



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

## Servizi connessi all'attuazione del progetto di ricerca-azione destinato al sostegno dell'**INNOVAZIONE SOCIALE E INCLUSIONE IN CONTESTI LAVORATIVI** – CUP C62C17000030001 – CIG 70749777B6

---

L'approccio partecipativo del modello norvegese: il Centre for Senior Policy

Programma di visita – Oslo 12-14 giugno 2018

Giugno 2018

---

Provincia Autonoma di Trento

## Sommario

<b>Sommario</b>	<b>2</b>
<b>1 I contenuti della visita</b>	<b>3</b>
1.1 L'esperienza da approfondire: il Centre for Senior Policy	3
1.2 L'articolazione della visita	7
1.2.1 <i>Le attività previste per il gruppo</i>	7
1.2.2 <i>La partecipazione alla Nordic Work Life Conference 2018</i>	8
<b>Allegato – Il Programma della “Nordic Work Life Conference 2018”</b>	<b>9</b>

# 1 I contenuti della visita

## 1.1 L'esperienza da approfondire: il Centre for Senior Policy

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELL'ESPERIENZA/PROGETTO	
<b>Periodo di realizzazione</b>	Dal 1969, in corso.
<b>Dove</b>	Norvegia
<b>Fonte di finanziamento</b>	Pubblica: stanziamento annuale da parte del Ministero norvegese del Lavoro e dell'Inclusione
<b>Attori coinvolti</b>	Il CSP è sostenuto oggi da oltre 30 organismi, compresi ministeri e agenzie governative, nonché tutte le principali sigle norvegesi di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro. All'inizio il Centro è nato dalla cooperazione tripartita tra Ministero norvegese degli affari sociali, la più grande associazione norvegese di datori di lavoro (NHO) e la più grande organizzazione sindacale (NTUC) sotto il nome "Comitato congiunto per la preparazione alla pensione". Cambia nome nel 1994 in Centre for Senior Planning, finalmente in Centre for Senior Policy (Senter for Seniorpolitikk) nel 2001.
<b>Obiettivi</b>	Gli obiettivi del centro sono cambiati nel tempo e sono attualmente formulati come segue: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendere visibile il contributo che i lavoratori più anziani portano nel mercato del lavoro ed evidenziare il loro potenziale di sviluppo;</li> <li>2. Aiutare a sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo e favorevole per tutti i dipendenti</li> <li>3. Promuovere una cooperazione estesa tra le organizzazioni nel mercato del lavoro e collaborazione tra le organizzazioni e le autorità in materia di attività e politiche di invecchiamento attivo.</li> </ol>
<b>Azioni</b>	<p>Oggi, il CPS è un centro di risorse che lavora per incoraggiare e sviluppare politiche appropriate per i lavoratori anziani nel mercato del lavoro. Questi sforzi sono perseguiti principalmente attraverso il coordinamento e assistenza alla cooperazione con le autorità, le imprese, le parti sociali e organizzazioni professionali su questioni relative ai lavoratori più anziani. In altre parole, il CSP realizza una serie di interventi che possono essere riassunti nelle seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avviare e sostenere la ricerca attraverso il finanziamento di programmi di ricerca, singoli progetti, conferenze di ricerca e pubblicazioni.</li> <li>• Raccogliere, pubblicare e diffondere conoscenze basate sulla ricerca e "buone pratiche" attraverso il proprio sito web, newsletter, partecipazione ai social media e organizzazione di incontri e seminari orientati all'utente, oltre a stabilire e sostenere reti di consulenti.</li> <li>• Counselling, formazione e consulenza specialistica a beneficio degli operatori dei servizi pubblici per l'impiego, dei datori di lavoro, dei direttori delle risorse umane e dei rappresentanti sindacali, direttamente o attraverso corsi di formazione specifici e seminari.</li> <li>• Dibattere e discutere sulle questioni relative alle politiche per i lavoratori più anziani nei media in generale e nei social media (come Facebook e Twitter).</li> </ul> <p>Il CSP svolge dunque attività di ricerca, riunisce e diffonde buone pratiche e lavora direttamente con i datori di lavoro e i dipendenti per sviluppare strategie di invecchiamento attivo sul posto di lavoro. Il CSP si basa su un riconoscimento congiunto dell'importanza dell'invecchiamento attivo da parte delle parti sociali e delle agenzie governative e viene gestito su base tripartita. La promozione di reti tra organizzazioni, responsabili delle risorse umane e rappresentanti delle organizzazioni sindacali aziendali, industriali e nazionali è il principale metodo di lavoro.</p> <p>Il CSP è stato responsabile tra le tante iniziative, del coordinamento dell'"Iniziativa nazionale per lavoratori anziani nella vita lavorativa" e della campagna di informazione "Win-Win" contro gli stereotipi.</p>
<b>Target del progetto</b>	Dall'inizio degli anni Novanta, i gruppi target del CSP comprendono i lavoratori over 45. Per promuovere la posizione di questo gruppo nel mercato del lavoro, il centro ha diretto i suoi sforzi verso datori di lavoro, rappresentanti sindacali e gli stessi lavoratori anziani. Inoltre, il centro ha cercato di influenzare le autorità e le loro politiche, in particolare per quanto riguarda i limiti di età nel mercato del lavoro e la legislazione antidiscriminazione.

