Detta misslyckades dock till stor del eftersom projekt med ett högt deltagande av personer 55+ sällan hade något specifikt fokus på äldre. Det som däremot framgick var att dessa projekt ofta tillhörde PO 1, vilket också framgår av figurerna 1 och 2 ovan.

Resultat

Resultatet av kartläggningen presenteras nedan. Först presenteras konkreta projekt som har ett uttalat fokus på äldre i arbetslivet och därefter presenteras projekt med ett outtalat fokus på äldre i arbetslivet. Eftersom de senare utgör en mycket stor del av socialfondsprojekten i Sverige kommer dessa projekt att presenteras i form av projektkategorier och inte i form av några konkreta projekt.

Projekt med uttalat fokus på äldre i arbetslivet

Nedan följer en presentation av de projekt som bedömdes ha en uttalad och medveten inriktning mot målgruppen äldre i arbetslivet. Projekten är indelade efter typ av insatser. Någon mer djupgående tematisering har inte gjorts med tanke på att det rör sig om ett litet antal projekt (5 st).

1. Förändringskompetens för anställda

Projektet K.R.A.F.T ägs och drivs av Kalmarregionens Arbetsgivarvård. Mot bakgrund av att flera av regionens arbetsplatser stod inför stora omställningar i arbetssätt och arbetsorganisation, blev ledorden i projektet förändring och rörlighet. Ett av totalt tre delsyften var att "stärka den äldre arbetskraften, så att de blir bättre rustade inför de förändringar, som sker i allt snabbare takt i arbetslivet. Ett led i det

(9) Antal deltagare 55+ per projekt. Uppgifterna är hämtade från en deltagartabell som tagits fram 2011-04-11 och avser deltagare t.o.m. 2011-03-31.

arbetet är att öka förändringskompetensen i denna åldersgrupp, men även i andra grupper.” En av projektets målsättningar var att 80 procent av medarbetarna 50+ efter deltagande i projektet skulle känna att de hade ökat sina möjligheter att ta till sig ny kunskap och känna mindre motstånd mot ändrade arbetsförhållanden. Dessutom lades en utbildningsinsats inom datakunskap upp för åldersgruppen 50+ eftersom många i den gruppen visade sig ha svårigheter att ”ta till sig datoriseringen inom arbetslivet.” (10)

I slutrapporten framgår att av totalt 336 deltagare var 106 i åldern 50-65 år. Efter genomförd utbildning i förändringskompetens svarade 93 procent av dessa att de kände mindre motstånd mot förändringar. (11)

2. Insatser riktade till långtidsarbetslösa äldre

Projektet G-kraft ägs av Allbo Lärcenter. Syftet var att genom individanpassad coachning och motivation i kombination med utbildningsinsatser och praktikplatser, minska arbetslösheten hos grupper som står långt från arbetsmarknaden. I projektet fanns sedan starten en medvetenhet kring åldersdiskriminering. Under förprojekteringen togs även situationen för långtidsarbetslösa äldre upp för diskussion tillsammans med myndigheter, näringsliv och andra berörda organisationer. I projektets syfte låg därför en särskild ambition att motverka åldersrelaterad segregering på arbetsmarknaden. (12) I en intervju med projektets kontaktperson framgick att många av projektdeltagarna varit män 50+ som varslats från metallindustrin under finanskrisen 2008-2009. Av dessa hade en del inte sökt jobb sedan 1970-talet då de hade varit ca 16 år gamla, vilket medförde att de inte visste hur de skulle skriva ett cv. En del kände också ett motstånd mot att behöva skriva sitt första cv. För att stötta dessa och andra målgrupper i projektet fanns två coacher, en praktiksamordnare samt en yrkesvägledare. En reflektion i projektet var att det kanske hade varit bättre om coacherna varit i ungefär samma ålder som de äldre deltagarna, för att på så sätt ligga ”på samma våglängd” som dessa och bättre förstå deras upplevelser.

