



Strategiplan 2016 – 2019

Innhold

1. Solidaritet mellom generasjonene	3
1.1. Demografisk utvikling og generasjonskontrakten	3
1.2. Et arbeidsliv i endring	4
2. Visjon og verdigrunnlag	5
3. Samfunnsoppdraget	6
4. Mål og innsatsområder for SSP 2016-2019	7
4.1. Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU):	7
4.2. IA-avtalen:	8
4.3. Informasjonsarbeid og samfunnspåvirkning:	9
4.4. Samhandling og samarbeid	9
5. Måloppnåelse.....	10



1. Solidaritet mellom generasjonene

1.1. Demografisk utvikling og generasjonskontrakten

Vi har aldri hatt flere eldre arbeidstakere i Norge enn i dag og den demografiske utviklingen vil medføre at det blir stadig flere seniorer i norsk arbeidsliv. Det er og blir flere over 55 år i Norge, og andelen over 55 år vil være sterkt stigende fram mot 2050. Det er særlig gruppen over 65 år som vil øke (kilde: SSB).

Veksten er en følge av både høye fødselskull i årene 1944-1973 og en økende levealder. Denne utviklingen innebærer at andelen yrkesaktive per pensjonist i Norge synker, som igjen medfører at færre yrkesaktive i fremtiden må finansiere pensjonene til stadig flere pensjonister. Dersom mange velger å pensjonere seg tidlig vil det skape problemer med finansieringen av velferdsordningene, i tillegg til tap av ressurser og kompetanse for arbeidsmarkedet. Denne samfunnsutfordringen må håndteres. I Perspektivmeldingen (2013) uttrykkes dette klart:

- Stigende levealder og bedre helse innebærer at flere kan stå i arbeid lenger.
- Velferdsordningene finansieres av befolkningen i yrkesaktiv alder.
- Det blir en utfordring for statsfinansene hvis ikke avgangsalderen endrer seg.

Generasjonskontrakten er en betegnelse på hvordan innbyggerne i et moderne velferdssamfunn veksler mellom å være forsørgere og bli forsørget gjennom livets ulike faser. Av hensyn til generasjonskontrakten bli det derfor viktig å sikre høy yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere fordi yrkesaktive seniorer bidrar til å finansiere velferd. Virksomhetene vil trenge både unge og eldre som aktive bidragsyttere i arbeidsmarkedet.

Yrkesdeltakelsen blant eldre arbeidstakere har økt jevnt siden 2001, og den fortsetter å øke. Sysselsettingsandelen for de over 50 år har økt markant, og utviklingen skiller seg positivt ut fra resten av befolkningen. Hensyntatt den forventede økningen i antall eldre, må sysselsettingsveksten blant eldre i årene som kommer minst følge trendveksten for de siste årene. Utviklingen med flere friske eldre som lever lengre og har god yrkes- og utdanningsbakgrunn gir også gode muligheter.

For samfunnet er det av stor betydning at flere av den voksende aldrende delen av befolkningen deltar lenger i samfunns- og arbeidsliv. Dette vil bidra til økt verdiskapning for landet, og arbeidslivet beholder verdifull kompetanse og erfaring slik at befolkningen får tilgang til de varer og tjenester de har behov for.

Økt yrkesdeltakelse bidrar dessuten til økte offentlige inntekter som styrker forutsetningene for å finansiere velferdsoppgavene i fremtiden.

For arbeidslivet blir det stadig viktigere å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse for å møte fremtidige behov. Den enkelte arbeidsplass er avhengig av tilstrekkelig kompetanse og arbeidskraft for å kunne sikre produksjon av varer og tjenester. Det dreier seg for mange virksomheter om å tilpasse seg nye og mer krevende omgivelser. De demografiske endringene vil også skape endringer i arbeidsmarkedet. Et inkluderende arbeidsliv som i større grad verdsetter seniorenes arbeidskraft og ressurser er viktig