<p><b>Risultati</b></p>	<p>All'inizio del millennio, la politica senior norvegese ha preso una nuova direzione con l'avvio della riforma delle pensioni e la firma dell'accordo I tripartito per la promozione di luoghi di lavoro più inclusivi (<i>IW agreement – More Inclusive Working Life Agreement</i>).</p> <p>In virtù di ciò e del ruolo che il CPS ha assunto nel coordinamento dell'accordo, la percentuale di imprese che hanno attivato politiche speciali per i lavoratori più anziani è aumentata dal 33% nel 2005 al 50% nel 2010. L'aumento è stato soprattutto notevole dopo il 2006, quando tutte le imprese che hanno aderito all'accordo di IW erano obbligate ad introdurre politiche per promuovere tutti gli obiettivi dell'accordo. Quasi tutte le imprese nel settore pubblico (nove su dieci) ha attualmente politiche per i lavoratori più anziani, rispetto al 50% del 2005.</p> <p>Uno sviluppo positivo è evidente anche nell'atteggiamento dei dirigenti nei confronti dei lavoratori maturi. L'analisi più recente rileva come le persone attualmente etichettate come "più anziane" dai manager hanno oggi in un'età superiore rispetto a prima. Inoltre, i manager hanno maturato una visione più positiva dei lavoratori più anziani anche rispetto alla loro capacità di usare computer e TIC e la maggioranza pensa che i lavoratori dai 50 anni in su si comportino egualmente bene nel loro lavoro rispetto ai più giovani.</p> <p>È anche migliorato l'atteggiamento dei lavoratori. La percentuale degli <i>over 50</i> che si dichiarano disponibili a lavorare almeno fino a 62 anni è quasi raddoppiata rispetto al 2003.</p> <p>La misura in cui questo sviluppo positivo può essere ascritta alle attività del CSP non è facilmente determinabile. Le uniche valutazioni accessibili sono la <i>Statskonsult's evaluation</i> (2007) e l'<i>Auslands</i> (2006) riflessioni sul lavoro del CSP sul "Piano nazionale per la politica senior nel mercato del lavoro", nonché alcune informazioni basate su uno studio della situazione lavorativa dei dipendenti dei Centri di supporto sul posto di lavoro, intrapresi nel 2009/2010 (Midtsundstad e Bogen 2011). Le valutazioni di tipo qualitativo condotte hanno comunque evidenziato l'ampio riconoscimento del ruolo del Centro da parte degli attori intervistati. Il ruolo sempre più centrale è attestato dai dati in crescita dei post, delle visite sul sito, delle sottoscrizioni delle newsletter, ma probabilmente il riconoscimento più importante deriva dal fatto che il Centro amplia le proprie attività ogni anno.</p>
<p><b>ELEMENTI CHE QUALIFICANO L'ESPERIENZA COME BUONA PRATICA</b></p>	
<p><b>Adeguatezza</b></p>	<p>Il Centro, nella sua lunga storia, mostra adeguatezza e completezza del quadro logico progettuale e attuativo, capace di assicurare una coerenza interna (in termini di obiettivi, attività e risultati) ed esterna (rispetto alle <i>policy</i> di riferimento) mediante la robustezza del processo di progettazione e attuazione. Proprio la storia del centro, e in particolare la sua capacità di adeguarsi alle esigenze, rappresenta il maggior punto di forza, che si basa sulla capacità (valorizzando la componente di ricerca) di cogliere il bisogno (conoscenza reale del bisogno/problema su cui si vuole intervenire). I risultati conseguiti testimoniano della "buona" progettazione che garantisce coerenza fra strumenti, obiettivi, destinatari, tempi dell'intervento e risorse a disposizione, come del resto la qualità delle azioni progettuali (adeguatezza delle metodologie adottate, della struttura organizzativa e gestionale messa in campo, ecc.).</p> <p>Un punto debole è forse rappresentato dal processo di monitoraggio <i>in itinere</i> e valutazione <i>ex post</i>, affidato a report annuali.</p>
<p><b>Chiarezza</b></p>	<p>Il CPS, anche in virtù del fatto che è stato spesso studiato e riconosciuto come buona pratica (ad esempio, dall'OECD 2012 e nello stesso anno da una <i>peer review</i> internazionale promossa dalla Commissione europea) ha sviluppato un'ampia capacità di mettere a disposizione informazioni chiare, omogenee, sintetiche e affidabili, essenziale affinché la buona pratica possa essere comunicata e trasferita in altri contesti.</p>
<p><b>Punti di forza</b></p>	<p>L'accordo <i>IW</i> (<i>More Inclusive Working Life Agreement</i>) sembra essere stato il fattore principale dietro l'attenzione crescente sulla politica senior nel mercato del lavoro norvegese. Il ruolo chiave (il punto di forza) del CSP in questo contesto dipende dalla acquisizione (anche tramite la ricerca) e divulgazione di conoscenza. Accumulando una base di informazioni facilmente accessibile e impegnandosi in attività di divulgazione (sito web, newsletter e, non ultimo, attraverso il <i>networking</i>) e organizzando corsi di formazione e conferenze, il CSP ha contribuito attivamente allo sviluppo di un nuovo approccio verso i lavoratori più anziani (e a vantaggio degli stessi lavoratori) e le politiche senior sul mercato del lavoro norvegese.</p> <p>Un ulteriore punto di forza è indubbiamente quello di collaborare con un'ampia rete di soggetti (oltre 30) direttamente interessati dalle misure e dalle politiche.</p>
<p><b>Elementi di innovazione</b></p>	<p>L'innovazione principale è coerente con i punti di forza e risiede nella capacità di coniugare ricerca, formazione, sensibilizzazione con il <i>networking</i>. Nato come ente tripartito collabora oggi con tutti i principali attori delle politiche sul tema.</p>

