

Evaluering av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet 2001-2005 (2006)

Forord

Statskonsult har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet evaluert Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.

Krafttaket ble iverksatt av regjeringen i 2001 med sikte på å styrke eldre arbeidstakers muligheter i arbeidslivet og stimulere til lengre yrkeskarrierer. Senter for seniorpolitikk (SSP) ble utpekt til å koordinere krafttaket. Krafttaket ble organisert som et samarbeid mellom SSP, arbeidslivets organisasjoner og statlige etater. Det femårige prosjektet ble formelt avsluttet 31.12.05, men krafttaksarbeidet er foreløpig blitt videreført i 2006.

Gjenstand for Statskonsults evaluering har vært å kartlegge hva som er gjennomført i krafttaksperioden og om krafttaket har bidratt til å nå de fastlagte målene gjennom iverksatte tiltak. Videre har vi vurdert hvilke deler av arbeidet det er hensiktsmessig å arbeide videre med.

Arbeidet ble utført i perioden august 2006 – desember 2006.

Prosjektgruppen har bestått av Margaret Hagevik (prosjektleder), Ingri Assum og Marit Viggen.

Oslo, 20. januar 2007



Vivi Lassen
avdelingsdirektør

Innhold

Sammendrag.....	1
1 Bakgrunn, mål og mandat for evalueringen.....	3
2 Evalueringsmetode.....	4
2.1 Dokumentstudier.....	4
2.2 Kvalitativ undersøkelse.....	4
2.3 Møter i referansegruppen.....	6
3 Mål, virkemidler og ressurser i krafttaket.....	7
4 Organisering av arbeidet i krafttaket.....	9
4.1 Arbeidsgruppen – eierne av krafttaket.....	9
4.2 Senter for seniorpolitikk.....	10
4.3 Regionale konsulentnettverk.....	12
5 Gjennomførte aktiviteter og tiltak.....	14
5.1 Innledning.....	14
5.2 Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater.....	14
5.3 Informasjon og kunnskapsspredning.....	23
5.4 Forsøks- og utviklingsprosjekter.....	27
5.5 Forskning.....	29
5.6 Utdanning og kompetanseheving.....	30
5.7 Tiltak som ikke er gjennomført.....	31
6 Informantenes vurderinger av krafttaket.....	32
6.1 Om informasjon og kunnskapsspredning.....	32
6.2 Om FoU og forskning.....	33
6.3 Om utdanning og kompetanseheving.....	33
6.4 Forventninger til krafttaket.....	33
6.5 Om organisering og samarbeid.....	34
6.6 Om IA-avtalen og arbeidet i krafttaket.....	35
6.7 Om mål og måloppnåelse.....	36
6.8 Om bruk av virkemidler og ressurser.....	36
6.9 Om de viktigste resultatene.....	37
6.10 Om fremtidig arbeid med seniorpolitikk.....	38
7 Andre tiltak i perioden med betydning for seniorpolitikk.....	39
7.1 Innledning.....	39
7.2 Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)...	39
7.3 St. meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk.....	39
7.4 St. meld. nr. 5 (2006-2007) Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden.....	40
7.5 Lov 2005-06-17 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).....	40
7.6 Ny seniorpolitikk. En handlingsplan for aktiv hverdag.....	40
8 Om seniorer i arbeidslivet.....	41
8.1 Sysselsetting og pensjoneringsalder.....	41
8.2 Holdninger.....	42
9 Statskonsults vurdering av krafttaket.....	44
9.1 Innledning.....	44
9.2 Er krafttaket gjennomført i henhold til de planlagte tiltakene?.....	44
9.3 I hvilken grad er målene i tiltaksplanen nådd?.....	45
9.4 Oppsummert vurdering av krafttakets virkemidler, aktiviteter og effekter.....	53
9.5 Seniorpolitikk og virkemidler.....	54
10 Anbefalinger.....	56

Sammendrag

Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet ble iverksatt av regjeringen i 2001 med sikte på å styrke eldre arbeidstakers muligheter i arbeidslivet og stimulere til lengre yrkeskarrierer. Senter for seniorpolitikk (SSP) ble utpekt til å koordinere krafttaket. Krafttaket ble organisert som et samarbeid mellom SSP, arbeidslivets organisasjoner og statlige etater. I tiltaksplanen for krafttaket forpliktet partene seg til å gjennomføre konkrete tiltak. Det femårige prosjektet ble formelt avsluttet 31.12.05, men krafttaksarbeidet er foreløpig blitt videreført i 2006. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gitt Statskonsult i oppdrag å evaluere krafttaket.

Gjenstand for Statskonsults evaluering har vært å kartlegge hva som er gjennomført i krafttaksperioden og om krafttaket har bidratt til å nå de fastlagte målene gjennom iverksatte tiltak. Videre har vi vurdert hvilke deler av arbeidet det er hensiktsmessig å arbeide videre med. Vi har brukt dokumentstudier og kvalitative undersøkelser (intervjuer og e-post/telefonhenvendelser) som metode for vår undersøkelse. Informantene har i hovedsak vært personer som har sittet sentralt i krafttaket (utvalgte medlemmer av arbeidsgruppen for krafttaket, kontaktpersoner for regionale konsulentnettverk, ansatte i SSP og representanter for statlige virksomheter).

I henhold til tiltaksplanen for krafttaket skulle det benyttes flere virkemidler for å oppnå de ulike målene. Innenfor hvert av virkemidlene var det planlagt en rekke aktiviteter og tiltak.

Vår gjennomgang av virkemidler og aktiviteter viser at alle de planlagte virkemidlene, med ett unntak¹, er benyttet. Hovesatsingsområdene har vært:

- Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater
- Informasjon og kunnskapsspredning
- Forsøks- og utviklingsprosjekter
- Forskning
- Utdanning og kompetanseheving

Arbeidslivets organisasjoner og statlige etater har i ulik grad medvirket til gjennomføringen av de planlagte fellesaktivitetene. Imidlertid har de fleste gjennomført alle de planlagte aktivitetene innenfor sine områder. Spesielt har arbeidsgiverorganisasjonene gjort mye.

På området "Informasjon og kunnskapsspredning" er det gjennomført mange tiltak. Det er avholdt en rekke konferanser og seminarer. Det er utviklet brosjyrer og veiledninger. SSPs nettsted har etablert seg som et "monopol" på formidling av seniorpolitikk. Seniorpolitikk har vært på dagsorden i alle former for media.

¹ Nasjonale støtteordninger til virksomheter

Det er gjennomført tre forsknings- og utviklingsprosjekter i henholdsvis kommunal, statlig og privat sektor. Erfaringer fra prosjektene viser at gjennomføring av virksomhetsinterne prosesser med bruk av personalpolitiske virkemidler kan bidra til å snu holdninger og gi resultater. I perioden er det også gjennomført en rekke forskningsprosjekter om yrkesliv, aldring og livsfasepolitikk. Prosjektene er i stor grad utført av forskere som er med i forskernettverket FOSA. Det er også gjennomført flere undersøkelser for å kartlegge holdninger til eldre arbeidstakere. Seniorpolitisk barometer ble etablert i 2003. Siden da er det gjennomført årlige undersøkelser som gir grunnlag for å måle eventuell utvikling.

I henhold til planen ble det gjort forsøk på å etablere et utdanningstilbud i seniorpolitikk på høgskolenivå. Dette lyktes imidlertid ikke.

I løpet av krafttaksperioden er det planlagt og gjennomført flere politiske reformer og tiltak som angår seniorpolitikk. Blant de viktigste kan nevnes forbud mot aldersdiskriminering, intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA), forslag om ny pensjonsordning. Dessuten er det lagt fram en stortingsmelding som trekker linjer for en mer offensiv seniorpolitikk fremover.

Evalueringen av krafttaket viser at oppmerksomheten om seniorpolitikk er blitt større i krafttaksperioden, blant annet gjennom økt debatt i mediene. Det er imidlertid usikkert i hvilken grad debatten på arbeidsplassene generelt har økt. Det kan heller ikke dokumenteres at kunnskapen om eldrepolitikk og eldre i arbeidslivet har økt. En utilsiktet effekt av alle informasjons- og kommunikasjonstiltakene kan være stakkarsliggjøring av seniorene, men det kan virke som om denne trenden etter hvert er snudd og at det i stedet er blitt mer fokus på eldre arbeidstakere som ressurser.

Det har skjedd en positiv holdningsutvikling til eldre arbeidstaker i perioden, men det er for tidlig å si om den er varig. Statistikken viser ikke at eldre står lenger i arbeidslivet, men virksomheter som har gjort en innsats spesielt for eldre arbeidstakere, rapporterer om at flere arbeidstakere arbeider utover vanlig pensjonsalder.

Statskonsult anbefaler at arbeidet med seniorpolitikk videreføres og forankres i IA-avtalens delmål 3 og at følgende aktiviteter videreføres og/eller styrkes:

- Senter for seniorpolitikks virksomhet som kompetansesenter i seniorpolitikk og som pådriver og rådgiver overfor myndighetene, partene i arbeidslivet og virksomhetene
- Forskning om aldring og yrkesliv
- Holdningsundersøkelser
- Statistikk om eldre og yrkesliv
- Seniorpolitikk i lederopplæring
- Arbeidet i regionene mot enkeltvirksomheter
- Økonomiske støtteordninger for virksomheter

1 Bakgrunn, mål og mandat for evalueringen

Gjenstand for evalueringen er gjennomføring av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet i perioden 2001-2006. Krafttaket har vært myndighetenes plan for hvordan arbeidslivet kan legge til rette for at eldre arbeidstakere velger å fortsette i arbeid fremfor å pensjonere seg tidlig. Senter for seniorpolitikk ble utpekt til å koordinere arbeidet i krafttaket.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ønsker en kartlegging av hva som er gjennomført i krafttaksperioden. Videre ønsker departementet en vurdering av hvilke deler av arbeidet som det er hensiktsmessig å fortsette å arbeide videre med og om det er deler som det ikke er hensiktsmessig å arbeide videre med.

Evalueringens mål og mandat går på å vurdere om Krafttaket blant annet har bidratt til å:

- stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene som gjør det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og den enkelte virksomhet å forlenge yrkeskarrierene
- legge forholdene til rette for at flere kan stå lenger i arbeid og bidra til å forebygge den økende tendensen til tidlig avgang gjennom sykefravær og påfølgende uførepensjon
- synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter
- etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene
- gjøre noe med holdningene til og kunnskapene om eldre arbeidstakere i virksomhetene og i samfunnet
- stimulere til en aktiv læringsprosess gjennom kunnskapsoverføring og iverksetting av konkrete utviklingstiltak
- gi bedre informasjon og kunnskapsspredning om eldre arbeidstakere
- få mer forskning på seniorområdet og utvikle et nettverk av forskere.²

Statskonsult har hatt i oppdrag å gjennomføre undersøkelsen. Arbeidet som er utført i regi av Krafttaket i 2006, inngår også i evalueringen.

² Formulert i mandatet fra AID.

2 Evalueringsmetode

2.1 Dokumentstudier

Det er produsert en rekke dokumenter om seniorpolitikk i krafttaksperioden, blant annet:

- Tiltaksplan for krafttaket
- Årsrapporter fra Senter for seniorpolitikk (SSP)
- Meningsmålinger
- Mediestatistikk
- Diverse informasjonsmaterieell fra Senter for seniorpolitikk
- FoU-prosjekter
- Forskningsprosjekter
- Stortingsmeldinger
- Internettsider

I henhold til tiltaksplanen ble det gjennomført en underveisevaluering av krafttaket. Rapporten *På sporet av et bedre arbeidsliv for seniorer? Refleksjoner fra nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet (2001-2005)*³ (senere i denne rapporten omtalt som underveis-evalueringen) forelå i mai 2005. *St. meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk* forelå høsten 2005. Begge disse dokumentene har vært sentrale informasjonskilder for Statskonsults kartlegging og vurderinger.

Hvilke andre dokumenter som er gjennomgått i dette prosjektet, fremgår av vedlegg 1. Vedlegget har også en oversikt over andre aktuelle dokumenter om seniorpolitikk.

2.2 Kvalitativ undersøkelse

Den kvalitative undersøkelsen har hatt to formål. For det første skulle den bidra til kartleggingen av alle de aktivitetene som er gjennomført i regi av krafttaket. Undersøkelsen var spesielt viktig for å få informasjon om organisasjonenes og de statlige etatenes aktiviteter sentralt og regionalt, ettersom det ikke foreligger noe skriftlig dokumentasjon om dette. For det andre skulle undersøkelsen bidra til å få fram synspunkter på selve krafttaket (om organisering og samarbeid, om virkemiddelbruk, om måloppnåelse, om resultater mm.) Av ressursmessige årsaker ble undersøkelsen begrenset til å omfatte 20 informanter. Dette er et lite utvalg tatt i betraktning antallet personer som har deltatt aktivt i krafttaksarbeidet. Vi fikk derfor bistand fra SSP til å finne fram til informanter, fortrinnsvis med lang "fartstid" i krafttaket. Vi fulgte også råd fra referansegruppen i denne sammenheng. I forkant av undersøkelsen ble det utarbeidet en intervjuguide. Guiden følger som vedlegg 1 til rapporten.

Vi har intervjuet representanter i arbeidsgruppen fra følgende arbeidslivsorganisasjoner:

- Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)

³ Henær-rapport nr 03/2006

-
- Landsorganisasjonen (LO)
 - Kommunenes sentralforbund (KS)
 - Yrkesorganisasjonenes fellessammenslutning (YS)
 - Handels- og servicenæringens hovedsammenslutning (HSH)
 - Akademikerne

Informantene fra NHO og YS sitter også som medlemmer av styret for SSP. Alle vi intervjuet i denne gruppen har arbeidet med ett eller flere av områdene seniorpolitikk, livsfasepolitikk, sykefravær og pensjonsspørsmål – også før krafttaket.

Kontaktpersoner for konsulentnettverk i seks regioner⁴ er intervjuet over telefon. Regionkontaktene er bindeleddet mellom SSP og den regionale aktiviteten innenfor seniorpolitiske saker og er også koordinator for konsulentnettverkene. Pr i dag er samtlige regionkontakter ansatt som rådgivere på NAVs (Ny arbeids- og velferdsforvaltning) arbeidslivssentre med et spesielt ansvar for seniorpolitikk overfor IA-bedriftene. De fleste har kunnskaper om seniorpolitikk fra tidligere, og alle har fått opplæring i seniorpolitikk gjennom Rikstrygdeverkets (RTV) kompetanseutviklingstiltak og nasjonale nettverkssamlinger og kurs i regi av SSP.

Vi har i tillegg intervjuet en tidligere styreleder for SSP og administrativ ledelse av senteret. Administrasjonen og øvrige ansatte har dessuten vært viktige informanter for oss underveis i evalueringen.

Vi har også hatt telefonintervju med en professor i læringspsykologi. Selv om han må anses som vår eneste informant utenfor krafttaket, har han deltatt ”aktivt” gjennom sine hyppige bidrag i Seniorbloggen.⁵

Informasjon fra de statlige eierne av krafttaket, har vi også fått ved e-postutveksling og telefonsamtaler. I denne sammenheng har vi vært i kontakt med representanter fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet, Arbeidstilsynet, NAV (tidligere RTV og Arbeidsdirektoratet (Aetat)), LO.

En svakhet ved vår metode for å kartlegge aktiviteter i regi av organisasjoner og etater, er at vår informasjon i mange tilfelle baserer seg på ”hukommelsen” til informantene over en periode på seks år. Vi kan derfor ikke se bort fra at noe er uteglemt. I ettertid ser vi at denne informasjonen burde vært innhentet ved skriftlig henvendelse sentralt, og med skriftlig tilbakemelding. En svakhet når det gjelder synspunkter på selve gjennomføringen, er at vi har hatt få informanter, at alle – med ett unntak – har vært involvert i krafttaket og at de fleste av dem kan betraktes som ”ildsjeler” som ”brenner for saken”. Dette kan

⁴ Våre informanter arbeidet ved arbeidslivstjenestene i Oslo, Buskerud, Rogaland, Hordaland, Nord-Trøndelag og Troms. Regioninndelingen er foretatt av SSP i forbindelse med opprettelsen av konsulentnettverkene.

⁵ Funksjon på SSPs hjemmeside hvor man skriver og svarer på innlegg om seniorpolitikk. Se omtale under kapittel 6.3.2.1.

ha bidratt til at vi ikke har fått registrert tilstrekkelig mange nyanserte synspunkter.

2.3 Møter i referansegruppen

Prosjektet har hatt en referansegruppe med representanter fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), Direktoratet for arbeidstilsynet, Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), NOVA og Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID).

Referansegruppen har hatt to møter. Formålet med møtene har vært å få medlemmenes innspill til den kvalitative undersøkelsen (informanter og spørsmål) og innholdet i evalueringsrapporten.

3 Mål, virkemidler og ressurser i krafttaket

Revidert tiltaksplan 2001-2005 inneholder hovedmål, delmål og aktiviteter for krafttaket.⁶ Mål for krafttaket lyder: "Det overordnede målet for krafttaket er å stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene for å gjøre det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og den enkelte virksomhet å forlenge yrkeskarrierene. Gjennom krafttaket skal forholdene legges til rette for å flere kan stå lenger i arbeid.

