



SSP-NOTAT NR. 1
20. JUNI 2018

IA-avtalens delmål 3 er oppnådd

– en seier for IA-avtalen?

SENTER FOR SENIORPOLITIKK (SSP) er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner. I tillegg initierer og støtter SSP forskning innen fagområdet.

IA-avtalens delmål 3 er oppnådd – en seier for IA-avtalen?

SKREVET AV ROGER MOEN, FAGSJEF I SSP

IA-avtalens delmål 3 er oppnådd, målet om å øke avgangsalderen fra arbeidslivet innfris, ett år foran skjema! Gevinsten for samfunnet er om lag 40 milliarder kroner. Det kan se ut som om det er delmål 3 som kan bli IA-avtalens suksesshistorie.

Pensjonsreformen kan ikke alene ta æren for den positive utviklingen. Økningen i yrkesaktiviteten etter fylte 50 år startet lenge før pensjonsreformen trådte i kraft, faktisk er over halvparten av økningen i hele IA-perioden fra før pensjonsreformen ble iverksatt i 2011. Mange faktorer påvirker valget mellom arbeid og pensjon, og vi må anerkjenne at trepartssamarbeidet om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) også har hatt en viktig rolle å spille i denne sammenheng.

Det er på arbeidsplassen det skjer. Arbeidshverdagen og forholdene på arbeidsplassen er for mange avgjørende i valget om å avslutte eller fortsette lenger i arbeid. IA-avtalen har hatt betydning ved at eldre arbeidstakere som tema har kommet på agendaen i langt flere virksomheter gjennom dialogen med NAV. Mange arbeidslivssentre har tilbud om kurs og konferanser med aktuelle tema, og flere rådgivere har bidratt med særskilt kompetanse og innsats for enkeltvirksomheter som har ønsket bistand.

Det er grunnlag for å hevde at IA-samarbeidet har bidratt til den positive utviklingen vi har sett for eldre arbeidstakeres yrkesdeltakelse i Norge i perioden 2001-2017. Det er dokumentert at IA-virksomhetene er opptatt av senioren og rapporterer et aktivt forhold til seniorpolitikk, men de har sjelden utviklet strategier og tiltak. Mange ser heller ikke denne innsatsen i sammenheng med IA-avtalen og dens delmål 3.

Det er likevel gode grunner for at både myndighetene og partene i arbeidslivet nå kan feire den samfunnsøkonomiske gevinsten måloppnåelsen for IA-avtalen gir for landet.

1. Hva betyr resultatoppnåelse for delmål 3?

IA-avtalens delmål 3 har følgende målformulering:

«Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenliknet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)».

Resultater for 2017 viser at yrkesaktivitet for personer over 50 år er økt med 12 måneder siden 2009, nøyaktig det IA-avtalens parter satte seg som mål i 2013. De nye resultatene er nettopp offentliggjort fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, og de viser måloppnåelse for IA-avtalens delmål 3 ett år før avtaleperiodens utløp i 2018. Dette er andre gang i IA-avtalens historie at delmål 3 oppnås, første gang var i 2008 og nå altså, i 2017.

Delmål 3 har også i inneværende periode hatt en, skal vi si begrenset oppmerksomhet. Nå kan det likevel vise seg at det er resultatet på nettopp dette delmålet som vil redde avtalen når det gjelder måloppnåelse. Det er en etterlengtet seier for IA-avtalen!

Dette er gode nyheter for oss alle, for myndighetene, partene i arbeidslivet og for hele befolkningen. Beregninger som Ny Analyse og Vivens har gjort for Senter for seniorpolitikk viser at vi, Norge, tjener om lag 40 milliarder kroner hvert eneste år når avtalens mål er realisert. Det er mye penger! Faktisk så tilsvare det finansieringen av all høyere utdanning og fagskoler i Norge, jf. statsbudsjettet for 2018.

Den samfunnsmessige gevinsten av måloppnåelsen i IA-avtalen er kun basert på et forsiktig anslag over økt verdiskapning og økte skatteinntekter som følge av at seniorene fortsetter ett år lenger sammenliknet med 2009. Dette dokumenterer den samfunnsøkonomiske betydningen av å lykkes med seniorpolitikk i arbeidslivet!

2. Er det pensjonsreformen som gir oss resultatene?

Det er mange som mener noe om dette spørsmålet. Flere hevder at den positive utviklingen i seniorers yrkesdeltakelse har lite, eller ingenting med IA-avtalen å gjøre – det er pensjonsreformen vi kan takke. Denne påstanden mener vi blir for unyansert, og feilaktig.

Bakgrunnen for en skeptisk holdning til at IA-avtalen kan gi resultater for seniorers yrkesdeltakelse kan være flere, men den kanskje mest åpenbare er at IA mest blir oppfattet som et sykefraværprosjekt, og at resultatene om økt yrkesdeltakelse for senioren mest er effekter av pensjonsreformen – og ikke IA-avtalen.