<b>Sostenibilità</b>	Il centro ha una storia quasi 50ennale. Naturalmente la sua sostenibilità dipende in larga misura dal sostegno finanziario pubblico (nazionale). Un'altra preconditione fondamentale per il successo del CSP sembra essere l'attenzione e la cooperazione con la comunità di ricerca in termini di finanziamento della ricerca sui lavoratori più anziani, nonché l'uso attivo della rete di ricercatori e consulenti a favore delle attività di disseminazione del Centro. Per non tacere della necessaria cooperazione tra parti sociali, datoriali e organismi pubblici.
<b>Riproducibilità e trasferibilità</b>	Detto che il mercato del lavoro norvegese è per certi versi diverso da quello italiano e trentino, il modello del CSP si basa sulla tradizione di collaborazione tra le organizzazioni grandi e influenti nel mercato del lavoro e il pubblico (il modello norvegese o nordico) che anche in Italia e in Trentino è presente. Molto probabilmente, gli sforzi del CSP hanno beneficiato di questa situazione, dal momento che le parti sociali sono rappresentate nel consiglio di amministrazione del CSP e quindi si sentono in dovere di seguire le iniziative del CSP e di diffonderle alle loro organizzazioni.  A livello di attività, molte delle funzioni e dei compiti eseguiti dal CSP hanno una forma e un carattere che li rende trasferibili (a patto di avere le risorse). Ciò include: il supporto e il finanziamento delle attività di ricerca; le attività di sensibilizzazione attraverso siti Web newsletter, seminari e campagne; la formazione; lo sviluppo di reti professionali con (e a vantaggio di) responsabili delle risorse umane, rappresentanti delle parti sociali e lavoratori.
<b>Mainstreaming</b>	Nei 50 anni di attività il CSP ha evidenziato notevoli e riconosciute capacità di generare una serie di effetti consequenziali nel territorio e sui diversi attori (che negli anni sono cresciuti di numero) soprattutto in termini di cosiddetto "mainstreaming verticale", favorendo l'adozione ad altri livelli di intervento, anche superiori, di politiche e dispositivi ad integrazione delle politiche esistenti
<b>RIFERIMENTI UTILI</b>	
<b>Link</b>	<a href="https://seniorpolitikk.no/om-ssp">https://seniorpolitikk.no/om-ssp</a> <a href="http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10597&amp;langId=en">http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10597&amp;langId=en</a>
<b>Referente del progetto</b>	Senter for Seniorpolitikk, Akersgata 32, 0180 Oslo Email: <a href="mailto:ssp@seniorpolitikk.no">ssp@seniorpolitikk.no</a> Tel: 23 15 65 50

