

Kåre Hagen
Institutt for Offentlige Styringsformer

Avtalen om et Inkluderende Arbeidsliv
Ny kunnskap for nye seniorpolitiske mål?

BI

Senter for Seniorpolitikk
Oslo 14. Oktober 2009



Mellom Scylla og Charybdis

- **Normaliseringsromantikken**

Mellom Scylla og Charybdis

- **Normaliseringsromantikken**

- Forestillingen om at eldre egentlig er like bra som de unge..
- At alder ikke spiller noen rolle
- Ønsket om at aldring ikke endrer oss
- At verdighet til eldre forankres med referanse til hva unge kan og gjør

Mellom Scylla og Charybdis

- Normaliseringsromantikken
- Aldring er en form for funksjonshemning

Mellom Scylla og Charybdis

- **Normaliseringsromantikken**
- **Aldring er en form for funksjonshemning**
 - Som kan nøytraliseres og kompenseres
 - Ved tilrettelegging, tilpasning og tiltak
 - For 'eldre og (andre...) funksjonhemmede'
 - Vi kan organisere og teknologisere oss vekk fra aldringen

Aldring uten bitterhet utspiller seg mellom

- **Kapitalistiske markeds- og medielogikker**

- Som reproduserer normaliseringsromantikken
- Med klangbunn i alles ønske om å bli eldre uten å eldes
- Den gamle som objekt for andres profittmotiv: Anti-aging medicine

- **Og velferdsstatlige kompensasjonslogikker**

- Ved individualisert tilpasning og tiltak
- For eldre (som for andre funksjonshemmede..)
- Den gamle som objekt for andres velvilje: Tilrettelegging

- **Hvor går så middeveien mellom ungdommeliggjøring og stakkarsliggjøring?**

Bytt fokus (og språkbruk)!

- **Fra *ELDRE* til *ALDRING***
 - Fra det som gjelder *NOEN*
 - Til det som gjelder *ALLE*
- **Fra en *GRUPPE* til en *PROSESS* i arbeidskraften**
 - IA-3 innebærer at mer aldring skal foregå innenfor arbeidsmarkedet
 - Et livsfaseperspektiv er ikke et sett av suppestasjoner..
 - Men en systematisk oppmerksomhet om hvordan vi endres over tid
- **Spørsmålet er ikke hvilke yrker eldre kan klare med hvilke typer av tilrettelegging...**

Bytt fokus (og språkbruk)!

- Fra *ELDRE* til *ALDRING*
 - Fra det som gjelder *NOEN*
 - Til det som gjelder *ALLE*
- Fra en *GRUPPE* til en *PROSESS* i arbeidskraften
 - IA-3 innebærer at mer aldring skal foregå innenfor arbeidsmarkedet
 - Et livsfaseperspektiv er ikke et sett av stasjoner..
- Spørsmålet er ikke hvilke yrker eldre kan klare med hvilke typer av tilrettelegging...
- **Men hva som er konsekvensene av aldring i ulike jobber og yrker!**

To nødvendige erkjennelser

- **Aldring er ikke en kronologisk, men en individualisert prosess**
 - Noen eldes før andre
 - Store (tabuiserte?) forskjeller etter gener, klasser, kultur.
 - Inndelinger og rettigheter basert på alder vil være urettferdige
- **Aldring er en kontekstualisert, yrkesspesifikk prosess**
 - Fysiologisk aldring er mer eller mindre relevant for utøvelsen
 - Hva slags kompetanse som følger med aldring og erfaring varierer
 - Hvorvidt og på hvilke måter seniorer er en ressurs, vil derfor variere
- **Derfor: Politikk må lages for individer i yrker!**

Første kunnskapsutfordring:

Hva er effektene av aldring på evnen til å utføre yrket – innen ulike yrker?