Det er etter hvert mye dokumentasjon som viser at pensjonsreformen har bidratt positivt til høyere yrkesdeltakelse for senioren. De økonomiske insentivene og fleksibiliteten som ligger innbakt i reformen har medført at flere fortsetter lenger i arbeid, i tråd med reformens intensjoner. For den interesserte leser kan vi anbefale Forskningsrådets hjemmeside for en fullstendig liste over prosjekter som inngår i EVAPEN, et eget program for evaluering av pensjonsreformen.

I hovedsak er den positive utviklingen etter pensjonsreformen i 2011 knyttet til veksten i sysselsettingen for aldersgruppen 62-66 år, særlig gjelder dette for ansatte i privat sektor med en AFP-ordning. Den positive trenden for denne aldersgruppen bekreftes også av en svak positiv økning i gjennomsnittlig arbeidstid fra 2010 til 2014, viser tall fra SSB. Ser en nærmere på hvem dette omfatter, finner vi at det forenklet sett er menn i manuelle yrker. Tidligere har mange i disse yrkene gått av relativt tidlig, så økningen vi har sett etter pensjonsreformen er fra et relativt lavt nivå. Årsaker til økningen er oftest forklart med mulighetene for å kombinere uttak av pensjon med fortsatt lønnsinntekt, en situasjon der mange kan øke sitt økonomiske grunnlag betydelig ved å ta ut alderspensjon fra folketrygden, tjenestepensjon og AFP – i tillegg til lønn.

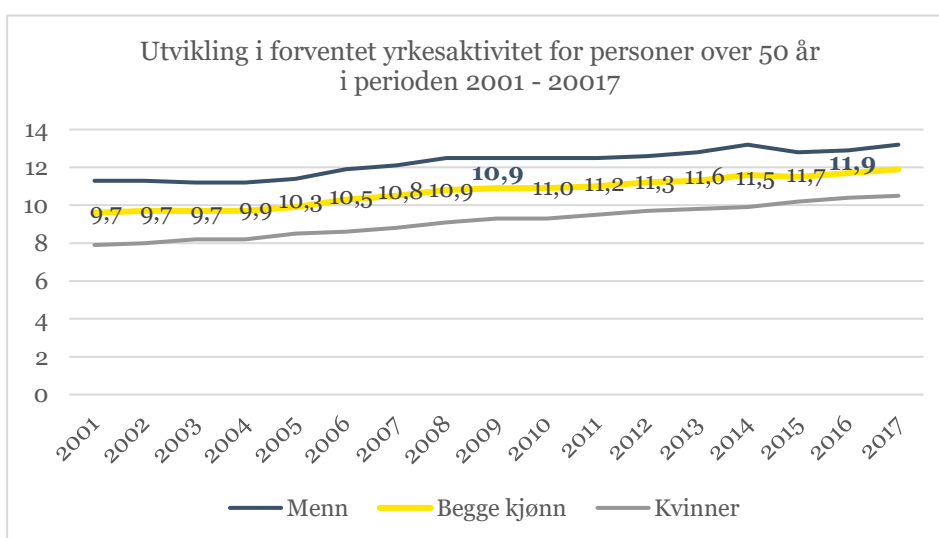
Et spørsmål blir da om det er realistisk å kunne forvente en tilsvarende økning i seniorenes yrkesdeltakelse i offentlig sektor ved en tilsvarende AFP-ordning som i privat sektor (påslagsmodell). Grunnlaget for å stille spørsmålet er for det første, at økningen i privat sektor med AFP-ordning har vært fra et langt lavere nivå enn det som er tilfelle i offentlig sektor. For det andre har virkningen i privat sektor med AFP vært for en del ansatte i yrker med mindre krav til formalkompetanse, noe det er langt færre av i offentlig sektor. For det tredje kan det stilles spørsmålsteget ved hva som gir ulike mennesker motivasjon for å fortsette lenger i arbeid, kan det være andre drivkrefter og motivasjonsfaktorer for de ulike yrkene som disse menneskene representerer?

Pensjonsreformen virker etter intensjonene, det er hevet over enhver tvil. Men, er det reformen alene som kan forklare den store økningen i seniorenes yrkesdeltakelse? Sysselsettingen for arbeidstakere over 62 år har også økt i offentlig sektor etter pensjonsreformen, selv om ansatte her ikke har vært berørt av de økonomiske insentivene og den fleksibiliteten som beskrevet ovenfor. Dette tilsier at det også er andre forhold som påvirker yrkesdeltakelsen til senioren.

Faggruppen for IA-avtalen er et sentralt utvalg som oppsummerer kunnskapsgrunnlaget og resultater for IA-avtalens ulike delmål. I deres årlige rapporter

påpekes også at utviklingen i sysselsettingen blant aldersgruppen 50+ skiller seg positivt ut fra resten av befolkningen. Faggruppen for IA-avtalen har tidligere stilt spørsmålsteget ved om vi muligens ser en uttømming av effektene fra pensjonsreformen når det gjelder utviklingen i sysselsettingen av eldre arbeidstakere.

