

## ÅRSRAPPORT 2015 – INNHOLD

1. Organisasjon .....	1
1.1. Formell organisasjon.....	1
1.1.1 Styret .....	1
1.1.2 Tilsluttede organisasjoner .....	2
1.2. Administrasjon .....	3
1.2.1 Ansatte ved SSP .....	3
1.2.2 Budsjett og regnskap .....	3
1.2.3 Lokalteter.....	3
2. Innsatsområder.....	3
2.1 IA-avtalen.....	4
2.1.1 Samarbeidsavtalen med NAV .....	4
2.1.2 Øvrig arbeid med IA-avtalen.....	4
2.2 Samfunnspåvirkning .....	4
2.2.1 seniorpolitikk.no .....	4
2.2.2 Prisen for Årets seniorinitiativ.....	5
2.2.3 Samfunnsdebatt og medieoppslag .....	5
2.3 FoU.....	6
2.3.1 Norsk seniorpolitisk barometer 2015 .....	6
2.3.2 Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) og utredninger.....	6
2.3.3 Fosa-nettverket .....	8
2.3.4 Internasjonale trender og utviklingstrekk .....	8
2.4 Kompetanseutvikling .....	9
2.5. Samarbeid.....	10

## 1. Organisasjon

### 1.1. Formell organisasjon

Senter for seniorpolitikk (SSP) har årsmøtet som øverste organ, og årsmøtet velger senterets styre.

Pr 31. desember 2015 har SSP 30 tilsluttede organisasjoner. Alle de store organisasjonene i arbeidslivet og staten er tilsluttet senteret. Årsmøtet ble avholdt 7. mai 2015.

#### 1.1.1 Styret

Styret i SSP i perioden mai 2015 – mai 2016, valgt på årsmøtet 7. mai 2015:

Organisasjon	Navn	Verv	Personlig vara
LO	Rasmussen, Renee Kristin	Leder	Nilsen, Øystein, LO
NHO	Johannesen, Baard Meidell	Nestleder	Bryde, Arild, Spekter
KS	Lian, Eva	Styremedlem	Oddbjørn Tønder, KMD
AFI	Terjesen, Hans Christoffer Aargaard	Styremedlem	Furunes, Trude, UiS, Universitetet i Stavanger
Akademikerne	Knutsen, Åsmund	Styremedlem	Dahle, Henrik, Unio
YS	Berland, Jorunn	Styremedlem	Bull-Rostrup, Helga, Virke
(FNO)	(Morten Henningsen)	Styremedlem	Røine, Siri *, Nito

\*Morten Henningsen trakk seg fra styret høsten 2015, og Siri Røine rykket opp som fast styremedlem

Styret avholdt 7 møter i 2015, et møte var et utvidet styreseminar. Styret har i tillegg til administrative og økonomiske saker vedtatt ny strategiplan for perioden 2016-2019.

### 1.1.2 Tilsluttede organisasjoner

Oversikt over tilsluttede organisasjonene pr 31 12 15 med kontaktpersoner:

	Navn	Representant
1	Akademikerne	Svendsen, Nina Sverdrup
2	Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF)	Frydenlund, Anders
3	Arbeidernes Opplysningsforbund i Norge (AOF Norge)	Hansen, Tom Runar
4	Arbeids- og sosialdepartement. (ASD)	Halvorsen, Bjørn Einar
5	Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)	Terjesen, Hans Christoffer Aargaard
6	Arbeidsgiverforeningen Spekter	Bryde, Arild
7	Bedriftsforbundet	Berge, Morten
8	Kirkerådet, Den norske kirke	Engeseth, Karen Marie
9	Finans Norge (FNO)	Brodshøll, Anja M. Baarlid, Lene Magnussen
10	Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD)	Tønder, Oddbjørn
11	HR Norge	Lian, Anne
12	Høgskolen i Buskerud og Vestfold**	Ausland, Liv Hanson
13	KS	Lian, Eva
14	Kunnskapsdepartementet(KD)	Zakariassen, Kari Ingeborg
15	Landslaget for offentlige pensjonister (LOP)	Woldseth, Karin S. Ofstad, Torild
16	Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Rasmussen, Renee Kristin
17	Lederne	Haave, Kjetil
18	NAV	Ingebrigtsen, Anita
19	Norges Bedriftsidrettsforbund	Bolle, Svenn Erik
20	Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO)	Røine, Siri
21	Norsk Arbeidsmedisinsk forening *	
22	Velferdsforskningsinstituttet NOVA, HiOA	Solem, Per Erik

