

NyAnalyse as

FORENKLER OG FORKLARER SAMFUNNET

BIDRAGET FRA ELDRE I NORGE

Forstudie av kunnskapsgrunnlaget om eldre som ressurs



ENDELIG VERSJON – SEPTEMBER 2016

Innhold

BAKGRUNN	2
SENIORER OG KOMPETANSEFYLL I ARBEIDSLIVET	3
LIVSLANG LÆRING, SSB (2016)	4
HVA ER SENIORKOMPETANSE? (FAFO, 2016)	5
VOKSENDE SENIORENGASJEMENT I NORSK ARBEIDSLIV (FAFO, 2014)	6
KURS OG VIDEREUTDANNING – KOMPETANSEINVESTINGER I SENIORANSATTE LØNNER SEG (NYANALYSE, 2013)	7
HVORDAN KAN KOMPETANSE BIDRA TIL Å HOLDE FOLK I ARBEID?	8
LIVSLANG LÆRING OG ANSETTBARHET FOR ARBEIDSTAKERE OVER 55 ÅR.	10
SENIORPOLITIKK – VIRKER VIRKEMIDLENE?	12
SAMTALER BIDRAR TIL Å BEHOLDE SENIORKOMPETANSE	12
FRIVILLIG ARBEID BLANT ELDRE	13
SENIORERS DELTAKELSE I FRIVILLIG ARBEID: BETYDNINGEN AV ALDER OG LIVSSITUASJON	13
VALUING THE SOCIO-ECONOMIC CONTRIBUTION OF OLDER PEOPLE IN THE UK - 2011	14
FLERE HENDER I PLEIE OG OMSORG: HVORDAN KAN SENIORPOLITIKKEN BIDRA? – AV TOVE MIDTSUNDSTAD OG HANNE BOGEN (FAFO, 2011)	14
SENIORER I NORGE – SSB (2010)	15
MORGENDAGENS OMSORG MELD. ST. 29	16
NASJONAL STRATEGI FOR FRIVILLIG ARBEID PÅ HELSE- OG OMSORGSFELTET (2015-2020)	17
SENIORER I ARBEIDSLIVET – HVA PÅVIRKER BESLUTNINGER OM Å FORTSETTE I JOBB?	18
KOMMUNALE ERFARINGER MED KOMPETANSEHEVING BLANT ELDRE ARBEIDSTAKERE	19
SENIORPOLITIKK UNDER SKIFTENDE FORHOLD. GJENBESØK I SEKS KOMMUNER (FAFO, 2013)	19
LITTERATURLISTE	20

Kort om litteraturstudien

Denne litteraturstudien er skrevet av NyAnalyse på oppdrag fra Statens Seniorråd. Hensikten er å gjennomgå eksisterende litteratur om eldre som ressurs, og da med særlig vekt på frivillighet blant seniorer i Norge, eldre og kompetanseheving i arbeidslivet, og kommunale erfaringer med kompetanseinvestering i eldre arbeidstakere. NyAnalyse AS er et uavhengig rådgivnings- og utredningsselskap med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse og næringspolitikk. Funn og konklusjoner i denne utredningen representerer NyAnalyse sine egne faglige vurderinger.

Følgende personer har vært bidragsytere til rapporten:

Terje Strøm, sjeføkonom.
Rajee Sivam, samfunnsøkonom.
Linn Bredesen, samfunnsøkonom.

Litteraturstudie

*Eldre som viktig ressurs og
kompetanse*

Hovedfunn

- Seniorer tar mye mindre formell etter- og videreutdanning enn sine yngre kolleger. Imidlertid er det ikke like store forskjeller mellom de yngre og eldre aldersgruppene når det kommer til uformell læring.
- Trivsel og mestringfølelse er viktig for at senioren skal ønske å være lenger i jobb.
- Eldre arbeidstakere foretrekker læring i form av kortere kurs og seminarer.
- Det eksisterer ingen nyere (kjente) norske studier som viser en årsakssammenheng mellom kompetansepåfyll og en forlenget yrkeskarriere. Imidlertid påpeker de fleste studier at utvikling- og kompetansehevingstiltak sannsynligvis bidrar til at flere vil stå i arbeid lenger. Slike tiltak gjøre seniorer mer omstillingsdyktige samtidig som de kan virke motiverende.
- Svært mange studier anbefaler at man bør fokusere på kompetanseheving blant seniorer i et livsfaseperspektiv. Dette innebærer at man tilbyr kompetansepåfyll i arbeidslivet tilpasset behovet og livssituasjonen man befinner seg i.
- Det er mangel på studier som måler den direkte effekten av kompetansetiltak på seniorers yrkesdeltagelse. For øvrig gjelder dette også øvrige seniorpolitiske tiltak.
- Det finnes ingen nyere (kjente) studier som tallfester det samlede samfunnsøkonomiske bidraget fra eldre i Norge (nytte-kostnads-analyse).
- Det mangler studier som ser på innsparinger for offentlig sektor og samfunnet ved at flere eldre bidrar gjennom frivillig arbeid innen pleie- og omsorgssektoren.
- Det finnes ingen nyere (kjente) studier som ser på i hvilken grad nye digitale verktøy kan sikre nye omsorgsformer og/eller legge til rette for rekruttering, mobilisering, opplæring og veiledning av eldre frivillige.
- Det finnes generelt lite informasjon om hvordan norske kommuner legger til rette for økt kompetanseheving hos eldre arbeidstakere.
- Det finnes ingen nyere (kjente) studier som kartlegger hvorvidt arbeidsgivere satser/legger til rette for på kurs/tiltak for å øke IKT-kompetansen blant eldre arbeidstakere.

Bakgrunn

Det store demografiske skiftet, ofte omtalt som eldrebølgen, vil påvirke både statsfinanser og behovet for arbeidskraft. Med dagens organisering vil utfordringene med det offentlige tjenestetilbudet kunne forsterke seg ytterligere.

Denne forstudien sammenstiller relevant litteratur som enten beskriver, tallfester og/eller analyserer hvordan eldre bidrar eller kan bidra som en ressurs i samfunnet, enten gjennom deres deltakelse i arbeidslivet, og/eller gjennom frivillig arbeid. Vi redegjør også for relevante studier som kartlegger hvordan seniorarbeidskraften og deres kompetanse kan utvikles til det beste for de eldre og samfunnet for øvrig. Gjennomgangen vil gi et overordnet blikk på eksisterende utredninger som er gjort på feltet i Norge ved å kort oppsummere funn og viktige konklusjoner. I tillegg vil vi beskrive hvor det er størst mangler samt foreslå muligheter for videre analysearbeid og/eller gjennomføring av spørreundersøkelser som kan sikre økt kunnskap om behov, mangler, politikk og virkemidler.

Formålet er ikke å gi et fullstendig bilde av forskningen på feltet, men heller å identifisere sentrale trekk ved forskningen knyttet til temavalg og problemstillinger, samt valg av metode og innfallsvinkler. Litteraturgjennomgangen er ikke presentert som en sammenhengende tekst med tolkninger, men som avgrensede kapitler med vekt på fremgangsmåte, metode og hovedfunn.

