



Da Jan Røed fylte 70 år, meldte han seg som «pent brukt pensjonist søker oppdrag». Han fikk napp hos Manpower og har vært med på å bygge opp Manpower Senior. Han jobber side om side med Lars Morten Windelstad, avdelingsleder for Nye tjenester i Manpower. Gjennom den nye avdelingen skal kvalifisert, engasjert, lojal og motivert arbeidskraft formidles ut i arbeidslivet.

## Manpower satser på det grå gullet

Manpower satser på seniorkompetanse og vil foredle og formidle det «grå gullet». For å dekke den store etterspørselen etter kompetanse og arbeidskraft i næringslivet har Manpower etablert en egen avdeling for seniorer.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje  
Publisert: Februar 2008

Manpower har det siste året arbeidet med å bygge opp Manpower Senior. I første omgang har fokuset vært rettet mot seniorer som primært ønsker deltidsjobber. Nå utvides konseptet og skal inkludere seniorer i ulike aldersgrupper. Pressedekning og egne markedstiltak har gjort at mange seniorer med ledig kapasitet og arbeidslyst allerede har meldt

seg til ressursbanken hos Manpower.

– Når du ikke får jobb og mener det skyldes alder, kommer følelsen av å være senior. Det er lett å miste troen på seg selv. Vi er overbevist om at mange har mye å tilby. Seniorene selv må bli mer bevisst sin egen kompetanse og vi kan bidra til å rive ned barrierene som

hindrer dem i nå ut i arbeidslivet med den, sier Lars Morten Windelstad, avdelingsleder for Nye tjenester i Manpower.

### Fleksible løsninger

Manpower er opptatt av å skape positive holdninger til seniorkompetanse ute hos kundene. Windelstad peker på MMIs undersøkelse i oktober som viser at holdningene til å ansette seniorer i arbeidslivet er mer positive enn tidligere.

– Å lage et kunstig skille ved fylte 50 år er fullstendig feil. Man blir verken bedre eller dårligere arbeidskraft ved en gitt dato. Alder i seg selv er ingen kvalifikasjon, men heller ingen diskvalifikasjon. Kompetanse, personlige

egenskaper og arbeidslyst er fortsatt i behold. Men mange ønsker fleksible løsninger som gjør at arbeidsmengde og oppgaver kan tilpasses den enkelte. En stor andel kvinner over 50 år foretrekker deltidsarbeid og menn først når de passerer 60, sier Windelstad.

### Mange fordeler

For å lykkes må arbeidsgiverne være åpne for primært å se på kandidatens kompetanse, ikke fødselsdatoen, når de vurderer hvem som skal kalles inn til intervju. Også internt gjelder det å ha de rette holdningene til seniorer.

– Seniorene skal formidles på lik linje med endre. Vi særbehandler ingen, men det er mange fordeler

med «grått gull». De er voksne, har høy arbeidsmoral og har fokus på jobben. De har lite fravær og barna har flyttet hjemmefra.

Windelstad har flere argumenter:

- seniorkompetanse, dvs. folk med lang, dyp og bred referanseerfaring
- ferdig utdannede fagpersoner
- folk som er pålitelige, fleksible, stabile
- folk med arbeidsglede og engasjement
- erstatningskompetanse mellom ansettelser
- mye erfaringsbasert (taus) kompetanse og kunnskap



**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00  
**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)  
**E-post** [post@idebanken.org](mailto:post@idebanken.org)

**Besøksadresse**  
NAV NDU  
Sannergata 2, Oslo

**Postadresse**  
NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

**idé**banken  
– inkluderende arbeidsliv