För många av de äldre deltagarna fanns ett behov av kompetensvalidering. Ett hinder som projektet upplevde var komplexa och tidskrävande valideringsprocesser. Det hade varit bra att korta ner dessa då det hade kunnat skynda på återinträdet på

(10) <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Smaland-och-Oarna/KRAFT/>, 2011-10-16.

(11) Slutrapport projekt K.R.A.F.T 2008-3030168, Kalmarsundsregionens Arbetsgivarvring.

(12) <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Smaland-och-Oarna/G-kraft1/>, 2011-10-16.

arbetsmarknaden för de äldre.

En aspekt av de äldre deltagarna var att de inte var lika rörliga som de yngre deltagarna, eftersom de ville bli kvar där de hade sitt hem, sin familj och sin invanda livsmiljö. Något mer benägna att röra på sig tycktes dock de äldre vara som inte hade någon familj på orten eller som saknade familj. Detta fanns det dock ingen statistik för vid tidpunkten för intervjun.

Ett annat projekt på temat långtidsarbetslösa äldre är Sigrid som ägs och drivs av Arbetsförmedlingen i Gävle. Projektet är mycket omfattande och har delat upp sitt arbete i tre teman med tre specifika målgrupper. Ambitionen är att en tredjedel av projektets deltagare ska utgöras av långtidsarbetslösa 50+ (Tema 1). Ett stort fokus ligger på validering och samarbete med trygghetsorganisationerna. Även möjligheter till egen verksamhet inom kooperativ och olika samarbeten med företagarföreningar testas. Stöd och metoder för att underlätta för äldre med funktionshinder kommer att utvecklas, liksom motivationshöjande insatser för målgruppen äldre. Fyra syften präglar arbetet med målgruppen:

- Att få arbete eller komma närmare arbetsmarknaden
- Att utveckla Arbetsförmedlingens arbetsmetoder och samverkan med andra nationella och europeiska aktörer
- Att utveckla samarbetet över läns- och kommungränser
- Att undanröja hinder pga olika myndigheters regelverk, handläggningsrutiner mm. Här ingår även att uppmärksamma problem kring osynkroniserad lagstiftning.

3. Integration av äldre med utländsk bakgrund

Projektet Hemtjänst på hemspråk drevs av Mångkulturell Kunskap Ekonomisk förening (MKEF) i samarbete med Växjö, Alvesta och Älmhults kommuner. Ett av projektets två delsyften var att "skapa arbetstillfällen och öka sysselsättningen för medelålders och äldre arbetslösa personer med invandrarbakgrund som troligen har den allra svagaste ställningen på arbetsmarknaden." I detta syfte ingick även att "bygga upp en intäktsfinansierad verksamhet [inom hemtjänsten] som långsiktigt skall erbjuda arbetstillfällen åt personer som kommer från målgruppen." (13)

(13) <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Smaland-och-Oarna/Hemtjanst-pa-hemsprak/>, 2011-10-16.

Totalt deltog 100 personer. Av dessa var merparten mellan 25 och 54 år (87 procent). Projektets huvuddel var en terminskurs som skulle förbereda deltagarna för servicearbete inom hemtjänsten (t ex städning, tvättning, inköp, ledsagning). Målet var att genomföra en så god matchning som möjligt mellan deltagarna och behoven av service bland äldre med utländsk bakgrund. Efter avslutat projekt hade 20 deltagare arbete, 8 praktiserade, 27 studerade, 5 var föräldralediga och 7 var sjukskrivna av de 100 ursprungliga deltagarna. (14)