Forstudien vil hovedsakelig konsentrere seg om disse tre områdene: (1) seniorer og kompetansepåfyll i arbeidslivet, (2) frivillighet blant seniorer i Norge, og (3) kommunale erfaringer med kompetanseheving blant eldre arbeidstakere.

Avslutningsvis vil vi foreslå en fremgangsmåte for å beregne økonomiske nyttegevinster ved mer utstrakt tilbud av frivillig arbeid fra seniorer/eldre i samfunnet, samt foreslå hvordan en større utredning om samfunnsbidraget fra de eldre, basert på en tilsvarende studie i Storbritannia, kan utredes for Norge.

Boks 1. Nøkkeltall om frivillighet

Den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge tilsvarer 138.800 årsverk. 61 pst. av befolkningen (over 16 år) bidrar med frivillig arbeid i de frivillige organisasjonene årlig. Dette er den høyeste andel som er målt på verdensbasis.

Det finnes over 100.000 lag og foreninger i Norge. I dette tallet er lokale lag og foreninger som er del av en nasjonal organisasjon tatt med.

Verdiskapingen i frivillig sektor (inkludert verdien av det frivillige arbeidet) var på 128 mrd. kroner i 2013.

Kilde: Frivillighet Norge

Seniorer og kompetansefyll i arbeidslivet

I regjeringens avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er det et uttalt mål å forlenge yrkesaktivitet blant seniorer. Kombinert med behovet for at flere står lenger i arbeid kan man ved tidlig pensjoneringer miste viktig erfaren kompetanse. Et av virkemidlene som går igjen for å beholde seniorkompetanse er å ha fokus på livslang læring. Livslang læring defineres som «læring gjennom livsløpet som resulterer i økt kunnskap, ferdigheter, kompetanse og kvalifikasjoner» (NOKUT). Livslang læring kan derfor være et viktig virkemiddel for å opprettholde produktiviteten til den enkelte arbeidstager innad i en bedrift samt øke mulighetene til personer som søker arbeid. Dette kan bidra positivt til verdiskapingen i et land. En undersøkelse fra OECD (2014) peker på at livslang læring er avgjørende for at man vellykket kan tilfredsstille nye krav til arbeidsoppgaver. Dette er ekstra viktig for Norge i den omstillingsprosessen vi befinner oss i for øyeblikket.

Kompetanse blant seniorer

Dette kapitlet redegjør for eksisterende litteratur knyttet til kompetanseutvikling blant seniorer i arbeidslivet, hvorav livslang læring vil være et sentralt begrep¹. *Hva er seniorkompetanse? Hvordan påvirker livslang læring seniorennes kompetanse og hvordan kan dette bidra til at de ønsker å stå lenger i arbeid?* I mange tilfeller er det slik at seniorer vil tre ut av arbeidsstyrken uavhengig av hvorvidt arbeidsplassen tilbyr en tilstrekkelig kompetanseutvikling til denne arbeidsgruppen. Ofte skyldes dette helsemessige årsaker, eller rett og slett den enkeltes preferanser. Imidlertid er det rimelig å tenke at livslang læring i noen tilfeller kan bidra til å holde noen seniorer i arbeid lenger. Ved å stadig videreutvikle kompetanse på sitt arbeidsfelt så vil dette kunne øke kunnskap og mestringfølelse blant den enkelte arbeidstaker. Videre vil den enkelte bedrift dra nytte av mer motiverte og produktive arbeidstakere.

Livslang læring deles gjerne opp i to hovedkategorier

1. *Formell læring* - Omfatter all offentlig godkjent utdanning som fører til formell kompetanse, ofte i form av studiepoeng fra en høgskole eller et universitet.
2. *Uformell læring* – Omfatter kurs, seminarer og konferanser der opplæring er hovedformålet med deltakelse.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (2016)

¹ Gjennomgangen vil ha fokus på det relevant litteratur finner knyttet til seniorer i arbeidslivet og kompetansepåfyll. Dette innebærer at rapportene som gjennomgås i mange tilfeller også gjør andre funn, men dette vil ikke bli fremhevet i rapporten.

Livslang læring, SSB (2016)

SSB utgir en årlig statistikk som ser på livslang læring i befolkningen. Ved hjelp av denne statistikken kan man se hvordan opplæring fordeler seg mellom aldersgrupper, yrkesgrupper samt mellom de som er i arbeid og de som ikke er sysselsatte.

TABELL 1 - 1. KVARTAL 2016

Alder	Sysselsatte		Ikke sysselsatte	
	Deltagere formell utdanning	Deltagere ikke-formell utdanning	Deltagere formell utdanning	Deltagere ikke-formell utdanning
15-66 år	15	49	39	18
15-24 år	63	39	83	27
25-34 år	19	51	40	18
35-44 år	8	52	15	18
45-54 år	4	49	7	12
55-61 år	2	48	1	9
62-66 år	-	48	-	8

Kilde: SSB

Deltakere i ikke-formell opplæring.

Tabellen ovenfor viser at personer over 55 år deltar noe mindre i ikke-formell opplæring enn andre aldersgrupper. Forskjellen er størst når vi ser på de ulike aldersgruppene for personer som ikke er sysselsatte. Dette kan skyldes at en del personer i aldersgruppen 62-66 har gått av med pensjon og at disse dermed ikke er på utkikk etter arbeid. For sysselsatte personer i alderen 15-66 år så er andelen som deltar i ikke-formell utdanning nokså lik. Imidlertid ser vi at deltagelsen i ikke-formell opplæring blant personer i aldersgruppen 55-61 år også er svært lav relativt til de andre aldersgruppene. Dobbelt så mange personer mellom 25-44 år som ikke er sysselsatt deltar i ikke-formell utdanning sammenlignet med aldersgruppen 55-61 år.

Deltakere i formell utdanning

Det er ikke overraskende at betydelig færre seniorer deltar i formell opplæring sammenlignet med yngre aldersgrupper. Som man ser av tabellen ovenfor så er ingen mellom 62-66 år i formell utdanning. Mens kun hhv. 1 og 2 prosent av sysselsatte og ikke-sysselsatte personer mellom 55-61 år under formell utdanning. En sannsynlig forklaring på dette er at mange i den eldste aldersgruppen er gått av med pensjon. I tillegg er investering i høyere utdanning mindre attraktivt når slutten av karrieren nærmer seg enn hva det er for personer som har en lang yrkeskarriere foran seg. Til forskjell fra seniorene er det mange yngre personer som ikke er sysselsatte som er i formell utdanning. Mange av disse er fortsatt under utdanning og har ikke begynt sin yrkesaktive karriere enda.

TABELL 2 UTVIKLINGEN I OPPLÆRING BLANT SYSSELTSATTE ETTER ALDER. 2011-2015

Alder	2011	2012	2013	2014	2015
15-24 år	114	132	149	117	130
25-34 år	256	285	278	279	287
35-44 år	324	340	340	319	333
45-54 år	279	296	304	290	308
55-61 år	147	153	161	152	174
62-66 år	51	52	54	53	56

Kilde: SSB

Tabellen ovenfor viser en varierende utvikling i uformell opplæring blant sysselsatte. Vi ser at tallene har variert for alle aldersgrupper over disse årene. Imidlertid er antallet høyere for alle aldersgrupper. En årsak til dette kan skyldes at man er blitt flere personer i arbeidsstyrken. For gruppen 62-66 år er dette en sannsynlig forklaring da sysselsettingen har økt blant denne gruppen siden 2011. Dette skyldes sannsynligvis utviklingen i befolkningssammensetningen samt at pensjonsreformen i 2011 gradvis har ført til at flere står i arbeid lenger.

