

Årsrapport 2006



Senter for seniorpolitikk

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. Organisasjon og fremtid	3
1.1 Formell organisasjon.....	3
1.1.1 Tilsluttede organisasjoner	3
1.1.2 Styret	4
1.2 Administrasjon.....	4
1.3 Budsjett og regnskap.....	5
1.4 Lokalteter	5
2. Faglig aktivitet	6
2.1 Mobilisering av partene:	6
2.2 Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.....	6
2.3 Seniorperspektivet i NAV - reformen.....	6
2.4 Regionale konferanser og stand.....	7
2.5 Forsøks - og utviklingsprosjekter	8
2.6 Seniorpolitisk bedriftsnettverk.....	8
2.7 Lederutvikling.....	8
2.8 Aldersdiskriminering	9
2.9 Omstilling og seniorer	9
2.10 Økt politisk interesse	10
2.11 Utvikling på SSPs hjemmeside.....	10
2.12 Seniorpolitisk barometer.....	10
2.13 Årets seniorinitiativ.....	11
2.14 Referansegruppe i delprosjekt ”Manneråk 5 år etter: IKT”	11
2.15 Studietur til København for ansatte i SSP	11
2.16 Evalueringsrapport Statskonsult	11
2.17 Stortingsmelding nr 6 (2006-2007).....	12
2.18 Samarbeide med andre aktører	12
2.18.1 LDO.....	12
2.18.2 VOX	12
2.18.3 Seniornett	12
2.18.4 Statens seniorråd	12
2.18.5 Norsk Pensjon	12
2.19 Høringer	13
2.20 Internasjonalt samarbeide	13

1. Organisasjon og fremtid

Senter for seniorpolitikk (SSP) har i perioden 2001-2005 gjennomført Nasjonalt Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. Vi viser til årsmeldinger for perioden. 2006 ble definert som et år hvor Krafttaket ble forlenget. Vi fikk tildelt en budsjettramme tilsvarende årene i Krafttaket. Høsten 2006 oppfordret Arbeids- og inkluderingsdepartementet senteret til å søke om midler til å videreføre senteret arbeide i 2007. Vi ble samtidig forespeilet en budsjettramme tilsvarende totalt budsjett i 2006.

1.1 Formell organisasjon

SSP er en organisasjon med årsmøtet som øverste organ. Årsmøtet velger styret. 26 organisasjoner er pr 31. desember 2006 tilsluttet senteret. De store organisasjonene i arbeidslivet er tilsluttet SSP. Dessuten har vi tilsluttede organisasjoner som avspeiler vår historie tilbake til 1969.

Årsmøtet 2006 ble avholdt 4. mai på Hotell Bristol. Nestleder Finn Melbø, FAD gikk ut av styret etter 10 år. Styremedlem Finn Berge Haaland, YS og 2. varamedlem Ann-Kristin Copson, KS var på valg.

Marit Skaar Reiersen, FAD ble valgt inn i styret, styremedlem Finn Berge Haaland, YS ble gjenvalgt og som 2. varamedlem valgte årsmøtet Asbjørn Stavem, KS.

1.1.1 Tilsluttede organisasjoner

Oversikt over de 26 tilsluttede organisasjonene pr 31.12.06 med representanter:

<i>Navn</i>	<i>Representant</i>
* NAV	Vedeld, Heidi Signe
Akademikerne	Svendsen, Nina Sverdrup
Arbeids- og inkluderingsdepartementet, (AID)	Såheim, Thomas
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF)	Johansen, Fritz P.
Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge (AOF Norge)	Nilsen, Solveig
Arbeidsgiverforeningen NAVO	Sperrud, Gudny
Den norske kirke, Kirkerådet	Fæhn, Kristin
Finansnæringens Arbeidsgiverforening	Marstein, Kjell
HSH, Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon	Jørgensen, Ivar
KS	Stavem, Asbjørn L.
Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Pedersen, Evy Buverud
Landslaget for offentlige pensjonister (LOP)	Risa, Johan
Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD)	Lund, Finn Bjørnar
Nasjonalforeningen for folkehelsen	Wilberg, Vidar G.
Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)	Lier, Kari E. Mærøe
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	Berge, Lars Chr.
HR Norge	Sørensen, Tore-Wiggo
Norges mosjons- og bedriftsidrettsforbund (NMBF)	Hunstad, Atle
Norges kvinne og familieforbund	Birkeland, Ingunn
Norsk Arbeidsmedisinsk forening	Hansli, Aud Kari