- **"Erfaring"**

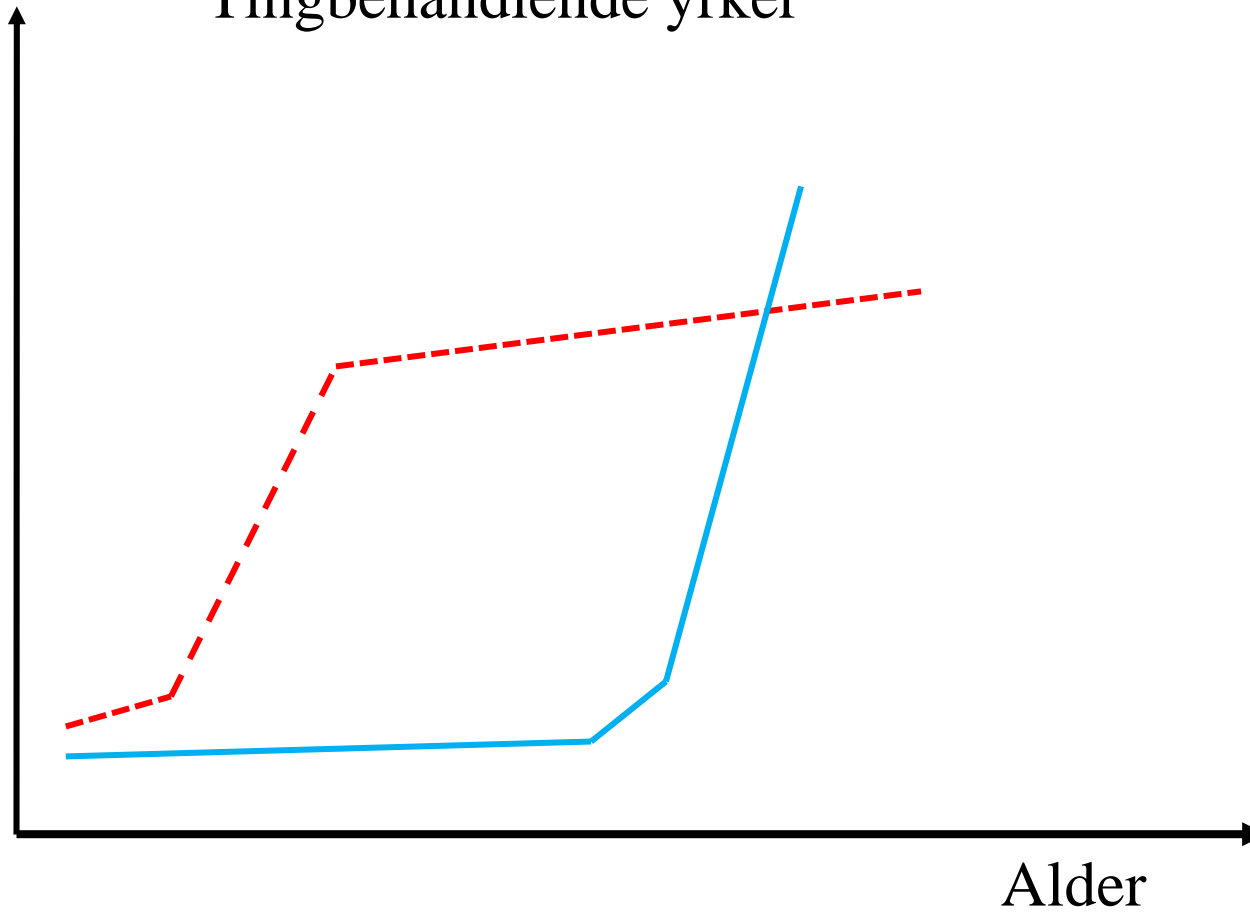
- Hvordan skjer oppbygging av erfaring?
- Hva er det egentlig som erfares?
- På hvilke måter øker eller svekker erfaring realkompetansen?
- Hva er forutsetningene for at individuell erfaring blir kollektiv ressurs?

- **"Svekkelse"**

- Fysiske evner/slitenhet – for hvilke funksjoner er det (ikke) relevant?
- Motivasjon/utbrenthet – på hvilke måter svekker det god yrkesutøvelse?
- Hva kan kompenseres ved tilpasning og tilrettelegging?
- Og hva bør vi akseptere?