23	Norsk Pensjon	Narmo, Ola
24	Norsk Pensjonistforbund	Davidson, Jan
25	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	Johannesen, Baard Meidell Indreeide, Ann-Torill Benonisen
26	Samfo	Kroken, Torgeir
27	Unio	Hovdenakk, Ingjerd
28	Virke	Bull-Rostrup, Helga
29	Voksenopplæringsforbundet (VOFO)	Holstad, Gro
30	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)	Holme, Tore

\* Norsk Arbeidsmedisinsk forening har ikke egen kontaktperson.

\*\* Høgskolen i Vestfold og Buskerud bytter navn etter 31.12.15 (Høgskolen i Sørøst-Norge)

## 1.2. Administrasjon

### 1.2.1 Ansatte ved SSP

SSP hadde 7 medarbeidere i 2015; en av disse gikk av pensjon 1. november. Vi arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Både i administrasjonen og styret er det en rimelig kjønnsbalanse. Pr 31. desember 2015 var det fire kvinner og to menn i administrasjonen. Også ved sammensetning av valgkomité er likestillingsperspektivet lagt til grunn.

Sykefraværet ved senteret var på 0,68 % i 2015.

### 1.2.2 Budsjett og regnskap

Arbeids- og sosialdepartementet stiller midler fra statsbudsjettet til rådighet for SSP og gir samtidig mål, rammer og føringer for aktivitet tilskuddet skal gå til. SSP har ett budsjett og regnskap for all aktivitet.

SSP går med overskudd og styrker egenkapitalen i 2015. Administrasjonen mener at dette er ønskelig og nødvendig. Med en styrket egenkapital har senteret litt større handlingsrom gjennom året. Overskuddet er på kr 759 670,-. Dette består av to hovedforklaringer:

- Kr. 358.169,- tilført fra et premiefond i Storebrand knyttet til en tidligere pensjonsordning. Styret har tidligere vedtatt at disse midlene skulle brukes til å styrke egenkapitalen.
- Resten i besparelser på driftsbudsjettet; i det vesentlige personalkostnader da en medarbeider har sluttet og noe på husleie.

### 1.2.3 Lokalteter

Vi holder hus i Akersgata 32, 0180 Oslo.

## 2. Innsatsområder

### Oppsummering:

2015 vurderes som et produktivt år for Senter for seniorpolitikk. FoU-satsingen har gitt gode resultater i 2015 (se nedenfor), men også samarbeidet med NAV, oppgradering og fornying av SSPs hjemmeside, utarbeidelse av ny strategiplan for 2016-2019, SSP som etterspurt foredragsholder og mediedekningen vurderes som positivt. Det er fortsatt et

forbedringspotensial når det gjelder omfanget og rekkevidden av samarbeidsprosjekter. Innsatsen og samarbeidet med partene knyttet til IA-avtalens delmål 3 kan også bli bedre.

## 2.1 IA-avtalen

I strategiplanen heter det at SSP sammen med partene i arbeidslivet og myndighetene vil skape en ny offensiv for delmål 3 i IA-avtalen. Samarbeidet med NAV er godt. SSP har gjennomført flere kompetansetiltak hos NAV og i de tilsluttede organisasjonene. SSP vurderer det likevel slik at aktivitetsnivået og prioriteringen av delmål 3 kunne vært høyere både hos NAV og hos partene. Dette underbygges av at delmål 3 ikke ble nådd i 2013, selv om måltallet for 2013 ble passert i 2014. Dersom målet skal nås i 2018, må sysselsettingsveksten blant eldre i årene som kommer minst følge trendveksten for de siste årene (jf. Faggruppen for IA sin rapport, juni 2015). Av dette følger det at innsatsen må forsterkes i årene som kommer, både nasjonalt, regionalt og lokalt ved de enkelte arbeidsplassene.

### 2.1.1 Samarbeidsavtalen med NAV

NAV og SSP har en samarbeidsavtale som gjelder fram til 31.12.2018. Sentrale områder i avtalen er kompetanseutvikling og nettverksarbeid, og hovedfokus er rettet mot arbeidslivssentrene. Samarbeidet er forankret på direktørnivå, men samarbeidsmøte på direktørnivå i 2015 er utsatt til 2016 grunnet lederskifte i NAV. Det operative og gode samarbeidet med det sentrale IA-kontoret er videreført.