Vi kan i tillegg se på utviklingen i yrkesdeltakelsen for eldre over tid. Den positive utviklingen startet lenge før pensjonsreformen. Det har vært en jevn økning helt siden IA-avtalens opprinnelse i 2001, og i løpet av hele avtaleperioden har yrkesdeltakelsen steget med 2,3 årsverk. Det innebærer at mer enn halvparten av økningen i IA-perioden inntraff allerede før pensjonsreformen ble iverksatt i 2011. Dette er dokumentert i Arbeids- og velferdsdirektoratets årlige publiseringer (sist i Arbeid og velferd nr. 2/2017).



Det blir derfor, i beste fall, ufullstendig å hevde at IA-avtalens resultater for delmål 3 alene kan krediteres pensjonsreformen.

3. Hvilke andre faktorer spiller inn?

Hvilke andre faktorer er med på å stimulere til økt yrkesdeltakelse for seniorene? Det er flere forhold som spiller inn, blant annet konjunkturer, arbeidsmarkedet, utdanningsnivå, levealder, helsemessige forutsetninger for å fortsette i arbeid og holdninger til seniorer i arbeid.

Situasjonen på arbeidsmarkedet har innvirkning på eldre arbeidstakeres muligheter. I gode tider er det større etterspørsel etter arbeidskraft, og flere, også seniorer, rekrutteres inn i norske bedrifter. Da er det også gjennomgående en mer offensiv satsning på å beholde erfaren arbeidskraft. I tider preget av nedkonjunktur ser vi at det er mindre behov for arbeidskraft, mange gjennomfører nedbemanning. Eldre arbeidstakere har vært mest utsatt i den siste runden, noe vi særlig har sett i enkelte bransjer som f. eks. medie-, finans,

olje og gass - der de eldste ofte har blitt tilbudt sluttpakker. I slike tider har eldre også større vanskeligheter med å komme inn i, eller tilbake til, arbeidsmarkedet.

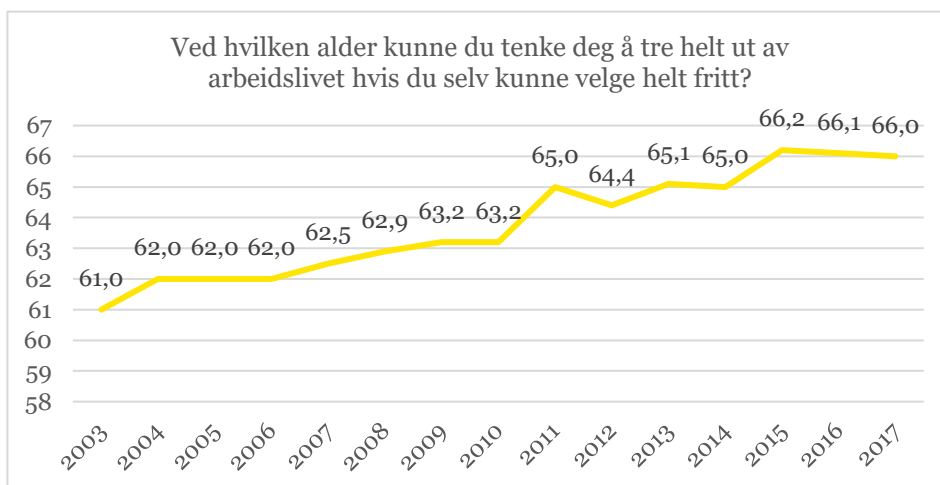
Dagens arbeidsmarked ser også annerledes ut enn for en generasjon eller to siden, blant annet har andelen kvinner i senioralder i arbeidslivet økt betydelig. Noe av økningen i yrkesdeltakelsen kan dermed tilskrives en generasjonseffekt blant kvinner. En jevn økning i kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet over tid medfører at det blir stadig flere eldre kvinner i arbeid. Dagens seniorkvinner er langt mer yrkesaktive enn tidligere, og det kan se ut som om avstanden til menns yrkesdeltakelse i eldre år er i ferd med å bli visket ut.

En annen sentral faktor er utdanning. Det er solid dokumentert at utdanningsnivå har, og har hatt, en sterk sammenheng med en aktiv yrkeskarriere i eldre år. Det forventes dermed at økt utdanningsnivå blant framtidige seniorer vil bidra til lengre yrkesløp for flere.

Økningen i forventet levealder og bedre helsemessige forutsetninger for å fortsette i arbeid bidrar til at flere forlenger sin yrkeskarriere. Vi ser f. eks. de siste tallene fra NAV (publisert 9.5.2018 på nav.no), at andelen på uføretrygd i aldersgruppen 55+ fortsetter å gå ned.

Oppfatninger om eldre og arbeid er en annen sentral faktor som er med og påvirker folks pensjoneringsatferd. De holdninger som eldre arbeidstakere møter i samfunnet generelt, og på arbeidsplassen spesielt, vil for mange være avgjørende for hvordan en god senkarriere kan planlegges og utvikles.

