



Seniorene – det nye gullet i arbeidslivet?



Seniorene det nye gullet i arbeidslivet?



- ✓ Mestring
- ✓ Arbeidsglede
- ✓ Pålitelighet



Agenda

1. Kort om Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv
2. Status for eldre arbeidstakere i Norge
3. Seniorpolitiske redskaper



Så – hva gjør Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv?

1. **Fremskaffer** kunnskap (FoU, analyser, undersøkelser og god praksis)
2. **Formidler** kunnskap til arbeidslivet i Norge (kurs, seminarer, webinarer, nyhetsbrev, hjemmeside, sosiale medier etc.)
3. Deltar i **samfunnsdebatten** om eldre i arbeid
4. **Bistår og veileder** noen nøkkelbedrifter – for å utvikle gode praksiser

Kamp om seniorenene – økt avgangsalder gir kjempegevinst

Under halvparten av arbeidstagere på 65 år er i jobb. Nå gjør flere bedrifter tiltak for å få seniorenene til å fortsette.

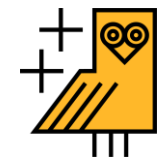


Både Hilde Søfting og Per Ivar Knutsen, som jobber i bedriftsmarkeds avdelingen hos DNB, har lyst til å jobbe lenge. – Jeg tenker 67 år, kanskje 70, sier Søfting. (Foto: Per Thrana)



Agenda

1. Kort om Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv
2. Status for eldre arbeidstakere i Norge
3. Seniorpolitiske redskaper



”Nordmændene er 10 år foran os” – virkelig?

Norge i tet, men de andre rett bak

Og kanskje blir vi passert?