<i>Navn</i>	<i>Representant</i>
Norsk Pensjonistforbund	Lieungh, Georg
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)	Solem, Per Erik
Kunnskapsdepartementet (KD)	Zakariassen, Kari
Unio	Rønning, Knut-Arne
Voksenopplæringsforbundet	Mykland, Berit
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)	Haaland, Finn Berge

* Aetat Arbeidsdirektoratet ble sammenslått med Rikstrygdeverket og skiftet navn til NAV fra 1. juli 2007

1.1.2 Styret

Styret i SSP har i perioden mai 2006 – mai 2007 bestått av:

<i>Navn</i>	<i>Verv</i>	<i>Organisasjon</i>
Pedersen, Evy Buverud	Leder	LO
Berge, Lars Chr.	Nestleder	NHO
Solem, Per Erik	Styremedlem	NOVA
Reiersen, Marit Skaar	Styremedlem	FAD
Liabø, Karin *	Styremedlem	Unio
Haaland, Finn Berge	Styremedlem	YS
Nilsen, Øystein	Varamedlem (personlig)	LO
Malt, Ingrid Steen	Varamedlem (personlig)	NHO
Daatland, Svein Olav	Varamedlem (personlig)	NOVA
Storrødvann, Tove	Varamedlem nr 1	Akademikerne
Stavem L. Asbjørn	Varamedlem nr 2	KS

Styret har avholdt 6 møter i 2006.

* Karin Liabø, styremedlem for Unio, gikk ut av styret 2. november, nytt styremedlem ble varamedlem nr 1, Tove Storrødvann, Akademikerne.

1.2 Administrasjon

Fast ansatte på heltid:

- 1 *Direktør* - med overordnet faglig og administrativt ansvar for senteret. Ansvarlig talsperson ut mot storsamfunnet. Andre viktige oppgaver er koordinering av tiltakene/prosjekter i samhandlings- prosessene med arbeidslivsorganisasjonene og myndighetene.
- 2 *Administrativ leder* - med vekt på daglig administrasjon av senteret, d.v.s. budsjett og regnskap, vedlikehold av inventar og utstyr, rapportering og dialog med bevilgende myndigheter, personalledelse, rådgivningstjeneste generelt og nettverkene spesielt.

- 3 *Rådgiver* - rådgivnings- og veiledningstjeneste innenfor seniorpolitikk og kurs i forberedelse til pensjonering. Bisto i bedriftsinterne prosesser med fokus på seniorperspektivet i personalpolitikken. Sluttet 1. april 2006.
- 4 *Administrasjonssekretær* - hovedarbeidsområde er å utarbeide og gjennomføre gode kontorrutiner i senterets daglige drift, telefon og postbehandling, videreutvikle og vedlikeholde databaser, fakturabehandling og praktisk budsjett og regnskapsarbeide. Oppdatere praktisk info på senterets websider.

Engasjerte:

- 1 Web redaktør / journalist 50 % stilling.
- 2 *Konsulent* 40 % stilling
Med vekt på å bistå i utadrettet arbeide, så som nettverksbygging og kontakt med rådgivere ved trygdeetatens arbeidslivssentre.
- 3 *Seniorrådgiver* 100 % stilling, sluttet 31.12.06
Med vekt på prosjektoppfølgning, utrednings- og informasjonsoppgaver når det gjelder kunnskap og erfaringer som ble fremskaffet gjennom Krafttakets totale aktiviteter.
- 4 *Seniorkonsulent* 100 % stilling, i perioden 1. januar til 30. juni 2006
Med ansvar for å bidra til konkretisering av og implementering av seniorperspektivet på tre områder i NAV reformen.
- 5 Seniorrådgiver 40 % stilling, i perioden 1. mai til 31. desember 2006
Med ansvar på å formidle kunnskap på regionale konferanser. Her inkludert erfaringer fra forsøks- og utviklingsprosjektene i Krafttaket og inn mot NAV.
- 6 Konsulent 60 % stilling, i perioden 28. august til 31. desember 2006
Med ansvar for utforming, koordinering og gjennomføring av stand på de regionale konferansene høsten 2006.

I basisbudsjettet har vi definert fem stillinger. Lønnsmidler til den femte stillingen benyttes etter hvilke behov for kompetanse senteret har til enhver tid. Øvrige engasjementer finansieres av midler fra Krafttaket.