For det enkelte individ er det viktig å kunne velge på hvilken måte en vil bidra i samfunnet og til fellesskapet, og til å velge hensiktsmessige og fleksible overganger mellom arbeid og pensjonering. For de fleste vil et slikt bidrag være knyttet til deltakelse i arbeidslivet gjennom ordinær ansettelse, for noen ved å være selvstendig næringsdrivende og for andre igjen gjennom deltakelse i frivillig arbeid. At den enkelte selv kan foreta sine egne valg om hvordan de kan gjøre en samfunnsnyttig innsats er sentralt, også for egen helse og livskvalitet. Det er avgjørende at det enkelte individ møtes på en inkluderende og verdig måte ut fra den enkeltes forutsetninger, men også at senioren selv tar et selvstendig ansvar for egen kompetanse og yrkeskarriere. Seniorenes tilpasninger og valg når det gjelder arbeid og aktivitet vil være med på å avgjøre i hvilken grad vi lykkes med mange av utfordringene i samfunns- og arbeidsliv.

1.2. Et arbeidsliv i endring

SSP skal synliggjøre seniorenes ressurser og utviklingsmuligheter i arbeidslivet, og bidra til å utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene. SSP skal også arbeide for et utvidet og godt samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og myndighetene. De seniorpolitiske utfordringene vil være ulike avhengig av blant annet individuelle forskjeller, utdanningsnivå, bransje og yrkeskategori. Alle disse faktorene må vektlegges i utvikling av fremtidens seniorpolitikk.



Seniorpolitiske utfordringer fram mot 2020:

Norsk arbeidsliv er i dag preget av **usikkerhet og behov for omstilling**, men slike endringer kan også bety **nye muligheter**. Mange virksomheter varsler om behov for nedbemanning. Arbeidsmarkedet preges av endringene gjennom økende ledighet innen deler av landet, og vi ser for første gang en økning i ledigheten for 50+. I endringstider kreves det omstillingsevne og nytenkning til nye produkter, tjenester og markeder.

Endringer i kompetansekrav og behovet for omstilling kan nødvendiggjøre at den enkelte vil gjøre flere skift i løpet av sin yrkeskarriere.

Kompetanseutvikling og beredskap for livslang læring er derfor avgjørende for alle, også aldersgruppen 50+. Tilgang til en profesjonell karriereveiledning kan sikre en bedre karriere- og kompetansevurdering i møte med morgendagens arbeidsliv.

Nye, høyere aldersgrenser i arbeidsmiljøloven gi noen **nye utfordringer** for partene i arbeidslivet sentralt, og for arbeidsgivere, tillitsvalgte og de eldste senioren lokalt. Det viser at kunnskap om aldring, arbeidsevne og arbeidsprestasjoner fortsatt er viktig, for samfunnet, for virksomhetene og for individene.

2. Visjon og verdigrunnlag

Senter for seniorpolitikk (SSP) har følgende visjon for seniorpolitikk i arbeidslivet:

Senior: Mer å lære. Mer å gi.

SSP fremmer et ressursperspektiv, og visjonen «*Mer å lære. Mer å gi.*» symboliserer et fremtidsbilde som viser at senioren representere verdifulle ressurser for både samfunns- og arbeidsliv.

SSP vil i kommende strategiperiode legge følgende til grunn for sin virksomhet:

Senior: En senior er en arbeidstaker over 50 år, dvs. en som befinner seg i andre halvdel av sin yrkesaktive karriere. Vi benytter begrepet «50+ i arbeidslivet» for å tydeliggjøre vårt budskap.

Seniorpolitikk: Seniorpolitikk i arbeidslivet er virksomhetenes og samfunnets strategier for å forebygge uønsket tidligpensjonering og gjøre det mer attraktivt for seniorer å fortsette lenger i arbeid.

Seniorpolitikk er en naturlig del av en virksomhets helhetlige personalpolitikk. Den bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull erfaring og kompetanse som arbeidslivet har behov for, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele livet. Arbeid kan også ha stor betydning for den enkeltes identitet og livskvalitet.

Seniorer er like forskjellige som andre i yrkesaktiv alder, de representerer ingen homogen gruppe. Det å se det enkelte individ som et unikt menneske - med sine ressurser, ønsker og behov i ulike livsfaser - betyr å styrke individfokuset innen personalpolitikk og ledelse. SSP vil, sammen med partene i arbeidslivet, arbeide for å stimulere private, kommunale og statlige virksomheter til å utvikle en personalpolitikk som bygger på kunnskap om demografi, aldring og arbeid.