Krafttaket skal stimulere til en personalpolitikk som bygger opp under den enkeltes ressurser og stimulerer til reell likestilling mellom aldersgrupper i arbeidslivet. Krafttaket skal gjøre det attraktivt å fortsette i arbeid som alternativ til tidligpensjonering, og bidra til å forebygge den økende tendensen til tidlig avgang gjennom sykefravær og påfølgende uførepensjon.

Krafttaket skal medvirke til:

- Å synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter.
- Å utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene.
- Å etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene."

Krafttaket har hatt følgende satsingsområder:

1. Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater
2. Informasjon og kunnskapsspredning
3. Forsøks- og utviklingsprosjekter
4. Forskning
5. Utdanning og kompetanseheving
6. Nasjonale støtteordninger

Den reviderte tiltaksplanen la opp til et forbruk på 32.4 millioner kroner for iverksetting av tiltak innenfor satsingsområdene. I tillegg kom utgifter til SSPs basisaktiviteter. Regnskapet for krafttaksperioden viser følgende fordeling av midler til krafttaket og SSPs krafttaksarbeid i perioden 2000-2006:

Basis (SSP)	Krafttaket	Senior og IT	Web
18 883 500	35 732 000	1 200 000	482 000

Trekker man fra basistildelingen til SSP, er det totalt bevilget ca 37.4 millioner kroner til aktiviteter i forbindelse med Krafttaket, inkludert utgifter til SSPs hjemmeside.

⁶ Et første forslag til tiltaksplan ble utarbeidet i samarbeid med Arbeidsgruppen for synliggjøring av seniorressurser i arbeidslivet. Arbeidet ble fulgt opp av Referansegruppen for pensjons- og seniorpolitikk, som er nedsatt av Regjeringens kontaktutvalg mellom partene i arbeidslivet. Referansegruppen oppnevnte en ny arbeidsgruppe som har lagt fram forslag til denne reviderte tiltaksplanen.

Den opprinnelige krafttaksplanen beregnet et forbruk på 80 millioner kroner til gjennomføring av aktiviteter som skulle bidra til å nå hovedmålene. Den reviderte planen halverer kostnadene, men lar likevel hovedmålene fra den opprinnelige planen for krafttaket bli stående. I praksis innebærer dette at krafttaket skal nå de samme målene som tidligere planlagt – med betydelig færre ressurser.

Krafttaket er finansiert av flere departementer⁷. Flere departementer har også gitt tilskudd til aktivitetene innenfor senior og IT. AID har i tillegg finansiert basisaktivitetene i SSP.

⁷ Departementer i tillegg til AID: Arbeids- og administrasjonsdep./Fornyings- og administrasjonsdep., Kultur- og utdanningsdep./Utdannings- og forskningsdep., Finansdep., Kommunal- og regionaldep. og Nærings- og handelsdep.

4 Organisering av arbeidet i krafttaket

Informasjon til dette kapitlet er hentet fra:

- *Revidert tiltaksplan 2001-2005*
- SSPs årsrapporter og halvårsrapporter
- *St. meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk*
- *På sporet av et bedre arbeidsliv for seniorer? Refleksjoner fra nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet (2001-2005) (underveis-evalueringen)*
- Kvalitativ undersøkelse

4.1 Arbeidsgruppen – eierne av krafttaket

Arbeidsgruppen for krafttaket har i perioden bestått følgende organisasjoner:

Norsk sykepleierforbund, KS, YS, HSH, NHO, Nito, Akademikerne, LO.

Følgende departementer og statlige etater har inngått som medlemmer:

Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Fornyings- og administrasjonsdepartementet, Direktoratet for arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Rikstrygdeverket/NAV drift og utvikling⁸, Høgskolen i Vestfold.⁹

Revidert tiltaksplan 2001-2005 er utarbeidet av en arbeidsgruppe som har bestått av representanter fra LO, YS, Akademikerne, AF, NHO, HSH, KS, Arbeidsgiveravdelingen i AAD, Aetat, Arbeidsdirektoratet, Arbeidstilsynet og Rikstrygdeverket. Gjennom tiltaksplanen har organisasjonene og de statlige etatene forpliktet seg til å arbeide aktivt for å fremme målene for krafttaket og gjennomføre tiltak som fremgår av planen. Det er viktig å merke seg at det bare er de organisasjonene og statlige etatene som undertegnet tiltaksplanen, som forpliktet seg i denne sammenheng.¹⁰

I møtene la gruppen vekt på å gjensidig orientere hverandre om status for det seniorpolitiske arbeidet i egen organisasjon. Men også andre temaer har vært på dagsorden. Blant annet har arbeidet med seniorperspektivet i NAV-prosessen, SSPs deltakelse i NAV-interrimsmøter med brukerorganisasjonene og SSPs og krafttakets fremtid har blitt drøftet på møtene i arbeidsgruppen.

Våren 2003 tok arbeidsgruppen kontakt med Arbeids- og administrasjonsministeren og foreslo at det ble avholdt en rundebordskonferanse om mulige nye grep for å møte utfordringene som ligger i den demografiske utviklingen. På bakgrunn av tanker og ideer som ble drøftet på denne konferansen, utarbeidet SSP dokumentet *Forslag til nye grep i det seniorpolitiske arbeidet*. Se nærmere omtale i kapittel 5.2.1.

⁸ Fra 2006: Ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV)

⁹ Kilde: SSP

¹⁰ Følgende organisasjoner og etater står bak Revidert tiltaksplan 2001-2005: LO, YS, Akademikerne, AF, NHO, HSH, KS, AAD, Aetat, Arbeidstilsynet, Rikstrygdeverket.

4.2 Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk (SSP)¹¹ ble utpekt av myndighetene til å koordinere krafttaket. SSP er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i privat og offentlig virksomhet. Senteret koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og organisasjoner innen personalfag og opplæring. I tillegg initierer og støtter senteret forskning innen fagområdet.

SSP har vært faglig og administrativ ansvarlig instans for krafttaket på nasjonalt nivå. Senteret har også hatt en rolle som pådriver overfor organisasjonene i arbeidslivet og de statlige etatene som står bak krafttaket. Det har videre hatt en rolle som rådgiver og veileder overfor arbeidsgruppen, nettverkskonsulenter, virksomheter og politikere. En annen viktig rolle for SSP har vært å sørge for oppmerksomhet rundt prosjektet.

Som nevnt i kapittel 4 har krafttaket vært et ”spleiselag”. I perioden har SSP rapportert til fem departementer om aktiviteter og bruk av midler i krafttaket. I tillegg rapporterer senteret halvårlig til AID som ledd i den ordinære etatsoppfølgingen.

4.2.1 SSP som pådriver

SSP har medvirket til ulike samarbeidsoppgaver i eksisterende fora med forankring i organisasjonenes og etatens toppledelse og initiert nye seniorpolitiske tiltak overfor myndighetene. Det har vært en nærmest umulig oppgave å kartlegge alle samarbeidspartnerne til senteret i løpet av krafttaket. Vi har derfor begrenset oss til å omtale noen fora som vi oppfatter som sentrale og viktige i krafttakssammenheng.

SSP har vært pådriver for at eierne av krafttaket, herunder det regionale apparatet skulle engasjere seg gjennom medvirkning til ulike typer arrangementer, både nasjonalt og regionalt.

SSP har initiert og motivert arbeidslivssentrene rundt om i landet til å samarbeide med konsulentnettverkene og partene i arbeidslivet, både i sitt daglige arbeid og i forbindelse med arrangement av lokale konferanser/seminarer/kurs. Samarbeidet med NAV arbeidslivssentre i regionene har vært sentralt for å sette ”seniorsaken” på dagsorden i bedriftene.

SSP har tatt initiativ til og vært koordinator for et seniorpolitisk bedriftsnettverk. Nettverket omfatter Storebrand, Linjegods, Norsk Tipping, Siemens og NHO. Aetat og Sørums kommuner kom med i 2005.

¹¹ SSP ble opprettet i 1969 under navnet Fellesutvalget for forberedelse til pensjonsalderen. De første 20 årene drev senteret først og fremst med forberedelse til pensjonsalderen, men la deretter gradvis om virksomheten til å motvirke tidlig avgang fra arbeidslivet. I 1994 skiftet senteret navn til Senter for seniorplanlegging og i 2001 fikk det sitt nåværende navn. På slutten av 90-tallet fikk senteret større tyngde ved at de store arbeidslivsorganisasjonene fikk plass i styret.

SSP har også vært en pådriver overfor myndighetene. På bakgrunn av innspill på en konferanse i Arbeids- og administrasjonsdepartementet, hvor blant annet Statsråden og representanter fra arbeidsgruppen deltok, fikk senteret utarbeidet dokumentet *Forslag til nye grep i det seniorpolitiske arbeidet*.¹² Forslagene er delt i tre, med seks forslag rettet mot myndighetene, tre forslag til partene i arbeidslivet og et eget punkt som omfatter modellbedrifter i offentlig sektor. Blant annet på bakgrunn av forslagene fra SSP/krafttaket, oppfordret sosialkomiteen på Stortinget regjeringen til å utarbeide en stortingsmelding om seniorpolitikk i arbeidslivet. Denne meldingen ble lagt fram i oktober 2005. SSP avgir også høringsuttalelser i saker som angår seniorpolitikk og har blant annet gitt viktige innspill til St. meld. nr. 5 (2006-2007) Om seniorpolitikk.

En viktig satsing for SSP har vært å trekke eierne av Krafttaket med i arbeidet med en *Nasjonal dugnad for digital kompetanse for eldre i arbeidslivet*. Senteret har inngått og fulgt opp en samarbeidsavtale med Vox¹³ for å få til denne nasjonale dugnaden. Dette har medført en dialog med ledelsen i Vox for å få temaet integrert i Vox-aktiviteter og har også ført til at det ble avholdt et møte med Fornyings- og administrasjonsdepartementet for å følge opp eNorgeplanen og departementets arbeid med en stortingsmelding om IKT.

SSP har lagt vekt på pådriverrollen overfor politikerne. De har registrert en økt politisk interesse for "seniorsaken" i løpet av krafttaksperioden. Blant annet har de i løpet av 2006 hatt to møter med statsråden i AID, samt bistått sekretariatet i Høyres stortingsgruppe i deres arbeid med seniorpolitikk i arbeidslivet. Dessuten har de gitt FrPs medlemmer i Arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget en briefing om seniorpolitikk i arbeidslivet.

4.2.2 SSP som rådgiver

SSP har arrangert møter med samtlige arbeidslivssentrene i landet for å veilede om delmål 3 i IA-avtalen¹⁴ og avholdt "dypdykksdager" med rådgivere i 12 arbeidslivssentre om samme emne. SSP har også arrangert fagdager for ledere og rådgivere ved arbeidslivssentrene. Underveisevalueringen beskriver det slik: "Samarbeidet med TAS¹⁵ er en av de viktigste strategiene i infrastrukturbyggingen for Krafttaket, og blir stadig mer betydningsfullt".

SSP har vært en viktig ressurs og et kompetansesenter for mange bedrifter. Blant annet fikk man utarbeidet en veileder for førstelinjeledere, ansatte med ansvar for personalsaker og opplæring og tillitsvalgte. Senteret har deltatt i flere bedriftsinterne prosesser med sikte på å sette i gang seniorpolitiske tiltak. For å synliggjøre dette arbeidet, har senteret utarbeidet en oversikt over de virksomhetene som har fått råd og veiledning fra dem. Se vedlegg 3. Det har i

¹² Brev fra SSP av 19. februar 2004 til Statsministeren, Arbeids- og administrasjonsministeren, Sosialministeren, de politiske partiene på Stortinget og eierne av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.

¹³ Vox – nasjonalt senter for læring i arbeidslivet er en etat under Kunnskapsdepartementet.

¹⁴ Intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv (IA) delmål 3: å øke den faktiske pensjoneringsalderen.

¹⁵ Trygdeetatens arbeidslivssentre.

perioden også arrangert mange nasjonale og lokale konferanser, temadager og fagdager for offentlige og private virksomheter og delt ut årlige priser for Årets seniorbedrift, senere Årets seniorinitiativ. I 2006 ble prisen delt ut til Ringerike og Sandnes kommuner.¹⁶

SSP underviser på *Seniorseminar/kurs*.¹⁷ Kurset skiftet navn i 2005 fra *Kurs i forberedelse til pensjonsalderen*. Senteret skriver i sin årsmelding at navneendringen i hovedsak skyldes at begrepet *senior* i økende grad har erstattet begrepet *pensjonist* i den norske samfunnsdebatten, og at virksomheter i økende grad ønsker at deres medarbeidere skal inspireres til å fortsette i arbeidet fremfor å gå av med pensjon.

SSP har inngått et samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet¹⁸ og holder regelmessige møter for gjensidig informasjon. Blant annet ble det samarbeidet om aldersdiskrimineringsuken som ble arrangert høsten 2006. Direktøren er fast representant i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som behandler klager over ombudets vedtak.

SSP er også representert i styret i Seniornett Norge, som arbeider for seniorenas deltakelse i IKT-samfunnet.

SSP deltar i internasjonale fora som tar opp seniorpolitiske spørsmål, og deltar på møter og samlinger i den forbindelse. I 2006 har senteret nedtonet sin internasjonale virksomhet.

4.3 Regionale konsulentnettverk

Regionale konsulentnettverk er forankret i krafttaket og skal bidra til integrering av seniorperspektivet i organisasjonsutvikling, lederutvikling og rekruttering. Deres rolle har vært å formidle budskap om betydningen av seniorperspektivet i personalpolitikken og mobilisere krefter lokalt. Nettverkene ble opprettet for å være et faglig forum av konsulenter rundt om i landet for gjensidig støtte og læring. Arbeidet med konsulentnettverk startet opp før partene i arbeidslivet inngikk en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) og Trygdeetatens arbeidslivsentre var etablert – med drahjelp fra SSP, som hadde engasjert en person i halv stilling for å utvikle og støtte nettverkene.

¹⁶ Bakgrunn for prisene: Seniorpolitikken i Sandnes og Ringerike har gitt konkrete resultater. Flere eldre, men færre tar ut AFP: I 2002 var det 152 personer i aldersgruppen 62-67 i Rogalands-kommunen. 79 av dem tok ut AFP. Tallene for 2005 var henholdsvis 282 og 89. Ringerike kommunes statistikker ligger godt under gjennomsnittstallene for uttak av AFP.

¹⁷ Kursene arrangeres av Norsk pensjonistskole.

¹⁸ Ombudet behandler klager over brudd på arbeidsmiljøloven kapittel 13, bestemmelser om aldersdiskriminering.

Det er etablert konsulentnettverk i seks regioner.¹⁹ Hver region har en kontaktperson som er bindeleddet mellom nettverket i regionen og SSP. I 2006 var samtlige regionkontakter ansatt ved arbeidslivssentrene.

Nettverkene består av frittstående, private konsulenter i de ulike regionene, personell ved Arbeidslivssentrene, personalkonsulenter i sentrale og strategiske virksomheter og nøkkelpersoner ved utdanningsinstitusjonene. Det er ulik størrelse på nettverkene. Pr. mars 2006 er det oppført 30 nettverksdeltakere i én region. I de øvrige regionene er det oppført fra 13 til 17 personer i nettverket.

Nettverkene har fungert ulikt. Noen steder fungerer de godt, mens de andre steder anses som ”nærmest nedlagt”. I disse tilfellene er regionkontaktene stort sett alene om som pådriver i regional krafttakssammenheng. Underveisevalueringen sier det slik: ”Årsakene til at nettverkene fungerte ulikt, er for det første om nettverkene ble knyttet til personer med kompetanse og interesse for seniorpolitikk, og om disse igjen hadde evnen til å fungere som oversettere og spredere av innhold og ide om seniorpolitikk. For det andre var det ikke det lokale behovet for samarbeid om seniorpolitikk som var drivkraften bak etableringen av nettverkene, men behovet for å ha nettverk. For det tredje hadde nettverkene ulik erfaring med å samarbeide på tvers av etablerte geografiske strukturer for samarbeid. SSP opprettet ikke de regionale nettverkene ut fra hvor det var et samarbeid som fungerte, men etter egne tanker om hva som kunne være praktisk, og for noen regionale nettverk ble kostnadene ved å møtes for store.” Om nytten av nettverkene heter det videre: ”Gjennom SSPs nettverksjobbing har vi etablert noen få møteplasser rundt omkring i landet der tema er seniorpolitikk, og ikke noe annet. Likeledes har vi etablert en sentral møteplass der alle de som er engasjert har mulighet for å møtes uten andre kostnader enn egen reise (og eventuell tapt arbeidsfortjeneste). Dessuten, og like viktig, jeg tror vi gjennom nettverksaktivitetene har vært et fyrtårn i perioder der fokus i IA-avtalen har vært på sykefravær, sykefravær, sykefravær. På den måten har vi inspirert i ellers mørke seniorpolitiske tider”.

¹⁹ Nord-Norge (Nordland, Troms, Finnmark), Midt-Norge (Sør- og Nord-Trøndelag), Vest-Norge (Hordaland, Sogn- og Fjordane, Møre- og Romsdal), Sørvest Norge (Rogaland, Aust- og Vest-Agder) og Viken I (Buskerud, Vestfold, Telemark og Viken II (Oslo, Akershus, Østfold, Hedmark, Oppland).