1.3 Budsjett og regnskap

I budsjettet og regnskap skiller vi mellom basisorganisasjonen og Krafttaket som sammen gir et totalregnskap. SSP rapporterer til velferdspolitisk avdeling i Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

1.4 Lokalteter

Vi er godt fornøyd med våre lokaler. Det er god plass til 8 medarbeidere. Dessuten fungerer lokalene godt som møteplass for opptil 20 personer.

2. Faglig aktivitet

SSP la i perioden 2001-2005 tiltaksplan for "Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet" til grunn for sitt arbeide. I tildelingsbrevet fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet står det at departementet for 2006 bestiller "Videreføring av tiltak for å styrke seniorennes muligheter i arbeidslivet".

2.1 Mobilisering av partene:

I første halvår 2006 deltok ansatte i SSP som innledere på konferanser og seminarer, primært i regi av våre eierorganisasjoner på arbeidstakersiden. I høsthalvåret har det vært færre oppdrag hos våre eierorganisasjoner.

Vi har også forsøkt å trekke med våre eiere, d.v.s. partsrepresentantene i arbeidsgruppa for Krafttaket for å få til økt involvering i arbeidet med "Nasjonal dugnad for digital kompetanse for eldre i arbeidslivet". SSP inngikk en avtale med VOX i 2005 for å få til en nasjonal dugnad på dette feltet. Etter hvert er FAD, Seniornett og Abelia inkludert i samarbeidet. I påvente av FADs stortingsmelding om seniorpolitikk, har vi redusert våre ambisjoner på feltet i 2006.

2.2 Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble reforhandlet i juni 2006. Senteret har fått en viktig rolle knyttet til oppfølgingen av IA-avtalen gjennom ansvar for holdnings- og informasjonstiltak som viktig innsatsområde for å øke den reelle pensjoneringsalderen.

2.3 Seniorperspektivet i NAV - reformen.

SSP hadde jevnlig møter med NAV-interim første halvår. Dessuten deltok vi i brukerutvalget sammen med andre brukergrupper. Utover høsten ble kontakten videreført med sentrale personer i personalavdelingen sentralt. Utviklingen i den nye velferds - og arbeidsforvaltningen er svært viktig. Hele NAV - forvaltningen vil framstå som viktig modelletat og har en utfordring i å synliggjøre at egne senioransatte omstilles uten at de blir utstøtt. Samtidig skal førstelinjetjenesten betjene arbeidsledige seniorer og trygdede. De ansatte i tjenesten må derfor inneha den nødvendige kompetansen om seniorer og arbeidsliv. SSP samarbeidet med NAV i høst for å bidra til at organisasjonen får implementert det seniorpolitiske perspektivet i etatens lederutviklingsprogrammer og i kompetansehevingstiltak av førstelinjetjenesten.

I annet kvartal arrangerte tidligere RTV fem regionale konferanser om seniorpolitikk i arbeidslivet. Erfaringene fra SSPs forsøks- og utviklingsprosjekter i statlig, kommunal og privat sektor ble trukket frem og belyst. SSP deltok både i forberedelsen av konferansene og holdt sentrale innlegg. Totalt møtte ca 270 rådgivere fra arbeidslivssentrene. Konferansene la grunnlag for konferansene under punkt 2.4.

2.4 Regionale konferanser og stand

En rekke konferanser og seminarer ble høsten 2006 arrangert over hele landet med hovedbudskap ”Seniorene – morgendagens arbeidskraft”. Konferansene ble arrangert som et samarbeid mellom lokale / regionale NAV kontor, partene og SSP. Mange av konferansene utgjorde siste satsing av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet med fokus på delmål 3 i IA-avtalen. Erfaringene fra forsøks- og utviklingsprosjektene under Krafttaket dannet basis for SSP, faglige bidrag, se pkt. 2.5 nedenfor.