Norsk seniorpolitisk barometer dokumenterer en utbredt holdningsendring i perioden 2003–2017. Vi kan nesten si at vi har hatt et paradigmeskifte når det gjelder synet på arbeid i eldre år. For mens det mest hyppige svaret om ønsket avgangsalder fra arbeidslivet i 2003 var 60- 61 år (28 % av de spurte) var den mest oppgitte alderen for ønsket avgang i 2017 hele 70 år eller eldre (31 %). Den yrkesaktive befolkningen har i gjennomsnitt økt sin ønskede avgangsalder fra 61 til 66 år, en økning på hele 5 år i løpet av denne perioden. Eldre arbeidstakere har også høy arbeids glede og god mestringsevne, ifølge barometeret.



Også blant norske ledere har det vært markerte endringer i oppfatninger om eldre arbeidstakere. Hele 8 av 10 mener at 60-åringene yter like godt og har like gode arbeidsprestasjoner som yngre, enda flere ledere mener 60-åringene i egen bedrift har like gode muligheter for å lære nytt som yngre og de opplever meget sjelden (kun 5 %) problemer ved at eldre klorer seg fast i jobben til øvre aldersgrenser.

Annen forskning viser også at de ofte omtalte «seniorgodene» ikke oppfattes som problematiske av norske ledere (Svalund og Veland, 2016). En kan ut fra undersøkelsene trekke en foreløpig konklusjon om at norske ledere i hovedsak er veldig tilfreds med de seniorenene de har, men at de fortsatt er noe skeptiske til å ansette flere. Og ved behov for nedbemanninger ser det ut til at mange fortsatt, nærmest automatisk, tenker at dette kan løses ved bruk av sluttpakker og tidligpensjonering, en relativt «enkel» metode i en vanskelig sak – relativt billig for bedriften, men dyrt for samfunnet.

Arbeidsplassens betydning er en underkommunisert faktor for hva som påvirker folks ønske om å fortsette eller forlate arbeidslivet. Arbeidsmiljøets betydning for eldre arbeidstakers yrkesdeltakelse er behørig omtalt i et nordisk prosjekt (Midtsundstad m.fl., 2017). En kan stille seg selv spørsmål som: «Hvordan har jeg det på jobben - egentlig? Er arbeidsmiljøet bra? Trives jeg med arbeidsoppgavene mine, oppleves de meningsfulle? Har jeg muligheter for utvikling og læring? Har jeg gode kolleger? Har jeg et bra tillitsforhold til min leder? Blir jeg verdsatt for den jeg er og det jeg kan bidra med?». Svarene på bl.a. disse spørsmålene vil for mange være med å avgjøre valget mellom avgang eller fortsatt yrkesdeltakelse.

Vi vil også bemerke at den oppmerksomhet og de prioriteringer som regjering og Storting setter på dagsordenen, vil prege den politiske debatten og dialogen med partene i arbeidslivet. Dialog og aktuell debatt har selvsagt også en innvirkning på individuelle aktørers oppfatninger om, og holdninger til eldres yrkesdeltakelse – og dette gjenspeiles i samfunnets generelle oppfatninger og holdninger. Dette kommer til uttrykk i flere sammenhenger, bl.a. har vi sett det i debatten om aldersgrenser i arbeidslivet.

4. Hva så med selve IA-avtalen, har den effekt?

IA-avtalens delmål 3 omhandler som nevnt forlengelse av yrkesdeltakelsen for personer over 50 år. I den konkrete samarbeidsavtalen som den enkelte IA-virksomhet inngår med NAV, forplikter virksomheten seg til å:

- *Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid*
- *Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.*

Hva de enkelte virksomheter med IA-avtale gjør, hvilken bistand de får fra sitt arbeidslivssenter, i hvilken grad de er selvstendige i dette arbeidet og på hvilken måte de integrerer en seniorpolitikk eller livsfaseorientert personalpolitikk inn i selve IA-arbeidet, ja dette finnes det lite dokumentasjon på. Noe finnes, bl.a. i tidligere evalueringer av IA-avtalen (Sintef, 2009, 2013), men disse har også et begrenset omfang av delmål 3 og konsentrerer seg i hovedsak om delmål 1 (sykefravær). En del av aktiviteten og de leveranser/tjenester som det enkelte arbeidslivssenter bidrar med til virksomhetene, registreres internt i NAV. Her viser tall fra AV-direktoratet at det er et relativt lite antall leveranser på delmål 3, men feilkildene er der, bl.a. i forhold til hvordan leveransene registreres.

Det er imidlertid en utbredt erkjennelse både blant partene i arbeidslivet, i NAV og ved det enkelte arbeidslivssenter, og for så vidt hos den enkelte IA-rådgiver - at delmål 3 har minst oppmerksomhet og har vært det delmålet som har vært lavest prioritert gjennom hele IA-historien.

