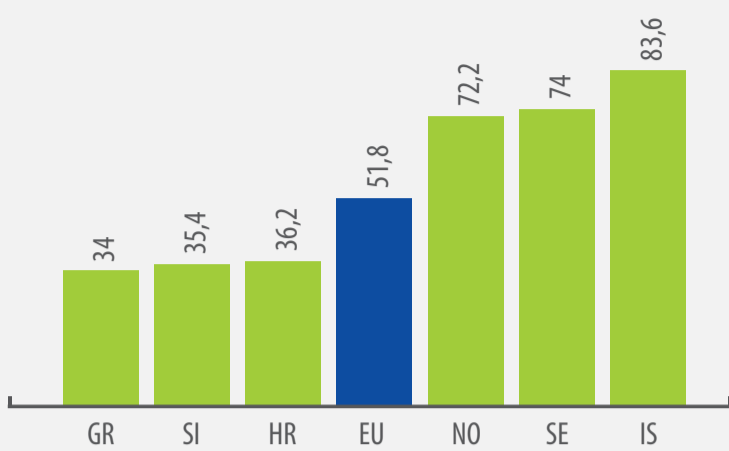
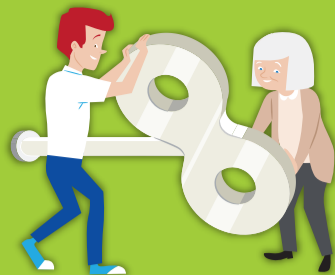


# Håndtering af Europas aldrende arbejdsstyrke

Europas arbejdsstyrke bliver ældre: I 2030 forventes arbejdstagere mellem 55-64 år i mange EU-lande at udgøre 30 % eller mere af den samlede arbejdsstyrke.

Den officielle pensionsalder i Europa er stigende, men mange arbejdstagere forlader fortsat arbejdsmarkedet et godt stykke tid inden pensionsalderen, og i mange lande er beskæftigelsen for ældre arbejdstagere lav.



Beskæftigelsen for 55-64-årige opdelt på lande (ÅR 2014)

BE 42,7	EE 64	CY 46,9	MT 37,8	RO 43,1
BG 50	IE 53	LV 56,4	NL 59,9	SK 44,8
CZ 54	ES 44,3	LT 56,2	AT 45,1	FI 59,1
DK 63,2	FR 47	LU 42,5	PL 42,5	GB 61
DE 65,6	IT 46,2	HU 41,7	PT 47,8	CH 71,6

Dårligt helbred er en vigtig årsag til, at arbejdstagere forlader arbejdsmarkedet, men også andre faktorer påvirker beslutningen om pensionering, såsom forældede færdigheder, aldersdiskriminering, manglende påskønnelse, eller plejeansvar.

Det er nødvendigt med nye strategier for menneskelige ressourcer og arbejdsmiljøledelse, der gør det muligt for og motiverer folk til at fortsætte med at arbejde.