Følgende arrangement hadde SSP egen stand:

Sted	Fylke(r)	Arrangører	Antall delt.	Antall off. og priv. virksomheter
Hell, Stjørdal	Sør- og Nord-Trøndelag	SSP og NAV Sør- og Nord-Trøndelag	Ca. 150 på 2 dager	Min. 55
Ulvik	Hordaland	NAV Hordaland, KS, Utd.forb. og Fagforb.	Ca. 135 begge dager	Ca. 56
Haugesund	Rogaland	SSP og NAV Rogaland	88	Ca. 40
Stavanger	Rogaland	SSP, NAV Rogaland, NKIF, Fellesforbundet og Norsk Industri	167	Ca. 76
Ålesund	Møre og Romsdal	NHO, LO, Norsk Industri, ie og Fellesforbundet	101	Ca. 55
Mo i Rana	Nordland	NHO, LO og NAV Nordland	270	Ca. 100
Alta	Finnmark	NHO, LO, KS og NAV Finnmark	39	Ca. 25
Tromsø	Troms	SSP og NAV Troms	80	37
Kristiansand	Vest-Agder	NHO, LO, HSH, NAV Vest-Agder og Sørlandets komp.fond	107	60
Drammen	Buskerud	NAV Buskerud, HSH, KS, LO, NHO, YS, NAVO, Unio og Akad.	230	Ca. 100
Grålum	Østfold	NHO, LO, KS, UNIO, Arbeidstils., Legefor. og NAV Østfold	120	
Bodø	Nordland	SSP og NAV Nordland	130	Ca. 60
Oslo	Oslo/Akershus	SSP og NAV Oslo og NAV Akershus	188	Ca 110
Totalt	16 konf.dager		2090	Ca. 774

På 10 av konferansene/seminarene bidro SSP med Anne Inga Hilsen og Åsmund Lunde som forelesere. Seniorpolitikk var tema på alle konferansene, også der SSP kun hadde stand. Jevnt over har konferansene hatt god oppslutning. Interessen er økende, og SSP har opplevd godt besøk på stand, og mye materiell er delt ut.

SSP hadde også stand på Arbeidsmiljøkonferansen i Bergen 26.-29.september og på STAMI konferansen i Lillestrøm 7.-8. november 2006. Begge steder var det et betydelig antall deltakere.

2.5 Forsøks - og utviklingsprosjekter

Hensikten med å gjennomføre seniorpolitiske prosjekter i kommunal, statlig og privat regi var ifølge tiltaksplanen å søke å skape gode "fyrtårn for seniorpolitikk". Underveis har vi erfart at det i beste fall vil være gode eksempler andre kan hente erfaringer fra.

I løpet av andre kvartal mottok SSP to rapporter fra de tre FOU-prosjektene i Krafttaksperioden. Tredje rapport ble ferdig i tredje kvartal. Resultatet fra prosjektene ble spredt til vårens og høstens konferanser, se omtale foran.

2.6 Seniorpolitisk bedriftsnettverk

SSP har siden midtsommers 2003 vært koordinator av et seniorpolitisk bedriftsnettverk bestående av Storebrand, Linjegods, Siemens samt NHO.

I 2004 ønsket nettverket å bli utvidet med en virksomhet fra henholdsvis stat og kommunal sektor. Aetat og Sørums kommun ble dermed invitert inn.

I andre kvartal av 2006, ble det avholdt et møte der tema var siste nytt fra de tre prosjektene som AFI hadde gjennomført for SSP i privat, kommunal og statlig sektor, og en orientering om den nye velferdsforvaltningen NAV samt hva denne nye forvaltningen kunne bety for arbeidslivet.

2.7 Lederutvikling

Allerede i vår søknad om midler til 2006, hadde vi et punkt som vi kalte "Utvikling av strategier for bevisstgjøring og påvirkning av ledernes holdninger til eldre arbeidstakere." Her viste vi blant annet til behovet for en bedre dokumentasjon, og vi ønsket å ta initiativ til en kartlegging av status når det gjelder seniorpolitiske innslag i pågående undervisning og lederutviklingsprogrammer. Dette oppdraget fikk konsultentselskapet Agenda, som laget en kartlegging for oss. Rapporten ble levert 31.mai 2006.

Kartleggingen ved universiteter og høyskoler tok utgangspunkt i de i alt 33 institusjoner som tilbyr ulike varianter av kompetansegivende lederutdanning. Kartleggingen tyder på at det finnes minst 11 høyskoler/universiteter i Norge som i større eller mindre grad behandler aldersperspektivet i sin kompetansegivende lederutdanning. Ingen av respondentene, heller ikke de som ikke tar opp aldersperspektivet, benekter tematikkens relevans. Kun 2 av de 11 oppgir å ha utviklet egne kompetansegivende kurs i tematikken. Ved øvrige institusjoner blir temaet mer implisitt enn eksplisitt behandlet. De kanskje mest markedseksponerte institusjonene innefor feltet lederutdanning, BI og NHH, oppgir at de ikke berører temaet i sin undervisning.