● ● ● ● ● ● ● ●

Foto: Bjørn S. Delebekk / VG

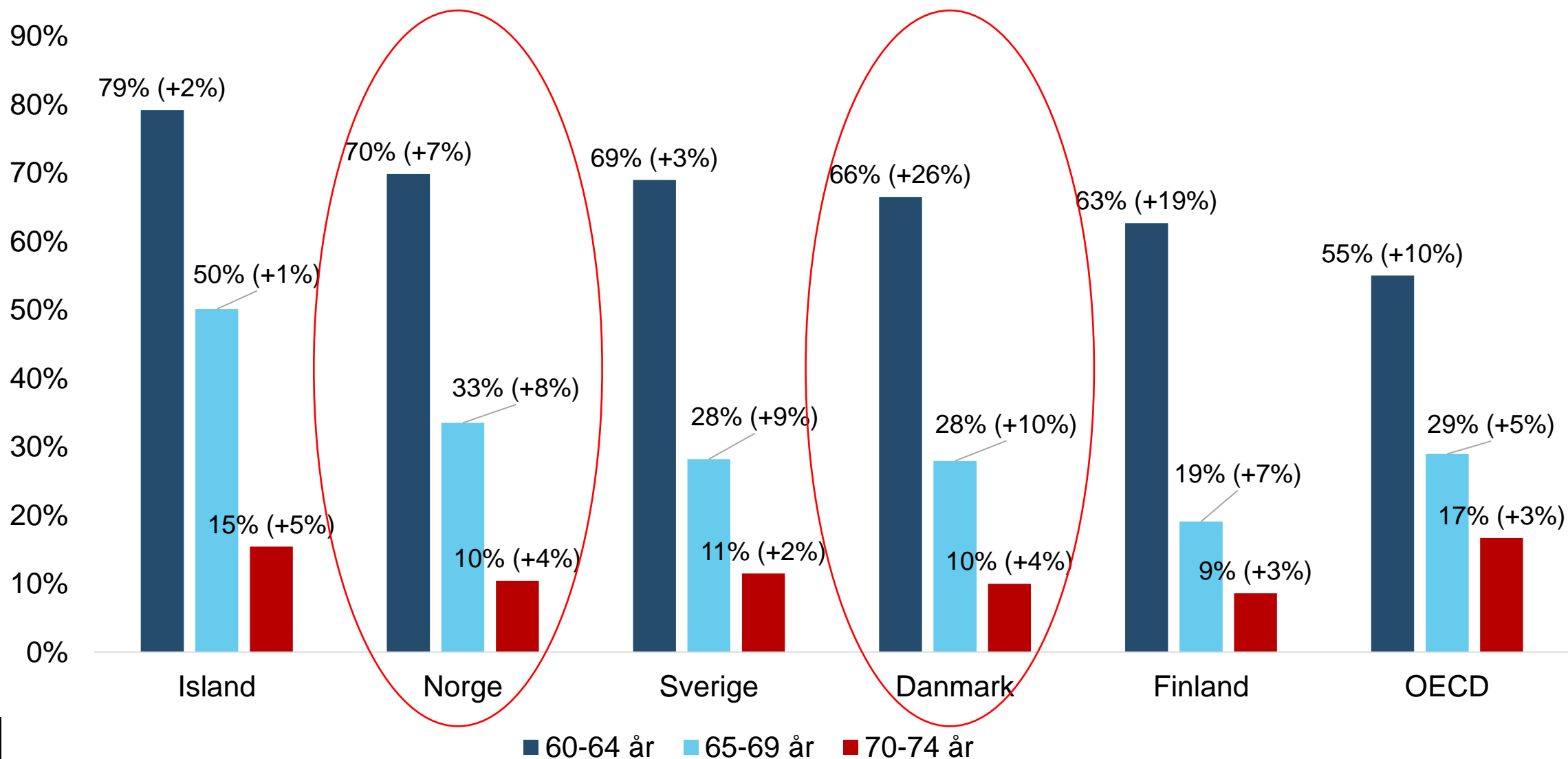


OL-medalje glapp for Ingebrigtsen i innspurten. Foto: Bjørn S. Delebekk / VG



Sysseisseting 60–74: Danmark er like bak – og med større fart

Som prosentandel av befolkningen i 2023 (endring fra 2013 i parentes). [Kilde: OECD](#)



Norsk seniorpolitisk barometer: Nye (positive) seniorperspektiver

1. Mange vil arbeide lenge og ønsket avgangsalder øker med stigende alder
2. De eldste arbeidstakerne gleder seg mest til å gå på arbeidet
3. De eldste arbeidstakerne føler at de mestrer arbeidsoppgavene best
4. Ledere og virksomheter er godt fornøyd med sine egne seniorer