**Box – Cosa è FAFO**

Fondata dalla Confederazione dei sindacati norvegesi (LO) nel 1982, è stata riorganizzata nel 1993 ed oggi ha la forma di fondazione di ricerca indipendente.

Fafo conduce ricerche su cambiamenti nelle condizioni di vita e di lavoro, relazioni industriali, partecipazione sociale, democrazia e sviluppo in una gamma di contesti sociali ed economici - in Norvegia, in Europa e oltre. La ricerca ed il sostegno che Fafo offre agli attori del lavoro si basa su rigorosi standard scientifici ed etici.

Fafo conduce una ricerca commissionata per una vasta gamma di attori (sindacati, associazioni di datori di lavoro, agenzie governative, ONG ecc.). Attualmente Fafo ha circa 90 dipendenti, di cui 75 sono staff scientifico, la maggior parte dei ricercatori sono sociologi, politologi ed economisti.

Organizza seminari, focus group, incontri di disseminazione oltre che conferenze scientifiche come la nona edizione della Conferenza Nordic Working Life (<http://www.fafo.no/index.php/en/events/nwlc-2018>)

Dispone di un canale online.

Indirizzo: Borggata 2B - Oslo

Tel: +47 22088600

Fax: +47 22088700

E-mail: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

<http://www.fafo.no/index.php/en>

**Box – Cosa è il NAV Servizio pubblico per l'impiego e la previdenza**

Il NAV The Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) è il servizio pubblico che si occupa di occupazione ma anche di numerosi servizi, quali:

Indennità di malattia, benefici per la famiglia, pensioni, assistenza finanziaria, informazioni, consulenza e orientamento, programmi di qualificazione, alloggio temporaneo (emergenza), servizi sanitari e infortuni sul lavoro.

Per la ricerca di lavoro o la creazione di imprese in Norvegia il Nav gestisce questo portale dedicato: <https://www.nav.no/workinnorway>

Alcuni dati in inglese sul MDL in Norvegia sono disponibili a questo indirizzo: <https://www.nav.no/en/Home/Work+and+stay+in+Norway/Relatert+informasjon/labour-market-information-in-english>

Indirizzo: [Økernveien 94](#) Oslo

Tel: + 47 55553333

<https://www.nav.no/en/Home>

**Box – Cosa è Skills Norway (Kompetansenorge)**

Skills Norway è l'agenzia norvegese per l'apprendimento permanente ed è partecipata dal Ministero norvegese della pubblica istruzione e della ricerca. Ha collaborato anche con il Ministero della Giustizia e della Pubblica Sicurezza.

