

Seniorpolitikk fram mot 2030

Strategiplan for perioden 1.1.2024 – 31.12.2029

Senter for seniorpolitikk

Ingen løsning uten

Vår felles velferd koster stadig mer. Samtidig som vi blir færre til å løse oppgavene og finansiere framtidens velferdssamfunn. Dette regnestykket vil ikke gå opp før erfarne arbeidstakere – som har lyst og mulighet – fortsetter lenger i arbeid.

For mens andelen yrkesaktive synker, forsvinner fortsatt mange seniorer tidlig ut av arbeidslivet. Skal vi klare å finansiere framtidens velferd, er yrkesaktive seniorer en del av løsningen. Nøkkelen er å få erfarne arbeidstakere og ledere til å arbeide lenger. Vi trenger erfaring i arbeidslivet, for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet som helhet.

Senter for seniorpolitikk skaffer til veie og formidler forskning og kunnskap som bidrar til at partene i arbeidslivet, politikere og ledere kan ta gode beslutninger som gagnar både eldre arbeidstakere, arbeidslivet og samfunnet. Det har vi gjort i over 50 år, men i dag er det viktigere enn noen gang.

For vi går nå mot et historisk skifte, det blir flere eldre enn barn og unge i Norge. Heldigvis blir også de eldre stadig «yngre», og for mange er det å yte vel så viktig som å nyte.

Det trengs. For det finnes ingen løsning på framtidens velferd uten seniorenas arbeidskraft og kompetanse.

Samfunnsoppdraget

Senter for seniorpolitikk skal formidle forskningsbasert kunnskap og relevante erfaringer til norsk arbeidsliv. Senteret skal stimulere virksomheter til å sette aldring og arbeid på agendaen, samt utvikle strategier for å øke yrkesdeltakelsen blant de eldste.

Oppdatert kunnskap kan bidra til flere inkluderende og attraktive arbeidsplasser, som igjen vil styrke mulighetene for at flere både kan, og vil, fortsette lenger i arbeid. Vi skal derfor skaffe til veie, utvikle og formidle relevant kunnskap og erfaring til virksomheter, arbeidstakere og organisasjoner i norsk arbeidsliv.

Senter for seniorpolitikk skal bidra til

- å synliggjøre eldre arbeidstakere (55+) som en viktig ressurs for norsk arbeidsliv
- at flere virksomheter innlemmer et seniorperspektiv i personalpolitikk og ledelse
- en økt forståelse i samfunnet for betydningen av at flere jobber lenger

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

#de15beste

Senter for seniorpolitikk skal inspirere arbeidslivet til å se at de 10 til 15 neste årene kan bli de 10-15 beste, og at det er mulig å utvikle gode senkarrierer som er bra både for den enkelte senior, for arbeidsgiver og for samfunnet. Gode senkarrierer kan bidra til at flere vil fortsette lenger i arbeid.

Mål for strategiperioden

Politiske mål og intensjoner er entydige om betydningen av at flere fortsetter lenger i arbeid. I strategiperioden 2024-2029 skal Senter for seniorpolitikk være en kunnskapsleverandør, og arbeidslivets foretrukne samarbeidspartner for formidling av kunnskap om hva som skal til for at flere vil fortsette lenger i arbeidslivet. Arbeidet skal være kunnskapsbasert og forankret i trepartssamarbeidet i arbeidslivet.

Mål for strategiperioden er at vi på samfunnsnivå kan se følgende endringer:

1. Økt sysselsetting for personer over 55 år
2. Flere virksomheter har strategier for å beholde og utvikle sine eldre ansatte
3. Arbeidslivets aktører har fått økt innsikt i hva som fremmer gode senkarrierer i ulike bransjer og yrker

Målgrupper

Prioriterte målgrupper for Senter for seniorpolitikk sitt arbeid er:

- 1. Virksomhetene**
Arbeidsgivere, ledere, HR, tillitsvalgte og arbeidstakere 55+
- 2. Partene i arbeidslivet og myndighetene**
Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, NAV og organisasjonslivet for øvrig
- 3. Samfunnsaktører, media og befolkningen**
Ulike aktører som påvirker dagens og morgendagens arbeidsliv som f.eks. utdanningsinstitusjoner, rekrutteringsbransje og media samt samfunnet for øvrig

Satsningsområder

For å bidra til at overordnede samfunns mål for sysselsetting og pensjoneringsatferd kan nås, vil Senter for seniorpolitikk i strategiperioden ha følgende satsningsområder:

1. *Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)*
2. *Opplæring, veiledning og samarbeid*
3. *Kommunikasjon og samfunnspåvirkning*

1) Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)

Forskningsbasert kunnskap er en forutsetning for å kunne formidle relevant kompetanse til norske arbeidsplasser. Nye FoU-prosjekter skal gi aktørene i norsk arbeids- og samfunns liv oppdatert kunnskap om hva som stimulerer til lengre yrkeskarrierer, hva som kan hindre frafall fra arbeidslivet og hvordan det er å være eldre arbeidstaker i ulike bransjer og yrker. I dette inngår også kunnskap om pensjoneringsatferd og overgangen mellom arbeid og pensjon.