Den mest omfattende kilden til å si noe om arbeidslivssentrene bidrag for delmål 3 er en egen evalueringsrapport gjennomført av Trøndelag Forskning og Utvikling i samarbeid med NTNU Samfunnsforskning i 2015 på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet: «Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA-avtalen». Den oppsummerer med at:

«NAV Arbeidslivssenter lykkes i mindre grad med innsatsen for å få senioransatte til å stå lengre i jobb ... De bruker heller ikke mye tid på disse delmålene ... Bare én av ti virksomheter oppgir at sentrene har hatt betydning for forlengelse av yrkesaktiviteten».

Det finnes også positive resultater i denne evalueringsrapporten. Den viser bl.a. til at:

«En klar majoritet av virksomhetene er engasjert i delmål 3, hele 86 % av IA-virksomhetene er helt eller noe enig i at «vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å realisere delmål 3» (58 % som sier seg helt enig, 28 % er noe enig). Det er likevel bare 62 % av IA-virksomhetene som har satt seg mål på delmål 3 ... Måloppnåelsen er også lavere enn for delmål 2. Dette tilsier at delmål 3 og seniorpolitikk står noe lavere på IA-agendaen».

I rapporten understrekes at det er en god dialog mellom IA-virksomhet og rådgiver ved arbeidslivssenter. En av fem IA-virksomheter er i dialog med arbeidslivssenteret månedlig eller oftere, og ytterligere 30 % har kontakt kvartalsvis. Det viser at 50 prosent av virksomhetene har kontakt med sentrene kvartalsvis eller oftere. Likevel, det er kun 3 prosent av dem er helt enig i at de har jevnlig kontakt om arbeidslivs-senteret om delmål 3.

Rapporten omhandler også svar fra IA-rådgivere og ledere ved arbeidslivssentrene. Svarene viser at delmål 3 er det delmålet med minst oppmerksomhet og som det arbeides minst med. Hver 5. rådgiver oppgir at de ikke jobber med delmål 3 i det hele tatt, de svarer 0 % når de skal angi tidsbruk på dette delmålet. Dette er kritikkverdig, gitt at IA-avtalen har tre sett av delmål som de krever innsats fra virksomhetene på, og at NAV dermed i mindre grad følger opp intensjonene i IA-avtalen med sine kunder.

I rapporten kommer det også fram at det er få IA-rådgivere som bidrar slik forfatterne av rapporten mener de skal, gitt sine arbeids- og ansvarsområder. De påpeker at IA-rådgiverens rolle omfatter noe mer:

«Det kan tenkes at en virksomhet er godt fornøyd med arbeidslivssentrenes hjelp innen et område, selv om hjelpen har vært marginal, dersom behovet for hjelp er relativt lite. Sentrene skal imidlertid gjøre mer enn å dekke virksomhetens behov for råd og veiledning, de skal også jobbe med bevisstgjøring og holdnings-påvirkning - noe som kan endre virksomhetens erkjente behov».

Når det i flere andre sammenhenger understrekes betydningen av IA-rådgivernes kontaktpersonrolle for sine IA-virksomheter og at rollen som kontaktperson vurderes som svært viktig av IA-virksomhetene (Midsundstad, 2011 og 2013 og Ose m.fl. 2009 og 2013), er det påfallende lave antallet rådgivere som arbeider med delmål 3 uheldig.

Ikke særlig oppløftende resultater, altså. Imidlertid kan det ofte være en svakhet ved slike evalueringer, at de kun måler på makronivå - ved å se på summen av de totale leveranser, totalt antall timer benyttet til delmål 3 og andre måltall som omfatter alle virksomhetene/alle rådgiverne ved arbeidslivssentrene. Dette overskygger hva et ev. mindretall av rådgivere faktisk gjør og, ikke minst, kvaliteten av deres arbeid. Omfanget av dette, og betydningen de tjenestene har hatt for de IA-virksomhetene som mottar tjenestene, vil dessverre drukne i makrotallene.

Vi kan uansett oppsummere med at evalueringsrapporten fra NTNU dokumenterer klare utviklingsbehov og konkrete forbedringsområder, som vil være nyttig i arbeidet med en ev. ny IA-avtale.

Bildet er imidlertid mer nyansert. Det finnes mange dyktige IA-rådgivere i NAV som utfører viktig arbeid for mange IA-virksomheter innen delmål 3. «Problemet» har vært at dette drukner i mengden, fordi antall rådgivere med kompetanse på delmål 3 er så altfor lavt. Når evalueringsrapporten omhandler alle virksomhetene med IA-avtale og alle IA-rådgivere, forsvinner spesialistene og deres erfaringer blant de store tallene.

Vi vet at de gode historiene finnes. Her følger en kort beskrivelse av noen av de erfaringer vi har, om enkeltrådgiveres utførelse og rolle i deres delmål 3-arbeid ute i IA-virksomhetene, her i anonymisert form.

I møte med IA-virksomheten kan en IA-rådgiver ha flere roller utover å være fast kontaktperson for virksomheten. Rådgiveren fungerer som fagperson med en spisskompetanse på HR, arbeidsmiljø, personalpolitikk og seniorpolitikk. Hun kan også ha metodekompetanse som hun kan bistå med ved mindre undersøkelser, kvalitative som kvantitative. Hun bidrar til å bevisstgjøre personer i sentrale funksjoner eller ansvarlige på ulike nivå i virksomheten.