5 Gjennomførte aktiviteter og tiltak

5.1 Innledning

I dette kapitlet beskriver vi aktiviteter og tiltak som har vært gjennomført i henhold til den reviderte tiltaksplanen. Aktiviteter og tiltak som ikke fremgår av planen, er også omtalt.

Fremstillingen følger strukturen i tiltaksplanen og beskriver tiltak innenfor hvert av satsingsområdene.

Informasjon til dette kapitlet er hentet fra:

- *Revidert tiltaksplan 2001-2005*
- SSPs årsrapporter og halvårsrapporter
- *St. meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk*
- *På sporet av et bedre arbeidsliv for seniorer? Refleksjoner fra nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet (2001-2005)* (Underveisevalueringen)
- Intervjuer med utvalgte representanter for arbeidsgruppen i Krafttaket, administrasjonen i SSP, representanter fra hver av de seks regionene
- E-post- og telefonhenvendelser til enkeltpersoner i organisasjoner og etater
- Internett

5.2 Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater

5.2.1 Mål

Aktiv medvirkning fra arbeidslivets organisasjoner og statlige etater er en avgjørende forutsetning for gjennomføring av krafttaket, jf. Revidert tiltaksplan 2001-2005 kapittel 4. Målene kan sammenfattes slik:

- Utdype og utvide samarbeidsoppgavene i eksisterende fora med forankring i toppledelsen
- Initiere nye seniorpolitiske samarbeidstiltak
- Lokal og regional mobilisering i samarbeid mellom organisasjonene, offentlige myndigheter og eksisterende kompetansemiljø innenfor seniorpolitikk
- Mobilisere andre organisasjoner i arbeidslivet til å delta i aktiviteter under krafttaket.

5.2.2 Planlagte fellesaktiviteter

- *Aktiv deltakelse i oppmerksomhetskampanjen 2001, herunder deltakelse i informasjonsnettverk på internett og distribusjon av informasjonsmateriell gjennom egne kanaler*
- *Løpende formidling av kunnskap om seniorpolitikk og erfaringer gjennom ulike organisasjonsmessige kanaler*
- *Gjennomføring av konferanser mot egne målgrupper (tillitsvalgte og toppledere)*
- *Arbeid med seniorpolitikk i tillitsvalgtopplæring og i forbindelse med etter- og videreutdanning, herunder EVU-reformen*

- *Deltakelse i nasjonale utviklingsprosjekter og iverksetting av ulike prosjekter og forsøk i egen regi*
- *Samarbeid mellom LO og NHO i forbindelse med HFB (bedriftsutvikling) og HFS (sykefravær)*
- *Felles konferanser på regionalt og lokalt nivå*
- *Samarbeid med SSP om tilrettelegging av informasjons- og veiledningsmateriell, bl.a. med fagbladene som målgruppe*

5.2.4 Gjennomførte fellestiltak

Vi har spurt informantene fra arbeidsgruppen fra arbeidsgruppen hvordan planene er fulgt, og hvilke aktiviteter som er gjennomført. Informanter fra regionene (regionkontaktene) har svart på spørsmål om hva som er gjort på regionnivå og hvordan samarbeidet har vært med eierne av krafttaket (organisasjonene og de statlige etatene). Informasjon om felles konferanser har vi fått fra SSP.

Da vi stort sett bygger på informasjon fra enkeltpersoner om aktiviteter i regi av organisasjonene og statlige etater, tas det forbehold om at vi ikke har fanget opp alt. Beskrivelsen av aktiviteter og tiltak i dette kapitlet er derfor ikke nødvendigvis fullstendig dekkende for det som er gjort i perioden.

Konferanser

Når	Tittel/målgruppe	Hensikt	SSP i samarbeide med	Hvor
14.11.2001	Startkonferansen "Sats på en senior"	Åpning av krafttaket	Eierne av krafttaket	Oslo
Høst 2001-2005	Regionale nettverkskonferanser		Nettverkene og trygdeetatens arbeidslivssentre	Oslo, Bergen, Trondheim, Lørenskog, Tromsø
April, mai, juni 2003	"Sats på senioren"	Mobilisere partene i arbeidslivet	Partene lokalt og arbeidslivssentrene	Kristiansand, Trondheim, Tromsø, Oslo, Bodø, Førde, Molde, Bergen, Haugesund, Hamar, Sandefjord, Gjøvik
1.-3. juni 2005	Milepælskonferansen "Senioren det nye gullet"	Forankre seniorpolitikken politisk og hos partene	Eierne av krafttaket	
Høst 2006	"Senioren – morgendagens arbeidskraft"		Nettverkene og NAV arbeidslivssentrene	Oslo/Akershus, Nordland, Buskerud, Østfold, Vest-Agder, Troms, Finnmark

- Høsten 2004 og våren 2005 arrangerte NHO og LO ti regionale konferanser gjennom *Ny giv for IA* der seniorpolitikk bl.a. var tema.
- LO har arrangert en konferanse om seniorpolitikk i samarbeid med NAV/Arbeidslivssenteret i Østfold.
- LO distrikt Oppland har gjennomført regionale samlinger hvor bedriftsledere og tillitsvalgte i statlig kommunal og privat sektor har deltatt. Det var innledere fra LO, NHO, KS og Trygdeetatens arbeidslivssentre på disse samlinger.

Informasjons- og veiledningsmaterieill

- *Myter og fakta om IA* er utviklet i et samarbeid mellom SSP, trygdeetaten og Idébanken for et mer inkluderende arbeidsliv²⁰
- *Sats på seniorenne. Eksempler på godt seniorarbeid* er utviklet i et samarbeid mellom SSP og Idébanken for et mer inkluderende arbeidsliv
- *Omstilling. Råd til ledere og seniorer som kan bidra til gode omstillingsprosesser* er utarbeidet av SSP etter initiativ fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

5.2.3 Bidrag fra arbeidstakerorganisasjonene

5.2.3.1 LO

Planlagte aktiviteter

- *Følge opp etter- og videreutdanningsreformen (EVU)*
- *Vurdere opplæringsopplegg for tillitsvalgte*
- *Engasjere distriktskontorene*
- *Søke å aktivere AOF*
- *Omtale seniorpolitikk i fagblader*
- *Organisere fellestiltak i regi av HF-S²¹ og HF-B²².*

Gjennomførte tiltak:

Arbeidet med å følge opp EVU er ikke er knyttet spesielt opp mot seniorer, men er mer generelt rettet mot alle aldersgrupper.

Seniorpolitikk er tema i samlinger med fylkets fastlønnede distriktssekretærer og fylkesledere. Det settes også på dagsorden i andre samlinger og naturlige fora der man har med lokalorganisasjoner og andre organisasjoner.

Østfold distrikt har arrangert senioruka i uke 47/2006. Det er også arrangert standsaksjoner i Moss, Askim og Sarpsborg med bra respons og mye medieoppslag.

En tidligere avtale om reservasjonsrett for eldre arbeidstakere mot å delta på kurs er fjernet.

Håndboken *Lurt å vite om arbeid for å få ned sykefraværet* omtaler seniorpolitikk under IA-avtalens delmål 3.

Seniorpolitikk er ikke tema på opplæringen av tillitsvalgte.

FagInfo, LOs fagblad, har hatt flere artikler om seniorer i arbeidslivet gjennom hele perioden.

²⁰ Idébanken eies av organisasjonene bak IA-avtalen.

²¹ Hovedorganisasjonenes Fellestiltak – Sykefravær (LO og NHO)

²² Hovedorganisasjonenes Fellestiltak – Bedriftsutvikling (LO og NHO)

5.2.3.2 YS

Planlagte aktiviteter

- *Opprette referansegruppe for arbeidet med seniorpolitikk*
- *Delta aktivt i SSPs informasjonsarbeid*
- *Ta opp seniorpolitikk på YS-konferanse*
- *Utarbeide et mobiliseringsnotat for krafttaksarbeidet*
- *Opprette link på YS hjemmeside til SSPs hjemmeside*
- *Tilrettelegge interne kurs i seniorpolitikk*
- *Ha intern dialog med ungdomskonsulenten om livsfasepolitikk.*

Gjennomførte tiltak:

Det er opprettet et seniorråd som rapporterer til sentralstyret.

Seniorpolitikk har vært tema på landsdekkende YS-konferanser. Mange forbund har seniorpolitikk på sin agenda, men omfanget er ukjent. Fra sentralt hold er det sendt en rekke oppfordringer til forbundene om å sette seniorpolitikk på dagsorden. Det er utarbeidet diverse materiell om seniorpolitikk til internt bruk. YS og Unio har i fellesskap gjennomført landsdekkende konferanser.

Organisasjonen har ofte vært i media og frontet seniorpolitikken.

YS sitter i styret for SSP og har et aktivt samarbeid med administrasjonen. Representanter fra organisasjonen har deltatt på alle møter i arbeidsgruppen og har gitt mange innspill til aktiviteter, bl.a. til utviklingsprosjekter.

5.2.3.3 Akademikerne

Planlagte aktiviteter

- *Peke ut ansvarlig kontaktperson for seniorpolitikk i medlemsforeningene*
- *Gi tilbud om opplæring til kontaktpersonene*
- *Formidle informasjon om seniorpolitikk og krafttaksarbeidet i fagblader og på hjemmesiden.*

Gjennomførte tiltak:

Det ble pekt ut en kontaktperson for seniorpolitikk i hver av medlemsforeningene. Da IA-avtalen kom, ble samme person også kontakt i forbindelse med denne avtalen. Kontaktpersonene har fått tilbud om opplæring i seniorpolitikk. Det er avholdt flere interne kurs, og SSP har bidratt til undervisningen. Først dreide opplæringen seg bare om seniorpolitikk, senere omfattet den hele IA-avtalen. Seniorpolitikk er også tema på alle kurs for tillitsvalgte.

Medlemsforeningenes fagblader har hatt stoff om seniorpolitikk.

Det er stoff om seniorpolitikk/IA-avtalen på foreningenes hjemmesider. De fleste medlemsforeningene abonnerer på SSPs nyheter pr. e-post.

Organisasjonen sentralt har bidratt med innlegg på kurs i regi av SSP.

5.2.4 Bidrag fra arbeidsgiverorganisasjonene

5.2.4.1 NHO

Planlagte aktiviteter

- *Integrere seniorperspektivet i egne arbeidsplaner*
- *Sette seniorpolitikk på dagsorden i ulike fora og i ulike aktiviteter*
Gjennomføre prosjektet Tilgang på arbeidskraft
- *Utarbeide konkrete forslag til seniortiltak i bedrift*
- *Vurdere behov for mer kunnskap om eldre arbeidstakere i ulike bransjer*
Utarbeide eksempelloversikt; integrere seniorpolitikk i aktiviteter med LO (HF-S og HF-B)
- *Ta initiativ til å integrere seniorpolitikk i prosjekter som mottar støtte fra arbeidsmiljøfondet*
- *Arrangere 5x2 regionale konferanser med seniorpolitiske emner*
- *Bidra med foredrag på konferanser og seminarer; utarbeide faktabrosjyre.*

Gjennomførte tiltak:

Det er utarbeidet en egen handlingsplan om seniorpolitikk. Seniorpolitikk har hatt et eget punkt på dagsordenen i styremøter, årsmøter og årskonferanse.

Prosjektet *Tilgang på arbeidskraft* ble etablert i starten av krafttaket. Prosjektet resulterte i opprettelse av en faktabase. Informasjonen herfra er blitt brukt i organisasjonens innspill til IA-avtalen. Arbeidet i prosjektet har vært en bevisstgjøringsprosess for organisasjonen.

Seniorpolitikk blir stadig oftere tema ved medlemsbedriftenes lønnsoppgjør. I løpet av krafttaksperioden har det vært en økende etterspørsel i bedriftene etter informasjon om Krafttaket. Representanter fra NHO sentralt har holdt en rekke foredrag om seniorpolitikk for sine medlemsbedrifter. Brosjyren *Personalpolitikk for alle* er utarbeidet i samarbeid med medlemsbedrifter ved at bedriftsrepresentanter har deltatt i en referansegruppe. Følgende medlemsbedrifter fremholdes som gode eksempler i seniorpolitikk: Sunnfjord energi, Glava i Stjørdal, Linjegods, Oslo sporveier, Gjøvik trevare, Rica Gardermoen m.fl.

Seniorpolitikk er ofte integrert i prosjekter som mottar støtte fra NHOs arbeidsmiljøfond. Her nevnes prosjekter som *Aldring og helse på sokkelen*, *Godt voksen i ungdommens tidsalder*.

NHO har også bestilt et forskningsprosjekt i samarbeid med NITO. Prosjektet har resultert i rapporten: *Vi har ikke bruk for deg lenger... Tidligpensjonering og bruk av AFP blant ingeniører i privat sektor*, Fafo-notat 2002:13.

I tillegg nevnes lokal deltakelse i nettverksprosjekter i Troms og Trøndelag.

5.2.4.2 HSH

Planlagte aktiviteter

- *Bidra til informasjon om krafttaket og samarbeide med SSP*
- *Gjennomføre interne bevisstgjøringsprosjekter (HSH kompetanseforum, kurs, seminarer, temadager)*

-
- *Initiere utviklingsprosjekter i samarbeid med medlemsbedrifter*
 - *Synliggjøre gode eksempelvirksomheter og markedsføre disse.*

Gjennomførte tiltak

Det er iverksatt mange tiltak i forbindelse med IA-arbeidet, hvor også seniorpolitikken fremheves. Det er blant annet utarbeidet en egen handlingsplan om seniorpolitikk. Planen er publisert på organisasjonens hjemmeside under omtalen av IA-avtalen. I samarbeid med SSP er det også annet utarbeidet en veileder i seniorpolitikk for medlemsbedriftene. Men seniorpolitikk har også vært eneste tema på diverse frokostmøter og i forbindelse med bedriftsbesøk.

Organisasjonen har bevilget 1,7 millioner kroner til stipend som kan søkes av virksomheter som bl.a. vil drive aktivt med bevisstgjøring innen seniorpolitikk. Stipendene går til lønnsrefusjon ved seniorpolitiske tiltak (for eksempel redusert arbeidstid med full lønn).

Det har vært utlyst en konkurranse for medlemsvirksomhetenes om arbeid med seniorpolitikk. Både små og store bedrifter kunne delta. Det ble delt ut 450 000 kroner i priser til seks virksomheter.

Store medlemsbedrifter innen områdene helse, utdanning og kultur har aktiv seniorpolitikk. Sykehus nevnes som et eksempel. Virksomheter innen dagligvarehandel (Norgesgruppen, ICA og Rema) har stor turnover. Derfor arbeides det aktivt for at ansatte skal bli. Som eksempel nevnes at ICA gruppen innført en ordning med butikksjef-”lærlinger” i alderen 50+. Disse har fulgt et eget opplæringsprogram.

5.2.4.3 KS

Planlagte aktiviteter

- *Igangsette prosjekter om å redusere sykefravær med sikte på å utarbeide et idehefte*
- *Ferdigstille prosjektet Ny Giv, Ny Lønn og Ny Image (livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk)*
- *Ha tema om seniorpolitikk på arbeidsgiverkonferansene til HSH*
- *Gjennomføre markedsundersøkelser*
- *Arrangere andre konferanser med seniorpolitikk som tema.*

Gjennomførte tiltak

Det er utviklet nye strategier og løsninger for å rekruttere og beholde arbeidstakere i kommunal sektor. Dette synliggjøres bl.a. i følgende hefter:

- *Ny giv i arbeidspolitikken – et diskusjonshefte for utvikling av holdninger og handlinger for kommunale arbeidsgivere.*
- *Individet i fokus på arbeidsplassen* utdyper de grunnleggende verdiene i arbeidsgiverpolitikken som kom til uttrykk i ovennevnte diskusjonshefte *Ny giv...arbeidsgivere*
- *Rikmannsdilemma – veivalg for kommunesektoren*, et debattheft som er utarbeidet for å møte utfordringene med ”eldrebølgen”.

Seniorpolitikk har stått i fokus på alle de 19 årlige arbeidsgiverkonferansene i KS' regi. Organisasjonen har også samarbeidet med SSP om konferansen *Fra trøste og bære til høst og lære*. Det var 350 deltakere fra hele landet, både fra privat og offentlig sektor, ledere og tillitsvalgte. KS og kommunene har vært svært aktive i regionene.

Det er bestilt følgende forskningsprosjekter i perioden:

- *Myndiggjorte medarbeidere gir bedre pleie- og omsorgstjenester* (Nordlandsforskning). På bakgrunn av dette prosjektet er det utarbeidet et idéhefte som gir praktiske tips og råd om hvordan den enkelte virksomhet bør jobbe med myndiggjøringsprosesser. En veiledning følger heftet.
- *Livsfasepolitikk – der erfaring og visdom teller* (Fafo). Seks kommuner er med i seniorprosjektet som startet i november 2005 og avsluttes 1. juni 2007. Hensikten er å finne suksesskriterier for hvordan man kan redusere omfanget av tidligpensjonering, primært innenfor skole og pleie- og omsorgssektoren. Prosjektet skal gjennomføres i to faser:
Del 1: Kartlegge og sammenstille eksisterende kunnskap og erfaring om hvordan omfanget av tidligpensjonering kan reduseres. Denne delen har resultert i rapporten *Hvordan bidra til lengre yrkeskarriere? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Det er utarbeidet en veileder til denne undersøkelsen. Del 2: Identifisere og dokumentere kritiske suksessfaktorer for hvordan arbeidet med å redusere omfang av tidligpensjonering skal lykkes.
- En undersøkelse av lønnsomhet ved å beholde seniorer er underveis.