### 2.1.2 Øvrig arbeid med IA-avtalen

SSP har deltatt i referansegruppen for prosjektet som har evaluert Arbeidslivssentrenes arbeid med delmål 2 og 3 i IA-avtalen. Evalueringsrapporten dokumenterer at arbeidslivssentrenes i mindre grad lykkes med sin innsats på delmål 3 overfor IA-virkighetene. De bidrar for lite, og benytter svært lite tid og ressurser til denne delen av IA-avtalen. Rapporten konkluderer med at det foreligger et betydelig forbedringspotensial. SSP ønsker å følge opp evalueringsrapporten med både NAV, partene i arbeidslivet og ASD.

## 2.2 Samfunnspåvirkning

I strategiplanen heter det at SSP skal arbeide for å øke bevisstheten om at seniorer er en ressurs for norsk arbeids- og samfunnsliv. Vår vurdering er at seniorpolitikk i arbeidslivet gjennom hele året har hatt forholdsvis god medieoppmerksomhet og plass i samfunnsdebatten. Tall fra vårt medieovervåkingsverktøy viser brukbar mediedekning av saker fra SSP. Blant annet fikk *Norsk seniorpolitisk barometer* bred medieomtale.

### 2.2.1 seniorpolitikk.no

Seniorpolitikk.no er teknisk oppgradert og både nettsiden og papirutgaven har fått nytt design. Det er gjort samtidig som SSP har fått ny logo og ny designprofil for alt materiell. Redaksjonelt stoff under oransje logo og informasjon fra SSP under gul logo, samt nye piktogrammer skal gjøre det lettere å finne fram for brukerne.

### **seniorpolitikk.no - nettside, papirutgave og nyhetsbrev på e-post.**

Opplaget på papirutgaven ligger på vel 12.000 eksemplarer pr utgivelse. Antall besøk på [seniorpolitikk.no](http://seniorpolitikk.no) gikk ned til i underkant 5.000 unike brukere i gjennomsnitt pr måned. En årsak kan være at nettsiden var tung og treg å laste ned. Det blir spennende å se om ny og raskere side fører til økt bruk. Antall mottakere av elektronisk nyhetsbrev er økt til rundt 8.000 pr utsending takket være systematisk arbeid med abonnementslister.

Papirutgavene av [seniorpolitikk.no](http://seniorpolitikk.no) hadde i 2015 følgende temaer:

Nr. 1 – Seniorpolitikk, om hvordan seniorenene kan løse mangelen på arbeidskraft i årene som kommer.

Nr. 2 – Arbeidsledigheten stiger på Vestlandet. Ledig arbeidskraft samsvarer ikke med ledige jobber.

Nr. 3 – Arbeidsledigheten i aldersgruppen 50+ og karriereendring sent i livet.

Nr. 4 – Et av Navs arbeidslivssenterets arbeid med IA-avtalens delmål 1, 2 og 3 og Apotek1-kjedens senkarriereprogram.

### VinnVinn.org

er en seniorpolitisk veileder på [seniorpolitikk.no](http://seniorpolitikk.no). Dette er et verktøy/en metode for hvordan seniorpolitikk kan utvikles i egen virksomhet. VinnVinn.org hadde 3.296 brukere i løpet av 2016, det er i gjennomsnitt 276 per måned.

«I *seniorbloggerne* skriver ansatte i SSP bloggtekster relatert til seniorpolitikk.

### 2.2.2 Prisen for Årets seniorinitiativ

SSP fikk i motsetning til de siste fire årene ikke anledning til å dele ut prisen for Årets seniorinitiativ på den nasjonale IA-konferansen i 2015, grunnet hovedfokus på ungdom utenfor arbeidsmarkedet.

Årets seniorinitiativ 2015 ble tildelt advokatfirmaet DLA Piper Norge. I juryens begrunnelse het det blant annet: «Prisen tildeles advokatfirmaet DLA Piper for sin satsning på større aldersmangfold, blant annet gjennom nyrekruttering av flere advokater i aldersgruppen 60-70 år. Juryen verdsetter DLA Pipers nye rekrutteringsinitiativ. Juryen er av den oppfatning av DLA Piper både har synliggjort og tatt i bruk den ressursen som eldre og erfarne arbeidstakere er for arbeidslivet. DLA Piper viser at flere seniorer kan og vil delta i arbeidslivet, også i bransjer preget av høye krav og stort arbeidspress. Initiativet bekrefter at arbeidslivets seniorer representerer en verdifull kompetanse og erfaring som både arbeids- og samfunnsliv har behov for. Spesielt mener juryen det er interessant at det er kompetanse og prestasjoner som vektlegges, og ikke den enkeltes alder.»