## Nøgleelementer for en vellykket seniorpolitik



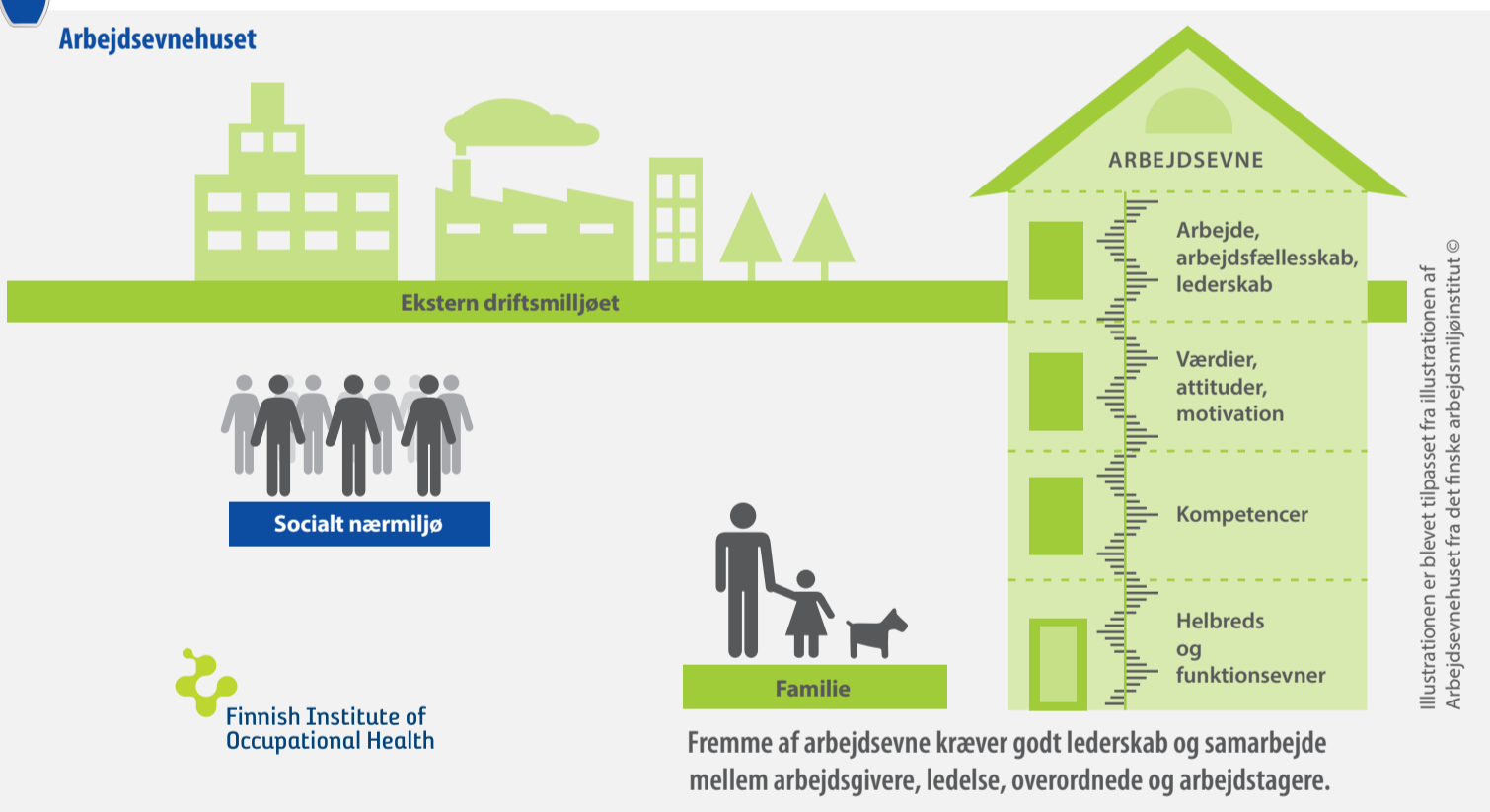
### Fordele ved seniorpolitik for arbejdstagere

- Større motivation
- Større jobtilfredshed
- Bedre balance mellem arbejde og fritid
- Bibeholdt evne til at arbejde samt beskæftigelsesmuligheder gennem hele karrieren.

### Fordele for arbejdsgiverne

- Sikre tilgang af arbejdskraft og forudsæ kompetencemangel
- Undgå tab af kompetencer og erfaringer
- Reducere personaleomsætningen og omkostninger til rekruttering
- Sikre den fremtidige ledelsesstruktur, når personer går på pension
- Bedre resultater blandt alle aldersgrupper
- Bedre udnyttelse af styrker og talenter i de forskellige aldersgrupper, herunder at drage nytte af modne medarbejders netværk, ekspertise og erfaring.

## Arbejdsevne : balancen mellem personlige ressourcer og arbejdsrelaterede faktorer.



Fremme af arbejdsevne kræver godt lederskab og samarbejde mellem arbejdsgivere, ledelse, overordnede og arbejdstagere.

## Risikovurdering

Arbejds miljøet skal tilpasses til den ændrede kapacitet med udgangspunkt i en risikovurdering. Alder er et af de aspekter af mangfoldighed, der skal kigges på i forbindelse med risikovurdering. Der er visse risikofaktorer, der skal tages særligt hensyn til i forhold til ældre arbejdstagere:

### Fysiske risici

- Ergonomiske risici (gentagne bevægelser, manuel håndtering, akavede, ubekvemme stillinger, stillesiddende arbejde)
- Skifteholdsarbejde
- Varme, kolde eller støjende arbejdsomgivelser, vibrationer
- Arbejde i stor højde.



### Psykosociale risici

- Forældede færdigheder, manglende uddannelse og karriereudvikling
- Aldersdiskriminering
- Dårlig balance mellem arbejde og fritid, f.eks. på grund af plejeansvar.



Ældre arbejdstagere udgør imidlertid ikke nogen homogen gruppe, og antagelser må ikke gøres alene på grundlag af alder.

## Kampagnen Sikre og sunde arbejdspladser for alle aldre 2016-17

EU-OSHA's kampagne 2016-17 Sikre og sunde arbejdspladser for alle aldre har til formål at fremme bæredygtigt arbejde og sund aldring med fokus på forebyggelse over hele arbejdslivet.

For at læse mere om kampagnen og om, hvordan du kan blive involveret, kan du besøge [www.healthy-workplaces.eu/da](http://www.healthy-workplaces.eu/da) og prøve vores e-guide på <http://eguides.osha.europa.eu/>.