Det er en egen side om seniorpolitikk på organisasjonens nettsted.

5.2.5 Bidrag fra de statlige etatene

5.2.5.1 Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Planlagte aktiviteter

- *Utarbeide felles handlingsplan (med arbeidstakerorganisasjonene) for seniorsatsing i statlig sektor, langs linjene holdningspåvirkning og igangsetting av tiltak*
- *Arbeide med livsfaseorientert personalpolitikk med vekt på seniorpersonale*
- *Sette personalpolitikken på dagsorden der statlige arbeidsgivere samles*
- *Tildele kompetansemidler i staten til seniorprosjekter*
- *Medvirke til utarbeidelse av en felles handlingsplan for seniorsatsing i statlig sektor (holdningspåvirkning og iverksetting av tiltak)*
- *Ta opp seniorpolitikk på Personallederkonferansen (motivasjon til interne tiltak)*
- *Følge opp oppdrag til Statskonsult om livsfasepolitikk som tema i lederutviklingsprogrammene og andre opplæringstiltak der det er naturlig*
- *Følge opp seniorforskningen.*

Gjennomførte tiltak

I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i 2002 ble det satt av økonomiske midler til utviklings- og kompetansetiltak for seniorer for å styrke denne delen av personalpolitikken. I tariffoppgjøret 2004-2006 ble dette videreført. Det skal

være en hovedsatsing å styrke kompetansen hos de eldre arbeidstakerne til å ta i bruk IKT. Midlene er særlig brukt til:

- IKT-opplæring av seniorer
- Seminar for å gjøre målgruppen mer bevisst på at det går an å jobbe fram til vanlig pensjonsalder
- Pilotaktiviteter i form av seniorstipend og større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid
- Erfaringsutveksling og nettverk med sikte på erfaringsutveksling fra virksomheter med seniorpolitiske erfaringer
- Lederseminar som setter fokus på livsfasetenkning og på seniorer som ressurs i virksomheten.

Det er fremforhandlet seniorpolitiske tiltak i Hovedtariffavtalen for perioden 2006-2008, se del 4 pkt 5.9 og protokolltilførsel nr. 4. Tiltakene gjelder mulighet til redusert arbeidstid for arbeidstakere i staten og mulighet til fritak fra leseplikt for arbeidstakere i statlige grunn- og videregående skoler.

I statsbudsjettet for 2007 er det bevilget midler til et forsøk med redusert arbeidstid for seniorer i staten. Målet med forsøket er å teste ut i praksis om redusert arbeidstid bidrar til å utsette pensjoneringstidspunktet. Forsøket skal utvikles i nært samarbeid med organisasjonene til de ansatte og evalueres av forskere.

Departementet har også for 2007 avsatt midler til kompetansetiltak for ledere når det gjelder seniorpolitikk. Gjennomføringen skjer i regi av Vox.

Departementet har igangsatt arbeid med å vurdere ordningen med ventelønn for arbeidstakere i staten som ufrivillig mister arbeidet.

Videre er det påbegynt et arbeid med å vurdere kostnadene ved at statsansatte pensjonerer seg før ordinær pensjonsalder.

Departementet har gjennomført opplæringstiltak i egen virksomhet og ved Statsministerens kontor.

I mai 2005 arrangerte Seniornett Norge²³, i samarbeid med Fornyings- og administrasjonsdepartementet (den gang Moderniseringsdepartementet), "Seniornettkonferansen" hvor en rekke aktører fra offentlig og privat sektor drøftet det store digitale skillet som gjelder hundretusener av eldre og gir mange alvorlige konsekvenser, blant annet utelukkning fra aktiv deltagelse i samfunnslivet.²⁴ Denne konferansen ble fulgt opp med et rundebordsmøte i FADs lokaler i september 2006. Seniornett arrangerte sin 7. Seniorsurfdag i 2006 – en aktivitet som skal stimulere flere eldre til å ta i bruk Internet.

²³ Seniornett Norge er en ideell organisasjon som spesielt arbeider for deltakelse i informasjonssamfunnet for personer over 55 år. SSP er representert i styret.

²⁴ Statistikk viser at i dag har kun omlag 50 % av de over 60 år tilgang til nettet. I aldersgruppen over 54 år er det dessuten betraktelig færre med bredbånd hjemme enn i andre aldersgrupper. Imidlertid viser undersøkelser at eldre som faktisk har tilgang, er aktive nettbrukere.

5.2.5.2 NAV (Rikstrygdeverket og Aetat)

Planlagte aktiviteter (RTV)

- *Følge opp sykmeldte og bruke virkemidler for å forhindre at kontakten med arbeidsplassen tapes*
- *Drive forebyggende arbeid gjennom informasjon og opplysning til bedrifter og den enkelte i samarbeid med Aetat.*

Gjennomførte tiltak

Gjennom sine vanlige aktiviteter har trygdeetaten arbeidet for å hindre utstøting fra arbeidslivet.

Det er gjennomført opplæring i seniorpolitikk for rådgivere som arbeider med slike spørsmål på arbeidslivssentrene. Opplegget for opplæringen er utviklet og gjennomført i samarbeid med SSP.

Planlagte aktiviteter (Aetat)

Arbeidslivstjenesten kan:

- *Sette spørsmål om framtidens arbeidskraftbehov og seniorproblematikk på dagsorden*
- *Bidra til at de ansatte i bedriftene vurderer egne holdninger til eldre arbeidstakere og hva slags utstøtingsmekanismer som finnes i bedriftskulturen og i samfunnet*
- *Spre ideer, være pådriver og diskusjonspartner for bedriftene*
- *Bidra til økt kompetanse i bedriftene ved oppfølging av enkeltpersoner; bidra til at offentlige virkemidler/tjenester blir tilgjengelige for bedriftene, herunder informere om BIA (bedriftsintern attføring) og tilretteleggingsmuligheter ved sykdom*
- *Bidra til at offentlige virkemidler/tjenester blir tilgjengelig for bedriftene ved informasjon og og samordning av tiltak og aktører etter bedriftens behov. Aetat arbeidslivstjeneste informerer også om andre typer tiltak, eks. bedriftshelsetjenesten, organisasjonenes rolle, kompetansehevingsmuligheter og lignende*
- *Seniorarbeidet vil primært foregå i bedrift og gjennom deltakelse i ulike samarbeidsutvalg. Aetat arbeidslivstjeneste kan også arrangere eller delta som arrangør av lokale konferanser i samarbeid med andre aktører. Dette gjelder også deltakelse i prosjekter.*
- *Forebyggende tiltak til enkeltpersoner – BIA*
- *Yte bistand ved ledighet og attføring.*

Gjennomførte tiltak

Arbeidslivssentrene²⁵ har iverksatt forebyggende tiltak rettet mot bedrifter og enkeltpersoner. Arbeidet foregår på flere plan og med mange typer tiltak. I det daglige arbeidet kjører arbeidslivssentrene prosesser mot ledelse, tillitsvalgte og verneombud, gir informasjon, veiledning, innspill til strategier og planer, deltar på møter, seminarer, idédugnader og holder kurs. Noen steder når de også ut til

²⁵ Navneskiftet skjedde i forbindelse med inngåelse av IA-avtalen.

den enkelte ansatte gjennom infomøter og allmøter. Det kjøres også prosesser mot sektorer når de har sine kurs og konferanser. Skatteetaten blir nevnt som eksempel på en etat i omstilling.

Arbeidslivssentrene har team på 2-4 personer som ansvar overfor IA-bedriftene på alle 3 delmålene innenfor avtalen. Kontaktpersonen for de regionale konsulentnettverkene arbeider i slike team. Regionkontaktene opplyser at den opplæringen de har fått i seniorpolitikk har vært gjennom kurs og konferanser i regi av RTV og SSP.

Regionkontaktene har arrangert en rekke regionale kurs og konferanser i samarbeid med SSP. Konferansene har hatt stor oppslutning. *Sats på senioren* er betegnelsen på rekken av regionale konferanser om seniorpolitikk som gikk av stabelen i mai/juni 2003. Lokale grupper sammensatt av representanter for arbeidslivsorganisasjonene, trygdeetatens arbeidslivssentre og konsulentnettverkene hadde hovedansvar for innholdet. Cirka 1 700 deltakere fra over 700 ulike virksomheter deltok på de til sammen 11 konferansene. Høsten 2006 avholdt arbeidslivssentrene over hele landet regionale konferanser under paraplyen *Senioren - morgendagens arbeidskraft!*

5.2.5.3 Arbeidstilsynet

Planlagte aktiviteter

- *Delta på felles møter som arrangeres i distriktene, fortrinnsvis sammen med trygdekontor og Aetat, men også på andre arrangementer*
- *Være behjelpelig med distribusjon av fagmateriell i virksomheter og til verne- og helsepersonale; orientere om satsingen på seniorpolitikk ved tilsynsbesøk der det passer*
- *Medvirke til gjenopptakelse av et samarbeid om felles brosjyre om å forebygge helseskader og hindre utstøting (sammen med Trygdeetaten og Aetat)*

Gjennomførte tiltak

Det er etablert samarbeidsforum mellom Arbeidstilsynets regionkontorer og arbeidslivssentrene. Samarbeidet dreier seg om hvordan informasjonsarbeidet inn mot bedriftene i IA-sammenheng skal gjennomføres. Forumet har arrangert felles dagskonferanse om IA-avtalen hvor også seniorpolitikk var et tema. Kvaliteten på samarbeidet har variert fra fylke til fylke.

Seniorpolitikk er tema på Arbeidstilsynets bedriftsbesøk der dette er relevant.

5.3 Informasjon og kunnskapsspredning

5.3.1 Mål

Målet med dette satsingsområdet er å skape og vedlikeholde oppmerksomhet om krafttaket i hele arbeidslivet og samfunnet ellers. Videre er det et mål å øke kunnskapsnivået om seniorpolitikk blant alle viktige aktører i arbeidslivet. Revidert tiltaksplan 2001-2005 kapittel 5.

5.3.2 Planlagte tiltak

2001:

-
- *Utarbeide informasjonsplan*
 - *Gjennomføre oppstartskonferanse*
 - *Gjennomføre oppmerksomhetskampanje*
 - *Utarbeide krafttaksbrosjyre*
 - *Etablere webside/databank på internett*
 - *Utforme løpende krafttakspublikasjon*

2002-2005:

- *Videreføre oppmerksomhetskampanjen*
- *Nasjonal midtveiskonferanse i 2003*
- *Internasjonal avslutningskonferanse i 2005*
- *Videreføre særskilte formidlingsaktiviteter i regi av kompetansesenteret, herunder bl.a. krafttakspublikasjon og Webside/databank.*

5.3.3 Gjennomførte tiltak

5.3.3.1 Konferanser

- En oppstartskonferanse for krafttaket
- Fem landsdekkende nettverkskonferanser
- Tolv regionale nettverkskonferanser
- Milepælkonferansen ”Seniorene det nye gullet” i 2005, en tre dagers konferanse inkludert internasjonal forskerkonferanse
- Regionale konferanse over hele landet: *Seniorene – morgendagens arbeidskraft*

5.3.3.2 Informasjon på internett

Nettstedet til SSP ble lansert 4.april 2001 (www.seniorpolitikk.no). Om denne sier underveis-evalueringen blant annet: ”...den viktigste informasjonskanalen til krafttaket. Websiden har som målsetting å fungere som ”landets sentrale seniorpolitiske portal for å fremme intensjonene i Nasjonalt Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet”... Videre heter det: ”... websiden til SSP i praksis har nærmest monopol på formidling av seniorpolitikk i Norge, og siden blir brukt og henvist til av både forskere, journalister og studenter som ønsker stoff relatert til eldre arbeidstakere”.

Nettstedet har hatt en økning i antall brukere på 30 prosent fra 2003 til 2004 og en ytterligere tilsvarende økning fra 2004 til 2005. SSP har evaluert nettstedets funksjoner, og i midten av desember 2006 fremstår det med ny struktur.

På nettstedet finner man blant annet:

- Sammendrag av forskningsrapporter
- Adresseliste til forskernettverket (FOSA)
- Informasjon om konsulentnettverket og liste over kontaktpersoner
- Mediespeilet. Nye artikler om seniorpolitikk

- Nyhetsbrevet seniorpolitikk.no²⁶
- Seniorbarometeret (Synnovate MMI)
- Multimediarkiv med videoer og interaktive sekvenser.
- Temaside hvor hvert tema har lenker til aktuelle artikler, dokumenter og nettadresser
- Seniorblogg²⁷
- Faktatorget: Hva er seniorpolitikk? Lenker til forskningsrapporter og statistikk
- Gode bedriftseksempler: oversikt over seniorprosjekter i navngitte private og offentlige virksomheter
- Verktøykasse: Eksempler på metoder og teknikker som kan brukes i det daglige seniorpolitiske arbeidet.
- Oversikt over publikasjoner utgitt av SSP. Siden har en bestillerfunksjon. Publikasjonene er gratis.
- Informasjon om SSP (også på engelsk)

5.3.3.3 Brosjyrer, nyhetsbrev og veiledninger

Det er utarbeidet mye informasjonsmateriell om seniorpolitikk i form av brosjyrer, sjekklister mv. Det er stor etterspørsel etter dette materialet. SSP har stått for initiativet og gjennomføringen av de fleste tiltakene. SSP står bak følgende informasjonsmateriell:

- *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk* - informasjon om Krafttaket
- *Arbeidsglede*. Fem mennesker forteller hva arbeidsglede er for dem
- *Sats på senioren. Eksempler på godt seniorarbeid*²⁸
- *Myter og fakta om et inkluderende arbeidsliv (IA)*²⁹
- *Fakta om seniorer i arbeidslivet*. En argumentsamling
- *Er seniorer god butikk?*³⁰
- *Forskerblikk på aldring og arbeid*. En artikkelsamling i kortversjon
- *Omstilling*. Råd til ledere og seniorer som kan bidra til gode omstillingsprosesser³¹
- *Seniorpolitisk sjekkliste*. For virksomheter som vil vurdere sin personalpolitikk/seniorpolitikk
- *Huskeliste for en senior som vil frem i verden*. Motivasjon for seniorer
- *Driver du aldersdiskriminering?* Om hva som kjennetegner aldersdiskriminering
- *Seniorpolitikk – en veileder i livsfaseorientert personalpolitikk*. Særskilt veileder for nøkkelpersonale i virksomheter

²⁶ Brevet kommer ut i seks utgaver i året – elektronisk- og papirversjon. Det inneholder blant annet praktiske eksempler fra arbeidslivet, nytt fra forskningen og kronikker av eksterne skribenter.

²⁷ Funksjon hvor man kan skrive og svare på innlegg om seniorpolitikk. Det er flere faste skribenter til bloggen.

²⁸ SSP og Idébanken for et mer inkluderende arbeidsliv. Brosjyren omtaler seniorarbeid i Oslo fengsel, Rimikjeden, Gjøvik trevare, Statens arbeidsmiljøinstitutt, Linjegods, Langerud sykehjem, Coop Hordaland og Lørenskog kommune.

²⁹ I samarbeid med RTV og organisasjonene bak IA-avtalen.

³⁰ Heftet bygger på tanker og konklusjoner i ECON-rapporten med samme navn.

³¹ Utarbeidet på oppfordring av Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Interessen for nyhetsbrevet *seniorpolitikk.no* har vært økende. Ved utgangen av 2001 var det 1700 abonnenter og mot slutten av 2005 ca. 8900.

5.3.3.4 Medier

SSP har lagt stor vekt på å nå ut i mediene med seniorpolitiske saker. Senteret har en journalist i staben som tilrettelegger artikler i Mediespeilet på senterets nettsted. Samarbeidet med Econ, MMI, AFI og Agenda har bidratt til medieomtale. I starten av krafttaket slet man med å skape interesse hos journalistene. Etter hvert har SSP blitt et kompetansesenter for journalister som ønsker informasjon om seniorpolitikk.³² Det er jevnlig avholdt pressekonferanser, og i 2004 ble det arrangert et presseseminar med tittelen *Skal vi tvinges eller lokkes?*

På oppdrag fra SSP har Observer Norge evaluert mediedekningen av krafttaket i perioden 2001-2005. Formålet med evalueringen har vært å dokumentere og kartlegge mediedekningen av senteret og seniorpolitikk i arbeidslivet. Undersøkelsen viser at det har vært 2365 oppslag i perioden. Analysen av oppslagene gir følgende funn:

- I 2002 er medietrykket på sitt høyeste, med en betydelig topp i september da seniorsaken ble lansert.³³ I de påfølgende årene faller medietrykket markant, men holder seg stabilt³⁴.
- I 2003 var det størst medietrykk i juni som en følge av brosjyren *Sats på en senior*. Senere samme år var det Seniorpolitisk barometer, regionale nettverkskonferanser og forskerseminarer *Trøste og bære*, som fikk mest oppmerksomhet.
- Januar og september 2004 hadde medietopp da Pensjonskommisjonen leverte sin innstilling, og Seniorpolitisk barometer ble offentliggjort.
- I 2005 kan man se et noe jevnere medietrykk uten noen spesielle saker som skaper topper.
- I 2006 var det flest medieoppslag på høstparten i forbindelse med de regionale nettverkskonferansene *Seniorene – morgendagens arbeidskraft!*, stortingsmeldingene om seniorer og pensjon og utdelingen av Årets seniorinitiativ.
- SSP står som initiativtaker til 22 prosent av mediedekningen i perioden. Senteret er til stede i 36 prosent av omtalen og i gjennomsnitt omtales det i 20 oppslag hver måned.