Prisen ble delt ut av Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson ved et bedriftsbesøk til prisvinneren 10. desember.

### 2.2.3 Samfunnsdebatt og medieoppslag

SSP benytter medieovervåkingsverktøyet Retriever. Tall herfra viser antall artikler/oppslag i TV, radio, aviser (lokal-, regional- og rikspresse), fagpresse og Web-aviser som omtaler Senter for seniorpolitikk. Samlet sett har vi registrert 210 medieomtaler i 2015 på søkeordet Senter for seniorpolitikk, en liten nedgang fra 2014.

### **Arendalsuka**

SSP deltok på Arendalsuka med egen stand, og arrangerte et debattmøte i samarbeid med Arendalsuka. Omtale av debattmøtes finnes på SSPs hjemmeside. Flere medier bla. E24, DN og NRK fulgte opp med egne omtaler, intervjuer og debatt om temaet eldre og arbeid.

### **Frokostmøte**

SSP arrangerte et frokostseminar 12.februar med tittelen «Arbeid og pensjon – valgmuligheter til glede eller besvær». Rapporten «Seniorer i arbeid – Bærekraft ved ulike scenarier for arbeidsdeltagelse»; fra NyAnalyse ble presentert. Her fremkommer det at

den såkalte seniorbølgen og arbeidsinnvandringen vil være de to viktigste tendensene i utviklingen av fremtidens arbeidstilbud. Høy yrkesdeltagelse blant seniorene vil kunne dekke inntil 50 % av det fremtidige arbeidskraftbehovet. Frokostseminaret var fullbooket med ca. 100 deltagere.

### HR-Norge

SSP deltok med stand på HR-Norges konferanse på Lillehammer i januar. Her deltok ca. 500 personer, ledere og HR-medarbeidere fra offentlig sektor; en viktig målgruppe for vårt arbeid. Standen var brukbart besøkt.

## 2.3 FoU

I strategiplanen heter det at SSP skal bidra til å gi norsk arbeids- og samfunnsliv økt kunnskap om hva som motvirker utstøting og hva som fremmer økt yrkesdeltakelse blant arbeidslivets seniorer. 2015 har vært et bra FoU-år for SSP. Vi har ferdigstilt to nye forskningsprosjekter, og boken langsiktig Ledelse er utgitt. Det har vært avholdt to forskningskonferanser med bred deltagelse, og endelig har VAM (VAM er Forskningsrådets program for forskning på velferd, arbeidsliv og migrasjon) gjennom sine kompetanseprosjekter satt aldring og arbeid på prioriteringslisten. I tillegg har SSP fått en ekstraordinær bevilgning fra ASD for å gjennomføre et prosjekt om seniorer og mobilitet.

### 2.3.1 Norsk seniorpolitisk barometer 2015

Aldri før har arbeidstakerne ønsket å stå i jobb så lenge. Nå sier 29 prosent at de kunne tenke seg å arbeide til de er 70 år eller eldre. Dette er økning fra 23 prosent året før. Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder blant de yrkesaktive er nå 66,2 år. Dette er markant økning fra 65 år i 2014, og for ti år siden var ønsket avgangsalder 62 år. Undersøkelsen viser at eldre arbeidstakere taper noe popularitet blant ledere. På spørsmål om hvem de kan like meget eller ganske godt å ansette, faller eldre arbeidstakere og seniorer i kurs. Av alle aldersgrupper er eldre arbeidstakere de minst "populære", og andelen som vil like å ansette disse har falt til 53%; det laveste som er målt de siste 10 årene. Norsk Seniorpolitisk Barometer viser at ledere i gjennomsnitt nøler med å innkalle søkere til intervju når de er 58,1 år.

Årets resultater viser også en ny toppnotering blant den yrkesaktive befolkningen. Hele 47 % av respondentene har inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er lite ettertraktet. Dette viser dessverre at det fortsatt er mange inkluderingsutfordringer i arbeidslivet.

