

Videnscentrets faglige virkefelter

Indledning

Det er Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedets formål at producere og formidle viden, der kan bruges aktivt i den politiske debat, i organisationerne og på de enkelte arbejdspladser i arbejdet med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Denne viden skabes gennem en systematisk opsamling af eksisterende viden samt produktion af ny forskningsbaseret viden.

I det følgende skitseres en række emner, der kan behandles i Videncentret. Emnerne er for overskuelighedens skyld opdelt i tematiske felter og niveauer, men der vil naturligvis være overlap og sammenhænge mellem de enkelte områder. Derfor vil de specifikke undersøgelser i mange tilfælde gå på tværs af et eller flere af emnerne.

1. Arbejdsmarkedet: Seniorers arbejdsudbud generelt

Under dette tema behandles seniorers arbejdsudbud i et bredt arbejdsmarkeds- og samfundsperspektiv. Formålet er at samle viden om, hvordan seniorers arbejdsudbud på arbejdsmarkedet generelt har udviklet sig over tid, men også inden for forskellige brancher, jobtyper og geografiske områder. Herunder indgår også kortlægninger af sammenhængen mellem seniorers arbejdsudbud og forandringer i konjunkturer samt mellem arbejdsudbuddet og demografiske og fordelingsmæssige ændringer.

Opgørelser for Danmark sammenholdes, hvor det er muligt, med tilsvarende opgørelser for Norge og Sverige for at sætte situationen i Danmark i et bredere perspektiv.

Et andet emne under dette tema er sammenhængen mellem seniorers tilbagetrækningstidspunkt og generelle politiske tiltag som fx tilbagetrækningsreformer. Heri indgår også, om sammenhængen er forskellige på forskellige dele af arbejdsmarkedet og for forskellige grupper af seniorer. Ud over de tiltag, der direkte har til formål at påvirke seniorers arbejdsudbud, kan det også være interessant at samle viden fra beskrivende analyser af de udbudsmæssige konsekvenser af andre politisk initierede forandringer i velfærdsstaten. Det kan eksempelvis omhandle ændret udbud af serviceydelser, opgaveglidning over mod civilsamfundet eller at se nærmere på kulturelle værdier i bred forstand, som kan skabe forestillinger og forventninger om tilbagetrækningstidspunktet.

Endelig ligger der en opgave i at fremhæve både nye og allerede kendte, positive samfundsmæssige gevinster ved at fastholde seniorer. Her vil der være særligt fokus på den samfundsmæssige værdi ved at få seniorerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, herunder også at vurdere det arbejdsudbudspotentiale, der kan være i gruppen af seniorer over tid.

2. Arbejdspladserne: Muligheder og barrierer for fastholdelse

Det er ikke alene samfundsudviklingen og de generelle politiske tiltag, der påvirker seniorers arbejdsudbud og tilbagetrækningstidspunkt. Også rammerne for arbejdet på de enkelte arbejdspladser kan have betydning for beslutningen om at blive eller forlade arbejdsmarkedet. Under dette tema vil vi samle viden om, hvilke faktorer der er de væsentligste for fastholdelse af seniorerne.

Det kan være regler og incitamentsstrukturer, som arbejdstagere og arbejdsgivere oplever som fremmende eller hæmmende for tilbagetrækningen. Det kan også være kulturelle og arbejdsmiljømæssige forhold, som mere snævert vedrører den enkelte arbejdsplads og varierer mellem de forskellige arbejdspladser. Hvad betyder eksempelvis holdningen til seniorer på arbejdspladsen, oplevelsen af arbejdsmiljøet, de sociale relationer og arbejdspladsens alderssammensætning for seniorernes tilbagetrækningstidspunkt? Derudover kan den teknologiske udvikling og mulighederne for kompetenceudvikling have betydning for seniorernes oplevelse af, om arbejdslivet byder på nye muligheder eller uoverkommelige udfordringer.

Under dette tema vil vi også samle viden om, hvornår i et karriereforløb og hvordan arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorerne starter.