Kartleggingen av lederutviklingsprogrammer og kurs i private og offentlige virksomheter er basert på et utvalg av 8 større virksomheter som alle er kjent for en aktiv seniorpolitikk. Resultatet av kartleggingen viser at seniorpolitikkenes status og forankring i virksomhetene er svært ulik. Det var ganske store forskjeller i omfang og innretning på formelle lederutviklingstiltak. Blant flertallet av virksomhetene, 6 av 8, fant de ingen tydelige seniorpolitiske perspektiver i pågående lederutviklingsprogrammer eller kurs for ledere. Undersøkelsen ble presentert på et forskerseminar i SSPs regi 16. nov 2006.

2.8 Aldersdiskriminering

SSP har inngått et samarbeid med Likestillings - og diskrimineringsombudet (LDO), der vi har regelmessige møter for å informere hverandre. SSP og LDO samarbeidet om aldersdiskrimineringsuka i september. I likestillings - og diskrimineringsnemnda møter SSPs direktør som fast representant.

Den 3. februar 2006 presenterte SSP på en godt besøkt pressekonferanse resultatene fra en kvalitativ og kvantitativ undersøkelse som MMI gjorde på oppdrag for oss om diskriminering ved rekruttering. Likestillings - og diskrimineringsombudet Beate Gangås deltok i en paneldebatt sammen med en rekrutterer og en arbeidsledig senior. MMI hadde blant annet stilt 750 norske ledere spørsmål om i hvilken grad de ville kalle inn søkere til intervju som er henholdsvis 25, 38 og 57 år, alle med gode kvalifikasjoner. 68 prosent sier de høyst sannsynlig vil kalle inn 38- åringen, 60 prosent vil kalle inn 25 - åringen mens bare 33 prosent vil kalle inn en 57 - åring. En 57 - åring med kun formelle kvalifikasjoner har meget liten sjanse til å bli innkalt til intervju. Undersøkelsene viste at det hersker en rekke stereotypiske holdninger til eldre arbeidstakere. Fra 50 års - alderen er det en tendens til at det ikke ses individuelle forskjeller, og at arbeidstakeren settes i en bås med merkelappen ”satt og ferdig”. Undersøkelsen viste at det er deler av arbeidslivet hvor aldersdiskriminering er mer framtrødende. Generelt er det mer aldersdiskriminering i privat sektor enn i offentlig sektor, og det er mer diskriminering i mindre enn i større bedrifter. Salg og hotell - og restaurantbransjen er de bransjene hvor eldre ekskluderes mest. Et annet trekk er at mannlige ledere synes å ha noe mer negative holdninger til eldre arbeidstakere enn kvinnelige ledere.

2.9 Omstilling og seniorer

SSP mottok en rapport fra tre forskere om omstilling og seniorer i mars 2006. Rapporten er blitt vurdert som et mulig grunnlag for videre forenklet framstilling. SSP arbeidet i slutten av 2006 med en sjekklister for ledere og seniorer som kan bidra til gode omstillingsprosesser, knyttet til et interaktivt verktøy for ledere på hjemmesida. Samtidig arbeides det med et hefte som beskriver gode omstillingsprosesser der seniorperspektivet er ivaretatt. Dette vil bli ferdigstilt tidlig i 2007 og er beregnet både på de som arbeider på systemnivå i bedriftene: ledere, konsulentfirmaer, NAVs arbeidslivssentre og den enkelte senior. SSPs mål er at heftet vil bli brukt i samme omfang som ”FAKTA om seniorer i arbeidslivet” fra desember 2003.

2.10 Økt politisk interesse

SSP har registrert økt interesse om seniorpolitikk fra politiske partier. Vi er blitt invitert til møter og har holdt innlegg om seniorer og arbeidslivet.

2.11 Utvikling på SSPs hjemmeside

www.seniorpolitikk.no rundet i april 2006 fem år. Både når det gjelder nedslagsfelt og gjennomslag har sida vært inne i en fin utvikling.