Hun formidler og utvikler fagkunnskapen til ledere, tillitsvalgte og ansatte gjennom opplærings- og veiledningsaktiviteter. Hun fungerer som sparringspartner for ansvarlige i IA-virksomheten, og kan få kunden til å erkjenne egne behov i virksomheten. Hun deltar også i styrevernet, for å bevisstgjøre styremedlemmer eller formidle relevant, forskningsbasert kunnskap til ulike beslutningstakere.

Ofte vil hun levere kurs, som også mange av hennes kolleger gjør, med innhold som omfatter aldring og arbeid, hvordan utvikle god livsfase- eller seniorpolitikk, arbeid og pensjon, trender i arbeidsmarkedet og demografisk utvikling.

I utviklingsprosessen deltar hun ofte i arbeids- eller fokusgrupper, hun kan lede prosessen eller delta som medlem – og ofte inviteres hun inn for å fasilitere mindre utviklingsprosesser i virksomheten, f. eks. blant seniorenne eller grupper av medarbeidere, i ledergrupper eller for partsammensatte arbeidsgrupper. Hun er med i virksomhetenes prosesser der de deltar eller leder kartlegging og analyse av alderssammensetning, kompetansebehov, seniorennes ønsker og behov, arbeidsmiljø og ulike sider ved virksomhetens personalpolitikk.

Mange IA-virksomheter arrangerer dialogkonferanser eller seminarer for ledere og/eller tillitsvalgte der IA-rådgiver fra arbeidslivssenter har en sentral rolle. Hun har erfaring som bidrar til å beholde fokuset på relevante IA-målsetninger, hva som fremmer gode karrierer midt i livet eller i senfasen, hva som hindrer utstøting og frafall fra arbeidslivet og hva som fremmer motivasjon hos den enkelte.

Slik kan en IA-rådgiver med spisskompetanse på delmål 3 bidra for sine IA-virksomheter, eller for virksomhetene til sine kolleger uten denne kompetansen. At denne rollen er både spennende og viktig for den generelle IA-virksomhet kan vi lett forstå, og vi har flere kontaktpersoner for virksomhetene som kan bekrefte dette. I tillegg vil kompetente IA-rådgivere bidra til å oppdatere kolleger slik at de kan bli tryggere i sine møter med IA-virksomhetene og deres behov.

Senter for seniorpolitikk har en egen samarbeidsavtale med NAV, og vi har siden 2011 opprettet og driftet et eget fagnettverk for delmål 3 sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Fagnettverket består av 2-5 rådgivere pr arbeidslivssenter i hvert fylke, samt representanter fra direktoratet og Senter for seniorpolitikk.

Målsetningen med opprettelsen var å utvikle en arena for erfaringsutveksling mellom fylkene og et sted for kompetanseutvikling og læring. Vi drøfter aktuelle tema for samlingene og trekker inn aktuelle forskere fra ulike forskningsmiljøer for å styrke kompetansen til rådgiverne i nettverket. Det er også lagt opp til utstrakt erfaringsutveksling mellom fylkene i hvordan de aktivt arbeider med ulike problemstillinger for IA-virksomhetene. I tillegg tilbyr Senter for seniorpolitikk kompetanseutviklingsprogram for hvert enkelt arbeidslivssenter for å styrke basiskompetansen hos den generelle IA-rådgiver.

Vår erfaring med arbeidslivssentrene innsats på delmål 3 er god, om enn varierende fra fylke til fylke. Ulikheter i både prioriteringer og forutsetninger gjør at vi, som et nasjonalt kompetansesenter, må tilby ulike tjenester ut fra regionenes behov og ønsker.

Det finnes et eget IA-råd i hvert fylke, der partene i arbeidslivet fra regionen er med. Flere IA-råd har arrangert konferanser og seminarer med delmål 3 på agendaen, og vi har ved flere anledninger bidratt sammen med bl.a. forskere og andre ressurspersoner.

Slike arenaer er viktige for det generelle IA-arbeidet og for trepartssamarbeidet, og det bidrar til å understreke betydningen av delmål 3. Det gir samtidig IA-virksomhetene en forståelse av at arbeidet er bredt forankret i både samfunns- og arbeidsliv. Slik spiller arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene regionalt en viktig rolle, og i mange fylker er det god grunn til å skryte av partenes innsats.

Etter vår oppfatning har IA-avtalen bidratt til å skape flere arenaer, og den har samtidig maktet å sette yrkesdeltakelsen for eldre arbeidstakere tydeligere på dagsordenen. I det langsiktige arbeidet med å bevisstgjøre og bygge opp kunnskap om fagfeltet, har IA-avtalen hatt stor betydning, og vi tror den bidrar til økt bevissthet og ny kunnskap, som over tid er med og utvikler holdninger - og kanskje også endrer atferd.