Il centro ha l'obiettivo di garantire che gli adulti, occupati o meno, abbiano accesso alla formazione di cui hanno bisogno. In questo quadro Skills Norway organizza le conoscenze e sottopone raccomandazioni alle autorità governative e ad altre parti al fine di realizzare uno sviluppo delle politiche delle competenze.

Lo fa nell'ambito della Strategia nazionale sulle competenze, per rafforzare la collaborazione tra i diversi settori nella formulazione della politica delle competenze. La strategia è un accordo vincolante tra il governo, le parti sociali, il settore del volontariato e il Parlamento Sami. La strategia definisce gli obiettivi e gli approcci per il lavoro sulla politica delle competenze dal 2017 al 2021. Ha tre aree principali:

- Buone scelte per gli individui e per la società
- Apprendimento sul campo e mettere a frutto le competenze
- Rafforzare le capacità degli adulti con debole affiliazione al mondo del lavoro.

La Strategia nazionale per le competenze è disponibile in inglese a questo indirizzo: [http://www.kompetansenorge.no/contentassets/06b4044721e849ed8116604f9af4faa5/norwegian\\_strategy\\_for\\_skills.pdf](http://www.kompetansenorge.no/contentassets/06b4044721e849ed8116604f9af4faa5/norwegian_strategy_for_skills.pdf)

Skills Norway è anche coinvolto nella cooperazione internazionale ed è l'attuale coordinatore nazionale per l'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti. Skills Norway funge anche da segretariato per il consiglio nazionale per l'istruzione professionale terziaria (Nasjonalt fagskoleråd), e coordina la rete nordica per l'apprendimento degli adulti (Nordisk Nätverk för Vuxnas Lärande, NVL).

Indirizzo: *Karl Johans gate 7, 0154 Oslo*

Tel: + 47 23381300

<http://www.kompetansenorge.no/English>

## 1.2 L'articolazione della visita

### 1.2.1 Le attività previste per il gruppo

#### **martedì 12 giugno pomeriggio**

- Ore 18.30 Arrivo a Oslo: trasferimento in minivan all'Hotel;
- Ore 21.00 Cena in hotel e briefing iniziale di presentazione delle attività che saranno svolte nel corso della visita.

#### **mercoledì 13 giugno**

- Ore 9.00-11.30 Visita del **Centre for senior policy (CSP)**, *Akersgata 32, Oslo (si veda scheda)*
- La visita sarà condotta da Olav Eikemo, Bjørn Halvorsen e Åsmund Lunde su questi temi: Presentazione del CSP: che tipo di organizzazione è? Confronto con la situazione italiana, a livello nazionale e locale; La situazione a livello macro, a livello internazionale e nazionale (Norvegia); Sfide importanti quando cerchiamo di sviluppare la politica di senior / gestione dell'età (atteggiamenti, comportamenti, cultura, parole / linguaggio, stereotipi, miti e così via) Presentazione della politica senior / gestione dell'età di una impresa norvegese (Siemens Norway); Uno strumento online per lo sviluppo della gestione dell'età.
- Ore 11.30-12.00 Pranzo presso il CSP e trasferimento del gruppo al FAFO con mezzi pubblici accompagnati dal referente del CSP
- Ore 12.30-15.00 Visita al **FAFO Fondazione di ricerca sull'occupazione** *Borggata 2B, Oslo (si veda scheda)*
- La visita sarà guidata da Anne Inga Hilsen, su questi temi: presentazione del FAFO Introduzione su come la fondazione opera, con quali collaborazioni con gli altri enti istituzionali e le parti sociali; presentazione dei filoni di ricerca, dei dati e dei progetti.
- Ore 15.00-17.00 Tempo libero per la visita della città. Per chi è interessato, l'RTI IRS-FOR.ES. mette a disposizione una visita guidata della città di circa 2 ore con guida autorizzata in lingua italiana, da effettuarsi a piedi nella parte storica della città. Alle 17:30 il ritrovo è per tutti presso il Nedre Løkka, *Thorvald Meyers gate 89*.
- Ore 17.30-18.30 Briefing di resoconto della giornata e resoconto prima giornata della Conferenza da parte dello staff IRS-FOR.ES. presso Nedre Løkka, *Thorvald Meyers gate 89*,
- Ore 19.30 Cena presso Justisen, *Møllergata 15*
- Ore 22.00 Ritrovo presso la Cattedrale di Oslo (Oslo Dom Kirke, Karl Johans gate 11) e rientro in hotel in minivan