Barometeret fikk bred mediedekning, blant annet av NRK, DN, VG, E24, Finansavisen, Dagsavisen og en rekke regionsaviser.

### 2.3.2 Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) og utredninger

- **Prosjektet «Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år»** er gjennomført av Proba samfunnsanalyse og NIFU, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Rapporten viser at betingelsene for livslang læring synes å være gode, men at det er et potensial for at livslang læring kan bidra til å mobilisere seniorene på en bedre måte enn i dag. Rapporten peker på ulike rammebetingelser og virkemidler som kan bidra til å fremme livslang læring på arbeidsplassen:
  - ✓ På virksomhetsnivå kan man blant annet utnytte seniorenes kompetanse og erfaring bedre ved å forankre livslang læring i interne strategier/planer, ha systematiske kartlegginger av ansattes kompetanse/erfaring, mer systematisk

- bruk av medarbeidersamtaler og utdannings-/opplæringsaktiviteter, samt stimulere til en kultur som støtter opp om livslang læring.
- ✓ På individnivå kan det viktigste tiltaket være i enda større grad å tilpasse arbeidsoppgaver og læringspotensialet til den enkelte seniors ønsker og behov.
- **Prosjektet «HR-funksjonen i seniorpolitikken»** er avsluttet av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Studien dokumenter at HR-funksjonen kan spille en særdeles viktig rolle i det seniorpolitiske arbeidet:
    - ✓ Direkte ved tiltak rettet mot seniorene og indirekte ved generelle arbeidsmiljø- og kompetansetiltak.
    - ✓ HR kan arrangere lederopplæring rettet mot seniorpolitikk og bistå ledere i deres arbeid rettet mot eldre arbeidstakere.
    - ✓ Virksomheter som har utviklet en universell personalpolitikk med en tett oppfølging av den enkelte medarbeider, og som stiller tydelige krav til medarbeiderens utvikling gjennom hele karrierene, har i praksis en meget velfungerende seniorpolitikk, også i de tilfellene hvor det ikke er blitt definert en egen seniorpolitisk strategi.
  - SSP har fått tildelt kr. 1.350.000,- (kr. 350.000,- i 2015 og kr. 1.000.000,- i 2016) i en tilleggsbevilgning fra ASDs FoU-budsjett. Midlene er øremerket for gjennomføring av et FoU-prosjekt: «**Lav mobilitet på arbeidsmarkedet blant seniorer (50+) i Norge – hva innebærer det?**» Målet med prosjektet er å få økt kunnskap om de faktiske forholdene rundt mobilitet blant seniorer på arbeidsmarkedet i Norge. Prosjektet skal bidra til å utvide kunnskapsgrunnlaget om hva som fremmer og hemmer mobiliteten blant 50+ på arbeidsmarkedet. Prosjektet ferdigstilles høsten 2016.
  - **SSP har medfinansiert boken Langsiktig ledelse** – om bærekraftig aldring i arbeidslivet. Forfatterne, Robert Salomon og Hans Christoffer Aargaard Terjesen fra AFI, skriver om de utfordringer og muligheter ledere står overfor i møte med aldring på arbeidsplassen. Dette er en fagbok hvor forskning på fagområdet har fått stor plass. Flere av forskningsprosjektene som omtales, er initiert og finansiert av SSP. Her får vi ny kunnskap om hvordan ledelse og personalpolitikk kan spille en avgjørende rolle i en vellykket seniorpolitikk.

#### **Forskningskonferanser:**

- **15.september** inviterte SSP forskere, forskningsformidlere, relevante FOU-miljøer og andre fagekspertter til et spesialseminar med bidrag fra ledende forskere fra USA. Seminaret var fullbooket med 60 deltagere, og tilbakemeldingene var meget gode.
- Årets forskningskonferanse ble avholdt onsdag **11. november** for 110 deltakere, og foruten presentasjon av de forannevnte forskningsrapporter ble resultatene fra Norsk seniorpolitisk barometer 2015 presentert. Også her var tilbakemeldingene meget gode, og fikk god omtale i flere fagblader.