³² Fra underveisevalueringen.

³³ Seniorsaken ble stiftet i 2001. Seniorsaken er en frivillig organisasjon som arbeider for å motvirke eldre fiendtlige holdninger, aldersdiskriminering og uverdige forhold i helse- og omsorgssektoren. Seniorsakens hovedmål er å kjempe for eldres rett til å bestemme over egne vilkår og sikre de svakeste gamle en verdig alderdom. På kort tid vokste Seniorsaken frem som en stor partipolitisk uavhengig interesseorganisasjon. Våren 2006 hadde den ca. 25 000 medlemmer over hele landet. At kjente personer innen medier og kultur har stilt seg i spissen for Seniorsaken, er noe av det som har ført til tidvis stor medieoppmerksomhet.

³⁴ 773 oppslag i 2002, 491 oppslag i 2003, 494 oppslag i 2004 og 496 oppslag i 2005.

-
- Det er de regionale mediene³⁵ som er viktigst for omtalen. Oppslag i et mangfold av tidsskrifter³⁶ gjør nisjemedier til en sentral arena for senioromtale. NRK, Dagsnytt, NRK1 og Dagbladet sørger for riksdekkende omtale (13 %). Det er omtale i alle fylker, men de avisfattige fylkene Vest-Agder og Finnmark har lite omtale. De fleste omtalene kommer fra Oslo og som nummer to, kommer Rogaland. Hedmark, Hordaland og Møre- og Romsdal ligger på tredjeplass i medieomtale.

Observers undersøkelse sier ikke noe om *hvordan* seniorpolitikk er omtalt i mediene, dvs. hvor ofte eldre arbeidstakere fremstilles som forbigåtte ”stakkare” og hvor ofte de fremstilles som ”ressurser” samfunnet har bruk for. Da mediene er en viktig holdningsskaper, bestemte vi oss for å undersøke dette selv. Vi har ikke hatt mulighet til å gjennomgå samtlige presseoppslag, men begrenset oss til å lese overskriftene i de artiklene som er gjengitt i Mediespeilet. Det er gjengitt ca 270 artikler i Mediespeilet gjennom hele perioden 2001-2006. Vi fant at det er en overvekt av artikler med såkalt ”positiv” overskrift. Samtidig har antallet artikler med ”positive” og ”negative” overskrifter vært nokså stabil i perioden 2001-2006.³⁷ Det har altså ikke blitt færre ”negative” overskrifter.

Eksempler på ”positive” overskrifter:

- *Alder ingen risiko, men en styrke*
- *Prioriterer eldre arbeidskraft*
- *50-åringer like gode sjanser i arbeidslivet*
- *Seniorene - ren energi!*
- *Seniorsatsing lønner seg*

Eksempler på ”negativ” overskrift, ”elendighets”-beskrivelse:

- *Eldre skrotes på arbeidsmarkedet*
- *Pensjoneres til et liv i krise*
- *Eldre sliter med data på jobben*
- *Senior-søknader rett i søpla*
- *Over og ut før fylte 60*

5.4 Forsøks- og utviklingsprosjekter

5.4.1 Mål

Satsingen på konkrete forsøks- og utviklingsprosjekter ute i arbeidslivet vil være et av de viktigste satsingsområdene i krafttaket. Første delmål er igangsetting av et begrenset antall nasjonale utviklingsprosjekter innenfor stat, kommune og privat sektor i samarbeid med FoU-institusjoner med kompetanse

³⁵ Aftenposten, Dagsavisen, Adresseavisa og Stavanger aftenblad er de mest sentrale på regionalt nivå (46 %).

³⁶ Vi over 60 og Ukeavisen Ledelse leder an blant tidsskrifter. Dagens Næringsliv, Nationen og Vårt Land er sentrale blant øvrige nisjemedier (27 %).

³⁷ 2001: 36 % negative, 63 % positive. 2002: 19 % negative, 45 % positive. 2003: 31 % negative, 38 % positive. 2004: 21 % negative, 54 % positive. 2005: 28 % negative, 62 % positive. 2006: 44 % negative, 37 % positive.

på aksjonsforskning og organisasjonsutvikling (seniorpolitikk). Andre delmål er spredning av utviklingsprosjekter og erfaringer regionalt og i forhold til yrkesgrupper. (Revidert tiltaksplan 2001-2005 kapittel 6)

Planlagte tiltak

- Iverksette tre hovedprosjekter i utvalgte sektorer

5.4.2 Gjennomførte tiltak

Satsingen på konkrete forsøks- og utviklingsprosjekter i arbeidslivet har vært et av de viktigste satsingsområdene i krafttaket. SSP har medvirket til igangsettelse og fulgt opp FOU-prosjekter i statlig, kommunal og privat sektor.

5.4.2.1 Kommunesektoren

Langerud sykehjem ble valgt til å representere kommunesektoren. Man var spesielt opptatt av å fremheve av at de eldste deltok aktivt i de interne opplæringsprogrammene. Prosjektet omtales i rapporten *Har systematisk læring på arbeidsplassen noe med livsfase- og seniorpolitikk å gjøre?*, AFI 2006: "Begrepet "senior" ble i løpet av prosjektperioden gjort til en hedersbetegnelse av de ansatte og ledelsen, og symboliserte ikke lenger bare utslitthet, men tvert i mot erfaring, kompetanse og evne til å gi noe av seg selv til andre."

5.4.2.2 Statlig sektor

Rikstrygdeverket med ett trygdekontor, ett fylkestrygdekontor og ett arbeidslivssenter i henholdsvis Buskerud, Oslo og Nord-Trøndelag ble valgt fra statlig sektor. Prosjektet er omtalt i rapporten *Fortell meg at jeg er ønsket*, AFI 2006: "Gjennom bred medvirkning og deltakerbaserte metoder har prosjektet skapt nytt grunnlag og forståelse for verdier av å være senior i trygdeetaten. Prosjektet har gitt bedre kjennskap til de personalpolitiske virkemidlene staten besitter, bedre aksept for individuelle løsninger for å møte den enkeltes behov, bedre forståelse for hva erfaringskompetanse betyr for etaten og større verdsetting av aldersmangfold og særlig seniorressursene."

5.4.2.3 Privat sektor

Oppstart av prosjekt i privat sektor tok noe lenger tid, da det var vanskelig å finne bedrifter som var interessert i å delta. Det ble til slutt gjennomført et prosjekt i fire små og mellomstore bedrifter i Nord-Trøndelag. Prosjektrapporten fra AFI forelå høsten 2006 med tittelen: *Fortellinger om å få det til*. SSP har også initiert iverksettelse av et prosjekt i Kongsbergindustrien (KDA) i samarbeid med AFI. Dette resulterte i forprosjektrapporten *Seniorpolitikk med livsfaseperspektivet som bedriftsutvikling*, AFI 2003.

Underveisevalueringen sier følgende om erfaringer fra FoU-prosjektene: "Samtlige av Krafttakets FoU virksomheter igangsatte viktige prosesser som har med læring og utvikling av arbeid og arbeidsmiljø å gjøre, og som etter hvert spredte og utviklet seg på ulike måter. En av de mest åpenbare engstelsene med utviklingsprosjektene hos SSP og AFI var at ideen med prosjektvirksomheten ikke var forankret godt nok i den øverste ledelsen. Antakelsen var at uten forankring i toppen ville endringer, forslag og initiativ som vokste nedenfra og opp, bli lite bærekraftige. Dette er selvsagt riktig, men betyr likevel ikke at all utvikling og læring, initiativ og medvirkningsprosesser

er avhengig av full støtte og oppfølging fra toppledelse, noe blant annet erfaringer fra "Livsfaseprosjektet i trygdeetaten" viser (Hilsen 2006). Utvikling og læring skjer ikke som en lineær prosess og er ikke avhengig av klarsignal og godkjennelse fra ledelsen. Holdningene til seniorer ser ut til å ha utviklet seg i en positiv retning i forsøks- og utviklingsbedriftene, ikke minst hos de involverte senioren selv (Eikeland 2006; Hilsen 2006)."

5.5 Forskning

5.5.1 Mål

Det er aktuelt med to typer bistand fra forskningsmiljøer i forbindelse med krafttaket: Bistand til videreføring av eksisterende forskernettverk, bl.a. med sikte på formidling av eksisterende forskningsresultater og forskerbistand til prosessevaluering av krafttakets aktiviteter, herunder spesielt de nasjonale utviklingstiltakene, samt sluttevaluering av krafttaket. (Revidert tiltaksplan 2001-2005 kapittel 7)

5.5.2 Planlagte tiltak

- Videreføre det etablerte forskernettverket med sikte på utveksling av erfaringer mellom forskerne og formidle forskningsresultater til krafttaket
- Forskerbistand til evaluering av krafttaksaktiviteter
- Videreføre forskning innenfor yrkesliv, aldring og livsløp

5.5.3 Gjennomførte tiltak

5.5.3.1 Forskernettverk

SSP har etablert *Forskernettverk om seniorer i arbeidslivet* (FOSA). Nettverket har i 2006 ca. 40 registrerte medlemmer fra 15 ulike forskningsmiljøer over hele landet. De møtes regelmessig i regi av SSP. Flere av medlemmene bidrar regelmessig med faglige bidrag i *Forskerblikk* på www.seniorpolitikk.no og har bl.a. bidratt til å arrangere forskerkonferansene i regi av SSP. AFI, Fafo, NTNU, Høgskolene i Lillehammer og Bodø, Rogalandsforskning, Universitetet i Stavanger og Henørsenteret kan nevnes som noen av de viktigste bidragsyterne. Rapporter forskningsmiljøene er benyttet i SSPs strategi- og informasjonsarbeid.

5.5.3.2 Forskningsprosjekter

Fornyings- og administrasjonsdepartementet har bestilt og medvirket til igangsettelse forskningsprosjekter som har resultert i følgende rapporter:

- *Seniorpolitikk i staten. En foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstaker*, FAFO 2003/14
- *IKT-kompetansebygging for seniorer*, Høgskolen i Bodø 2005.

Kort omtale av disse rapportene finnes på SSPs nettsted.

SSP har bestilt forskningsprosjekter som har resultert i følgende rapporter:

- *Inntekspotensiale ved mindre førtidspensjonering*, ECON Analyse 25/2001
- *Er seniorer god butikk?* ECON Analyse 2003-0045
- *AFP eller Arbeid Fremfor Pensjon?*, ECON Analyse 2005-038
- *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering.*

-
- *På sporet av et bedre arbeidsliv for seniorer? Refleksjoner fra nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet (2001-2005), en underveisevaluering av Krafttaket, Henær 03/2006*
 - *En kartlegging av seniorpolitiske perspektiver i formell lederutdanning og lederutvikling på virksomhetsnivå, Agenda 5344/2006.*

Kort omtale av rapportene finnes på SSPs nettside.

SSP har også gitt driftsstøtte til to doktorgradsavhandlinger om seniorpolitikk i krafttaksperioden.

På oppdrag fra SSP har MMI gjennomført flere holdningsundersøkelser i perioden.

I tillegg til de forskningsrapportene som allerede er nevnt er det i løpet av krafttaksperioden utarbeidet en rekke andre rapporter som omhandler seniorer og arbeidsliv.³⁸ Oversikt over disse rapportene fremgår av vedlegg 1. Kort omtale finnes på SSPs nettside.

5.6 Utdanning og kompetanseheving

5.6.1 Mål

Krafttaket skal bidra til likeverdige muligheter for kompetanseutvikling for alle arbeidstakere, uavhengig av alder og stilling, samt større bredde og dybde i utdanningstilbudet i seniorpolitikk for nøkkelpersonell. Revidert tiltaksplan 2201-2005 kapittel 8.

5.6.2 Planlagte tiltak

- *Utvikle et landsomfattende konsulentnettverk*
- *Styrke utdanningstilbudet på høgskolenivå*
- *Utarbeide veiledningsmateriell i seniorpolitikk for nøkkelpersonell*

5.6.3 Gjennomførte tiltak

5.6.3.1 Konsulentnettverk

Konsulentnettverkene var etablert allerede i før starten av krafttaket. SSP engasjerte en person for å utvikle og støtte nettverkene. Deltakerne av nettverkene har hatt tilbud om å delta på kurs, seminarer og konferanser. Se nærmere omtale av nettverkene i kapittel 4.3.

5.6.3.2 Utdanningstilbud

SSP har arbeidet for å etablere et særskilt tilbud om utdanning i seniorpolitikk på høgskolenivå i alle regionene i landet. Forsøk ved Høgskolen i Stavanger og Høgskolen i Lillehammer måtte oppgis grunnet lave søkertall. Ved Høgskolen i Vestfold har man nå hatt to årskull i et ti-vektallsstudium. Dette studiet er i dag integrert i masterstudiet i helsefremmende arbeid.

³⁸ Der flere av rapporter ikke er tilgjengelig på nett i full versjon, er oppdragsgiver ikke kjent for oss og vi vet derfor ikke om noen av prosjektene er gjennomført i regi av noen eiere av krafttaket.

På oppdrag fra SSP utarbeidet Høgskolen i Vestfold boken *Seniorpolitikk - en veileder i livsfaseorientert personalpolitikk*.

Også på oppdrag fra SSP gjennomførte Høgskolen i Bodø (HiB) et pilotprosjekt om IKT-kompetansebygging for seniorer i privat-, kommunal- og statlig sektor. "Erfaringene fra dette prosjektet er at det er nødvendig og viktig å tilpasse IKT-undervisningen til senioren. Godt voksne instruktører fremmer læring, viser det seg. En annen erfaring er at seniorer er mer nyttefokusert og at de først og fremst vil lære ting som er nyttige i jobben. Bruk av engelske fagtermer og spesielle tekniske uttrykk kan også være en hindring for god læring for seniorer".³⁹ Næringsdepartementet initierte og bevilget midler til dette prosjektet, som har resultert i rapporten *IKT-kompetansebygging for seniorer*, HiB 2005.

Agenda har utført en kartlegging for SSP av mulige seniorpolitiske perspektiver i lederutdanning og lederutviklingsprogrammer. Rapport forelå i mai 2006. Senteret vurderer nå en mulig satsing overfor topp- og linjelederne i statlig, kommunal og privat sektor. Man vil også forsøke å få lærebokforfattere "på banen".

5.6.3.3 Veileder

SSP har utgitt boken *Seniorpolitikk – en veileder i livsfaseorientert personalpolitikk* (veileder for nøkkelpersonell).

5.7 Tiltak som ikke er gjennomført

5.7.1 Nasjonale støtteordninger

Innenfor krafttaket ble det opprinnelig foreslått opprettelse av to nasjonale støtteordninger fra 2002: En konsulentstøtteordning der virksomhetene skulle kunne søke om støtte til kjøp av seniorfaglig konsulenthjelp, og en prosjektstøtteordning med sikte på medfinansiering av konkrete seniortiltak i egen virksomhet. Innføringen av ordningene vil være ressurskrevende og omfang og innretning vil derfor måtte avklares nærmere.⁴⁰

Dette forslaget er ikke realisert.

³⁹ St. meld. nr. 5 (2006-2007) Om seniorpolitikk kapittel 7.2.

⁴⁰ Revidert tiltaksplan 2001-2005 kapittel 9.

6 Informantenes vurderinger av krafttaket

Dette kapitlet omtaler hva som kom frem i intervjuene. Hvilke spørsmål som ble stilt, fremgår av intervjuguiden i vedlegg 2.

6.1 Om informasjon og kunnskapsspredning

6.1.1 Brosjyrer og informasjonsmateriell

SSPs informasjonsmateriell er godt kjent. Et par informanter fra arbeidsgruppen mener at det har blitt litt for mange brosjyrer, og at de gode lett ”drukner i mengden”. De fleste informantene sier at de bruker materialet aktivt ved å distribuere det internt, i bedrifter eller andre fora der det er naturlig. De synes jevnt over at materialet er bra. ”Det er de beste på markedet”. Brosjyrene *Seniorpolitisk sjekkliste* og *Er seniorer god butikk?* nevnes spesielt. Informantene er også godt fornøyd med nyhetsbrevet seniorpolitikk.no.

6.1.2 Mediedekning

Informantene fra arbeidsgruppen synes at mediedekningen har vært bra, og at SSP har gjort en god jobb for å få seniorpolitikk på agendaen. Men flere peker på at det har vært en del negative oppslag, såkalte ”elendighetsbeskrivelser”: ”Det har vært et problem at seniorenne er blitt fremstilt som noen stakkarer som skal få spesialbehandling”. Men samtidig sies det at trenden har snudd, og at det etter hvert har kommet mer nyanserte og positive oppslag. Informantene selv har i liten grad bidratt til omtale i mediene.