Hva er seniorkompetanse? (Fafo, 2016)

Bakgrunn

Seniorkompetanse som et begrep benyttes ofte når man skal fremheve verdien av en senior i arbeidslivet. Hva innebærer egentlig dette begrepet? Fafo har utført en undersøkelse fra St. Olavshospital som forsøker å definere seniorkompetanse. Hva er merverdien av 20,30 eller 40 års erfaring? Resultatene er basert på gruppeintervjuer med 400 ansatte.

Funn

Undersøkelsen finner at seniorkompetanse innebærer en rekke forskjellige typer kompetanse. Erfaring over lang tid er viktig. Mengdetrening gjør deg sikrere i utførelsen av arbeidsoppgaver samtidig som man i mange tilfeller har en lavere terskel for å innrømme feil. Videre vil en som har arbeidet en plass lenge ha opparbeidet seg bedriftsspesifikk kompetanse. Med alder kommer også økt forståelse av samspillet mellom bedriften og det øvrige samfunnet. Livserfaring kan også gi økt trygghet i form av at man lettere sire ifra og forholder seg rolig dersom det skulle oppstå uforutsette situasjoner.

Merk at undersøkelsen er utført på et sykehus. Det kan tenkes at seniorkompetanse ville blitt definert som noe annet i en annen bedrift. Imidlertid er det rimelig å anta at en del av oppfatningene om seniorkompetanse vil kunne overføres til andre

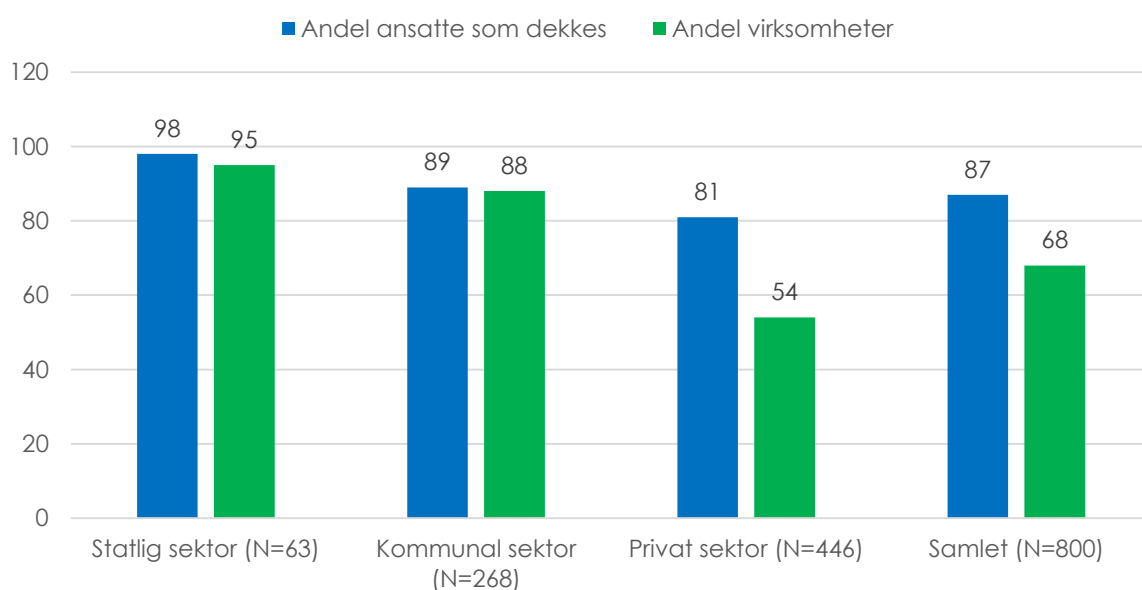
arbeidsplasser. Rapporten konkluderer med at «ved å utforske hva seniorkompetanse består av på den enkelte arbeidsplassen, blir det også klart hvorfor man trenger seniorenne og hvorfor seniorkompetansen nettopp må brukes».

Voksende seniorenngasjement i norsk arbeidsliv (Fafo, 2014)

Bakgrunn

En virksomhetsundersøkelse fra 2013 hvor 800 virksomheter deltok. Formålet var å gi en oversikt over omfanget i tilbudet av seniortiltak i ulike virksomheter. 400 av de samme virksomhetene som deltok i undersøkelsen var også med i 2010. På denne måten er det mulig å se hvordan utviklingen i seniorpolitiske tiltak har vært de siste årene.

FIGUR 1 ANDEL VIRKSOMHETER I UTVALGET SOM HAR SENIORPOLITIKK/LIVSFASEPOLITIKK I 2013, OG ANDELEN AV DE ANSATTE I UTVALGET SOM JOBBER I VIRKSOMHETER MED SENIORPOLITIKK/LIVFASEPOLITIKK. N=800



Kilde: Fafo

Hovedfunn

Undersøkelsen viser at det har vært en økning i tilbud av særskilte tiltak for å få seniorer til å stå lenger i arbeid. Andelen med seniorpolitiske tiltak er klart høyest i offentlig sektor; 95 prosent av statlige virksomheter og 88 prosent av kommunale og fylkeskommunale virksomheter har en form for seniortiltak. Tilsvarende andel i privat sektor var på 54 prosent. Når det kommer til spesifikke tiltak knyttet til

kompetanseheving og videreutdanning blant personer over 55 år så er andelen bedrifter som har dette relativt lav. Kun 30 prosent av bedriftene har dette. Andelen har økt fra 21 prosent i 2005. De mest vanlige seniortiltakene i en bedrift er det man kaller «typiske seniortiltak» som blant annet redusert arbeidstid uten redusert lønn. Rapporten peker på at det er de «typiske seniortiltakene» som tilbys de etter fylte 62 år som anses som de ordentlige seniortiltakene, mens kompetanse og karriereutviklingstiltak gjerne igangsettes tidligere. Likevel kan sistnevnte tiltak ha betydning for seniorennes ønske om å fortsette i arbeidet.

Kurs og videreutdanning – Kompetanseinvesteringer i senioransatte lønner seg (NyAnalyse, 2013)

Seniorenne er stabile ansatte. Det gjør at arbeidsgivere får glede av økt kompetanse fra videre- og etterutdanning i mange år. Kompetansetiltak til senioransatte kan gi god lønnsomhet. Kostnadene ved tiltak kan fordeles over flere år og dermed skal det mindre til for at tiltakene er lønnsomme.