#### **giovedì 14 giugno**

- Ore 09.00-12.00 Visita a **NAV Servizio pubblico per l'impiego e la previdenza** *Økernveien 94, Oslo (si veda scheda)*
- La visita prevede contributi di Hafsa Elkam che presenterà l'approccio norvegese all'active ageing e Ole Christian Lien che fornirà un quadro della partecipazione al mercato del lavoro e al sistema pensionistico in Norvegia. Testimonianza presso il NAV della Municipalità di Grünerløkka.
- Ore 12.00 Trasferimento verso Skill Norway con minivan
- Ore 12:30-13.00 Pranzo di lavoro presso Skill Norway *Karl Johans gate 7 Oslo*.
- Ore 13.00-15.00 Visita a **Skill Norway - Kompetansenorge, Centro di formazione pubblico**.
- La visita sarà accompagnata da Randi Husemoen e verterà su questi temi: Skill Norway e il suo ruolo nelle politiche sulle competenze, il lavoro sulla Strategia Nazionale sulle Competenze e follow-up sulla Strategia.
- Ore 15.00 Trasferimento in aeroporto in minivan e volo di ritorno

*Il gruppo sarà composto da 13 partecipanti espressione del Tavolo di condivisione e di regia previsto dal progetto, 2 accompagnatori dello staff IRS-FOR.ES. e due ricercatori che seguiranno la Nordic Work Life Conference 2018 (cfr. par. 1.2.2).*

### 1.2.2 La partecipazione alla Nordic Work Life Conference 2018

Parallelamente, nelle stesse giornate (13-15 giugno 2018) si svolge a Oslo la **Nordic Work Life Conference 2018** (<http://www.fao.no/index.php/en/events/nwlc-2018>), di cui si riporta a seguire il programma complessivo. In particolare, alcune sessioni della Conferenza sono di forte interesse per i temi del progetto di ricerca azione: sono già state individuate come di particolare interesse le due sessioni 14 e 18 descritte a seguire nel dettaglio.

Due ricercatori incaricati parteciperanno alla Conferenza,\* seguendo i lavori e restituendo i risultati ai partecipanti alla visita, **in un momento ad hoc ad Oslo** il 13 giugno (cfr. sopra programma di visita) **e in un momento di restituzione successivo a Trento** poco dopo la visita (non essendo possibile la restituzione in loco delle attività seminariali della giornata del 14 giugno). In particolare, **si organizzerà un Tavolo di regia in cui prevedere anche l'intervento dei ricercatori per il relativo briefing sulla conferenza e come momento di avvio di una riflessione sulla visita di studio.**

\* In particolare, si è prevista la partecipazione di due ricercatori anche per consentire di seguire le due sessioni pomeridiane di giovedì 14 che si svolgono in contemporanea.



## Allegato – Il Programma della “Nordic Work Life Conference 2018”

Location: Oslo and Akershus University College of Applied Sciences (HiOA), Pilestredet Campus.

La registrazione alla conferenza sarà presso il Fafo, Borggata 2B, a mezz'ora a piedi dal Pilestredet Campus.