I regionene har man i ulik grad arbeidet for å få mediedekning. Én region har brukt media mye til å sette fokus på saken og få fram budskapet, og det har vært veldig mye omtale i lokalpressen i forbindelse med konferansene. En annen sier at det ikke har vært så mye og at de burde ha jobbet mer for å få medieomtale ved konferanser. Også regionkontaktene synes mediedekningen har vært for mye fokusert på det negative, men at det er blitt mer nyansert etter hvert. Mange mener at det nå er mer fokus på ”retten til å arbeide”, men det fortsatt er en ”lang vei å gå”. Noen mener også at det kunne vært mer omtale i riksdekkende medier og føyer til: ”Kanskje kunne SSP og ledelsen i NAV ha gjort mer”.

SSP selv sier at de slet mye i starten for å få medieoppmerksomhet. De organiserte presstreff og oppsøkte aviser: ”...men nå kommer de til oss!”.

6.1.3 Nettstedet www.seniorpolitikk.no

De aller fleste informantene kjenner til SSPs nettsted. De synes det er bra og bruker det mye, både til å innhente informasjon og videreformidle den internt i egen virksomhet og til forbund og bedrifter. De fleste synes også at det er lett å finne fram. Et par nevner imidlertid problemer med navigering og mener det er modent for oppgradering.

Regionkontaktene bruker også nettstedet i forbindelse med utvikling av kurs og opplæring. En av regionkontaktene uttrykker et ønske om at det ble et verktøy for nettverkskonsulentene hvor de selv kunne legge ut foredrag og invitasjoner til konferanser.

6.2 Om FoU og forskning

6.2.1 Forsknings- og utviklingsprosjektene (FoU)

Det er ulik grad av kjennskap til de tre FoU-prosjektene. De synes å være bedre kjent blant regionkontaktene enn blant informantene fra arbeidsgruppen. Prosjektet i privat sektor er minst kjent i begge gruppene. Resultater fra prosjektene har vært presentert på konferanser hvor regionkontaktene ofte har deltatt. Men det er noe uklart for informantene hva som er kommet ut av disse prosjektene og hvor nyttige de har vært. En fra arbeidsgruppen synes det er ”dårlig at arbeidsgruppen ikke har fått presentert rapportene, men er henvist til å finne dem selv”.

6.2.2 Forskning

Resultater fra forskningsprosjektene er også presentert på konferanser hvor mange av informantene har deltatt. De aller fleste informantene kjenner til noen av disse rapportene og resultatene. Forskernavn som Hilsen, Solem og Midsundstad nevnes av flere. Mange synes det er gjort mye bra forskning. Et par informanter synes det er lagt for mye vekt på aksjonsforskning og etterspør mer adferdsrettet forskning. Én sier at det er gjort mye spennende adferdsforskning i andre land, og nevner spesielt England.

Underveisevalueringen er dårlig kjent, særlig blant regionkontaktene. Ingen av disse har lest den. Blant de som kjenner til den, er det ulikt syn på nytteverdien. SSP og en av informantene i arbeidsgruppen mener den var veldig nyttig: *”Det medførte en kursendring fra elendighetstenkning til mer positiv vinkling”*. Et par andre informanter stiller imidlertid spørsmål ved nytten av underveisevalueringen og om det var verdt å bruke penger på det.

Ingen av regionkontaktene kjenner til at det finnes et forskernettverk, eller har hørt om FOSA-nettverket når dette navnet blir nevnt for dem.

6.3 Om utdanning og kompetanseheving

Det er en generell oppfatning hos informantene at det er et stykke igjen når det gjelder like muligheter for alle arbeidstakere. Det sies at temaet har fått større oppmerksomhet, og man har fått mer kunnskap. Det pekes på at det har vært en holdningsendring også på dette området, men man sliter med tiltakene. Det foregår fortsatt diskriminering av eldre arbeidstakere, og mange føler at de blir akterutseilt. Med den teknologiske utviklingen og omstillingen i arbeidslivet faller man helt av. ”Utfordringen ligger i motivasjonen hos den enkelte ansatte”, mener en av informantene. Det opplyses at mange kommuner vektlegger kompetanseutvikling i sin personalpolitikk, og det blir sagt at dette må inn i all lederopplæring.

6.4 Forventninger til krafttaket

Informantene fra arbeidsgruppen hadde ulike forventninger til krafttaket. Flere sier at de hadde store forventninger og at disse er blitt innfridd. Et par håpet at seniorpolitikk skulle utvikles til livsfasepolitikk og derfor lettere bli en del av den generelle personalpolitikken.

Også blant regionkontaktene hadde det vært noe ulike forventninger. De fleste hadde forventninger om at seniorpolitikken skulle bli satt på dagsorden, at man skulle få ut kunnskap og få i gang nettverkene. Forventningene er innfridd hos regionkontaktene, og de gir mye av æren til SSP: ”De har gjort en kjempejobb med små ressurser. Det har vært et ekte engasjement, en indre kraft”. Et par av regionkontaktene hadde vært mer moderate i sine forventninger: ”Jeg vet at ting tar tid”. Men også disse var fornøyd: ”Vi kan se av medieoppslag at det er blitt satt på dagsorden og kommet ut i samfunnsdebatten, særlig det siste året. Det er det man sitter igjen med”.

Også i SSP er forventningene innfridd: ”Det er et annet klima, en annen verden og en annen forståelse ute blant folk. Vi visste at det måtte komme med befolkningsutviklingen. Krafttaket ble en utløser”.

6.5 Om organisering og samarbeid

Vi har bedt om informantenes syn på hvordan arbeidsgruppen har fungert, og hvilket samarbeid det har vært mellom arbeidsgruppen og SSP i forbindelse med de ulike satsingsområdene. Videre har vi spurt informantene om hvordan samarbeidet mellom organisasjonene har vært, og hvilket samarbeid det har vært på regionnivå.

6.5.1 Om arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen synes å ha fungert først og fremst som et forum for utveksling av informasjon og erfaringer, og i liten grad som pådrivere. Et flertall av informantene fra arbeidsgruppen mener organisasjonene burde ha vært mer involvert i det praktiske arbeidet i krafttaket. Én sier det slik: ”Vi har ikke gitt innspill til noen av de tiltakene som SSP har iverksatt og er heller ikke blitt spurt. Jeg tror ikke gruppen har hatt noe mandat”. En annen sier at ”SSP har i liten grad mobilisert partene, bortsett fra kanskje LO og NHO”. SSP på sin side sier at de har slitt litt med å trekke organisasjonene inn. Et par informanter fra arbeidsgruppen har imidlertid mer nyansert syn på dette, og én mener at ”organiseringen har vært nesten forbilledlig”. Et par informanter peker også på at gruppen har vært en nødvendig forankring i arbeidet for krafttaket.

6.5.2 Om SSP

Som koordinator av krafttaket får SSP og medarbeiderne der gode tilbakemeldinger fra samtlige informanter i arbeidsgruppen og regionene. De blir karakterisert som ”ildsjeler” som har gjort en veldig god jobb ut fra de ressursene som har vært til rådighet. Det blir sagt at de er engasjerte, ærlige og oppriktige i sitt engasjement, at de har kunnskap og legitimitet og et stort nettverk og troverdighet ut mot organisasjonene. Én legger til at de har vært ”herlig frittstående”. Én annen antyder at SSP kanskje kunne ha vært litt mer utfordrende overfor myndighetene og organisasjonene: ”De kunne ha provosert oss mer”. Én spør om de som fronter krafttaket ”begynner å bli litt gamle” og mener at SSP også bør henvende seg til morgendagens seniorer, f.eks. i skolene. En annen sier at SSP og Krafttaket har hatt en tendens til å være ”en stat i staten. Om SSP blir det videre sagt: ”SSP kan ha bidratt til å skape et negativt bilde gjennom sin elendighetsbeskrivelse, særlig i begynnelsen av Krafttaket, men dette har endret seg.”

6.5.3 Om samarbeid

Flere informanter fra arbeidsgruppen har inntrykk av at samarbeidet mellom SSP og regionkontaktene har vært bra og det har gitt nyttig kompetanse ute i distriktene. Regionkontaktene selv understreker at initiativet og motivasjonen fra SSP har vært viktig: "Det hadde ikke blitt noe av uten SSP og pengene derfra".

Regionkontaktene gir ulike tilbakemeldinger om samarbeidet med organisasjonene lokalt. Noen har et nært samarbeid med enkelte organisasjoner mens det har vært et savn andre steder. En opplyser at det har vært liten interesse fra partene lokalt, og at de oppleves som defensive. En regionkontakt sier det slik: "Jeg synes ikke organisasjonene, bortsett fra KS, har satset på dette i det hele tatt. Hvor er LO og NHO?" De fleste sier imidlertid at de har hatt samarbeid med NHO og LO i forbindelse med nettverk, infomøter, seminarer og konferanser. En sier de har hatt mye samarbeid med NHO, men at det har vært vanskelig å få LO på banen. To har hatt samarbeid med KS, og en sier at KS har vært den mest aktive av organisasjonene.

Hovedinntrykket er at regionkontaktene har hatt lite samarbeid med de statlige etatene i forbindelse med krafttaket. Men generelt har de, naturlig nok, hatt et godt samarbeid med NAV (RTV) om IA. Også samarbeid med Arbeidstilsynet blir fremhevet av et par informanter. SSP legger ikke skjul på at samarbeidet med de statlige etatene A-etat, RTV og Arbeidstilsynet har vært en utfordring, og at dette fortsetter nå med NAV. "Vi står midt oppe i det, og det er tøft. De har ikke skjønt helt betydningen".

Regionkontaktene gir også ulike tilbakemeldinger om de regionale konsulentnettverkene. Vi får inntrykk av at det er vanskelig å holde liv i nettverkene uten "ildsjeler". I noen regioner er det høy aktivitet, mens det i andre regioner ikke lenger er noe nettverk som fungerer.

Samarbeidet organisasjonene imellom rapporteres som bra av informanter i arbeidsgruppen, men flere legger til: "spesielt innenfor arbeidet med IA-avtalen".

Når det gjelder organisasjonenes involvering i å utvikle informasjons- og veiledningsmateriell, er det noe forskjellige oppfatninger om dette. Enkelte informanter fra arbeidsgruppen sier at de har gitt innspill og støttet opp om dette arbeidet. Andre mener at det ikke har vært noe samarbeid, men at SSP har stått for utarbeidelsen av dette materialet selv.

6.6 Om IA-avtalen og arbeidet i krafttaket

Mange informanter sier at de har opplevd det problematisk og uheldig at krafttaket kom omtrent samtidig med IA-avtalen. SSP sier det slik: "Det var nesten et sjokk da IA-avtalen kom, all oppmerksomhet ble rettet mot sykefraværet. Men krafttaket fikk drahjelp av IA-avtalen." SSP nevner i den forbindelse at nå deltar på ulike arrangementer i IA-sammenheng. En informant fra arbeidsgruppen sier at de opplevde SSP som skeptiske da IA-avtalen kom, men tilføyer: "De skjønte fort at de skulle spille på lag."

Flere informanter fra arbeidsgruppen etterlyser bedre kobling og samordning av ressursene i krafttaket og IA-arbeidet. Én trodde krafttaket ville bli avvirket da IA-avtalen kom og gir uttrykk for at organisasjonen ikke var helt enig i hvordan krafttaksmidlene ble benyttet: ”Det var et problem at krafttaket kom samtidig med IA-avtalen. Vi prioriterte arbeidet med sykefraværet og overlot krafttaksarbeidet til SSP”.

Også et par regionkontakter opplevde dette forholdet som frustrerende og sier at krafttaket ble nedprioritert: ”IA-avtalen som kom i oktober 2001, fikk mer oppmerksomhet. Det hang ikke godt nok sammen. Det var mye kaos i begynnelsen. Partene hadde ikke fått klare signal fra sentralt hold”.

Men det sies også at krafttaket og IA har vært til gjensidig nytte for hverandre. En informant fra arbeidsgruppen opplevde det som positivt at IA-avtalen kom: ”Den bidro *ikke* til at krafttaket fikk mindre fokus”. Og én regionkontakt sier at de ikke har hatt problemer med å integrere krafttaksarbeidet i IA-arbeidet.

Én informant stiller spørsmål om de ulike tiltakene som angår seniorpolitikk har ”druket”: ”Ettersom arbeidet i stor grad har foregått innenfor IA-arbeidet, har problematikken vært den samme for seniorer som for innvandrere og funksjonshemmede.”

6.7 Om mål og måloppnåelse

De tre hovedmålene har vært at krafttaket skal bidra til å:

1. Synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter
2. Utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene
3. Etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene.

De fleste informantene mener at målene har vært tydelige og realistiske. Et par av dem peker på at det andre målet er for utydelig. Én mener at det tredje målet er for uforpliktende. Flere kommenterer at målene har vært litt ”store, ambisiøse, runde og generelle”. Én synes målene er for negativt ladet og gir inntrykk av stakkarsliggjøring av seniorer. En annen kunne ha tenkt seg en målformulering på utdanning i tillegg til disse tre.

Det er litt ulike meninger om målene er nådd. Det blir gitt uttrykk for at man har lyktes med synliggjøring, til dels også med mobilisering og samarbeid, men at det er stykke igjen når det gjelder å nå målet om et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

6.8 Om bruk av virkemidler og ressurser

Informantene er i stor grad fornøyd med de virkemidlene som har vært brukt i krafttaket. De pedagogiske og kommunikative virkemidlene har fungert bra. Her nevnes både kurs, konferanser, informasjon og kunnskapsspredning, FoU-prosjektene, forskning og undersøkelser. Kurs og konferanser fremholdes som spesielt vellykkede aktiviteter i regionene. De aller fleste vi snakket med har deltatt på en rekke konferanser i løpet av krafttaksperioden. Et par nevner at særlig offentlig sektor har vært sterkt representert på konferansene, og at det har

vært spesielt stor oppslutning fra kommunene og da særlig skolesektoren. Om konferansen *Sats på en senior* som ble avholdt 10-12 steder landet over, blir det sagt at den var spesielt god, og at oppslutningen var langt høyere enn forventet. Det blir også sagt om konferansene at deltakerne stort sett kommer fra ”menigheten”, men at det har vært størst oppslutning fra offentlig sektor og særlig fra kommunene.

Noe av brosjyre- og veiledningsmaterialet blir også trukket fram som eksempler på vellykkede tiltak. SSP mener selv at det som har vært mest vellykket, er deres nettsted, faktaheftene om seniorpolitikk, brosjyren *Seniorer er god butikk* og nyhetsbrevet.

Flere etterlyser mer økonomiske virkemidler i form av ”gulrøtter”, som kan motivere seniorene til å stå lenger i arbeid. Den reduserte arbeidsgiveravgiften blir trukket fram. Én sier den ikke har hatt forventet effekt mens en annen mener det var et dårlig signal å svekke dette tiltaket. En tredje peker på at det må legges bedre til rette på lovsiden for å kombinere arbeid og AFP.

De fleste informantene fra arbeidsgruppen og medarbeiderne i SSP mener at krafttaket har hatt tilstrekkelige ressurser. Samtidig blir det nevnt at organisasjonene kunne bidratt mer: ”De har prioritert å bruke sine ressurser inn i IA-arbeidet slik at arbeidet i krafttaket ble nedprioritert”.

Selv om regionkontaktene er godt fornøyd med SSPs innsats, skulle de gjerne sett at det hadde vært flere ressurser til det arbeidet som gjøres lokalt. De så gjerne at SSP hadde hatt mer ansvar overfor arbeidslivssentrene, fulgt opp mer aktivt og stått på mer i forhold til organisasjonene. Én i arbeidsgruppen mener også at det burde vært satset mer på lokale tiltak og mindre på nasjonale konferanser.

6.9 Om de viktigste resultatene

De viktigste resultatene av krafttaket er i følge informantene:

- Seniorpolitikk er satt på dagsorden
- Økt kunnskap og bevissthet i samfunnet og i virksomhetene
- Holdningsendringer
- Økt kompetanse i arbeidslivssentrene.

På den positive siden nevnes også at krafttaket har bidratt til å ansvarliggjøre organisasjonene, at det er gjort mye bra forskning, erfaringsutvekslingen på konferansene og regionale nettverk.

Regionkontaktene legger vekt på at det systematiske arbeidet og prosessene ute i bedriftene med ledelse og tillitsvalgte gir endringer: ”Jobbing med holdninger er det viktigste”. ”Det er snakk om grunnholdning hos lederne.”

Flere er imidlertid usikre på om økt bevissthet og holdningsendringer skyldes krafttaket, men tror det kan ha bidratt. Igjen kommer informantene inn på forholdet til IA-avtalen: ”Krafttaket ville ikke være like vellykket uten IA-avtalen”.

Ikke alle er enig i at krafttaket har bidratt til holdningsendring i noen særlig grad, og det vises til at det fortsatt er de eldste arbeidstakerne som må gå av med AFP ved nedbemanninger. Og når det gjelder konkrete resultater så langt synes ikke krafttaket å ha endret noe: ”Er i tvil om krafttaket har bremsset den tidlige pensjonsalderen”. ”Man kan ikke lese av statistikken at det har skjedd noen faktiske endringer i krafttaksperioden”.

På spørsmål om krafttaket kan ha hatt noen negative virkninger, svarer de fleste nei. Samtidig bemerkes at elendighetsbeskrivelsene i begynnelsen kan ha skapt et negativt bilde, og at særpolitikk kan føre til stigmatisering og sette svake grupper opp mot hverandre.