Ett annat projekt på temat integration är Orienteringskurs för studerande 50+ med invandrar- eller flyktningbakgrund som ägs och drevs av Vuxenutbildningen i Luleå. Syftet var att underlätta inkludering och främja social gemenskap för målgruppen studerande 50+ med invandrar- eller flyktningbakgrund genom att informera och sprida kunskaper om det svenska samhället till denna grupp. I syftet ingick även att öka medvetenheten i gruppen om förebyggande hälso- och friskvård, skapa möjligheter till inträde i arbetslivet, höja kunskaperna i det svenska språket samt hjälpa målgruppen att bli aktiva i föreningslivet. Samverkan skedde mellan kommun, landsting, arbetsförmedlingen och föreningslivet. (15)

I beskrivningen av målgruppen nämns att ohälsotalet generellt sett är högre än hos jämnåriga svenskar, detta gäller särskilt för kvinnor. Tidigare upplevda trauman tenderar att leda till bland annat psykosomatiska sjukdomar. Projektet gav därmed deltagarna möjligheten att bryta sin isolering och skapa en meningsfull fritid och ett ökat välbefinnande. Vid projektets slut bedömdes dessutom ca 6 av 20 deltagare ha ökat sina möjligheter att få arbete eftersom de utvecklat en högre språknivå och deltog mer aktivt i samhällslivet än övriga deltagare. Fem av dessa deltagare var män.

Kursen i omvärlds- och hälsokunskap som utgjorde huvuddelen i projektet, byggde på frivilligt deltagande vilket bedömdes ha stor betydelse för det positiva utfallet. Samtliga deltagare hade vid projektets slut en ökad medvetenhet om kosthållning och motion. Många hade fått bra kontakter med arbetsgivare genom praktik och för en del av deltagarna fanns möjligheter till framtida anställning. Stora brister i språkkunskap samt fysisk ohälsa utgjorde dock ett betydande hinder för vissa. Att få hjälp med föreningskontakt var till nytta för att hitta rätt i det svenska föreningslivet. En reflektion vid slutet av projektet var även att föreningslivet kan utgöra en naturlig integrationsarena för många i målgruppen. En annan reflektion var att det var viktigt

(14) Slutrapport Hemtjänst på hemspråk 2008-3030294.

(15) <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Ovre-Norrland/Orienteringskurs-for-studerande-50-med-invandrar-eller-flyktningbakgrund/>, 2011-10-16.

att ha förståelse och insikt i olika syn på åldrande i olika kulturer för att nå framgång i arbetet med äldre med utländsk bakgrund. Projektet har riktat sig till kommun, landsting och Arbetsförmedlingen i sitt strategiska påverkansarbete, eftersom dessa ofta möter målgruppen ifråga. (16)

Projekt med outtalat eller indirekt fokus på äldre i arbetslivet

Förutom de konkreta projekt som nämnts ovan bör något sägas om alla de projekt som på något sätt involverar äldre eller gagnar äldre i arbetslivet. Dessa kan delas in i tre huvudsakliga kategorier:

- 1) Projekt inom PO 1 riktade till äldre anställda genom kompetensförsörjningsinsatser. Äldreperspektivet utgör då inte fokus för projektet men de äldre ingår som en "naturlig del" i gruppen anställda. Många gånger kan det dock vara just äldre anställda som har mest att vinna på kompetensutvecklingen eftersom de kan inneha "föråldrad" kompetens som inte skulle gagna dem i exempelvis en omställningssituation. De insatser som görs inom PO 1 är därför betydelsefulla för äldre, även om projekten inte riktar sig specifikt till dem.
- 2) Projekt inom PO 1 riktade till anställda på kommun, landsting och myndigheter som i sitt arbete kommer i kontakt med äldre som kunder. Här kan det handla om projekt som ger kompetensförsörjning till en viss sektor men som ändå indirekt ger en potentiellt stor utdelning till gruppen äldre i arbetsför ålder (långtidssjukskrivna, långtidsarbetslösa, vårdtagare t ex).
- 3) Projekt inom PO 2 som riktar sig till äldre "som står långt ifrån arbetsmarknaden". Dessa äldre delar plats med unga, personer med utländsk bakgrund, personer med psykisk ohälsa eller annan funktionsnedsättning, personer med kriminell bakgrund eller missbruksproblematik m.fl. Hit hör äldre som befinner sig i långtidssjukskrivning och deltar i exempelvis rehabiliteringsprojekt, samt gruppen långtidsarbetslösa som deltar i projekt som handlar om allt ifrån empowerment till yrkesvägledning, coachning, validering, komplettering av yrkeskompetens, socialt företagande mm. Här finns många samverkansprojekt och projekt som arbetar med metodutveckling.