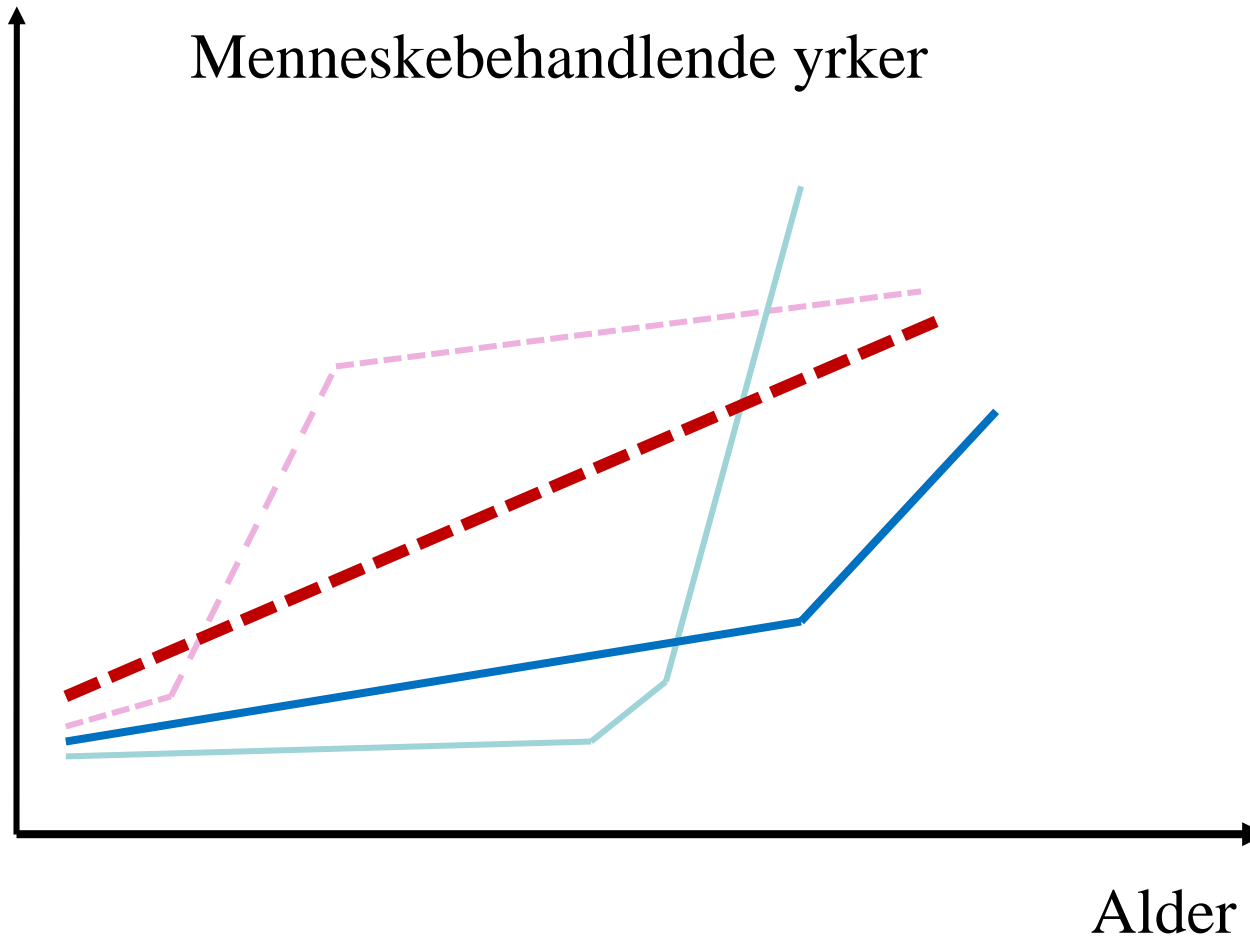
Tingbehandlingende yrker

Erfaring
Svekkelse

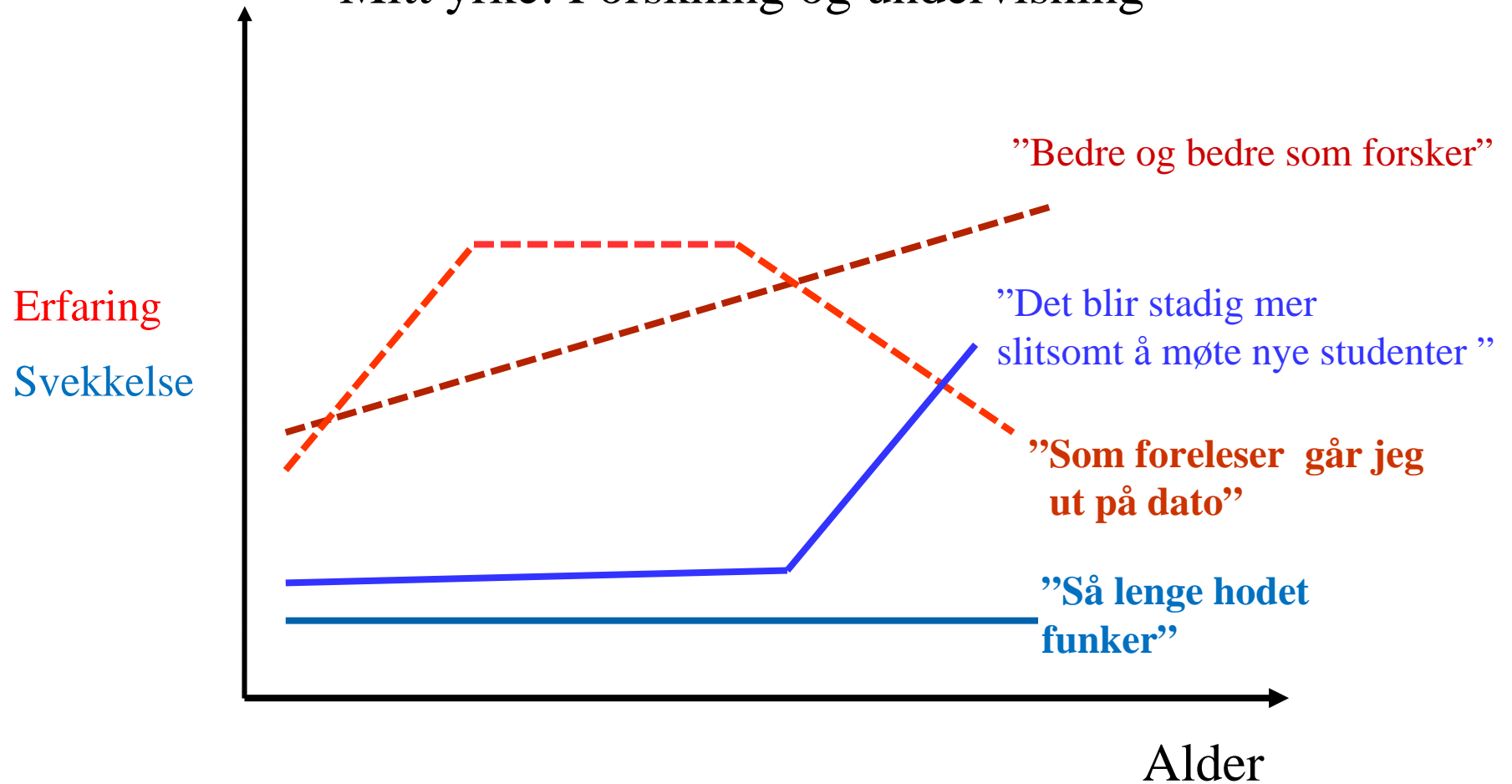


Menneskebehandlingende yrker

Erfaring
Svekkelse



Mitt yrke: Forskning og undervisning



Andre kunnskapsutfordring:

Hvordan identifisere og overføre erfaring fra eldre til yngre innen samme yrke?

- **Seniorkarriere**

- Hvordan endre jobbinnhold slik at effekten av god erfaring blir størst mulig..
- Og at virkningene av svekkelser minst mulig?
- Kan insitamentsystemer motivere bedrift og ansatt til å eksperimentere?

- **Generasjonsveksling**

- Etablere arenaer for erfaringsoverføring
- Innen bedrifter – innen yrker

Tredje kunnskapsutfordring:

Hvordan få erfaring til å flyte fra et yrke kroppen ikke tåler mer av til et annet yrke?

- **Erkjenn!**

- Noen yrker er så helsesvekkende at ingen holder ut i dem i et helt yrkesløp
- Folk blir tidlig utslitt – og tar med verdifull erfaring ut av arbeidslivet
- Erfaring som er en ressurs i et annet yrke (som sliter mindre på kroppen)

- **Hva er gode rekkefølger av yrker?**

- Slik at erfaring fra ett yrke blir ressurs i utøvelsen av et annet?
- Hvordan kan dette fanges opp av utdanningsinstitusjonene?
- Hvordan kan dette bygges inn i folks livsløpskarriere?

Veien videre..

- **Tilbake til historien**

- Fra fokus på ansatt som lønnstaker til utøver av funksjoner og yrker
- Forskjeller mellom yrker må håndteres med yrkesspesifikke tiltak
- Aldringens status – må reetableres på et vitenskapelig grunnlag

- **Inn i framtida**

- IA er nettopp den type arena som kan tematisere aldring i jobb
- IA er et samarbeid mellom de aktører som må være med i løsningene
- IA er nettopp den konstellasjon som kan kjede sammen tiltak på virksomhets- og samfunnsnivå