I 2006 introduserte vi seniorbloggen, kanskje den eneste i sitt slag i verden. Bakgrunnen var flere henvendelser fra lesere som savnet et debattforum der seniorpolitiske spørsmål står på dagsorden. Foreløpig har 11 bloggere registrert seg. Siden mars har det blitt produsert over 40 blogginnlegg som per 1.11.06 har hatt over 8000 treff. I tråd med bloggfenomenets natur, kan hvem som helst registrere seg og skrive om hva de vil. Redaktør av web - sida er presseetisk og juridisk ansvarlig. For å øke tilgjengeligheten har vi inngått avtale om ny elektronisk plattform som er utarbeidet i tråd med kriteriene til Web Accessibility Initiative (WAI). WAI-kriteriene er internasjonal anerkjente og retningsgivende for hvordan hjemmesider kan gjøres tilgjengelig også for personer med funksjonsnedsettelse. Dette arbeidet er i tråd med sentrale signaler om universell utforming av webtjenester.

For hjemmesiden som helhet er det i 2006 registrert ca. 152 000 treff, mot anslagsvis 120 000 året før. Det er ca 1 300 abonnenter på hjemmesidens utsendelse av ukentlige aktualiteter. I 2005 var det ca 925.

Leverandør av plattform, CustomPublish, leverer i dag løsninger blant annet til ca 30 kommuner og Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (www.dok.no).

Nyhetsbrevet, "Seniorpolitikk.no" hadde ved årsskifte ca 9 700 abonnenter.

2.12 Seniorpolitisk barometer

SSP har i samarbeid med MMI, Agenda og NOVA, utviklet "Norsk seniorpolitisk barometer". Her får vi årlige målinger på viktige områder som lederbevissthet, holdninger, diskriminering i arbeidslivet, både blant ledere og yrkesaktiv befolkning. Hensikten med barometeret er både å måle utviklingen på området, få satt området på den politiske dagsorden og dessuten å oppnå medieoppmerksomhet som kan komplettere informasjonsarbeidet vårt i forhold til arbeidslivet og samfunnet generelt.

Vi har nå hatt fire målinger: i 2003, 2004, 2005 og 2006. Alle har gitt medieoppslag. I årets barometer målte vi holdningen til 6-timersdagen blant ledere og yrkesaktive. Et flertall tror at dette virkemiddelet kan få flere til å stå i arbeid til de er 67 år. Barometeret viser også at flere kan tenke seg å gå av med pensjon først når de er 67, og det er også en økende andel som mener at det er riktig at de som pensjoneres seinere skal få høyere pensjon. Undersøkelsen viser også at det kan bli lettere for arbeidsledige seniorer å få seg jobb. Undersøkelsen er omtalt i nyhetsbrevet seniorpolitikk.no nr 5, 2006.

2.13 Årets seniorinitiativ

Årets seniorinitiativ, som tidligere hadde betegnelsen Årets seniorbedrift, ble etablert i 1991. SSP mener dette var den første kåringen i sitt slag i verden. Virksomhetene som får denne utmerkelsen fungerer som gode eksempler og gir ideer til andre som ønsker å utvikle god seniorpolitikk. Mange av virksomhetene som har fått utmerkelsen har fått et utall av henvendelser fra andre som ønsker å lære av de erfaringene prisbedriftene har hatt når det gjelder arbeidet med eldre arbeidstakere.

I 2006 ble kommunesektoren valgt. Tre kommuner ble funnet verdige til prisen. Disse er Sørums kommuner, Ringerike kommune og Sandnes kommune.

Felles for de tre kommunene er at de har gjennomført en god kartlegging av nå-situasjonen, samarbeidet tett med de ansatte for å komme fram til egnede tiltak, forankret seniorpolitikken både på politisk og administrativt nivå og ikke minst at gjennomføringen av seniorpolitikken følges opp overfor lederne, også førstelinjelederne.

Alle de tre utvalgte kommunene har vist at en god og velfundert seniorpolitikk gir gode resultater slik at senioren ønsker å fortsette i arbeid. Til tross for djerve målsettinger om at flest mulig skal stå i arbeid mot pensjonsalder, er det samtidig skapt rom for at det er legitimt å gå av med AFP.

2.14 Referansegruppe i delprosjekt "Manneråk 5 år etter: IKT"

SSP har deltatt i denne referansegruppa vedrørende personer med ulike funksjonshemninger og IKT problematikk. Rapport ble ferdig i midten av juni og offentliggjort i september.

