

Flere seniorer på arbejdsmarkedet

Seniorer bidrager produktivt på arbejdsmarkedet. Og flere seniorer er parat til at lade deres kompetencer komme virksomheder til gavn som kvalificeret og stabil arbejdskraft. Ud over særlige seniorkompetencer i form af erfaring og læring i livets skole er der udviklingspotentiale i en voksende andel af seniorer. Det gælder i kraft af efteruddannelse. Og det gælder i kraft af uddannelse med sigte på sporskifte efter erhvervslivets behov for arbejdskraft.

Både samfundet og den enkelte har mange gode grunde til, at seniorer bliver på arbejdsmarkedet. Men afgørende for flere seniorer i beskæftigelse og højere tilbagetrækningsalder er, at seniorer bidrager produktivt som arbejdskraft.

Seniorer er produktive. Og seniorer besidder kompetencer, erhvervslivet har brug for. Ellers ville ledigheden næppe være mindre for seniorer end for andre aldersgrupper.

Flere seniorer på arbejdsmarkedet

Men der er flere seniorer at gøre brug af på arbejdsmarkedet end dem, hvis kvalifikationer virksomheder allerede nyder godt af som kvalificeret og stabil arbejdskraft.

Ledige seniorer må ofte kæmpe en hård kamp for at vende tilbage til arbejdslivet. Det er et paradoks, at seniorer som jobsøgere opleves som 'ældre' og mindre stabile end seniorer som ansatte. Og den lavere ledighed blandt seniorer skyldes for en del, at efterløn eller pension kan være mere attraktivt end en arbejdsløshedskø.

Der er fortsat potentiale for at øge beskæftigelsen blandt seniorer. Det konstaterer også ekspertgruppen under Carsten Kochs ledelse, der har fremlagt udredning om bedre indsats fra beskæftigelsessystemet. Med henvisning til markant stigning i aldersgruppen.

Udvikling og sporskifte

Erfaring og langvarig læring i livets skole er ekstraordinære seniorkompetencer. Men der kan være brug for uddannelse derudover. Udvikling kræver løbende efteruddannelse, og sporskifte efter behov for arbejdskraft kræver uddannelse.

Sandsynlighed kan tale for, at en senior bliver længere i virksomheden end en yngre medarbejder. Stabile seniorers kvalifikationer er værd at investere i. Seniorer har deres naturlige plads i virksomhedernes efteruddannelsesprogrammer.

Sporskifte kan være hensigtsmæssigt eller endog nødvendigt for at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Men ofte kræver sporskifte vilje og energi som regulær mønsterbryder. Vejen til sporskifte kan sikkert gøres nemmere og mere farbar.

Læring med viden og erfaring

Lone Kühlmann og Henning Kirk slår i bogen *"Afskaf Alderdommen"* fast, at seniorer kan lære nyt. Men seniorer lærer på en anden måde end unge: *"Med alderen bruger vi i stigende grad netværk i hjernebarken i stedet for i hippocampus til at hente nyt stof ind i arkivet"*. Viden og erfaring spiller en rolle for læring af nyt som senior.

En mere farbar vej for sporskifte synes at være uddannelse tilrettelagt og målrettet seniorer. På en mere farbar vej kommer man både hurtigere og mere sikkert frem. Og seniorer vil nå frem som en endnu større gevinst for erhvervsliv, samfund og livskvalitet.

Ole Nørgaard Madsen, medlem af Senior Erhverv Århus