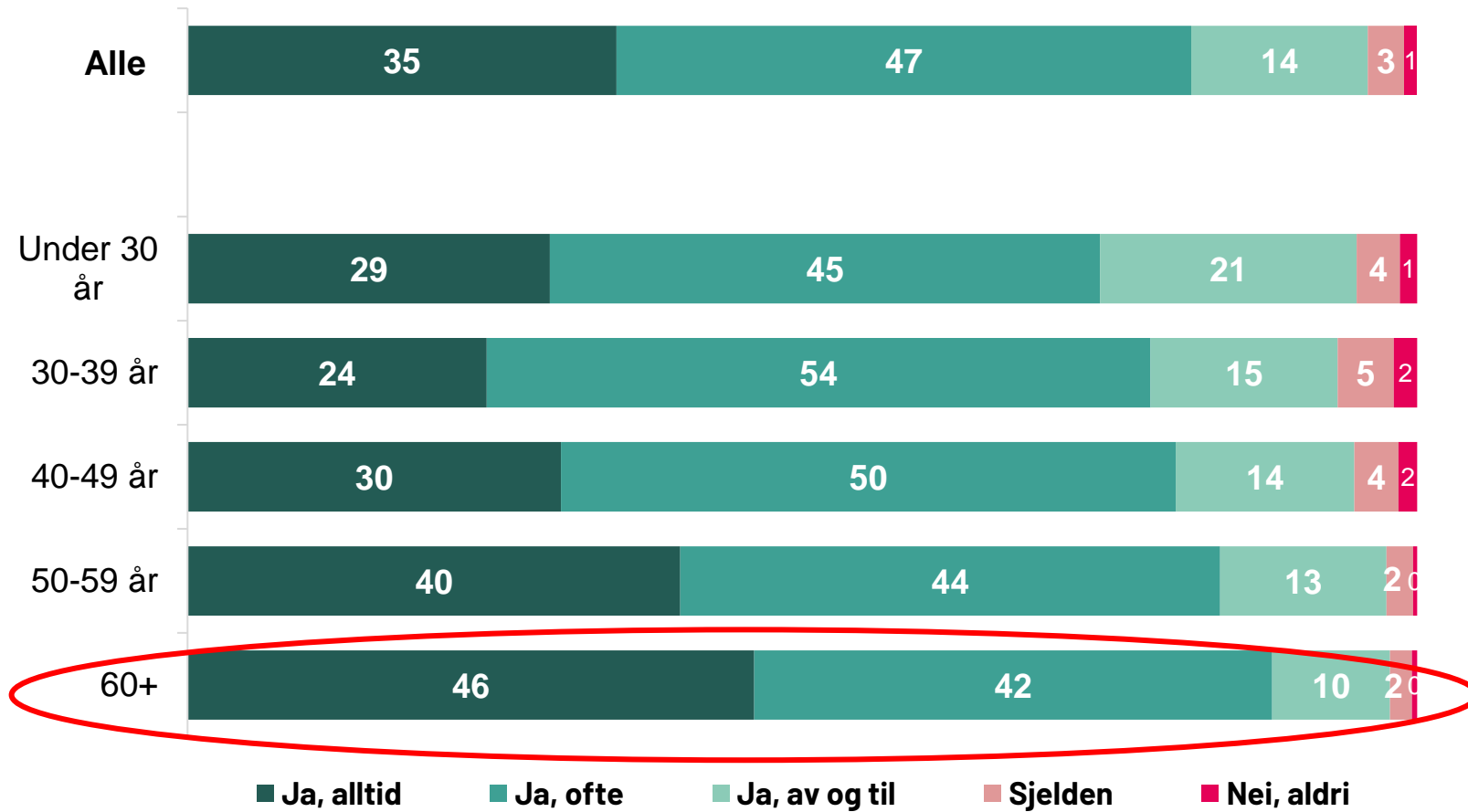
Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt?

Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder



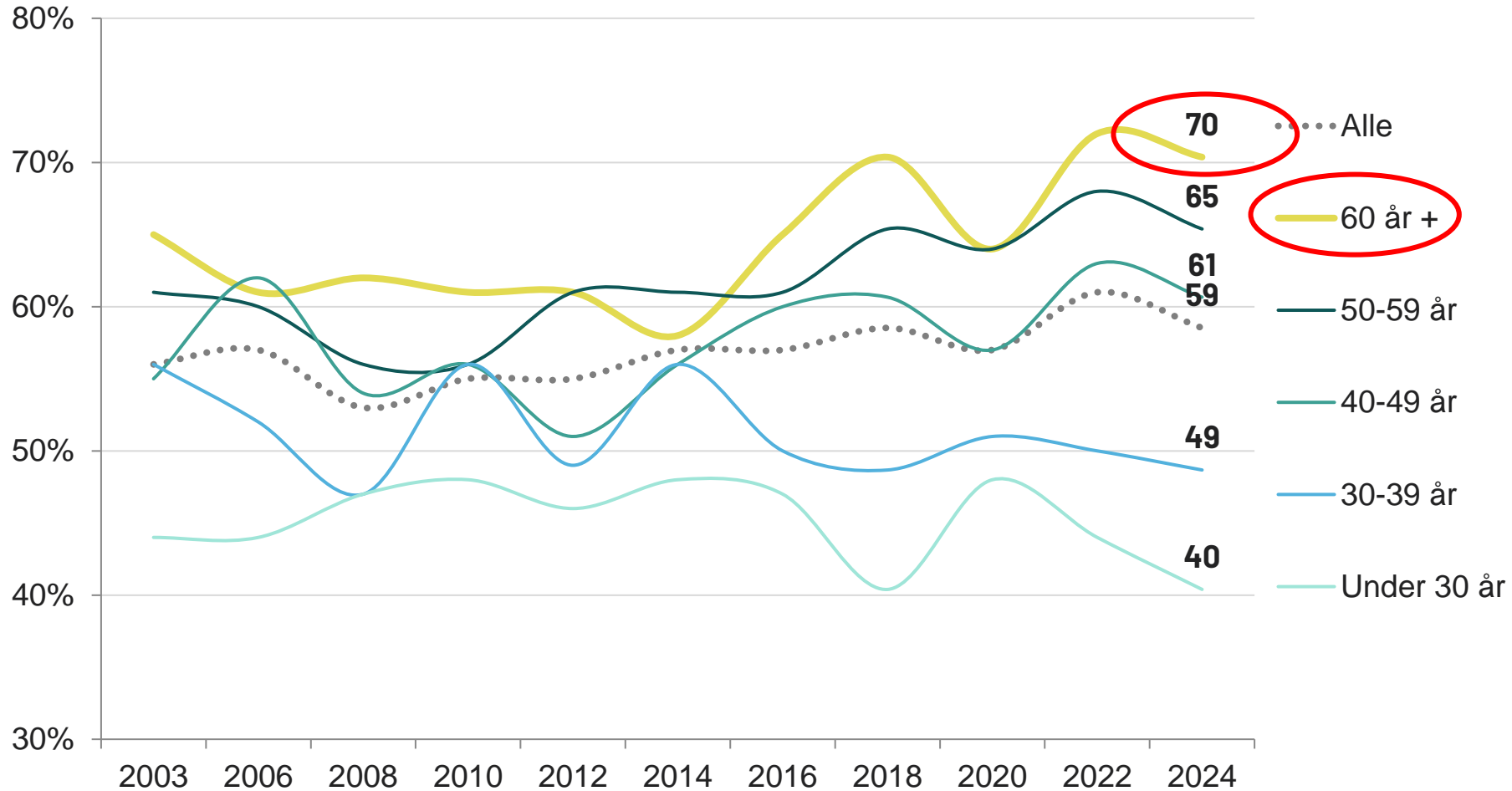
Gleder du deg til å gå på jobben?