6.10 Om fremtidig arbeid med seniorpolitikk

Noen få informanter mener krafttaket bør fortsette som kampanje. Hovedinntrykket er likevel at de fleste synes at krafttaket som sådan har vart lenge nok. Alle sier imidlertid at arbeidet med seniorpolitikk må fortsette, men i mer permanente former. De fleste ønsker en nærmere kobling til IA-avtalen. SSP selv mener det har vært en fordel å være utenfor organiseringen av IA, og at de har fått utrettet mer på den måten.

Det blir også sagt at arbeidet må få en høyere profil. Det må stilles større krav til de samarbeidende aktørene, og målene må bli tydeligere og mer krevende. Videre sies det at det må settes i gang prosjekter som er mer handlingsrettet for å finne ut hva som skal til for å motivere senioren til å bli i arbeid.

Mange peker på betydningen av at SSP fortsetter sitt arbeid, at de får nødvendige ressurser og kan opprettholde samarbeidet med arbeidslivssentrene. Det antydes at arbeidet må fortsette i hvert fall til pensjonsreformen trer i kraft i 2010.

Flere sier at arbeidet må bli en del av livsfasepolitikken som helhet: ”Med god livsfasepolitikk er det ikke sikkert vi hadde trengt en seniorpolitikk”.

7 Andre tiltak i perioden med betydning for seniorpolitikk

7.1 Innledning

Statskonsults oppdrag har vært å vurdere om tiltak og aktiviteter i Krafttaket har bidratt til å legge forholdene til rette for at eldre velger å fortsette i arbeid fremfor å pensjonere seg tidlig. Krafttaket har imidlertid ikke vært noe enkeltstående politisk initiativ for seniorer i denne perioden. Parallelt med dette er det blant annet forberedt eller gjennomført flere store tiltak og reformer på seniorområdet. Det har påvirket debatten om seniorer i og utenfor arbeidslivet og kan ha bidratt til å forsterke, evt. svekke Krafttakets betydning.

7.2 Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Intensjonsavtalen ble underskrevet av partene i arbeidslivet i 2001. Utgangspunktet for IA-avtalen var det store sykefraværet. Målet har vært å minske sykefraværet med minst 20 prosent for den samlede avtaleperioden. Ett av delmålene med avtalen var å øke den faktiske pensjoneringsalderen. Dette delmålet ble opprinnelig ikke tallfestet, men etter reforhandling av avtalen i 2005 er målet at pensjonsalderen for personer over 50 år skal ha økt med minimum seks måneder i perioden 2001-2009.

Som et tiltak for å nå målet om økt pensjoneringsalder, ble det innført en ordning med å redusere arbeidsgiveravgiften med 4 prosentpoeng for arbeidstakere som har fylt 62 år. Ordningen ble evaluert av Frisch-senteret som fant at tiltaket ikke hadde hatt synlig effekt. Ordningen ble derfor fjernet, men midlene skal øremerkes andre seniorpolitiske tiltak.

Et annet viktig tiltak i denne sammenheng, var at noen ansatte ved arbeidslivssentrene fikk spesielle oppgaver med å følge opp seniorpolitikken i virksomhetene. Koordinatorene for de regionale konsulentnettverkene er ansatt ved arbeidslivssentrene og har derfor hatt en sentral rolle i ”skjæringspunktet” mellom krafttaket og IA-avtalen.

7.3 St. meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk

Meldingen ble lagt fram av regjeringen i oktober 2006. Den viser og drøfter utviklingen i forholdet mellom arbeidsmarkedet og seniorene i lys av befolkningsutviklingen og behovet for arbeidskraft. Meldingen beskriver bl.a. reformer og tiltak som har hatt betydning for seniorpolitikk i den senere tid. Den signaliserer også iverksettelse av flere tiltak fremover, bl.a. forsøk med arbeidstidsreformer, øking av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år og tiltak for å styrke etter- og videreutdanning for seniorer – ikke minst IKT-kompetansen. Ikke minst mener regjeringen at Senter for seniorpolitikk skal fortsette sin virksomhet.

7.4 St. meld. nr. 5 (2006-2007) Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden

Meldingen ble lagt fram av regjeringen i oktober 2006. Forslaget innebærer en ny modell for opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden, blant annet valgfritt uttak av pensjon fra folketrygden og AFP fra 62 år, og muligheten til å ha inntektsgivende arbeid uten fradrag i pensjonen.

7.5 Lov 2005-06-17 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Loven trådte i kraft 1. januar 2006. Av lovens § 13-1 fremgår det er det er forbudt å forskjellsbehandle personer på grunn av alder. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at det ikke har skjedd forskjellsbehandling. Likestillings- og diskrimineringsombudet behandler saker om overtredelse av denne bestemmelsen. Ombudet opplyser at det så langt er kommet inn 39 klagesaker. Ombudet har avgitt uttalelse i 11 av sakene. Av disse ble 9 funnet i strid med arbeidsmiljølovens diskrimineringsforbud, mens to ikke var i strid. Sakene gjaldt stort sett stillingsannonser, mens en av sakene som ble funnet i strid gjaldt jobbintervju.⁴¹ ”Bestemmelsen om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven er viktig både som signal til arbeidsgiverne om at aldersdiskriminering ikke kan tåles og indirekte for gjennomslag for seniorpolitiske tiltak i virksomhetene.”⁴²

7.6 Ny seniorpolitikk. En handlingsplan for aktiv hverdag

Planen ble lagt fram av Statens seniorråd i 2005. Rådet ble etablert i 2002 av Arbeids- og sosialdepartementet og er et rådgivende organ for sentrale myndigheter i spørsmål som gjelder seniorpolitikk. Rådet skal ta opp forhold som angår seniorers aktivitet og deltakelse i samfunnslivet. Med seniorer menes personer over 50 år. Planen inneholder blant annet forslag som skal motvirke at seniorene trekker seg ut av arbeidslivet før de er 67 år.

⁴¹ Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler klager over vedtak av ombudet.

⁴² St. meld. nr. 6 (2005-2006) Om seniorpolitikk

8 Om seniorer i arbeidslivet

8.1 Sysselsetting og pensjoneringsalder⁴³

Målinger fra Statistisk sentralbyrå forteller at det har vært stor vekst i tallet på yrkesaktive personer i alderen 55-66 år de seneste årene. Fra 2000 til 2005 økte antallet seniorer i arbeidslivet med en fjerdedel. Tallet på sysselsatte over 55 år har økt betraktelig de senere årene, først og fremst fordi det er blitt flere i denne aldersgruppen. Sysselsettingsprosenten viser en økning fra 1990 til 2003 og deretter en mindre nedgang. Den begynner å falle fra midten av 50 års alderen, men faller særlig sterkt først etter 62 år. I 2005 var 50 prosent menn og 39 prosent kvinner over 63 år i inntektsgivende arbeid i 2005. Personer med høy utdanning har høyere sysselsettingsprosent enn personer med lav utdanning. Seniorer har noe høyere sykefravær, vesentlig fordi en mindre andel av dem har langtidsfravær som trekker opp gjennomsnittet.

Forventet pensjoneringsalder for 50-åring har økt med ca ett år fra 1995 til 2005.⁴⁴ Andelen seniorer som er uførepensjonister øker fra 23 prosent i aldersgruppen 55-59 år til 36 prosent i aldersgruppen 60-64 år. Undersøkelser viser imidlertid at førtidspensjon, spesielt AFP, er en viktigere årsak til avgang for personer over 62 år enn uførepensjon.

Funn fra forskningsstiftelsen Fafo⁴⁵ viser at seniorpolitikk sjelden er en konkret del av personalpolitikken til arbeidsgiverne. Kun sju prosent av norske virksomheter har satset på tiltak for å øke pensjonsalderen etter at krafttaket ble iverksatt. Av virksomheter som har sluttet seg til IA-avtalen, har under en tredjedel forpliktet seg til å heve den reelle pensjonsalderen (avtalens delmål 3). Samtidig viser en spørreundersøkelse SSP gjennomførte høsten 2006 at nesten to av tre kommuner (64 prosent) har innført personalpolitiske virkemidler for å holde på seniorenne. De fant at vanligste seniortiltakene i kommunene er:

- Økonomisk premiering for å stå i jobb etter 62 år.
- Milepælsamtaler med vekt på senior karrieren.
- Egen ordning med fl eksibel arbeidstid for seniorer.
- Tilbud om redusert arbeidstid med full lønn.⁴⁶

Med dagens pensjoneringsmønster vil den kraftige økningen av personer i aldersgruppen 60-66 år føre til en markert reduksjon i den samlede yrkesdeltakelsen i de kommende tiårsperiodene.

⁴³ Tall i dette kaptittel er hentet fra St. meld. nr. 6 (2006-2007) Om seniorpolitikk

⁴⁴ I 2005 var forventet pensjonerings/avgangsalder for 50-åring 63, 6 år, mens det i 1995 var 64,5 år

⁴⁵ Fafo-rapport om tidligpensjonering og seniorpolitikk. Dette er en foreløpig rapport som ble lagt fram høsten 2006. Endelig rapport foreligger i begynnelsen av 2007.

⁴⁶ www.seniorpolitikk.no: SSPs spørreundersøkelse ble sendt til rådmenn i samtlige av landets 432 kommuner. På utkjøringstidspunktet da denne artikkel en ble skrevet, hadde 116 respondenter sendt inn svar. En skal ikke se bort i fra seleksjonseffekten som oppstår hvis det er kommuner som er best på seniorpolitikk, som har vært ivrigst til å svare.

8.2 Holdninger

Fra 2001 til 2006 har MMI gjennomført holdningsundersøkelser om seniorpolitiske spørsmål.⁴⁷ Undersøkelsene viser ikke store holdningsendringer i den forstand at svært mange har skiftet holdninger, men de viser utviklingstendenser som kan være mer eller mindre tydelige.

I 2001 kartla MMI befolkningens og lederes holdninger til arbeidstakere over 50 år. Undersøkelsen viser at det er små forskjeller mellom holdninger i befolkningen generelt og ledere i næringslivet hva gjelder arbeidstakere over 50 år. De over 50 år er mer positive de over 50 år sine evner enn de under 50 år. Ledere ansatt i offentlig sektor er mer positive til eldre arbeidstakere enn de ansatt i privat sektor. Spesielt gjelder dette de som jobber med helse- og sosialtjenester.

Samme år undersøkte MMI aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkning generelt. Undersøkelsen viser blant annet at 95 prosent av de daglige lederne ville like å ansette erfarne arbeidstakere – seniorer. Eldre arbeidstakere er ikke like interessant. Begrepet ”senior” og ”eldre arbeidstaker” er ikke definert. 77 % tror at yngre arbeidstakere blir foretrukket foran eldre når ny teknologi eller arbeidsmåter innføres.

I 2002 gjennomførte MMI en kartlegging av arbeidsglede. Undersøkelsen viser blant annet at personer i alderen 50-59 år og de med høyere utdanning svarer oftere enn andre at de alltid gleder seg til å gå på jobb. I aldersgruppen 50-59 år er de aller fleste fornøyd med arbeidsoppgavene. I samme aldersgruppe svarer 28 % at de gleder seg litt til å gå av med pensjon.

I årene 2003-2006 er det utarbeidet årlige meningsmålinger – en blant ledere og en blant den yrkesaktive befolkningen, et såkalt *Seniorbarometer*.⁴⁸ Barometeret måler utviklingen i holdninger til seniorer i arbeidslivet. Siden 2003 er det gjennomført sammenlignbare undersøkelser av lederes og arbeidstakeres holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet (Norsk seniorpolitisk barometer).⁴⁹ Barometeret pr 2006 kan derfor vise holdningsendringer over en treårsperiode, og i noen tilfeller lenger på grunn av spørsmål i undersøkelser fra 2001 og 2002.

Seniorbarometeret viser følgende utviklingstrekk i krafttaksperioden:

Positiv utvikling

Det er flere arbeidstakere i 2006 enn i 2003 som kan tenke seg å fortsette i arbeidet etter at de har rett til pensjon.⁵⁰ Flere ønsker å gå av ved fylte 67 år, færre ønsker å gå av tidligere. Imidlertid er det bare drøyt en tredjedel av de yrkesaktive kan tenke seg å fortsette i arbeidet etter at de har rett til pensjon.

⁴⁷ Undersøkelsene er utført på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk som en del av de planlagte aktivitetene i Krafttaket.

⁴⁸ Samarbeid med Agenda

⁴⁹ Barometeret kan lastes ned fra www.seniorpolitikk.no

⁵⁰ Pensjon etter særavtale eller AFP

Det er en svak nedgang i andelen som mener at arbeidet deres er preget av en oppjaget og masete arbeidssituasjon.

I gjennomsnitt har lederes definisjon av "eldre arbeidstaker" steget fra 53 år til 54 år. Flere ledere synes det er en fordel for bedriften at folk jobber fram til normal pensjonsalder og mener at ansatte over 50 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver. Det er også en større andel ledere i 2006 enn i 2003 som vil like å ansette seniorer/eldre arbeidstakere.

Både blant ledere og arbeidstakere er i dag ni av ti enige om at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Dette er en svak positiv endring fra 2001. I samme periode har det også vært en svak positiv endring blant arbeidstakere om at de over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. Blant arbeidstakere over 60 år er det en lavere andel i 2006 enn årene før som sier at de ikke har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det.

Ingen/ eller negativ utvikling

Samtidig viser barometeret at det på visse områder ikke har vært noen holdningsendring at endringen peker i negativ retning. Andelen av arbeidstakere som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser, sjeldnere får være med på kurs og opplæring og får mindre lønnsøkning enn yngre, har holdt seg nokså stabil i perioden. Og andelen som har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter viser en liten økning fra 2003 og fram til 2006. Det er også en liten økning av arbeidstakere som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som "eldre" i arbeidslivet.

I årene 2004, 2005 og 2006 fikk Seniorbarometeret nye tilleggsspørsmål. I 2004 målte man i tillegg holdninger hos ledere og yrkesaktiv befolkning til øvre aldersgrense for arbeid. I 2005 og 2006 var det tilleggsspørsmål til ledere og yrkesaktiv befolkning om rekruttering og alder. I 2006 ble det stilt tilleggsspørsmål til yrkesaktiv befolkning om kjennskap til lovbestemmelsen om aldersdiskriminering⁵¹. 13 prosent av de som ble spurt mener å kjenne bestemmelsen godt. 3 prosent svarer "meget godt". Samme år ble ledere bedt om å navngi organisasjoner som arbeider med seniorpolitikk og om de kjente til at det finnes en organisasjon som heter Senter for seniorpolitikk. SSP nevnes av ledere i store bedrifter (7 prosent), men totalt sett er det bare 2 som navngir senteret. 31 prosent av de som ikke nevnte senteret hadde likevel hørt om det.

⁵¹ Lov 2005-06-17 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 13. Se nærmere omtale i denne rapportens kapittel 8.2.3. Spørsmålet lød: Hvor godt eller dårlig kjenner du til lovbestemmelsen som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet?

9 Statskonsults vurdering av krafttaket

9.1 Innledning

I dette kapitlet sammenstiller og drøfter vi informasjonen som har kommet fra våre ulike kilder gjennom bl.a. dokumentstudier og intervjuer.

Vår vurdering av krafttaket er tredelt. I den første delen vurderer vi om eierne av krafttaket har gjennomført de planlagte tiltakene i henhold til revidert tiltaksplan 2001-2005. I den andre delen vurderer vi om de gjennomførte tiltakene har ført til at målene i tiltaksplanen er nådd, dvs. om tiltakene har ført til de ønskede resultatene. Til slutt drøfter vi virkemidlene i seniorpolitikken generelt og spesielt i sammenheng med krafttaket.

9.2 Er krafttaket gjennomført i henhold til de planlagte tiltakene?

I kapittel 5 har vi beskrevet hvilke tiltak som er gjennomført i henhold til revidert tiltaksplan. Under satsingsområdet "Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater" er det listet opp konkrete tiltak som eierne av krafttaket (organisasjoner og statlige etater) har forpliktet seg til å gjennomføre. Innenfor de andre satsingsområdene er det ulik vekt på hvor mye de enkelte aktørene skal bidra. For de fleste av tiltakene her forutsettes Senter for seniorpolitikk å være initiativtaker og iverksetter. Samtidig skal eierne av krafttaket bidra til gjennomføringen ved innspill og medvirkning der det er naturlig.

Organisasjoner og statlige etater har i ulik grad medvirket til gjennomføring av felles konferanser på sentralt nivå. Det samme gjelder medvirkning ved de regionale konferansene i regi av arbeidslivssentrene.

Når det gjelder informasjons- og veiledningsmaterialet, er inntrykket at SSP stort sett har utarbeidet dette uten særlig medvirkning fra eierne av krafttaket.