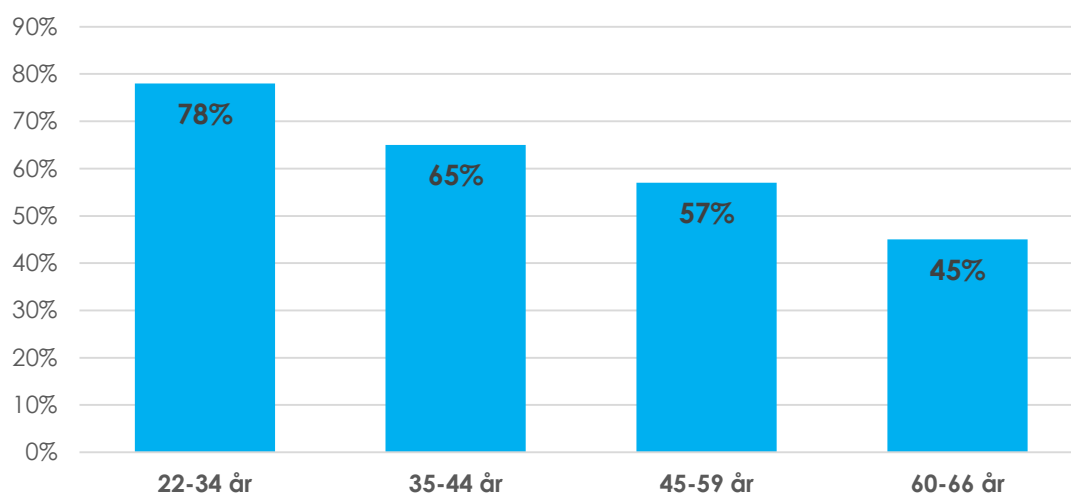
De eldre betyr mer i fremtidens arbeidsliv. Norges demografiske landskap er i endring. Seniorgruppen over 60 år, som i dag utgjør 21 prosent av befolkningen, vil i løpet av 30 år ha vokst til 27 prosent. Denne gruppens deltagelse i arbeidslivet og kompetansenivå vil spille en helt avgjørende rolle i tiden framover.

Det benyttes 40 milliarder på videreutdanning og kurs hvert år. Årlig bruker offentlige og private aktører mange milliarder på kompetanseinvesteringer. Målt som lønnskostnader, altså tappt produksjon ved deltagelse i annen opplæringsaktivitet, både videreutdanning og annen opplæring, utgjør det over 40 mrd. kroner årlig (Børing og Skule 2013a).

Over halvparten deltar på kurs, men færre seniorer. I henhold til Lærevilkårsmonitoren (LVM) svarer over halvparten av de forespurte i en landsomfattende undersøkelse at de hadde deltatt på kurs og andre former for opplæring i 2013. Men deltagelsen varierer med alder. Sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring øker frem til 40-45-årsalderen, men faller så gradvis.

De unge bytter jobb oftere enn seniorenne. Undersøkelser viser at gjennomsnittlig ansiennitet varierer mellom ulike aldersgrupper. For eksempel bytter unge arbeidstakere, mellom 25 og 35 år, jobb langt hyppigere enn eldre arbeidstakere.

FIGUR 2 SYSSELTSATTE SOM HAR DELTATT PÅ FORMELL ELLER IKKE-FORMELLE KOMPETANSETILTAK I LØPET AV DET SISTE ÅRET. 2013



Kilde: SSB AKU (2013)

Hvordan kan kompetanse bidra til å holde folk i arbeid? (Hagen og Nadim, 2009, Fafo)

Bakgrunn

Statistikk viser at eldre arbeidstakere deltar i mindre yrkesrettet yrkes- og videreutdanning når utdanningsnivå er justert for. Rapporten stiller spørsmål ved om man kan utforme en kompetansepolitikk som gjør det mulig å redusere tidligpensjoneringer. Videre ser den på om kompetanseutvikling på arbeidsplassen har noen betydning for arbeidsdeltakelsen.

Rapporten viser til at undersøkelser har avdekket at økende kompetansekrav som man føler er vanskelig å tilfredsstille kan bidra til tidligpensjonering. Videre er sannsynligheten for å stå lenger i arbeid dersom man har utfordrende arbeidsoppgaver og opplever en mestringfølelse på jobb. Hagen og Nadim (2009) ser nærmere på forholdet mellom arbeidstakernes kompetanse og kompetansekravene i jobben. Videre ser de på om man kan forklare det at eldre arbeidstakere forlater arbeidslivet med at kompetansen deres i liten grad samsvarer med det som blir etterspurt og verdsatt. Datagrunnlaget som brukes for studien er Liv- og arbeidsundersøkelsen blant fagforbundets medlemmer samt Lærevilkårsmonitoren.

«Enten må kompetanseutvikling bidra til å gjøre det lettere eller mer attraktivt å bli i jobben, eller så må kompetanseutvikling bidra til å forebygge eller forhindre de faktorene som bidrar til å presse folk ut av arbeidslivet»

Hagen og Nadim (2009).

Funn

Lærevilkårsmonitoren viser at eldre arbeidstagere bruker mindre tid på opplæring og kompetanseutvikling. De har også mindre læringsintensivt arbeid enn deres yngre kolleger. Opplevd behov for læring reduseres også med alder. Seniorene opplever ikke at det er vanskeligere å få finansiell støtte fra arbeidsgiver til opplæring sammenlignet med yngre arbeidstakere. Imidlertid opplever de hindringer i form av mangel på passende opplæringstilbud sammenlignet med de yngre kollegene sine. Kortere kurs er den mest foretrukne opplæringsformen blant eldre. De eldre arbeidstagerne mener at læring gjennom erfaring er den viktigste læringsformen, mens formell utdanning er mindre viktig enn hva det er for personer under 45 år. De fleste aldersgruppene forventer at arbeidsoppgavene vil endre seg med tiden. Eldre arbeidstakere ønsker i større grad å lære mer gjennom utfordrende arbeidsoppgaver. Videre stiller eldre arbeidstagere seg positive til å overføre kompetanse til yngre kolleger.

Liv- og arbeidsundersøkelsen blant medlemmer i fagforbundet består av respondenter med lavere utdanning enn snittet i befolkningen og er for det meste kvinner. Majoriteten av arbeidstagerne jobber i offentlig sektor. Resultatene fra denne undersøkelsen samsvarer i stor grad med Lærevilkårsmonitoren. Blant disse arbeidstagerne er det markant færre over 62 år som er interessert i å delta i opplæring eller omskolere seg sammenlignet med den øvrige befolkningen. Undersøkelsen indikerer at eldre er mest opptatt av læring gjennom erfaring. Personer med høyere utdanning svarer i størst grad at de kunne tenke seg å jobbe etter fylte 62 år. Det er imidlertid ingen forskjell i deltagelse på kompetanseutviklende aktiviteter mellom de som vil pensjonere seg før fylte 62 år og de som vil pensjonere seg etter. De som ønsker å stå i arbeid lenger har jobber som krever kompetansepåfyll. Mestringsfølelse og trivsel på arbeidsplassen oppgis som den viktigste grunnen til at eldre vil vente med å gå av med pensjon til etter fylte 62 år. Videre er også arbeid hvor man hele tiden lærer noe nytt viktig for å stå lenger i arbeidslivet. Kompetanseutvikling og lærevilkår oppgis som mindre viktige faktorer for å bli i jobben. Formell videreutdanning og omskolering er ikke viktig.

