

NHOs ti anbefalinger til arbeidsgiverne for å bidra til at flere står lengre i arbeid:

1. Kartlegg alderssammensetningen blant de ansatte og vurder hva det betyr for bedriften i årene fremover.
2. Identifiser hindre for et lengre arbeidsliv og hvilke tiltak som kan få ansatte til å stå lengre i arbeid.
3. Baser holdninger til seniorer som arbeidskraft på kunnskap, ikke på myter.
4. Jobb aktivt for å unngå en kultur med tidligpensjonering.
5. Sett mål om å øke avgangsalderen. Sørg for at målet om økt avgangsalder er forankret i ledelsen og tydelig kommunisert i organisasjonen.
6. Vis at bedriften anerkjenner og verdsetter senioren kompetanse - det kan bety mye for motivasjonen til å fortsette. Spør gjerne direkte: Kunne du jobbet ett år til?
7. Inkluder seniorer i virksomhetens fremtidsplaner, blant annet gjennom systematisk kompetanseutvikling. Påse at utviklingsmål i medarbeidersamtalen følges opp, også for seniorer
8. Bruk medarbeidersamtaler aktivt i god tid før den ansatte kan ta ut pensjon.
9. Gå igjennom bedriftsavtaler, personalhåndbøker og intranett og vurder om det er behov for oppdatering, slik at personalpolitikken speiler at kompetanse er viktigere enn alder.
10. Hvis bedriften skal ansette, vurder hele søkerbunken uavhengig av alder. Se på hvordan stillingsannonser utformes. Er tekst og bilder utformet slik at seniorer kjenner seg igjen?