Senteret skal prioritere praksisnære FoU-prosjekter, gjerne i samarbeid med virksomheter og organisasjoner. Ledere, tillitsvalgte og medarbeidere skal gjennom ny kunnskap få bedre muligheter for å utforme strategier som kan bidra til at flere vil fortsette lenger i arbeid.

Norsk seniorpolitisk barometer kartlegger oppfatninger om, og holdninger til seniorpolitiske spørsmål blant den yrkesaktive befolkning og ledere. Undersøkelsen har vært gjennomført siden 2003, og muliggjør analyser av utviklingen i synet på eldre arbeidstakere over tid. Norsk seniorpolitisk barometer skal videreføres og fornyes i strategiperioden.

Senter for seniorpolitikk skal i perioden prioritere formidling av forskning og ny kunnskap gjennom årlige forskningskonferanser og fagseminarer. Vi skal samarbeide med Forskningsrådet, ulike forskningsinstitusjoner og det etablerte forskernettverket FOSA for å styrke den samlede forskningen om arbeidsplassens betydning for at flere kan fortsette lenger i arbeidslivet.

Det utarbeides operative aktivitetsplaner for FoU-prosjekter, Norsk seniorpolitisk barometer og ulike arrangementer for kunnskapsformidling i samarbeid med styret.

2) Opplæring, veiledning og samarbeid

Senter for seniorpolitikk skal i strategiperioden videreutvikle sine tjenester til virksomheter. Vi skal formidle kunnskap og veiledning på ulike arenaer, og digitale plattformer skal gjøre oss mer tilgjengelig for ulike målgrupper med relevante opplæringstilbud. Ved å prioritere virksomhetene og deres behov skal vi videreutvikle arbeidet for å nå ledere, HR-medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud og andre interesserte med våre opplærings- og veiledningstjenester.

Som et kompetansesenter skal vi ha god kontakt med arbeidslivet. Vi skal ha god kjennskap til hvilke utfordringer og muligheter som arbeidslivets aktører opplever, og vi skal styrke vår kunnskap ved i større grad å oppsøke praksisfeltet.

Senteret skal utvikle gode samarbeidsrelasjoner med relevante aktører i norsk arbeids- og samfunnsliv, virksomheter og organisasjoner. Vi skal initiere samarbeid med ulike myndighetsorganer som departementer, NAV, HK-direktoratet, Arbeidstilsynet, Stami og Likestillings- og diskrimineringsombudet med flere.

3) Kommunikasjon og samfunnspåvirkning

Vårt eksterne kommunikasjonsarbeid skal bidra til økt bevissthet om viktigheten av at flere erfarne arbeidstakere fortsetter lenger i arbeid. Vi skal fortsette å fremme et ressursperspektiv ved å vise fram verdien av eldre arbeidstakeres kompetanse og erfaring for norsk arbeids- og samfunnsliv.

Kommunikasjon med virksomheter og deres ansatte, organisasjoner, partene i arbeidslivet, myndighetene og befolkningen for øvrig skal videreutvikles i strategiperioden. Vi skal styrke arbeidet på våre nettsider og etablere nye arenaer for kommunikasjon med våre målgrupper. Det utarbeides en kommunikasjonsstrategi for å nå ut til ulike målgrupper og for å sette det seniorpolitiske arbeidet på dagsordenen i media.

Vi skal være en kunnskapsbasert bidragsyter til samfunnsdebatten om eldre arbeidstakeres posisjon i, og betydning for norsk arbeidsliv. I strategiperioden skal vi ytterligere øke vår synlighet i media om faglig relevante saker.

For å styrke posisjonen som arbeidslivets ekspertorgan på seniorpolitikk skal vi i løpet av strategiperioden vurdere nødvendige endringer og tilpasninger av senterets merkevare, organisasjonsnavn og innretning på eksterne kommunikasjonskanaler.

Evaluering

Evaluering av strategiplanen med de enkelte satsningsområder gjøres årlig ved årsrapport til årsmøtet. Strategiplanen operasjonaliseres til årlige aktivitetsplaner som følges opp av styret.

Strategiplanen gjelder for perioden 1.1.2024 – 31.12 2029.