Dette er også en anledning til å berømme arbeidsgivere og tillitsvalgte på mange norske arbeidsplasser. Ved å etablere klare mål, rutiner og arbeidsprosesser for hele IA-avtalen har de klart å se avtalens ulike delmål i sammenheng. For det er fortsatt slik at en av de viktigste veiene ut av arbeidslivet går via langtidssavvær, arbeidsavklaring og uføretrygd. Flere virksomheter kan imidlertid styrke sine forebyggings- og utviklingsaktiviteter i IA-arbeidet ved å integrere et seniorperspektiv. Da kan forlengelse av yrkesaktiviteten bli en naturlig del av innholdet i prosessen med å videreutvikle virksomhetens arbeidsmiljø og personalpolitikk.

Private og offentlige virksomheter med IA-avtale har også, generelt sett, mer fokus på seniorpolitikk sammenliknet med virksomheter som ikke har i IA-avtale. Dette finner vi dokumentert i bl.a. Salomon og Terjesen (2016). De har gjennomført studier i bl.a. kunnskapsbedrifter, og de finner at både omfang av seniorpolitiske strategier og tiltak samt positive holdninger til eldre arbeidstakere er mer utbredt i IA-virksomhetene. Det finnes også andre studier og undersøkelser som viser at offentlig sektor og større private bedrifter med IA-avtale generelt sett har kommet lenger i arbeidet med senior-/livsfasepolitikk sammenliknet med andre virksomheter (bl.a. Midtsundstad 2011, 2013, Ose 2009, 2013 og Norsk seniorpolitisk barometer 2001-2017).

I sum er de positive endringene i oppfatningene om seniorer i arbeidslivet med på å bidra til at vi i dag kan se gode resultater. Dette bekrefter også Faggruppen for IA-avtalen i sine årlige rapporter om IA-avtalen. Den understreker bl.a. at endringer i holdninger er med å skape et bedre arbeidsmarked for seniorene, og de viser til bl.a. Norsk seniorpolitisk barometer.

De gode resultatene for seniorenas yrkesdeltakelse skapes over tid, det finnes ingen quick-fix-løsninger. Vi mener mange IA-rådgivere har bidratt langt mer for de positive resultatene enn det vi kan lese ut fra de nasjonale evalueringene som er gjennomført, nettopp fordi deres bidrag over tid bidrar til den positive utviklingen og de gode resultatene.

Så finnes det riktignok et betydelig potensial for å oppnå enda bedre resultater. Ved å øke oppmerksomheten om delmål 3, utvide antall leveranser og ved å kvalifisere flere av IA-rådgiverne kan nye resultater skapes. Dette kan være noe for leseren selv å reflektere over.

Arbeid med målsetninger om å endre atferd, i dette tilfelle forlenge yrkesaktivitet ved å utsette avgangen fra arbeidslivet, er krevende. Det krever tid, oppdatert kunnskap, nye ferdigheter, bevisste verdier og kontinuerlig læring. Vi mener at IA-avtalen og dens delmål 3 bidrar til dette. For det er på selve arbeidsplassen det skjer.

IA-avtalen har hatt et delmål 3 gjennom hele sin historie, dermed har avtalen også forutsatt et visst fokus på seniorer og arbeid. IA-avtalen kan, sammen med pensjonsreformen og mange andre strategier og tiltak, resultere i at enda flere 60-åringer både kan, og vil fortsette lenger i arbeid.

Arbeidslivssentrene kan bidra langt mer overfor IA-virksomhetene enn de gjør i dag, gitt en økt satsning og en evne og vilje til å prioritere også dette delmålet. Dermed kan de også bidra til å skape økte gevinster for samfunnsøkonomien, også i framtiden.

5. utfordringer framover

Selv om delmål 3 har nådd sine fastsatte mål i denne avtaleperioden, er det fortsatt et stort behov for å satse videre på eldre arbeidstakere og virksomhetenes seniorpolitikk. Den demografiske utviklingen er velkjent, vi blir flere eldre. Levealderen har økt betydelig. I dag er forventet gjestående levealder ved 62 år hele 22 år for menn og nesten 25 år for kvinner. Det kan, med vår fleksible pensjoneringsalder, bli mange år som pensjonist. De aller fleste er innforståtte med at vi alle sammen skal forlenge yrkesaktiviteten, og at dette er viktig for både samfunnet, arbeidsplassene og for den enkelte.

Lykkes vi med at flere seniorer både kan og vil fortsette noe lenger i arbeid, bidrar det til å styrke forutsetningene for å finansiere framtidige velferdsordninger, det gir arbeidslivet økt tilgang på kompetanse og arbeidskraft - og det vil gi den enkelte flere år med aktive bidrag for fellesskapet, aller helst også bedre helse og livskvalitet.

Pensjonsreformens innhold bygger opp under at flere skal fortsette lenger i arbeid av økonomiske grunner. Levealdersjusteringen i reformen medfører etter hvert at flere også må jobbe lenger for å få tilgang til en pensjon man kan leve av. De økonomiske insentivene ligger til grunn i pensjonsreformen. Vi er enige med leder av UNIO, Ragnhild Lied, som sier at nå når pensjonsordningen i offentlig sektor er kommet på plass, blir det enda viktigere å få fokus på seniorpolitikkenes reelle innhold.