- Hvilke virksomheder har mange seniorer, og hvorfor har de det?
- Hvorfor har nogle virksomheder få eller ingen seniorer?
- Hvad betragter virksomhederne som stærke kompetencer hos seniorerne, og hvad oplever de, at seniorerne særligt bidrager med på en arbejdsplads fagligt, kulturelt og økonomisk?

I behandlingen af emnerne under dette tema er det vigtigt at have øje for brancheforskelle, herunder de muligheder og barrierer for fastholdelse der eksisterer i forskellige brancher.

Desuden er det vigtigt, at den indsamlede viden under dette tema synliggøres på en måde, der er anvendelsesorienteret og let tilgængelig for virksomheder.

3. Arbejdstagerne: Segmenter af seniorer

Arbejdsmarkedets seniorer er selvsagt en stor gruppe af forskellige personer med meget forskellige ønsker til deres senkarriere. Med til dette billede hører også, at heterogeniteten i befolkningen stiger med alderen. Derfor er det også væsentligt at samle viden om, hvilke segmenter af seniorer man finder på de forskellige dele af arbejdsmarkedet, og hvordan man kan påvirke deres ønske om og mulighed for et længere arbejdsliv.

- Hvilke faktorer har især betydning for dem, der vælger at blive på arbejdsmarkedet? Har det fx betydning, om man har gode kollegaer og/eller oplever høj arbejdsglæde?
- Hvad betyder den enkeltes arbejdsmarkedskarriere, herunder forskellige skift over tid, for tilknytningen til arbejdsmarkedet?
- Hvilke gevinster er der for den enkelte senior ved at blive på arbejdsmarkedet – økonomisk men også i forhold til livskvalitet? Herunder er der også fokus på betydningen af køn og etnisk oprindelse.

- Hvornår og af hvilke årsager træffer seniorer beslutning om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og kan der tidligere i arbejdslivet spores tegn på tidlig tilbagetrækning?
- Hvilken betydning har uddannelse og den teknologiske udvikling i denne sammenhæng, og hvordan kan målrettet kompetenceudvikling gøre en forskel?

Det er også relevant at samle viden om de seniorer, der har svært ved at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.

- Hvilke grupper er der tale om, og hvilke særlige kendetegn er der ved disse grupper?
- Hvordan fastholder man fx særligt udsatte seniorer, såsom seniorer med dårligt helbred, begrænset arbejdssevne eller svage kompetencer?
- Hvordan kan man understøtte tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en periode med sygdom?
- Vil et sporskifte og/eller målrettet kompetenceudvikling være en løsning for nogle?
- Hvem har særligt behov for hjælp til at finde nye veje på arbejdsmarkedet, og hvordan understøttes sporskifte på en frugtbar måde?
- Hvilke muligheder og erfaringer findes der på området?

4. Særligt om de ledige seniorer

Selvom ledigheden blandt seniorer er på niveau med ledigheden i befolkningen som helhed, så har ledige seniorer fortsat længere arbejdsløshedsperioder end yngre arbejdstagere. Under dette tema vil vi samle viden om, hvad der ligger bag de længere arbejdsløshedsperioder.

- Hvad er de ledige seniorers egne ønsker fremadrettet, og hvordan oplever de deres situation?
- Vil de gerne tilbage på arbejdsmarkedet? Hvad kendetegner dem, der gerne vil i beskæftigelse, og hvad kendetegner de seniorer, som ikke vil?
- Hvordan vil seniorerne gerne i arbejde igen? Og hvilke ønsker og forventninger har de til deres egen senkarriere?

Vi vil også samle viden om arbejdspladsernes rolle i forhold til ledige seniorer. Flere studier peger på, at ledere grundlæggende har en positiv opfattelse af seniorer på arbejdsmarkedet, men vi ved ikke, hvorfor de virksomheder, der har et positivt syn på seniorer, alligevel ofte ender med ikke at ansætte seniorer.

