

# DE AFVENTENDE 55+ ANSATTE

## Større individuelt fokus og styrket dialog kan understøtte 55+ ansattes deltagelse i læring

I studiet *Kompetenceudvikling 55+* henviste en del af de deltagende ledere til to typer indstillinger til læring blandt 55+ ansatte. Denne opdeling var til tider baseret på 55+ lederens egen indstilling og henviste til personlige forskelle frem for alder. De to typer kaldes her 'opsøgende' og 'tilfredse' 55+ ansatte. Hvor de 'opsøgende' blev beskrevet som meget proaktive i deres indstilling til læring, og kunne være de mest opsøgende på hele arbejdspladsen, blev de 'tilfredse' beskrevet som mere passive grundet tilfredshed med karrierestadie og ønsket om at lægge kræfterne i at gøre arbejdet godt sidst i arbejdslivet.

Dynamikker og kultur mellem leder og medarbejder syntes dog at spille en væsentlig rolle for indstillingen til kompetenceudvikling. Mens der var eksempler på 'opsøgende' og 'tilfredse' 55+ ansatte, viste mange sig nemlig i praksis at være 'afventende'. De var åbne for deltagelse i kompetenceudvikling, men savnede at drøfte deres muligheder med en leder, eller antog at de ikke kom i betragtning grundet alder og accepterede derfor ikke at få midler. Det fordrer et større individuelt fokus og styrket dialog om den enkelte 55+ ansattes såvel som 55+ leders deltagelse i kompetenceudvikling.

**Ifølge studiets deltagere kan 8 faktorer understøtte, at 'afventende' 55+ ansatte og 55+ ledere gøres aktive i deres indstilling til kompetenceudvikling:**

- 1) Tydelig dialog om, hvor arbejdspladsen er på vej hen, og hvilke kompetencer det kræver for den 55+ ansatte.
- 2) Dialog om leder og den 55+ ansattes tro på, at det er værd at investere tid og midler i kompetenceudvikling sent i arbejdslivet.
- 3) Anerkendelse af at erfaring kan have indflydelse på, hvad der opleves som relevant, men at der stadig findes relevante udviklingsområder.
- 4) Understøttelse til at tilpasse udfordringer, mål og delmål i forhold til den 55+ ansattes samlede arbejds- og livssituation.
- 5) Dialog om hvordan den enkelte 55+ ansatte lærer bedst ved at drøfte konkrete læringsaktiviteter.
- 6) Undgå snævre forståelser af kompetenceudvikling, som fx udelukker studieture, mentorforløb, korte kurser etc.
- 7) Anerkendelse af den 55+ ansattes eksisterende kompetencer.
- 8) Anerkendelse af at der kan være bekymringer knyttet til at vise faglige usikkerheder over for en arbejdsgiver.

*"Jo mere man mærker, man bliver brugt, jo mere man mærker, at man er et aktiv, jo mere vil man gerne gøre ved det [kompetenceudvikling]. Det giver altså et eller andet. Man får et klap på skulderen, man retter ryggen en ekstra gang. Okay, de kan bruge mig. De vil gerne have, jeg skal gå mere målrettet den vej. Jamen der var måske et eller andet [kursus], jeg kunne tage på for at få mine kompetencer læn-gere op". – 55+ medarbejder*

## FORSKNING

Dette faktaark er baseret på indsigter fra det kvalitative forskningssamarbejde *Kompetenceudvikling 55+* mellem Center for Humanistisk Sundhedsforskning og Kompetencesekretariatet. Ifølge tal fra Den Statslige Kompetencefond daler deltagelsen i kompetenceudvikling, når medarbejderne når 55 år. Forskningsprojektet har i dette lys undersøgt de faktorer, der har betydning for 55+ medarbejders kompetenceudvikling. Studiet blev udført på 9 statslige arbejdspladser på tværs af Danmark med 40 55+ medarbejdere og deres ledere.