SSPs kjerneverdier skal danne grunnlaget for virksomhetens fremferd, kultur og prioriteringer. SSP legger følgende kjerneverdier til grunn:

- KUNNSKAPSBASERT
- SAMHANDLENDE
- INITIERENDE

3. Samfunnsoppdraget

SSP er et nasjonalt kompetansesenter som gjennom sitt arbeid skal fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt deltakelse for 50+ i arbeidslivet.

SSPs arbeid er forankret i trepartssamarbeidet i arbeidslivet, og partene i arbeidslivet og myndighetene spiller en viktig rolle i SSPs daglige virke.

Målgrupper for SSPs arbeide er:

Politiske myndigheter, offentlig forvaltning og arbeidslivets arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidsgivere, ledere og tillitsvalgte som legger premisser og fatter beslutninger, samt arbeidslivssentrene i NAV, deres rådgivere og ledere som bistår virksomheter med å utvikle et mer inkluderende arbeidsliv

Seniorene selv (50+)

Både demografiske endringer, hensynet til generasjonskontrakten og et individperspektiv legges til grunn for strategiplanen. Vårt samfunnsoppdrag springer ut fra nasjonale, overordnede målsettinger om økt yrkesaktivitet for 50+ i arbeidslivet.

Det overordnede målet for SSPs arbeid, også kalt samfunnsoppdraget, er å bidra til:

1. *Høyere yrkesaktivitet blant 50+ i arbeidslivet.*
2. *Seniorpolitikk, eller seniorperspektivet, integreres i virksomhetenes personalpolitikk.*
3. *Større seniorpolitisk bevissthet og kompetanse i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.*



Eksempler på overordnede nasjonale målsettinger for økt yrkesdeltakelse for 50 + i arbeidslivet finnes blant annet i IA-avtalen og i Perspektivmeldingen fra 2013.

4. Mål og innsatsområder for SSP 2016-2019

I strategiperioden vil SSP prioritere sin innsats innenfor disse fire hovedområdene:

- *Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)*
- *IA-avtalen*
- *Informasjonsarbeid og samfunnspåvirkning*
- *Samhandling og samarbeid*

4.1. Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU):

Ny forskningsbasert kunnskap vil bidra til at norsk arbeids- og samfunnsliv får utviklet og oppdatert sin kunnskap om seniorpolitikk i arbeidslivet. FoU er et viktig satsingsområde og en forutsetning for økt kunnskap. SSP skal prioritere praksisnære FoU-prosjekter som kan gi arbeidslivet praktisk kunnskap, gjerne i

samarbeid med virksomheter og organisasjoner. SSP representerer et viktig supplement til de store forskningsprosjektene som finansieres av Norges forskningsråd. FoU-satsingen konkretiseres av styret i en egen FoU-plan, men følgende temaer kan være aktuelle å belyse nærmere i strategiperioden.

- Utvikling av kompetanse og læringsstrategier for 50+ i arbeidslivet
- Arbeidsevne, arbeidsprestasjoner og produktivitet hos eldre arbeidstakere
- Bransjespesifikke strategier for lengre yrkeskarrierer
- Seniorpolitiske strategier for å forebygge uønsket tidligpensjon
- Seniorpolitiske strategier som stimulerer lengre yrkeskarrierer
- Ledelse og HR-strategier for 50+ i arbeidslivet

I tillegg til å gjennomføre FoU-prosjekter, vil formidling av forskning og kunnskapsbasert fakta om seniorer i arbeidslivet være sentralt. I dette inngår også kunnskap om internasjonal trender og utviklingstrekk. Som et ledd i forskningsformidlingen vil SSP utarbeide faglige veiledere, arrangere forskningskonferanser og andre relevante faglige møteplasser.

SSP ønsker å ha et godt samarbeid med Forskningsrådet, forskningsinstitusjoner og forskningsnettverket FOSA for å styrke forskningen om seniorpolitikk i arbeidslivet.

Norsk seniorpolitisk barometer, som kartlegger holdninger og oppfatninger til seniorer i arbeidslivet, videreføres i strategiperioden. Norsk seniorpolitisk barometer har vært gjennomført årlig siden 2003, og undersøkelsen gjør det mulig å følge utviklingen i synet på seniorer og arbeid over tid.