- Er der en tendens til diskrimination af seniorer på arbejdsmarkedet, eller er det andre forhold, der er på spil?
- Kan der peges på initiativer, der kan ændre virksomhedernes erfaring med og dermed opfattelse af seniorer på arbejdsmarkedet?
- Er der særlige omstændigheder omkring den ledige, eller den måde arbejdstageren er blevet ledig på (virksomhedslukninger, ansættelsesperioder eller steder), der gør det vanskeligere at komme tilbage i job?

- Kan redskaber til at synliggøre arbejdstagerens kompetencer gøre det lettere for seniorer at komme tilbage i job?

Endelig vil vi samle viden om, hvad der sker med de seniorer, der ikke kommer i job igen. Overgår de til andre offentlige ydelser eller selvpensionering og hvordan er deres liv efterfølgende?

5. Tilbagetruknes tilbagevenden til arbejdsmarkedet

Nogle af de seniorer, der har trukket sig tilbage, vender tilbage til arbejdsmarkedet igen efter en periode. Begrundelserne for at vende tilbage er mangeartede: Nogle har ikke egentlig trukket sig tilbage, men blot taget en pause. Andre fortryder måske deres tilbagetrækning, og nogle får et nyt og attraktivt jobtilbud, der motiverer dem til at vende tilbage. Under dette tema vil vi samle viden om, hvorfor nogle vælger at vende tilbage til arbejdsmarkedet, hvilke muligheder og barrierer tilbagetrukne har for at komme tilbage, såfremt de ønsker det, og hvordan virksomheder, pensionsselskaber og lovgivningens rammer kan bidrage til at muliggøre denne tilbagevenden?

Det er også interessant at kigge på, hvilke typer af job de vender tilbage til, og hvilke erfaringer man har gjort sig i henholdsvis den offentlige og den private sektor med at fastholde og rekruttere medarbejdere, som har krydset pensionsalderen. Hvilke muligheder kan alternative organiserings- og ansættelsesformer som fx seniorvikarkorps eller platformsøkonomiske arrangementer give de seniorer, der ønsker at have en tilknytning til arbejdsmarkedet i en høj alder?

De selvstændiges andel af de beskæftigede seniorer er i høj, især efter folkepensionsalderen. For nogle kan der være tale om, at de finder livet som selvstændig attraktivt, mens det for andre kan handle om, at de arbejder af økonomisk nødvendighed. Hvad kan vi lære af de selvstændiges erfaringer og er der her hindringer eller snublesten for dette liv, som bør adresseres?

6. Indsatser – hvad virker?

En række politiske initiativer har været sat i værk for at udskyde arbejdstageres tilbagetrækningsalder. Derfor er det oplagt at samle viden om effekten af såvel generelle politiske tiltag som tiltag på virksomhedsniveau.

Hvad angår de politiske initiativer, vil det være relevant at indsamle viden om effekten af ændringer fx i efterløn og folkepension, indførelsen af andre ordninger for tidlig pensionering (f.eks. Arne-pension og seniorenpension) samt forekomsten af fastholdelsesfleksjob på seniorers tilbagetrækningsalder. Det vil også være væsentligt at undersøge betydningen af formuer, herunder dem, der er skabt gennem arbejdsmarkedspensionerne.

Nogle arbejdspladser har ligeledes gennemført forskellige indsatser for at fastholde seniorer. Her kan det være relevant at samle viden om både virksomheders og medarbejders erfaringer med konkrete indsatser og mere overordnede organisatoriske politikker.

- Hvilke indsatser har være særligt succesfulde ift. fastholdelse i forskellige brancher? Hvad indeholder de? Hvem er de rettet mod? Hvordan understøtter indsatserne et godt senior arbejdsliv? Hvordan kan de udbredes til andre virksomheder og brancher?
- Hvilken betydning har indsatser som fx nedsættelse af arbejdstiden (med og uden lønkomensation), indførelse af fleksibel arbejdstid og fleksibel organisering af arbejdet (atypisk beskæftigelse, distancearbejde)?
- Hvilken betydning har opkvalificering, kompetenceudvikling og mulighed for sporskifte?

Her vil det være særlig interessant at se på, hvilke tiltag der har været succesfulde i andre lande for eksempel Norge, Sverige og Holland.