Rapporten konkluderer med at det er viktig å synliggjøre kunnskapen til eldre. Gjennom slike ordninger kan dette bidra til en økt følelse av å være verdsatt i jobben, noe som mange svarer er viktig for å bli i arbeidet. Tilbud om kompetanseutvikling gjennom opplæring er i minst grad med på å bestemme hvorvidt respondentene ønsker å vente med å pensjonere seg. Likevel indikerer undersøkelsen at kompetansepåfyll kan bidra til at flere blir i jobben. For at kompetanseutvikling skal være et vellykket tiltak bør det bli gitt i et livsfaseperspektiv. Dette innebærer at den enkelte arbeidstager blir tilbudt passende opplæring. For seniorer kan dette eksempelvis være kortere kurs som har vist seg å være en av de mest foretrukne læringsformen blant denne gruppen.

Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år. (Proba Samfunnsanalyse, 2015).

Bakgrunn

Proba samfunnsanalyse har utredet en rapport som ser på livslang læring og ansettbarhet for seniorer i Norge. Ved hjelp av en casestudie og en kvantitativ studie ser de blant annet på omfanget av livslang læring blant seniorer samt hvorvidt livslang læring er et godt seniorpolitisk virkemiddel.

Datagrunnlaget for undersøkelsen er registerdata fra SSB som kobles mot lærevilkårsmonitoren, PIAAC som ser på lese- og tallforståelse og NHOs kompetansebarometer. Videre er det gjort caseintervjuer fra 9 ulike næringer. Casestudiene baserer seg på intervjuer med en rekke arbeidsgivere og arbeidstakere i ulike næringer.

Hovedfunn

Rapporten finner at mange seniorer velger å pensjonere seg uavhengig av hva som foregår på arbeidsplassen. Imidlertid kan livslang læring i noen tilfeller være avgjørende for pensjoneringstidspunktet.

Seniorer som tar videre opplæring blir ikke diskriminert med hensyn til finansiell støtte fra arbeidsgiver. Dette understøttes av NHOs kompetansebarometer som viser at bedrifter med mange ansatte over 50 år er vel så villige til å leie inn hjelp for de med kompetanse som bedrifter med færre seniorer. Videre oppgir seniorer i mindre grad enn yngre arbeidstakere at de trenger opplæring for å utføre arbeidsoppgavene sine.

Den generelle tendensen i svarene til informantene fra casestudien viser at det er lite diskriminering med hensyn til tilgangen på opplæring blant seniorer. Imidlertid påpeker en del av HR-avdelingene i bedriftene at de ikke gjør nok for senioransatte. I stor grad må seniorene selv ta initiativ til kompetansehevede tiltak. I noen tilfeller svarer HR- personell at yngre i noe større grad er mer motiverte for videre opplæring enn hva som er tilfellet for eldre arbeidstakere. Motivasjonen til ny læring blant seniorer er varierende. Enkelte seniorer synes det er vanskelig å stadig tilfredsstille nye krav til læring, mens andre er svært motiverte. Dette illustrerer at den enkeltes seniors holdninger til læring er avgjørende for deltakelse.

I tråd med funn fra tidligere studier viser caseintervjuene at sannsynligheten for at en eldre arbeidstaker utsetter pensjoneringstidspunktet øker dersom hun føler seg verdsatt på arbeidsplassen og at de hadde interessante arbeidsoppgaver. Hvorvidt en senior føler seg verdsatt på arbeidsplassen varierer i svarene. Noen opplevde at

deres kompetanse og erfaring ikke ble sett, mens andre svarte at de fikk stort ansvar grunnet deres kompetanse.

Tiltak knyttet til livslang læring

Avslutningsvis ser Proba på ulike tiltak som fremmer livslang læring og foreslår hva som bør iverksettes for at seniorer skal stå lenger i arbeid basert på statistikken og svarene fra informantene. Blant disse nevnes det eksisterende reguleringer av rammeverk som gjør det obligatorisk for alle å delta i opplæring og statlige støtteordninger for ulike former av videreutdanning. Imidlertid er det tegn til at dette passer bedre til personer som har lenger igjen av sin yrkeskarriere enn for seniorer.

Et moment som blir vektlagt for å fremme livslang læring er en intern forankring av livslang læring i bedriften. En klar plan kan bidra til at det ikke bare er opp til den enkelte senior å initiere kompetansehevingstiltak, men at ledelsen i større grad også legger opp til dette. Det bør blant annet bli mindre komplisert å delta på kurs mht. påmelding etc. Videre bør bedriften kartlegge den enkeltes kompetanse slik at seniorer kan få tilpasset opplæringen etter den enkeltes ønsker og bedriftens behov, samtidig som både arbeidstaker og arbeidsgiver blir bevisst på kompetansen arbeidstakere innehar. Intervjuene gir et inntrykk av at medarbeidersamtaler er viktig for å kunne diskutere arbeidssituasjon. Her peker rapporten på at livslang læring er et lite fremtredende tema og emnet bør diskuteres mer i medarbeidersamtalene. Proba vektlegger at det bør opprettes ordninger som gjør at seniorennes kompetanse blir delt med yngre kolleger. Dette kan bidra til at seniorenne i større grad føler seg verdsatt på arbeidsplassen samtidig som man oppnår økt kompetanseutvikling. Videre poengteres det at seniorenne kan holdes lenger i arbeid ved å gå til mindre belastende arbeidsoppgaver gjennom ny kunnskap. Noen informanter rapporterte at de fikk ny giv etter å ha endret stilling innad i bedriften. I noen tilfeller må seniorer bytte arbeidsgiver. I disse tilfellene skriver Proba at karrieresentrene og målrettet veiledning av seniorer kan være viktig.

NB: Informantene i spørreundersøkelsen er en selektert gruppe da personer som var misfornøyde med jobben sin ville gått av tidligere med pensjon eller byttet jobb.

Seniorpolitikk – virker virkemidlene?

Arbeidsforskningsinstituttet (2010)

Bakgrunn

Rapporten forsøker å besvare hvorvidt ulike seniorpolitiske tiltak bidrar til å forlenge yrkeskarrieren. Undersøker dette nærmere ved hjelp av 9 ulike virksomheter.

Funn

Viktighet av ulike seniortiltak ser ut til å variere med yrke. Blant høyt utdannede kan det være viktig å delta i etter- og videreutdanning sent i karrieren, mens for personer som arbeider mer fysisk kan det være vel så viktig at arbeidsoppgavene blir tilrettelagt slik at de er mindre belastende med alderen. I de fleste av de undersøkte bedriftene er arbeidsmiljø viktig for hvorvidt seniorer vil fortsette å jobbe eller gå av med pensjon tidlig. Selv om ikke tilbud om kompetansepåfyll i seg selv nødvendigvis bidrar til å forlenge yrkeskarrieren, kan det tenkes at livslang læring i noen tilfeller vil øke trivselen på arbeidsplassen og dermed føre til et ønske om å stå lenger i arbeid. Inntrykket fra informantene er at et godt arbeidsmiljø og muligheter for kompetanseutvikling har skapt gode opplevelser av seniorkarrieren. Rapporten peker på at seniortiltak må være mer enn kun tiltak myntet på personer over 62 år. Ved å igangsette tiltak tidlig, blant annet knyttet til kompetanseutvikling, kan dette bidra til å forebygge tidligavgang.