4.2. IA-avtalen:

SSP ønsker å bidra aktivt for å kunne gi IA-avtalens parter enda bedre forutsetninger for å nå sine mål, og det er behov for å styrke oppmerksomheten om delmål 3 i IA-avtalen. SSP ønsker sammen med partene i arbeidslivet og myndighetene å skape mer oppmerksomhet og flere målrettede aktiviteter knyttet til delmål 3 i IA-avtalen.

Informasjonskampanjer og opplæring av ledere og tillitsvalgte kan være eksempler på slike målrettede aktiviteter, ev. utvikling av mer spesifikke strategier for å rekruttere og beholde 50+ i utvalgte bransjer og/eller yrker.

Sentralt i dette arbeidet står SSPs samarbeidsavtale med NAV.

4.3. Informasjonsarbeid og samfunnspåvirkning:

Et viktig mål for SSPs arbeid med informasjon og samfunnspåvirkning er at arbeidet bidrar til å øke bevisstheten om seniorer som en ressurs for norsk arbeids- og samfunnsliv. SSP skal være en kunnskapsbasert bidragsyter i den samfunnspolitiske debatten om seniorer og arbeidsliv.

Tiltak og innsatsområder kan for eksempel være utgivelse av nyhetsbrev, tidsskrift og informasjon på egne nettsider. SSP skal være synlig i media, og bidra til at seniorpolitikk er en del av nyhetsbildet i norske medier. SSP kan også bidra faglig på seminarer, arrangementer og konferanser om norsk arbeidsliv, samt synliggjøring av de gode eksemplene.

SSP skal initiere nye seniorpolitiske informasjons- og holdningskampanjer i strategiperioden.

4.4. Samhandling og samarbeid

SSP skal arbeide for at norsk arbeidsliv får økt kunnskap om hva som motvirker utstøting og tilbaketrekking, hva som fremmer økt yrkesdeltakelse og arbeidsglede, og hvordan man kan utvikle og iverksette seniorpolitikk i praksis. En overordnet målsetting er at SSP skal være et nasjonalt kompetansesenter som myndigheter og arbeidslivets organisasjoner søker kunnskap hos og samarbeider med når det gjelder seniorpolitikk i arbeidslivet.

Samarbeidet mellom SSP og de tilsluttede organisasjonene skal videreutvikles og styrkes i strategiperioden, og styret skal spille en aktiv rolle for etablering av gode samarbeidsrelasjoner og nye samarbeidsarenaer. Gode relasjoner og godt samarbeid med partene i arbeidslivet bygges og utvikles gjennom konkrete samarbeidsprosjekter, for eksempel ved å samarbeide om FoU-prosjekter, kompetanseutvikling, arrangere felles konferanser og andre lignende aktiviteter. SSP vil være en pådriver for å integrere seniorpolitikk i arbeidslivet som tema i organisasjonenes kurs og kompetanseprogrammer.

Et viktig satsingsområde er oppfølging og videreutvikling av samarbeidsavtalen med NAV. Sentralt i dette arbeidet er SSPs arbeid med kompetanseutvikling og forsknings- og kunnskapsformidling for nøkkelpersonell i arbeidslivssentrene. SSP kan også bidra faglig overfor andre enheter i NAV, særlig de som er i kontakt med eldre arbeidssøkere.

SSP ønsker også å styrke samarbeidet med Statens seniorråd, Likestillings- og diskrimineringsombudet og VOX.

SSP ønsker å samarbeide med bedrifter, virksomheter og organisasjoner om seniorpolitiske tema og prosjekter som har faglig interesse og læringseffekter utover den enkelte enhet. SSP vil formidle kunnskap og erfaringer fra slike samarbeidsprosjekter om hva som kan være utfordringer i det daglige arbeidet med seniorpolitikk ute i den enkelte virksomhet, og hva som kan være aktuelle løsninger.



5. Måloppnåelse

Evaluering av tiltak og måloppnåelse gjøres årlig i forbindelse med utarbeidelse av årsrapporter og ved rapportering til årsmøtet.