#### **Forskningsrådets VAM-program**

SSP har i flere år deltatt på brukerutvalgsmøte for Forskningsrådets VAM-program. SSP har gjentatte ganger påpekt at forskning på eldre i arbeidslivet må gis prioritering i VAM-programmet, og dette arbeidet har nå har gitt resultater. I 2015 ble forskning på eldre og arbeid et av satsningsområdene for VAM. Det ble utlyst forskningsmidler til kompetanseprosjekter der «brukere» skulle inngå som samarbeidspartnere i prosjektene.



SSP ble kontaktet av flere forskningsmiljøer, og vi åpnet opp for å være samarbeidspartner til to søknader og for å være med i referansegrupper til et annet prosjekt. VAM foretok tildeling i desember 2015, og de to søknadene der SSP inngår som samarbeidspartner fikk tildelt midler. Det ene prosjektet, Exit Age skal få kunnskap om de eldste i arbeidslivet og om hvordan virksomheter forholder seg til hevede aldersgrenser (NOVA og AFI ved HiOA). Det andre prosjekter omhandler mobilitet i arbeidsmarkedet for seniorenne (Fafø). En av søkerne til forskerprosjekt fikk også tildelt midler til et prosjekt om voksnes læring (NIFU), også her er SSP representert i referansegruppen. SSP vil, som samarbeidspartner til kompetanseprosjektene, bidra med både arbeidstid og økonomiske ressurser.

SSP er også representert i brukerforum for evaluering av pensjonsreformen (EVAPEN).

### 2.3.3 Fosa-nettverket

Fosa er et forskernettverk om seniorer i arbeidslivet. Det springer ut av SSPs behov for dokumentasjon, og forskernes behov for kommunikasjon og samarbeid på det seniorpolitiske fagfeltet. Som et ledd i arbeidet med dette nettverket inviterte SSP til et internasjonalt forskningsseminar med bidrag fra ledene forskere fra USA. Mange forskere fra Fosa-nettverket deltok her, og i tillegg deltok flere forskere fra nettverket på forskningskonferansen 11. november.

### 2.3.4 Internasjonale trender og utviklingstrekk

SSP følger med på internasjonale utviklingstrekk for å hente lærdom og inspirasjon for utvikling av seniorpolitikk i Norge. Fortsatt er hovedinntrykket at Norge ligger langt foran de fleste andre land når det gjelder seniorpolitikk i arbeidslivet.

En medarbeider besøkte i november den sør-koreanske, halvoffentlige organisasjonen KORDI (Korea Labour Force Development Institute for the Aged). SSP hadde besøk av en gruppe fra denne organisasjonen i 2014, og dens angivelige storsatsing på f.eks. etablering av arbeidsplasser for 60+ vekket vår interesse og var foranledningen til besøket. Situasjonen for eldre arbeidstakere i Sør-Korea er svært forskjellig fra tilsvarende i Norge. Yrkesdeltakelsen, særlig i de eldste aldersgruppene, er svært høy pga. et lite utbygd pensjonssystem (nytt pensjonssystem fra 2014, men det tar tid å utvikle dette). Situasjonen medfører at eldre må arbeide for å brødfø seg. Den gjennomsnittlige avgangsalderen for menn er 72,9 år og 70,6 for kvinner. Fattighetsraten er høy for aldersgruppen 65+. En del av KORDI's aktiviteter ligner det SSP jobber mye med, for eksempel holdningsarbeid.

En medarbeider har sammen med ASD deltatt og bidratt på en ekspert-workshop i Slovenia om segmentering i arbeidsmarkedet, med fokus på unge og eldre arbeidstakere. Workshopen er en del av EUs program for gjensidig læring og erfaringsutveksling.

SSP deltok den 31. mars med 2 representanter på en OECD-ledet «rundebordskonferanse» om lokale strategier for et aldrende arbeidsmarked. Eksempler fra blant annet Canada, Tyskland og Litauen ble presentert og diskutert. Konferansen viste at utfordringene og mulighetene når det gjelder et aldrende arbeidsmarked, er svært forskjellig i de ulike OECD-landene.

En medarbeider fra SSP har vært på studietur ved Sloan Center of Aging & Work ved Boston College. SSP fikk møter med 8 av USA's ledende forskere på aldring og arbeid. Forskere herfra ble invitert til å presentere relevant forskning på et ekspertseminaret som ble gjennomført 15. september



## 2.4 Kompetanseutvikling

I strategiplanen heter det at SSP skal arbeide for at norsk arbeidsliv får økt kompetanse om hva som motvirker utstøting, hva som fremmer økt yrkesdeltakelse og arbeidsglede og hvordan man kan utvikle og iverksette seniorpolitikk i praksis. SSP blir ofte forespurt om å holde foredrag på seminarer kurs og konferanse i regi av NAV, tilsluttede organisasjoner og våre samarbeidsparter.