Samtaler bidrar til å beholde seniorkompetanse

(Regjeringen, 2015)

I 2011 var NAV internasjonalt med på et prosjekt om inkluderende arbeidsliv for å undersøke hva som bidrar til å beholde seniorkompetanse. Resultatene viste at seniorer ønsket mer kompetanse og utfordrende arbeidsoppgaver fremfor tidlig pensjonering og avgangspakker. Dette imøtekom Nav internasjonalt med bevisstgjøringsamtaler som innebærer at medarbeideren styrer møtet og forteller om ønsker og mål. Dette viste seg å ha god effekt. Arbeidsgiver fikk større kunnskap om kompetansen til den enkelte arbeidstager samtidig som arbeidstageren ble mer trygg på egen kompetanse som bidro til at hun deltok mer aktivt i endringsprosesser.

Frivillig arbeid blant eldre

Seniorers deltakelse i frivillig arbeid: Betydningen av alder og livssituasjon (IFS, 2005)

Rapporten ser på deltagelse i frivillig arbeid for frivillige organisasjoner blant seniorer (50 år+). Analysen ser på prosentandelen som deltar, hvor mange timer de bidrar med, og hvilke typer organisasjoner de deltar i, fordelt etter kjønn, inntekt, boligstrøk, region, utdanningsnivå, familiefase og daglige gjøremål. Analysen er basert på en Omnibusundersøkelse fra 2004.

Hovedfunn:

- Andelen av de frivillige arbeidstimene senioren utfører synker raskt fra 60-års alder.
- Kvinnelige seniorer har en lavere deltakelsesrate og bidrar med færre frivillige arbeidstimer enn menn.
- Det er ingen systematiske forskjeller mellom landsdeler, men det er en mindre andel aktive seniorer i storbyene.
- Gruppen med høyere utdanning har jevnt over høyere deltakelsesrate og bidrar med flere timer i gjennomsnitt enn andre. Deltakelsen i frivillig arbeid øker også med inntektsnivå.
- Klar sammenheng mellom familiefase og frivillig arbeid. De som har barn under 20 år eller som lever i et parforhold, deltar i større grad og med flere timer frivillig arbeid enn andre.
- Enslige seniorer har de laveste deltakelsesratene. Yrkesaktive seniorer har en høyere deltakelsesrate enn ikke yrkesaktive.

«Siden frivillig arbeid kan være viktig både for den enkelte og for samfunnet, og frivillig arbeid er en av flere mulige strukturelle forutsetninger for dannelse av sosial kapital i et samfunn, er det verdt å tenke over hva man kan gjøre for å involvere disse gruppene i større grad. Det frivillige organisasjonslivet er så mangfoldig og har så mange store og viktige oppgaver at det nesten ikke er grenser for hvem som skulle kunne gjøre nytte for seg på en eller annen måte.»

[file:///C:/Users/Admin/Downloads/Seniorers%20deltakelse%20i%20frivillig%20arbeid%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Seniorers%20deltakelse%20i%20frivillig%20arbeid%20(1).pdf)

Valuing the Socio-Economic Contribution of Older People in the UK - 2011

Rapporten beregner nettobidraget fra eldre over 65 i Storbritannia. Nettobidraget er differansen mellom skatte-, forbruks- og frivillighetsbidraget minus offentlige utgifter knyttet til pleie, omsorg og pensjon.

De finner at andelen over 65 år er større enn andelen under 16, og at antall personer over 85 år og oppover vil øke til om lag 3 mill. innen 2030.

Studien finner at de samlede offentlige utgiftene til pleie- og omsorg samt pensjon utgjorde om lag £136 mrd. (2007 priser). Halvparten av dette er knyttet til pensjon. De finner videre at disse utgiftene vil stige til omtrent £216 mrd. innen 2030. Dette tilsvarer en økning på 59 pst.

På plussiden viser beregninger at eldre over 65 år bidrar enormt med skatteinntekter til offentlige finanser med omtrent £45 mrd. hvert år. Rapporten anslår videre at dette vil stige til om lag £82 mrd. innen 2030. Dette utgjør en økning på 82 pst.

I tillegg kommer bidraget fra forbruk av varer og tjenester i økonomien. Dette anslår de utgjør £76 mrd. i dag. De venter at dette vil øke til £127 mrd., eller 68 pst., innen 2030. Bidraget til pleie- og omsorg er også stort. Tilbudet av pleie- og omsorg er anslått til en verdi av £34 mrd. Ventet å øke til £52 mrd. innen 2030. Bidraget fra frivillighet er anslått til £10 mrd. hvert år.

Netto anslås det samlede bidraget fra 65 år+ til £40 mrd. hvert år. Dette ventes å stige til om lag £77 mrd. innen 2030.

http://www.royalvoluntaryservice.org.uk/Uploads/Documents/gold_age_report_2011.pdf

Flere hender i pleie og omsorg: Hvordan kan seniorpolitikken bidra?

(Fafo, 2011)

Ansatte i helse- og omsorgstjenestene utgjør en betydelig andel av norske arbeidstakere, om lag 9 pst. av arbeidstakerne totalt sett og vel 40 pst. av kommunenes ansatte. Den demografiske utviklingen fører til at det blir færre i yrkesaktiv alder som kan yte omsorg for det økende antallet eldre. PLO-sektoren har gjennomgått store endringer. Tilbudet av arbeidskraft til pleie- og omsorgssektoren avhenger ikke bare av nyrekrutteringen til sektoren, men også av frafall, avgangen og utstøting i form av tidligpensjonering, alderspensjonering, langtids sykefravær, uføretrygding, atfføring og overgang til andre yrker. SSB sine framskrivninger viser at det går mot en omfattende underdekning i tilbudet av helsefagarbeiderne, både fordi det er lav tilstrømning til utdanningen, og fordi mange av de ansatte har høy

alder og dermed vil tre ut av arbeidslivet de nærmeste tiårene. SSBs anslag over underdekning fram mot 2030 er på hele 45.000 årsverk.

Seniorer i Norge

SSB (2010)

Seniorer i Norge beskriver levekårene for personer i alderen 50 år og over. Formålet er å belyse viktige områder i seniorennes hverdagsliv ved å presentere tall og resultater fra demografi, økonomiske ressurser, boforhold, tidsbruk og aktiviteter, politisk deltakelse, yrkesdeltakelse, arbeidsmiljø og trygdebruk, helse, hjelpebehov og tjenestetilbud, og sosial kontakt.

TABELL 3 TID BRUKT TIL ULIKE AKTIVITETER, ETTER ALDER EN GJENNOMSNITTS DAG I 2000. TIMER OG MINUTTER.