2.15 Studietur til København for ansatte i SSP

SSPs ansatte besøkte Fremtidsforskningsinstituttet onsdag den 14.06.06 for en idedugnad der grunnlaget skulle legges for senterets prioritering på kort og lang sikt, sett i sammenheng med mulige framtidstrener. Dagen etter besøkte vi Arbeidsmarkedsstyrelsen, der vi ble presentert for den danske seniorsatsingen. Samme dag besøkte vi Senior Erhverv Roskilde Amt, der vi fikk møte en gruppe arbeidsledige seniorer som arbeider aktivt ut mot lokale arbeidsgivere for å skaffe arbeid.

2.16 Evalueringsrapport Statskonsult

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) engasjerte Statskonsult til å evaluere "Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet 2002-2005 (2006). Underveis har vi hatt møter med konsulentene i Statskonsult. Rapporten ble overlevert på nyåret 2007.

2.17 Stortingsmelding nr 6 (2006-2007)

Stortingsmeldingen om seniorer i arbeidslivet ble lagt frem høsten 2006. SSP har bidratt med innspill underveis og senteret er sentral i meldingen. Senterets arbeid blir positivt omtalt og det uttales at senterets arbeid ønskes videreført i en mer permanent form.

Regjeringen vurderer å øke aldersgrensen på 70 år i arbeidsmiljøloven, for eksempel til 72 år. Det står at dette spørsmålet vil bli drøftet med partene i arbeidslivet og med andre med interesse i saken. Kompetanse og livslang læring trekkes frem generelt og med vekt på digital kompetanse spesielt.

Når det gjelder strategi for seniorpolitikk i arbeidslivet frem mot 2010 mener SSP det er nødvendig å drøfte nærmere de seniorpolitiske utfordringene i arbeidslivet og vurdere behovet for seniorpolitiske tiltak på ulike nivåer. Samt komme med forslag til nasjonale virkemidler. Dette er tiltak vi ønsker drøftet med partene i arbeidslivet og som er tilsluttet SSP.

Ved inngåelse av ny og revidert Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA avtale) pr 6. juni 2006 ble det inngått avtale om en informasjonskampanje som skulle rettes mot seniorenene i arbeidslivet og at tiltaket skulle legges til SSP.

2.18 Samarbeide med andre aktører

2.18.1 Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Vi har løpende samarbeid med ombudet. Se under punkt 2.8.

2.18.2 VOX

SSP har vært representert i programkomiteen for konferansen E- borgerskap 2007.

2.18.3 Seniornett

SSP sitter i styret til Seniornett, en organisasjon som i sine vedtekter har nedfelt at organisasjonens formål er å arbeide for seniorers deltagelse i IKT-samfunnet. SSP er også representert i organisasjonens råd.

2.18.4 Statens seniorråd

Vi har løpende samarbeid med rådet.

2.18.5 Norsk Pensjon

Norsk Pensjon ble stiftet i 2006 med formål å opprette en pensjonsrettighetsportal. Portalen tar sikte på å gi alle enkeltpersoner en samlet oversikt over alle sine pensjonsrettigheter. Selskapet er stiftet av 7 livforsikringsselskaper, som alle er medlemmer i Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) og vil være åpen for alle pensjonsleverandører. SSP er representert i organisasjonens styre som varamedlem.

2.19 Høringer

SSPs administrasjon har også brukt tid på å utarbeide ulike høringsuttalelser. I 2006 har vi gitt tilbakemelding på 2 høringssaker: Nettbaserte arbeidsmarkedstiltak, AID og Innspill til regjeringens fornyingsarbeid, Arbeid, velferd og inkludering, FAD.

2.20 Internasjonalt samarbeide

Vi har også i 2006 hatt samarbeid med forskere og fagmiljøer i flere land i Europa.

I januar hadde vi besøk fra Cevora, Belgia.

SSP deltok i delegasjonen til Fornyingsministeren på konferansen e-inclusion, ICT for an Inclusive Society, Riga, Latvia 11.-13. juni. Vi deltok på EU konferanse om helsefremmende arbeid i Linz, Østerrike 19.-20. juni og konferanse om livslang læring i Thessaloniki 10.-13. oktober, Hellas. Møte med Nordisk ministerråd, Losby gods 2.-3. oktober og konferanse i Brussel 1. desember.

Oslo, 15. januar 2007