<http://www.fafo.no/index.php/en/events/all-events/item/nwlc-2018-venues>

### The Nordic Work Life Conference 2018. Oslo 13 – 15 June 2018.

#### Short Program per 20.3 2018

Tuesday 12 June 2018 (Pre-Congress)		
12:00 – 16:00	Preconference session with Professor Stewart Clegg on Academic Writing	Pilestredet Campus
Wednesday 13 June 2018		
10:00 – 16:00	Registration	
12:00 – 13:00	Lunch	Pilestredet Campus (P52)
13:15 – 13:45	Welcome by the conference hosts	Pilestredet Campus
13:45 – 14:45	Plenary session with Professor Anne Lise Ellingsæter, University of Oslo. "Working time regimes and family policies in modern economies"	Pilestredet Campus
14:45 – 15:00	Coffee break	Pilestredet Campus
15:00 – 17:00	Parallel session I Sessions 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 13, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 30, 32 and 33	Pilestredet Campus
18:00 – 19:00	The East End of Oslo (guided tours, registration necessary, fee)	
18:00 – 19:00	Mini-seminar at Fafo. AFI and Fafo will present some relevant findings from two Oslo east related research projects.	Fafo, Borggata 2B
19:00	Welcome reception at Fafo	Fafo, Borggata 2B

Thursday 14 June 2018		
08:30 – 09:00	Coffee	Pilestredet Campus
09:00 – 09:45	Plenary session with Professor Kathleen Thelen, MIT. "Politics of Solidarity in an Era of Liberalization, Digitalization, and Disruptive Change"	Pilestredet Campus
10:00 – 12:00	Parallel session II Sessions 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 26, 28, 30, 32 and 33	Pilestredet Campus
12:00 – 13:00	Lunch	Pilestredet Campus (P52)
13:15 – 14:00	Plenary session with Professor Olli Kangas, Social Insurance Institution of Finland. "The Finnish Experiment of Universal Basic Income"	Pilestredet Campus
14:00 – 14:30	Coffee and fruits/biscuits	Pilestredet Campus
14:30 – 16:30	Parallel session III Sessions 5, 6, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 25, 28, 30, 31, 32, 33, 34 (new)	Pilestredet Campus
18:30 - late	Conference Dinner (registration necessary, fee)	Gamle Logen Grev Wedels plass 2
Friday 15 June 2018		
08:30 – 09:00	Coffee	Pilestredet Campus
09:00 – 11:00	Parallel session IV Sessions 6, 9, 11, 12, 15, 16, 19, 25, 28, 31, 33 and 34 (new)	Pilestredet Campus
11:00 – 11:15	Coffee and biscuits	Pilestredet Campus
11:15 – 12:30	Plenary session - The Future of Work: Professor Bo Dahlbom, University of Gothenburg and Associate: Preliminary title: "The Robots are coming -- or perhaps not?" <i>A second plenary speaker will be confirmed</i>	Pilestredet Campus
12:30 – 12:40	Closing of the Conference. Announcement of 10 <sup>th</sup> Nordic conference	Pilestredet Campus
12:40 – 13:30	Lunch with entertainment	Pilestredet Campus P52

Elenco complessivo delle sezioni della Conferenza<sup>1</sup>:

- Session 1 New Public Management and its effects on the professional ethos; addressing myths and realities
- Session 2 Professional work in the Nordic welfare states
- Session 3 Journalists' Working Lives in Flux: New Challenges, New Opportunities?
- Session 4 Security, crisis management, and the labour market – changing patterns and new professional roles?
- Session 5 The effects of New Public Management in higher education; teachers and researchers juggling competing logics and new steering models
- Session 6 Precarious work in the Nordics
- Session 8 Social stratification and mobility in more segmented, flexible labour markets.
- Session 9 Young workers on a changing labor-market
- Session 10 No more colorless working life
- Session 11 Digitalization, platforms and robotization of work
- Session 12 New wave of knowledge work – challenge or a chance?
- Session 13 The End of the Work Panics – History, Analysis and Societal Responses
- Session 14 Working time and sustainable work over the life course
- Session 15 Vocational Education and Training in international labor markets: challenges and responses
- Sessions 16 and 17 (combined). Youths' and graduates' employment and life courses
- Session 18: The ageing population and older workers participation in working life
- Session 19 Refugees and Immigrants in the Nordic labour markets
- Session 20 Vulnerable groups and the labour market; means and measures for more inclusive employment policies
- Session 22 Women's labour market (dis)advantage in Nordic welfare states
- Session 23 Gender and work - a question of time
- Session 24 Work environment issues: Emotional Abuse at Work
- Session 25 Whistleblowing and freedom of expression in the Nordic working life
- Session 26 Gender discrimination and sexual harassment in the work place
- Session 27 Leadership and HR-strategies and older workers
- Session 28 (merged with session 29) Occupational health and well-being at work
- Session 29 Management (NEW)
- Session 30 The Diffusion and Translation of Concepts on Managing in the Nordic Countries
- Session 31 Employee-driven Innovation
- Session 32 The organization theories of the Industrial Democracy Experiments facing contemporary work life realities
- Session 33 Collective bargaining, pay setting and social partners in changing labour markets