Det er etter hvert blitt tydeligere at vi mennesker ikke er «Homo economicus» som styres av økonomisk rasjonalitet alene. Det betyr at seniorpolitikken i virksomhetene, endelig, må rette seg inn mot andre faktorer enn kun økonomiske insentiver. Vi må stille spørsmål ved hva som gjør at flere kan fortsette sine yrkeskarrierer, og hva den enkelte arbeidsplass kan gjøre for å få dette til. Behovet for å styrke seniorperspektivet innen ledelse, HR og personalpolitikk i norsk arbeidsliv er fortsatt stort, og dette behovet kan aktive IA-rådgivere bidra til å dekke.

Private og offentlige virksomheter har behov for et kvalitativt og godt støtteapparat som bygger opp under de politiske mål og intensjoner for arbeidslivspolitikken. Utbygging av karrieresentrene i landets fylker sammen med etableringen av en nasjonal digital karriereveiledningstjeneste i regi av Kompetanse Norge er gode eksempler på det.

Vi trenger flere profesjonelle veiledere i et slikt støtteapparat, bl.a. IA-rådgivere i NAV med kompetanse og motivasjon for å være veiledere for ledere, tillitsvalgte og verneombudene i norske bedrifter. Flere må kunne oppfylle det Ingebrigtsen og Moe påpeker skal være en IA-rådgivers rolle: «de skal også jobbe med bevisstgjøring og holdningspåvirkning, noe som kan endre virksomhetens erkjente behov».

Dersom partene i arbeidslivet og myndighetene velger å gå videre med en fornyet IA-avtale, vil det være behov for tydeligere krav, forventninger og mål om hva som kan fremme yrkesdeltakelsen til eldre arbeidstakere – både for den enkelte IA-virksomhet og for NAV. Vi viser i denne sammenheng også til regjeringens strategi for et aldersvennlig samfunn. I denne strategien understrekes det betydningen av at flere kan delta lenger i arbeidslivet, og at regjeringen vil videreutvikle trepartssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Skal vi nå målsetningen om at flere seniorer skal kunne, og ville, fortsette lenger i arbeid, trenger vi et moderne arbeidsliv der livslang læring, kompetanseutvikling, mobilisering av arbeidskraft, langsiktig ledelse, motivasjon og mestring, inkludering og utvikling står sentralt i hverdagen. I det praktiske IA-arbeidet må den enkelte arbeidsplass derfor utfordres på å inkludere et seniorperspektiv i sitt arbeid med arbeidsmiljø, kompetanseledelse, personalpolitikk og HR.

Det er fortsatt aktuell politikk å styrke yrkesaktiviteten for norske 60-åringene. Det er i 2017 om lag halvparten av 63-åringene og kun 38 % av 65-åringene som er i arbeid. Det synliggjør både en utfordring og et potensiale. Ved å styrke kompetansen både hos partene og ved arbeidslivssentrene i NAV, og samtidig stille klare forventninger om innsats og leveranser i samarbeidsavtalen, mener vi det er et betydelig potensial for nye, ambisiøse politiske målsetninger som kan gi nye resultater. Og nye resultater vil gi nye gevinster for enkeltindivider, virksomheter og for samfunnsøkonomien.

Referanser

Faggruppen for IA-avtalen: «*Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk*», Rapportering fra faggruppen for IA-avtalens rapport av 29. juni 2017

Finansdepartementet: Statsbudsjettet for 2018

Forskningsrådet, Evaluering av pensjonsreformen (EVAPEN), hjemmeside:
<https://www.forskningsradet.no/prognett-evapen/Forside/1253961246179>

Haga og Lien: «*Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet*» i Arbeid og velferd nr. 2/2017

Helse- og omsorgsdepartementet: «*Flere år – flere muligheter. Regjeringens strategi for et aldersvennlig samfunn*», kapittel 3: Lengre liv – lengre arbeidsliv, 2016

Ingebrigtsen og Moe: «*Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA-avtalen*», NTNU Samfunnsforskning, 2015

Midtsundstad: *Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30, 2014

Midtsundstad, Mehlum og Hilsen: «*The impact of the working environment on work retention of older workers*», Fafo-paper 2017:09, 2017

Midtsundstad og Bogen: *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*, Fafo-rapport 2011:10, 2011

Ny Analyse og Vivens: *Samfunnsmessig gevinst av økt yrkesdeltakelse*, Notat til Senter for seniorpolitikk, 2017

Ose, S.O. m.fl.: *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Rapport A11947, SINTEF, 2009

Ose, S.O. m.fl.: *Evaluering av IA-avtalen (2010-20013)*. Rapport A24444, SINTEF, 2013

Salomon og Terjesen: *Langsiktig ledelse*, Cappelen 2015

Svalund og Veland: *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*, Fafo-rapport 2016:22, 2016