	30-49 år	50-66 år	67-79 år
I alt	24	24	24
Inntektsgivende arbeid, arbeidsreiser	4,38	3,40	0,21
Husholdsarbeid	3,37	3,24	4,08
Utdanning	0,11	0,03	0,01
Personlige behov	9,44	10,00	11,09
Fritid	5,43	6,44	8,12
Annet, uoppgitt	0,04	0,06	0,08

Kilde: Tidsbruksundersøkelsen 2000, SSB.

Kap. 10.8 Sosial kontakt og organisasjonsaktivitet – Seniorer i Norge 2010

(Tor Morten Normann, s. 181).

Deltakelse i frivillige organisasjoner bidrar til sosial omgang med andre. I tillegg er det et uttrykk for et engasjement, som i enkelte tilfeller, litt avhengig av organisasjonstype, kan gi innflytelse over både lokale og nasjonale saker.

Innad i seniorgruppen er det forskjeller på frivillighet. De middelaldrende (50-66 år) er de mest aktive – 56 pst. er aktive i minst en organisasjon, og 28 pst. er aktive i minst to organisasjoner. Personer som kan karakteriseres som ressurssterke, deltar oftere i organisasjonsaktiviteter enn andre. Utdanning kan i så måte være et mål på ressurser, og også blant seniorenne er det klare forskjeller i organisasjonsaktivitet etter utdanningsnivå. De med lav utdanning er sjeldnere aktive i organisasjoner, bare 34 pst. av seniorenne med kun grunnskoleutdanning er aktive. Blant seniorer med høyere utdanning er 76 pst. aktive.

<http://seniorporten.no/wp-content/uploads/2015/04/Seniorer-i-Norge-2010.pdf>

Morgendagens omsorg Meld. St. 29

Denne stortingsmeldingen utkom i 2013, og er ment som en mulighetsmelding. Meldingen ser nærmere på hvordan forholdet mellom arbeid og omsorg kan organiseres mer framtidsrettet, og trekker opp noen viktige diskusjoner om hvordan en kan ta vare på nære pårørende som påtar seg ulike omsorgsoppgaver gjennom faglig støtte, veiledning, aktivitets- eller avlastningstilbud. En sentral problemstilling som utredningen drøfter er mangelen på frivillige omsorgsytere og rekrutteringen av mer helse- og sosialpersonell i et trangt arbeidsmarked. Framtidig knapphet på arbeidskraft og frivillige omsorgsytere krever derfor løsninger som gjør det lettere å kombinere arbeid og omsorg, i form av større fleksibilitet både i arbeidslivet og det offentlige tjenestetilbudet. Meldingen ser på de mulighetene som ligger i å involvere frivillige organisasjoner, utforske de nye formene frivilligheten tar, og legge til rette for uformell omsorg i et moderne samfunn.

Tre fokusområder

Utforske muligheter. Få kunnskap om, lete fram, mobilisere og ta i bruk samfunnets samlede omsorgsressurser på nye måter. Utvikle nye omsorgsformer gjennom ny teknologi, ny kunnskap, nye faglige metoder og endringer av organisatoriske og fysiske rammer. Støtte og styrke kommunenes forsknings-, innovasjons- og utviklingsarbeid på omsorgsfeltet.

Den nye eldregenerasjonen. Lever lenger fordi den har bedre helse og kan møte alderdommen med helt andre ressurser enn tidligere generasjoner. De nye eldre har både høyere utdanning, bedre økonomi, bedre boforhold og bedre funksjonsevne enn noen tidligere eldregenerasjon. De er også mer teknologivante og vil bestemme mer på egenhånd.

En moderne pårørendepolitikk. Bygge på tillit til at folk selv vil ta ansvar og delta aktivt i felleskapet, ikke bare gjennom offentlige ordninger, men ved å stille opp og utgjøre en forskjell for hverandre i det daglige. Slikt medansvar gir seg uttrykk både i organisert deltakelse i frivillige organisasjoner, samvirketiltak og brukerorganisasjoner og i mer uformell innsats i lokalsamfunnet, familie og sosialt nettverk. Aktivt medansvar bidra til at forventningen til tjenestetilbudets kvalitet og omfang blir mer realistiske. For det tredje styrke aktiv deltakelse den enkeltes egen handlingskompetanse i å kunne ta vare på seg selv og andre.

Anbefalinger

1. Mobilisering, organisering og koordinering. Øke kompetansen i å drive rekruttering, mobilisering, koordinering, opplæring, motivering, oppfølging og veiledning av frivillige.

2. Nettverksarbeid. Utvikle nettverks- og nærmiljøarbeid som metode for å fremme frivillig innsats i omsorgstjenestene og skape gode og felleskapsorienterte lokalsamfunn.

3. Arenaer for frivillighet. Bruke arenaene for frivillighet i omsorgssektoren.

- Ideelle virksomheter på helse- og omsorgsfeltet.
- De frivillige organisasjonene.
- Eldresenter og seniorsenter.
- Frivilligsentralene i kommunene.
- Det åpne sykehjemmet.

4. Livsgledesykehjem.

5. Kunnskap og forskning. Drive forskning og kunnskapsutvikling om frivillig arbeid på helse- og omsorgsfeltet, for å legge til rette for langsiktig planlegging og systematisk samarbeid.

Nasjonal strategi for frivillig arbeid på helse- og omsorgsfeltet (2015-2020)

Deltakelse i enten det organiserte arbeidet, på dugnader, fester, gåturer eller andre sosiale aktiviteter, bringer mennesker sammen og gjør at flere mennesker føler seg sett og verdsatt.

Tiltak:

- **Nasjonal nettportal:** Formålet med portalen er å bistå organisasjonene med å rekruttere nye frivillige. Portalen skal koble frivillige med oppdrag og behov i de frivillige organisasjonene. Portalen skal inkludere kursing for frivillig organisasjoner i rekruttering og mobilisering av frivillige. Ansvar: Frivillighet Norge.
- **Felleskap mot ensomhet:** Informasjonssatsing sammen med frivillige organisasjoner. Ansvar: Helse- og omsorgsdepartementet.
- **Tilby «Tid som teller»:** Frivillighet Norge har utviklet et begestringsforedrag for å rekruttere seniorer, og vil tilby kommuner å ta dette inn i forberedelsene for sine ansatte som skal bli pensjonister. Målet er å motivere flere seniorer til å engasjere seg som frivillige i lokalmiljøet og å hjelpe organisasjoner til å rekruttere seniorer. Ansvar: Frivillighet Norge.

- **Kompetanse- og fagutviklingstiltak:** Verdighetssenteret skal utvikle og spre tverrfaglig utdanningsprogram for koordinering av frivillig innsats i kommunene. Ansvar: Helse- og omsorgsdepartementet.
- **Aktiviteter tilrettelagt for eldre:** Gå-grupper, seniordans og andre sosiale aktiviteter. Målet er å få eldre som lever alene eller er ensomme med på aktiviteter som gir økt sosial kontakt og fysisk aktivitet og bevegelse hos eldre. Ansvar: Helse- og omsorgsdepartementet.
- **Besøks- og aktivitetsvenner i eldreomsorgen:** Det gis støtte til frivillige organisasjoner som skal legge til rette for besøks- og aktivitetsvenner i eldreomsorgen. Tiltaket skal bidra til å styrke og beholde frivillige på helse- og omsorgsfeltet og bidra til å bekjempe ensomhet. Ansvar: Helse- og omsorgsdepartementet.
- **Tilskuddsordning til aktiviteter for seniorer og eldre:** Målet med tilskuddsordningen er å motvirke ensomhet, passivitet og sosial tilbaketrekning og skape aktivitet, deltakelse, sosialt felleskap og møteplasser. Ansvar: Helse- og omsorgsdepartementet.