(2024) Andel fordelt på aldersgrupper

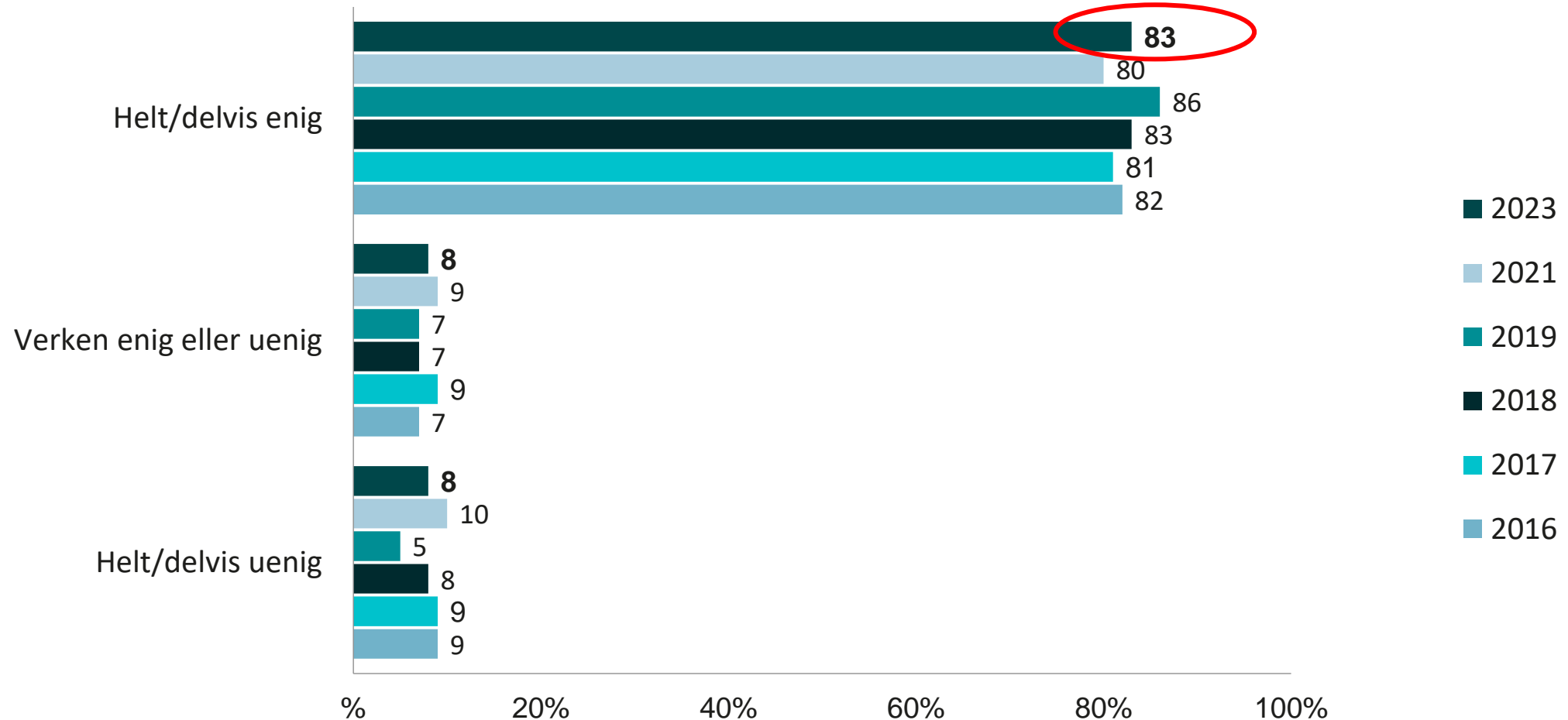


Hvor godt føler du at du mestrer arbeidsoppgavene?

(2003-2024) Andel som svarer «meget godt» fordelt etter aldersgrupper



Påstand: Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2023, ledere.



Og noen ledere fremsnakker seniorenene – kulturendring på gang?

■ NHO-DIREKTØR PÅ NRK RADIO

Seniorenene må med for å løse oppgavene

“Skal vi klare å tilby det tjenestenivået som nordmenn er blitt vant til, er det helt avgjørende at vi får folk mellom 55 og 70 år til å stå i jobb,” sier NHOs Kristin Krohn Devold.

Av Berit Solli, 27. mars 2023



Administrerende direktør i NHO Reiseliv Kristin Krohn Devold ble intervjuet om eldre arbeidstakere på NRK Helgemorgen søndag 26. mars. (Foto: NHO)

■ VISMA ENTERPRISE

– Seniorer er et konkurransefortrinn

Visma Enterprise snakker ikke bare om det, men gjør noe. I dette selskapet er seniorenene gull verdt. «Mange ansatte har lang historie i selskapet og de besitter en vanvittig kompetanse,» sier Lene Gjævert.

