

politik i første omgang er en sag mellem arbejdsmarkedets parter, gør det dog ikke mindre vigtigt for os at diskutere mere overordnet, hvordan en effektiv seniorpolitik skal skrues sammen.

Der har været forsket meget i sammenhængen mellem alder og arbejdsevne. Selv om alle i et vist omfang svækkes med alderen, er der kun få entydige konklusioner om, i hvilken takt det sker. Og der er i hvert fald ikke belæg for at konkludere, at folk, når de f.eks. bliver 50 år, ikke længere er i stand til at lære og ikke længe er i stand til at uddanne sig, overhovedet ikke.

I det omfang man mødes med den holdning ude på arbejdspladserne, er der derfor tale om rene og skære fordomme, og de fordomme findes både hos ledelse og kolleger og til en vis grad også hos de ældre selv, altså den fordom, der går ud på, at de ældre i arbejdsstyrken ikke skal have andel i efter- og videreuddannelsesindsatsen. Selvfølgelig skal de det.

Hvis fremtidens seniorpolitik skal have virkning, skal den derfor sigte bredt – bredt, hvad angår, hvem den er rettet mod aldersmæssigt og fagligt, og bredt, hvad angår de muligheder, medarbejderne præsenteres for.

Muligheden for arbejdsophør skal ikke fjernes; efterlønsordningen er for mange mennesker en tiltrængt mulighed for at trække sig tilbage efter et langt arbejdsliv, og denne mulighed for et værdigt farvel skal fortsat være til stede.

Mulighederne for at lade arbejdsophør ske gradvis skal imidlertid også indarbejdes i en seniorpolitik. For ældre medarbejdere, der ikke længere kan overkomme så meget som tidligere, kan skånejob være et alternativ til at stoppe helt op og gå ud af arbejdsmarkedet. For velfungerende ældre, der bare gerne efterhånden vil bruge mindre tid på arbejdsmarkedet, er det deltidjob eller muligheden for flekstid, der skal opprioriteres og gøres muligt.

Ved at tilbyde bedre muligheder for at kombinere arbejde og fritid sender virksomhederne et vigtigt signal om, at de fortsat er interesseret i at trække på de ældre som arbejdskraft.

En øget opmærksomhed fra virksomhedernes side og brug af de muligheder, der er for gradvis tilbagetrækning, vil medvirke til at udskyde det tidspunkt, hvor nogle ældre endeligt forlader arbejdsmarkedet.

Nedslidningen efter et langt liv på arbejdsmarkedet er ofte af afgørende betydning for beslutningen om tilbagetrækning. Derfor synes

jeg og regeringen, at det er vigtigt, at der fortsat arbejdes på at forbedre arbejdsmiljøet på virksomhederne, således at arbejdsmiljøet bliver så godt som muligt og mere skånsomt, end det er i dag.

Den største og den nyeste udfordring for virksomhederne ligger dog måske i at få de ældre medarbejdere i tale, der fortsat har lyst og mod til at lære nyt. Mange af disse stopper imidlertid med at arbejde, fordi de ikke længere føler – eller også fordi de ser eksempler på – at deres arbejdsplads ikke er interesseret i at investere i dem eller investere i deres kvalifikationer. Det er her, der skal sættes ind: at få gjort fortsat kvalifikations- og jobudvikling til en del af personalepolitikken også for de ældre medarbejdere. Det er faktisk en stor og en vigtig opgave.

Det vil kræve noget benarbejde. Virksomhederne har primært haft tradition for at investere i yngre medarbejdere, og selv om en del af de lidt ældre medarbejdere gerne vil lære nyt, gerne vil videreudvikle deres faglige færdigheder, vil der være mange steder på virksomhederne, hvor man er skeptisk over for at videreudvikle og opprioritere den ældre del af medarbejderstaben.

De holdninger, der jo så er fra virksomhedernes side, kan faktisk også ses i forhold til, at nogle af de ældre måske ikke tror på sig selv, fordi det er lang tid siden, de har siddet på en skolebænk, og at de ikke tror på, at de kan magte den nye teknologi, og måske ikke selv mener, at de kan lære noget nyt.

Når alt dette er sagt, skal det imidlertid heller ikke glemmes, at en stor del af den ældre arbejdskraft har særlige kvalifikationer, som de har erhvervet gennem et langt liv på arbejdsmarkedet: erfaringer, overblik, viden og kontinuitet i deres viden. Det er faktisk kvalifikationer, som fortsat er værd at bruge for virksomhederne og værd at bruge for samfundet.

Jeg tænker her særlig på den erfaring og den stabilitet, som mange ældre medarbejdere har, og som virksomhederne med stort udbytte kan benytte sig af. Det er vigtigt, at disse kvalifikationer ikke overses. Der er brug for en holdningsbearbejdning både i virksomhederne og blandt kollegerne, men også blandt de ældre selv for at få sat fokus på nødvendigheden af disse kvalifikationer – også en nødvendighed som knytter sig til, at arbejdsmarkedet har brug for de ældre.

En succesfuld omstilling af et arbejdsmarked med flere ældre kræver imidlertid, at alle er