Problematiskt i kartläggningen av projekt med outtalat eller indirekt fokus på äldre är att dessa oftast vänder sig till alla åldersgrupper i arbetskraften i en och samma insats. Därför finns inte alltid en medvetenhet och ett fokus på just äldre, vilket möjligtvis kan innebära att äldres specifika behov och situation i arbetslivet inte uppmärksammas.

(16) Slutrapport Orienteringskurs för studerande 50+ med invandrar- eller flyktingbakgrund 2008-3080031 (finns att tillgå på Socialfondens webbsida.

Slutsats och diskussion

I huvudsak kan två viktiga slutsatser dras av kartläggningen av svenska socialfondsprojekt med fokus på äldre i arbetslivet:

- Projekt med uttalat fokus på äldre i arbetslivet är få.
- Däremot kan projekt med outtalat fokus på äldre i arbetslivet förmodas vara desto fler. Resultatet av kartläggningen tyder på att det kan finnas kunskap och erfarenhet att hämta hos ett stort antal projekt både inom PO 1 och PO 2 för den som söker bortom projekt med målgruppen "äldre".

Det är därför svårt att dra några slutsatser om de insatser som bedrivs inom det svenska Socialfondsprogrammet utifrån det fåtal konkreta projektexempel som nämnts ovan. Fördelningen av deltagare per åldersgrupp i PO 1 tyder på att det borde finnas fler projekt som gynnar äldre anställda genom kompetensförsörjningsinsatser. Även inom PO 2, som har ett mycket lägre antal äldre deltagare, finns förmodligen en rad intressanta och relevanta insatser för äldre som befinner sig i långtidsarbetslöshet, långtidssjukdom eller annat, men som inte riktigt framgår.

Metoddiskussion

Detta leder oss in på en kort metoddiskussion om underlaget till den här studien. Socialfondens projektbank är en rik informationskälla. Två saker skulle dock kunna göra projektbanken till ett ännu bättre sökverktyg:

- En gemensam standard för projekten när det gäller vad som ska ingå i projektbeskrivningen i projektbanken. Denna kan vara mycket kortare och mer koncentrerad än vad den är idag (ungefär som ett abstract).
- En mer regelbunden uppdatering av projektinformationen, framförallt efter projektavslut. Det råder många gånger diskrepans mellan informationen i projektbanken och den i slutrapporteringen/utvärderingen.

Eftersom projektbanken hämtar information från projektens ansökningar är det dock förmodligen inte helt lätt att undvika en del luckor i projektinformationen.

En annan aspekt av metoden som har koppling till underlaget är svårigheten att göra avgränsningar mellan det som är uttalat och det som är outtalat i projekten. Det har i flera fall varit svårt att bedöma om det funnits ett medvetet äldreperspektiv. Att t ex nämna att det finns ett antal äldre deltagare i projektet behöver inte nödvändigtvis innebära att det finns ett äldreperspektiv i syftet.

Fokus på generationsväxling eller på aktivt åldrande?

Projekten som berör ålder inom det svenska Socialfondsprogrammet kan grovt sett delas in i två perspektiv, generationsväxlingen och aktivt åldrande.