Av Berit Solli, 20. mai 2022



Vismas Kjell Kristoffersen, Lene Gjævert, Thea Mesel Ringøen og seniorrådgiver Jon Fjeldstad fra Senter for seniorpolitikk. (Foto: Mette Bugge)

FAKTA

- Nesten 30 prosent av de ansatte er over 55 år.
- 20 prosent er over 58 år.
- Snittalderen når det gjelder de som går av med pensjon, var i fjor 68.
- De unge under 30 år utgjør 12 prosent.
- De mellom 31 til 40 utgjør 17 prosent av arbeidsstokken.



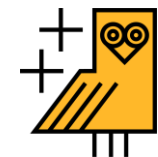
Flere eldre i arbeid – vi har likevel noen utfordringer

1. Avgangsalder nesten «på stedet hvil» - seniorer mer utsatt ved omstillinger og nedbemanning
2. Holdninger: Krevende å være senior og jobbsøker
3. Oppmerksomhet: ikke på agendaen hos veldig mange
4. Kunnskap: For lite kunnskap om hva som er god seniorpolitikk i arbeidslivet
5. Konsensus: «Alle» er enige om at det er viktig, men «få» gjør noe



Agenda

1. Kort om Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv
2. Status for eldre arbeidstakere i Norge
3. Seniorpolitiske redskaper



Jobbe lenger – hva påvirker?

Arbeid eller pensjon – hva påvirker valget? Forskning oppsummert...

Arbeidsplassens
betydning

Hvordan er det
på arbeidet?

Individuelle faktorer

Helse og
familieforhold,
preferanser for
«Det gode liv»

Pensjonsordninger

Stimulere til
avvikling eller
fortsatt arbeid?



Arbeidsplassen – har redskaper (men ser det kanskje ikke?)

Noen eksempler:

1. **Fleksibilitet** som redskap og virkemiddel for gode senkarrierer
2. **Seniordialog** mellom leder og medarbeider og planlegging av de siste årene i arbeidslivet
3. **Ledelse** – anerkjennelse og verdsettelse av seniorenenes kompetanse og arbeidsinnsats
4. Og der finnes flere redskaper..



1. Flexibilitet

SINTEF 2024: Flexibilitetsformer – for gode senkarrierer

Studien omfatter syv virksomheter, bl.a. to sykehus og en industribedrift. Hvordan kan fleksibilitet integreres i arbeidsprosesser for å motivere eldre arbeidstakere?

To spor:

1. Lage tilpasninger i arbeidsinnhold, arbeidsoppgaver og arbeidsorganisering
2. Tilby tidsregulerende tiltak og velferdsordninger som kan avlaste stress og belastninger knyttet til arbeidet



2. Seniordialog og planlegging

AFI 2023: veier ut av arbeidslivet – hva fant de?

1. Manglende ***dialog og kommunikasjon med leder*** om overgangen kan fremskynde beslutning om å pensjonere seg.
2. Manglende ***plan for overgangsfasen*** kan fremskynde beslutning om å pensjonere seg.

Dialog om avgangsplaner, kompetansebehov og hva som skal til for å fortsette litt lenger er naturlig og nødvendig, for både leder og den enkelte



3. Ledelse – anerkjenne og verdsette seniorennes kompetanse og arbeidsinnsats

1. Anerkjennelse at seniorenne har kompetanse og ressurser som bedriften trenger og kan ha stor glede av – si det!
2. Tillitsbasert ledelse og autonomi/selvbestemmelse for den enkelte senior
3. Inkludere og involvere seniorenne i bedriftens fremtidsplaner
4. Ta beslutninger basert på fakta og ikke på myter



Råd på veien videre – hvordan komme i gang?

Sørg for å **være faglig oppdatert om eldre i arbeid**
– ta beslutninger basert på fakta og ikke myter

Anerkjenn at seniorenne har kompetanse og ressurser som bedriften trenger og kan ha stor glede av – si det!

Start **dialogen med eldre medarbeidere OM senkarrieren**

Utarbeid en (kompetanse)**plan for senkarrieren** med mål og tiltak for både leder og medarbeider





www.lengrearbeidsliv.no