Seniorer i arbeidslivet – hva påvirker beslutninger om å fortsette i jobb?

Analysen viser at helsetilstanden, tidspunktet for ektefellens pensjonsbeslutning og om man er ansatt i en bedrift med avtalefestet pensjon, er de tre som har hatt størst effekt på denne avgjørelsen. Dette er hovedkonklusjonen fra en analyse basert på data fra 2001 til 2011, som beregner sannsynligheten for at arbeidstakere i alderen 61 til 69 år fortsatt står i jobb ett år senere.

- Resultatet viser at helse har vært mest avgjørende samlet sett, og at den effekten helsetilstanden har på jobbsannsynligheten var sterkest blant de yngste seniorenne. Analysen bekrefter flere funn fra tidligere studier, blant annet at mange ektefeller samkjører tidspunktet for å gå ut av arbeidslivet.
- For en mannlig referanseperson med et gitt sett av kjennetegn, ble sannsynligheten for å fortsette i arbeid redusert med 10 pst. hvis kona gikk ut av arbeidslivet det aktuelle året.
- Den beregnende jobbsannsynligheten var lavest i statlig og kommunal sektor.

http://seniorporten.no/wp-content/uploads/2015/04/NAV_Seniorer-i-arbeidslivet-hva-pavirker-beslutningen-om-a-fortsette-i-jobb1.pdf

Kommunale erfaringer med kompetanseheving blant eldre arbeidstakere

Seniorpolitikk under skiftende forhold. Gjenbesøk i seks kommuner (Fafo, 2013)

Fafo undersøkte i 2006/2007 hvilke seniorpolitiske tiltak som var igangsatt i seks kommuner som har engasjert seg i seniorpolitikk i en rekke år. Dette ble gjort ved å intervju informanter fra de seks ulike kommunene. Formålet med tiltakene var å holde seniorer med høy kompetanse lenger i arbeid. I 2013 ble disse tiltakene vurdert. Hvilke fungerer best? Har kommunene beholdt tiltakene som var innført for syv år siden? Hvorfor, hvorfor ikke?

De fleste av informantene oppgir at godt arbeidsmiljø og god arbeidsgiverpolitikk var viktigere enn mer fri og økonomiske godtgjørelser. Økonomiske insentiver og redusert arbeidstid kan fungere for enkelte, men slike ordninger favner bredt. Disse er ofte universelle for personer over en viss alder. Dette vil føre til effektivitetstap i form av at personer som uansett ville fortsatt i jobben, mottar godtgjørelser i form av økt lønn, bonuser etc.

Trivsel og følelsen av at deres innsats blir sett ble oppgitt som viktige grunner for å ønske og stå lenger i arbeid. For å oppnå dette ble «ledelse» uttalt som et sentralt begrep. Omtrent alle kommunene har over årene vektlagt tiltak i et livsløpsperspektiv tilpasset den individuelle arbeidstager. Seniorpolitikken ser ut til å være godt utviklet i samarbeid med ledelsen og fagforeningene. Svært mange av kommunene vil beholde seniorsamtalen, som omhandler seniorennes ønsker og behov samt tilbakemeldinger fra leder. Ofte kan samtalen i seg selv være tilstrekkelig motiverende til å føle seg verdsatt. Vanlige tilbakemeldinger er at seniortiltakene burde kommet tidligere. Med hensyn til livslang læring konkluderer studien med at for å avgjøre hva slags kompetansepåfyll som trengs for å holde seniorer lenger i arbeid så behøver man å se på seniorpolitikken i et livsfaseperspektiv; hva slags kompetansepåfyll trengs i løpet av yrkeskarrieren for å legge til rette for en god seniorkarriere? Rapporten finner også at flere av kommunene ble hindret av dårligere økonomi til å innføre de planlagte tiltakene, spesielt tiltakene som innebar økonomiske insentiver eller godtgjørelser som redusert arbeidstid.

Det var få kommuner som hadde innhentet tall fra utviklingen i pensjoneringen. Dette gjør det vanskelig å vurdere hvorvidt tiltakene har hatt en effekt. Videre kan man ikke trekke robuste konklusjoner basert på 6 kommuner. Det er også problematisk å se om seniorpolitiske tiltak har en kausal effekt på yrkesdeltagelsen blant seniorer.

Problem: Skal alle med eller er det lov å gjøre forskjell? Dilemma mellom å beholde alle seniorenne eller beholde og rekruttere arbeidskraft som innehar nøkkelkompetansen som den enkelte bedrift trenger.

Litteraturliste

Bråthen, Magne og Bakken, Frøydis (2012), «Seniorer i arbeidslivet – hva påvirker beslutninger om å fortsette i jobb?», *Arbeid og velferd* 3/2012 NAV

Bogen, Hanne og Hilsen, Anne Inga (2013), «Seniorpolitikk under skiftende forhold. Gjenbesøk i seks kommunen», Fafo

Hagen og Nadim (2009), «Hvordan kan kompetanse bidra til å holde folk i arbeid?», Fafo

Helse- og omsorgsdepartementet (2013), «Morgendagens omsorg Meld St. 29», Regjeringen

Helse- og omsorgsdepartementet (2015), «Nasjonal strategi for frivillig arbeid på helse- og omsorgsfeltet (2015-2020)» Helse- og omsorgsdepartementet

Hilsen, Anne Inga (2016), «Hva er seniorkompetanse?», Fafo

Hilsen, Anne Inga og Salomon, Robert (2010), «Seniorpolitikk – virker virkemidlene?», Arbeidsforskningsinstituttet

Midtsundstad, Tove og Bogen, Hanne (2011), «Flere hender i pleie og omsorg: Hvordan kan seniorpolitikken bidra?», Fafo

Midtsundstad, Tove (2014), «Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv», Fafo

Normann, Tor Morten (2010), «Sosial kontakt og organisasjonsaktivitet – Seniorer i Norge», SSB

NyAnalyse (2013), «Kurs og videreutdanning – Kompetanseinvesteringer i senioransatte lønner seg», NyAnalyse AS

Proba Samfunnsanalyse (2015), «Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år», Proba Samfunnsanalyse

Regjeringen (2015), «Samtaler bidrar til å beholde seniorkompetanse», Regjeringen

Royal Voluntary service (2011), «Valuing Socio-Economic Contribution of Older People in the UK – 2011», Royal Voluntary Service

Sivesind, Karl Henrik (2005), «Seniorers deltakelse i frivillig arbeid: Betydningen av alder og livssituasjon», Institutt for samfunnsforskning

Statistisk sentralbyrå (2016), «Livslang læring», SSB

Statistisk sentralbyrå (2010), «Seniorer i Norge», SSB