<b>Session 14 - Working time and sustainable work over the life course</b>	
<b>Organizers:</b> Jouko Nätti (jouko.natti@uta.fi) & Timo Anttila (timo.anttila@jyu.fi)	
<b>Thursday 14 June 14:30-16:30</b>	
Helge Hvid	How can the concept of sustainability contribute to the world of work?
Roy A. Nielsen & Tove Midsundstad	Mobility patterns among workers aged 50+ - how many and who change occupation?
Jouko Nätti, Satu Ojala, Timo Anttila, Mia Tammelin, Tomi Oinas	Temporal flexibility of work and its impact on later work career
Sofia Björk, Jörgen Larsson	Varieties of “voluntary” part-time work. Employees' motives for part-time work in a Swedish municipality.

<sup>1</sup> Per i contenuti delle altre sessioni si rimanda all'allegato al file, “NWLC2018\_Program\_sessions”

<b>Session 18 - The ageing population and older workers participation in working life</b>	
<b>Organizers:</b> Reidar J. Mykletun (reidar.j.mykletun@uis.no), Roland Kadefors (roland.kadefors@socav.gu.se) and Per Erik Solem (per.e.solem@nova.hioa.no)	
<b>Wednesday 13 June 15:00 – 17:00</b>	
Carita Bengs	Retirement preferences and experiences of late career work in the health care sector in Sweden
Katharina Herlofson & Britt Slagsvold	Too tired to work? Older workers and reasons for retirement
Hila Axelrad	Perception versus Reality: Employers' Knowledge about Aging Workforce
Hans Christoffer Aargaard Terjesen	"Aging and tiredness: a phenomenon that comes in more than one form"
<b>Thursday 14 June 10:00 – 12.00</b>	
Robert Salomon, Per Erik Solem & Hans Christoffer Aargaard Terjesen	Older senior workers in Norway: Does the mandatory retirement age matter?
Anne Inga Hilsen	Older workers, mobility and gender
Anne Grete Tøge & Åsmund Hermansen	Retirement transitions and self-rated health in Europe: A longitudinal analysis of EU-SILC (2010-2013)
Reidar J. Mykletun	Developing older workers' awareness of own competences and possibilities – a quasi-experimental approach
<b>Thursday 14 June 14:30 – 16.30</b>	
Robin Jonsson, Agneta Lindegård Andersson, Lisa Björk, Mikael Blomé, Jonas Borell & Kerstin Nilsson	The employee-employer relationship and incentives for age-management: an interview study within the health care sector
Per Erik Solem	Youth orientation in working life and potential outcomes for older workers
Trine Deichman-Sørensen & Dorothy Olsen	Bypassing Late Career Expertise
Roland Kadefors, Ewa Wikström, Rebecka Arman & Roy Liff	An age management chain of narratives linking EU policies to company behavior

*Questa iniziativa è realizzata nell'ambito del Programma operativo FSE 2014-2020 della Provincia Autonoma di Trento grazie al sostegno finanziario del Fondo Sociale Europeo, dello Stato Italiano e della Provincia Autonoma di Trento.*