SSP har deltatt på en rekke konferanser, seminarer og kurs som samarbeidspartnere og foredragsholdere. Den utadrettede virksomheten for å dele kompetanse om seniorpolitikk i arbeidslivet omfatter også kontakt med og besøk hos virksomheter som ønsker å drøfte oppstart, metodikk og innretning på sitt seniorpolitiske arbeid eller på annen måte ønsker veiledning i hvordan de kan utvikle sin personalpolitiske plattform med et seniorperspektiv.

SSP har holdt i underkant 80 eksterne foredrag og innlegg i 2015.

### **Eksempler på kompetanseutviklingsprogrammer:**

#### **NAV**

SSP arrangerer årlig nettverkssamling og fagseminarer for rådgivere ved arbeidslivssentrene. Årets nettverkskonferanse ble innledet ved statssekretær Sættem om betydningen av å satse på 50+ i arbeidslivet, og dette fulgt opp av praksisnære eksempler på lokalt arbeid, bl. a. fra St Olavs Hospital. I fagseminaret får rådgiverne ved arbeidslivssentrene oppdatert kunnskap gjennom møter med flere sentrale forskere. Foruten de nevnte prosjektene på forskningskonferansen, ble et større prosjekt ved NOVA og UiS om hva som vektlegges av de eldste senioren i den store beslutningen om å avslutte eller fortsette i arbeid presentert.

Nettverkskonferansen og fagseminaret representerer en betydelig del av den fagutvikling som rådgivere ved arbeidslivssentrene har i tilknytning til delmål 3.

#### **Nasjonalt forum for karriereveiledning**

SSP deltar i Nasjonalt *forum for karriereveiledning* i VOX. Med representant fra SSP i forumet arbeider vi for å få økt forståelse for at også senioren ønsker karriereveiledning og deltakelse i kompetanseutvikling. SSP har hatt møte med den nye direktøren for VOX og det er gitt innspill til ny strategi for karriereveiledning.

#### **E-læring**

Nytt e-læringskurs ble ferdigstilt og distribuert i første halvår. Kursets fremste målgruppe er rådgivere ved arbeidslivssentrene og ledere, HR-medarbeidere og tillitsvalgte i IA-virksomhetene. Kurset er også egnet for partene i arbeidslivet og arbeidslivet for øvrig, for deres arbeid med implementering av god personalpolitikk som inkluderer et seniorperspektiv. Det er flere eksterne bidragsyttere på kurset; Kristin Skogen Lund, Gerd Kristiansen, Håkon Haugli, Roar Lundeby og Maalfrid Brath.

#### **KS-Agenda:**

SSP har levert kurs om seniorpolitikk i kommunal sektor til kursarrangøren KS Agenda

#### **Studenter**

SSP har mottatt flere studentgrupper fra ulike utdanningsinstitusjoner (blant annet fra Universitetet i Oslo og fra Markedshøyskolen) som ønsker kunnskap og veiledning i

forbindelse med bacheloroppgaver. I tillegg gjennomfører vi undervisning om seniorpolitikk og delmål 3 i IA-avtalen ved Høgskolen i Sørøst-Norge.

## 2.5. Samarbeid

I strategiplanen heter det at SSP skal være den foretrukne samarbeidspartner for myndigheter og arbeidslivets organisasjoner når det gjelder seniorpolitikk i arbeidslivet. Vi viser i den forbindelse til tidligere omtale, bl. a. under kapittel 2.3.

SSP har jevnligesamarbeidsmøter med Statens seniorråd. Her utveksles erfaringer og vi drøfter utfordringer og samarbeidsmuligheter for å løfte fram ressursperspektivet i seniorpolitikken. Samarbeidet med VOX (nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk) og Likestillingsombudet er videreført, men fortsatt er det litt å gå på mht til resultater av dette samarbeidet. For øvrig har vi også samarbeidet med blant annet med Arendalsuka og flere av de tilsluttede organisasjonene. Det er også startet et samarbeide Handel og Kontor (LO) med langsiktige ambisjoner om et FoU-prosjekt for å kartlegge status for seniorenene i varehandelen.