Det första perspektivet, generationsväxlingen, är många gånger ett väldigt uttalat perspektiv i projekten. I en mängd insatser riktade framförallt till unga, beskrivs generationsväxlingen som antingen ett problem eller en möjlighet. Ett problem i de fall en organisation står inför ett stort antal pensionsavgångar som riskerar att föra med sig kompetensförlust för organisationen om ingenting görs. En möjlighet i de fall pensionsavgångarna medför ett tillfälle till förnying och modernisering av organisationens kompetens. I socialfondsprojekten är det dock av naturliga skäl oftare fråga om ett problem som behöver åtgärdas. Kompetens hos de äldre behöver föras vidare till nya generationer inom organisationen innan den går förlorad. Här spelar insatser kring arbetsplatslärande roll för hur väl kompetensöverföringen lyckas.

Det andra perspektivet, aktivt åldrande, är sällan en uttalad målsättning i projekten. Frågan om att öka äldres arbetskraftsdeltagande ligger dold i andra frågor som projekten fokuserar. Dock bör sägas att insatser inom PO 1 generellt tycks ha en högre medvetenhet om äldres behov än insatser inom PO 2, där äldres arbetskraftsdeltagande oftast blir en "bonuseffekt" av andra huvudsyften.

I föreliggande studie har fokus legat på projekt som främjar aktivt åldrande. Samtliga av de fem funna projekten med uttalat fokus på äldre ger en bild av att det är viktigt och prioriterat att ge möjligheter till äldre att både kunna anpassa sig till arbetslivets krav och att hitta sin väg in på arbetsmarknaden.

En typ av projekt som tenderar att ha ett generationsväxlingsperspektiv men som även skulle kunna ha en tydligare koppling till aktivt åldrande är projekt kring mentorskap och handledning av unga inom PO 2. Genom att introducera unga i arbetslivet via mentorer och handledare kan dessa sedan anställas och successivt ta över de äldres roller och positioner. Det är dock synd att dessa projekt inte har några uttalade ambitioner att även gynna aktivt åldrande. Att bli mentor/handledare i ett sent skede i arbetslivet skulle kunna vara ett sätt för äldre att trappa ner och ändå förbli en del av arbetskraften. Mentorsprojekten skulle även kunna bli en mötesplats för olika

(17) Se How to promote active ageing in Europe, Europeiska kommissionen, September 2011.

generationer och en arena för ökad solidaritet mellan unga och äldre såsom föreslås av Europeiska kommissionen. (17)

Enligt Juhani Ilmarinen finns ett ökande behov av att förändra attityderna till äldre arbetskraft och att anpassa strukturerna i arbetslivet efter individens "normala åldrande". Arbetslivet och arbetsmarknaden behöver anta ett livsskedesperspektiv där alla generationer i arbetsför ålder får plats. På så sätt skapas ett arbetsliv där alla kan, får och vill delta. (18)

Det finns därför rimliga skäl att göra skillnad mellan insatser till följd av generation-sväxlingen och insatser för att skapa ett hållbart arbetsliv och ett aktivt åldrande. Då generationsväxling och kompetensöverföring kan sägas handla om att bevara strukturer och byta ut individer, handlar aktivt åldrande snarare om det motsatta – att förändra strukturerna i arbetslivet och på så sätt möjliggöra för individen att bli kvar längre. Något förenklat kan alltså generationsväxling sägas spegla en statisk bild av arbetsmarknaden, medan aktivt åldrande förutsätter en mer dynamisk arbetsmarknad "där alla får plats".

(18) Juhani Ilmarinen, Svensk välfärdspolitik, 2011-10-03.

Tema Likabehandling

Tema Likabehandling är en av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper, som arbetar på uppdrag av Svenska ESF-rådet med målet att ta tillvara lärande från ESF-projekt.

Kunskapen görs användbar för arbetsmarknadens aktörer, och kan användas som underlag i praktiskt arbete, planer, beslut, policys och politik. Tema Likabehandling ska särskilt belysa frågor om jämställdhetsintegrering, tillgänglighet, metoder för likabehandling i arbetslivet samt kompetenshövande insatser för att motverka diskriminering.

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

Läs mer på 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 och www.duochjobbet.se