Tiltak som fremgår av de enkelte aktørenes planer, er i stor utstrekning gjennomført. Noen har gjort langt mer enn de har forpliktet seg til i tiltaksplanen. Det kan se ut til at arbeidsgiverorganisasjonene har vært mer aktive enn arbeidstakerorganisasjonene innenfor krafttaket. Det kan ha flere årsaker. En kan være at lav pensjonsalder tradisjonelt har vært ansett som et gode for arbeidstakerne, og AFP har vært en viktig sak for de fleste arbeidstakerorganisasjonene. Seniorpolitikk som medfører at arbeidstakere skal stå lenger i arbeid, vil derfor av mange kunne oppfattes som lite interessant. En annen årsak er inngåelsen av intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA). Vår undersøkelse viser at arbeidstakerorganisasjonene har prioritert sin innsats innenfor rammene av denne avtalen, og at sykefraværproblematikk har vært det mest sentrale området.

Innsatsen fra de statlige etatene har variert med hensyn til aktivitetsnivå, noe som også fremgår av tiltaksplanen. Med unntak av FAD og Aetat, var planene for de statlige etatene lite konkrete og gikk i stor grad ut på å integrere seniorpolitikk i det daglige arbeidet. Det fremgår ikke av vår undersøkelse

hvordan dette er gjennomført i praksis. På departementsnivå er planene gjennomført i sin helhet. Det samme gjelder for NAV (Aetat/RTV), spesielt gjennom innsatsen fra arbeidslivssentrene. Selv om noen ansatte der har opplevd å måtte prioritere arbeid mot sykefravær, har det også vært stor aktivitet på seniorpolitikkområdet innenfor arbeidslivssentrene.

På satsingsområdet "Informasjon og kunnskapsspredning" er det gjort mye. Det er særlig SSP som har sørget for dette gjennom tiltak som eget nettsted, brosjyrer og veiledningsmateriell, et aktivt arbeid mot mediene og gjennomføring av kurs og konferanser. Men også arbeidslivssentrene har bidratt gjennom regionale arrangementer, arbeid mot lokale medier og ikke minst gjennom sitt daglige arbeid mot virksomhetene.

Satsingsområdet "Forsøks- og utviklingsprosjekter" inneholdt konkrete planer om å sette i gang tre forsøksprosjekter innenfor privat og offentlig sektor. Dette er gjennomført. I privat sektor er det gjennomført to prosjekter.

De konkrete planene innenfor området "Forskning" er gjennomført, og de mer oppfordrende planene om å videreutvikle forskningen må også sies å være innfridd. Gjennom hele krafttaksperioden er det gjennomført en rekke forskningsprosjekter innenfor området yrkesliv, aldring og livsløp.

De planlagte tiltakene innenfor satsingsområdet "Utdanning og kompetanseheving" er bare delvis gjennomført. SSP har fått opprettet konsulentnettverk og utarbeidet veileder i seniorpolitikk for nøkkelpersonell. De ansatte ved NAV/arbeidslivssentrene har også fått opplæring av RTV med bistand fra SSP. Ifølge stortingsmeldingen om seniorpolitikk har to forsøk med studietilbud strandet grunnet lavt søkertall mens ett annet studietilbud er integrert i et mer generelt mastergradsstudium. Dette kan tyde på at den holdningsutviklingen som Seniorpolitisk barometer avdekker når det gjelder eldre i arbeidslivet, jfr forrige kapittel, ennå ikke har festet seg i praktisk atferd blant de som arbeider med personalpolitikk i virksomhetene. Se også punktene om holdninger nedenfor. Informantene mente at det har vært en holdningsendring på dette området, men at tiltakene mangler og at det fortsatt foregår diskriminering av eldre arbeidstakere når det gjelder muligheter for kompetanseutvikling.

Det er heller ikke opprettet "Nasjonale støtteordninger" for virksomheter for medfinansiering av seniorpolitiske tiltak, noe som kanskje kan tilskrives det store budsjettkuttet for krafttaket, selv om dette tiltaket var med i den reviderte tiltaksplanen.

9.3 I hvilken grad er målene i tiltaksplanen nådd?

I dette kapitlet skal vi vurdere både måloppnåelse og årsaker til måloppnåelse. I løpet av krafttaksperioden er det flere faktorer enn krafttaket som kan ha påvirket dagens seniorpolitikk. Den demografiske utviklingen, politiske reformer og andre større tiltak kan også ha spilt inn. Likeledes kan det stramme arbeidsmarkedet og behovet for arbeidskraft ha ført til et behov for å holde på arbeidstakerene – også de eldre. Ved å beskrive faktiske (dokumenterte) og opplevde resultater og effekter vurderer vi derfor *om* og *hvordan* krafttaket har

bidratt til å nå målene i tiltaksplanen, og hvilke andre faktorer enn krafttaket som kan ha spilt inn. Vurderingen tar utgangspunkt i de konkrete spørsmålene som fremgår av vårt mandat, se kapittel 2.

9.3.1 Har krafttaket bidratt til å stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene som gjør det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og den enkelte virksomhet å forlenge yrkeskarrierene?

Dette spørsmålet gjenspeiler det overordnede målet i tiltaksplanen for krafttaket. Dermed blir det på en måte prøvesteinen på om krafttaket har lyktes eller ikke.

Statistikken forteller at det har vært en stor vekst i tallet på sysselsatte personer i aldersgruppen 55-66 år i de seneste årene. Fra 2000 til 2005 økte antallet yrkesaktive med en fjerdedel.⁵² Den demografiske utviklingen er en viktig årsak til økning i sysselsettingen av seniorer, ettersom aldersgruppen 55-56 år økte med nærmere en fjerdedel i samme periode. Det er også rimelig å anta og de politiske reformene som er introdusert eller gjennomført i perioden og situasjonen på arbeidsmarkedet har spilt en viktigere rolle. Arbeidsmarkedet har gjennom hele høsten 2006 strammet seg til mer enn hva alle analytikerne hadde ventet på forhånd. I november meldte NAV at ledigheten var på sitt laveste nivå på over 20 år. Ifølge NAVs siste prognoser vil den registrerte arbeidsledigheten i Norge falle til under 2 prosent i løpet av 2007.⁵³ Det stramme arbeidsmarkedet med behov for mer arbeidskraft er dermed kanskje en av de viktigste årsakene til seniorpolitikken i dag. Seniorene besitter erfaring og ressurser som det er viktig å beholde.

Selv om tallene viser en økning i antall sysselsatte seniorer er det, med unntak av noen eksempelbedrifter, ennå ikke noe tegn på at folk faktisk står lenger i arbeid. Men nettopp eksempelbedriftene viser at det med økt innsats, tilrettelegging av arbeid og kortere arbeidstid på arbeidsplassen er mulig å få folk arbeide utover vanlig pensjoneringsalder. For mange av disse eksempelbedriftene har bistanden fra krafttaket, les SSP, vært en viktig motivasjonsfaktor. Oppslag i mediene viser at seniorene fremdeles ”trekker det korteste strået” ved omstillinger og nedbemanning. Senest gjaldt dette for ansatte i Statoil ved outsourcing av kantinepersonalet⁵⁴ og overtallige arbeidstakere ved Norsk Hydro Herøya.⁵⁵ I begge tilfelle måtte ansatte i aldersgruppen 58+ gå av med sluttpakker. Klager til Likestillings- og diskrimineringsombudet over brudd på arbeidsmiljøloven § 13.1, viser at det fremdeles er vanskelig for en arbeidsledig person over 50 år å få jobb.⁵⁶ I et intervju med Dagens Næringsliv 14. desember 2006 uttaler imidlertid direktøren for NAV at det til tross for at det er høy etterspørsel og lavt tilbud på arbeidskraft, fortsetter antallet uføre å stige og sykefraværet holder seg høyt.

⁵² St.meld.nr.5 (2006-2007) Om seniorpolitikk, kapittel 3.2.

⁵³ Dagens Næringsliv 14. desember 2006

⁵⁴ Stavanger Aftenblad 505.12.06

⁵⁵ Varden 14.11.06

⁵⁶ Informasjon fra Likestillings- og diskrimineringsombudet

Arbeids- og velferdsdirektøren utpeker sykehusene og kommunene som verstinger når det gjelder å inkludere marginale grupper i arbeidslivet, og er skuffet over å se hvor sterke utstøttingsmekanismer vi har, ikke minst i offentlig sektor. ”Det er et paradoks at offentlig sektor nå er enda dårligere enn privat sektor til å inkludere svake grupper”, sier Nav-sjefen.⁵⁷

Forskning vist at seniorpolitikk sjelden er en konkret del av personalpolitikken til arbeidsgiverne. Bare sju prosent av norske virksomheter har satset på tiltak for å øke pensjoneringsalderen etter at krafttaket ble iverksatt. Forskning viser også at de tiltakene som synes å være viktigst for å fortsette i arbeid er blant annet reduksjon av arbeidsbelastninger og fleksible arbeidstidsordninger.⁵⁸

SSPs oversikt over virksomheter som har inkludert seniorer i sin personalpolitikk og spørreundersøkelsen i kommuner viser en positiv utvikling. Spørreundersøkelsen viser at 2 av 3 kommuner har innført seniorpolitikk.

Tiltakene som er iverksatt er:

- Økonomisk premiering for å stå i jobb etter 62 år.
- Milepælsamtaler med vekt på senior karrieren.
- Egen ordning med fleksibel arbeidstid for seniorer.⁵⁹

På tross av liten fremgang når det gjelder sysselsetting av eldre arbeidstakere, tror vi krafttaket gjennom sin holdningskampanje, synliggjøring av eldres ressurser og SSPs direkte bistand til enkeltbedrifter, har bidratt til å sette i gang en prosess som i virksomhetene – som igjen har ført til iverksetting av konkrete tiltak for seniorer.

9.3.2 Har krafttaket bidratt til å legge forholdene til rette for at flere kan stå lenger i arbeid og bidra til å forebygge tidlig avgang gjennom sykefravær og uførepensjon?

I regi av krafttaket er det gjennomført forsøksordninger i kommunal, statlig og privat sektor. Arbeidsgiverorganisasjonene har også gode eksempler på seniorpolitikk blant sine medlemsbedrifter. Erfaringer herfra er blitt formidlet til andre virksomheter gjennom konferanser og lignende.

Rapportene fra FoU-prosjektene som ble iverksatt i regi av krafttaket, viser at de har vært vellykkede, men dokumenterer ikke om de har fått flere til å stå lenger i arbeid. Når det gjelder eksempelvis virksomhetene, viser evalueringen av flere av dem at medarbeidere som arbeider lenger enn ordinær pensjoneringsalder, har økt i antall.⁶⁰

Men de viktigste konkrete tiltakene som har skjedd på dette området har skjedd uavhengig av krafttaket:

- Statlige arbeidsgiveres mulighet til å inngå avtale med arbeidstakerne om å utsette pensjoneringstidspunkt mot tjenestefri med lønn/et kronebeløp.

⁵⁷ Dagens Næringsliv 14. desember 2006

⁵⁸ Fafo-rapport 2006

⁵⁹ www.seniorpolitikk.no

⁶⁰ St.meld.nr.6 (2006-2007) Om seniorpolitikk kapittel 5.

-
- Forsøk med seks-timersdag
 - Redusert arbeidsgiveravgift på fire prosentpoeng for arbeidstakere som har fylt 62 år. Ordningen ble imidlertid fjernet høsten 2006 etter at en evaluering hadde vist at den ikke hadde hatt synlig effekt. Når det gjelder statlige arbeidsgiveres mulighet til å inngå avtale om å stå lenger i arbeid, er ikke dette en ordning som er blitt mye benyttet.⁶¹

Økonomiske tiltak som bidrar til at det er attraktivt for seniorer å fortsette i arbeid innebærer økte kostnader for arbeidsgiver. Resultater fra Fafo-undersøkelsen i 2006 bekrefter at blant annet økonomiske incitament er nødvendige for å utsette pensjoneringsalderen. Krafttaket har ikke hatt slike virkemidler.

Selv om krafttaket i liten grad kan sies å ha bidratt til at myndighetene har iverksatt konkrete tiltak for at seniorer står lenger i arbeid, tror vi at det har bidratt til å sette seniorpolitikken på den politiske dagsorden. Både FAD, som ansvarlig for den statlige arbeidsgiverpolitikken og AID som ansvarlig for inkludering av bl.a. eldre i arbeidslivet, har stått som medeiere av krafttaket. Flere av tiltakene som er gjennomført av myndighetene har skjedd som en følge av krafttakets tiltaksplan. Ved muntlige og skriftlige innspill til politiske myndigheter, har krafttaket SSP bidratt til å sette fokus på seniorennes ressurser og utviklingsmuligheter. Stortingsmeldingen om seniorpolitikk kom som en følge av påtrykk fra krafttaket.

9.3.3 Har Krafttaket bidratt til å synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter? Har Krafttaket bidratt til å gi bedre informasjon og kunnskapsspredning om eldre arbeidstakere?

Et av delmålene i tiltaksplanen lyder: ”Krafttaket skal medvirke til å synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter dvs. økt seniorpolitisk bevissthet i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.” Informasjon og kunnskapsspredning har vært et hovedsatsingsområde for krafttaket, og det er lagt ned svært mye arbeid i forbindelse med dette virkemidlet.

I løpet av krafttaksperioden og innen utgangen av 2006, har det vært ca 2500 oppslag om seniorpolitikk i mediene. Det har vært en økning i antall treff på SSPs nettsted og et økende antall abonnemeter på nyhetsbladet seniorpolitikk.no. Våre undersøkelser viser at mediene langt oftere enn før bruker SSP som et kompetanseorgan når de ønsker kommentarer til aktuelle problemstillinger innenfor seniorpolitikk i arbeidslivet.

Informantene synes også at seniorpolitikk endelig er satt på dagsorden. De peker også på at seniorer i mindre grad enn tidligere fremstilles som en svak og stakkarslig gruppe som det er synd på (”elendighetsbeskrivelser”). Statskonsults gjennomgang av oppslag i Mediespeilet viser imidlertid at antallet artikler som

⁶¹ Seniorsmeldingen, kapittel 7.7

fremstiller eldre arbeidstakere som ”stakkarer” har holdt seg på samme nivå gjennom hele krafttaksperioden.

Konferanser og seminarer har hatt temaer om synliggjøring av Eldres ressurser og muligheter. De har også fungert som kunnskapsarenaer og informasjonkanaler.

Seniorpolitisk barometer viser som allerede nevnt at holdningene til seniorspørsmål er i ferd med å endres. Både blant ledere og arbeidstakere er i dag de aller fleste enige om at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Arbeidstakerne mener også at de over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år. Færre av de spurte over 60 år sier at de ikke har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det.

Det er derfor liten tvil om at de Eldres ressurser og utviklingsmuligheter er satt på dagsorden, og at krafttaket må tilskrives en stor del av æren for det, selv om også Seniorsaken og de politiske reformene selvsagt har spilt inn her. Spørsmålet blir hos hvem temaet er satt på dagsorden. Den amerikanske kommunikasjonsforskeren James Grunig har laget en inndeling av interessentgrupper⁶²:

- De som er *ikke-målgrupper*, dvs. ikke berørt av saken
- Den *latente gruppen*, dvs. de som er berørt av saken, men ennå ikke er klar over det eller ikke har erkjent betydningen av det
- De *bevisste berørte*, dvs. de som er seg bevisst konsekvensene saken, men som ennå ikke har foretatt seg noe i sakens anledning
- De *aktive berørte*, dvs. de som foretar seg noe – enten på egenhånd eller ved at de allierer seg med andre i samme situasjon.

Det er ikke usannsynlig å anta at informasjonen i stor grad har nådd fram til de *bevisste berørte* og de *aktive berørte*, altså de som allerede har hatt en interesse for seniorpolitikk og selv søkt etter informasjon. Dette bekreftes av SSPs oversikt over bedrifter som arbeider med seniorpolitikk. Oversikten viser at budskapet ikke bare har nådd frem, men at det er oppfattet og akseptert.

På den annen side viser Seniorpolitisk barometer at mange arbeidstakere fortsatt opplever at eldre fremdeles forbigås ved ansettelse, forfremmelser og ved tildeling av arbeidsoppgaver, og at de i liten grad gis mulighet til videreutvikling ved innføring av ny teknologi. Her vil den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om forbud mot diskriminering på grunn av alder kunne virke inn. Den kom så sent i forhold til krafttaket at det er for tidlig å dokumentere effekten av den. Siden loven trådte i kraft har Likestillings- og diskrimineringsombudet bare mottatt 39 klager over brudd på diskrimineringsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven. At ombudet ikke fått flere klager, kan bety at loven er lite kjent. *Seniorpolitisk barometer 2006* bekrefter dette.

⁶² Managing Public Relations, 1984

9.3.4 Har krafttaket bidratt til å etablere et samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene?

Et av de tre hovedmålene for krafttaket har vært å etablere et utvidet samarbeid mellom arbeidslivets organisasjoner, og mellom organisasjonene og myndighetene.

Samarbeid organisasjoner imellom og samarbeid mellom organisasjoner og myndigheter har foregått på sentralt og regionalt plan: Gjennom arbeidsgruppen for krafttaket sentralt og gjennom nettverksarbeid regionalt. SSP har hatt en viktig oppgave i å trekke med seg organisasjoner og myndigheter i de ulike aktivitetene, både sentralt og lokalt. Det regionale nettverket, med en regionkontakt som koordinator, har bistått med å mobilisere organisasjoner og statlige etater på lokalt nivå.

Vår undersøkelse viser at samarbeidet har vært av varierende kvalitet. I arbeidsgruppen kunne samarbeidet mellom organisasjonene og myndighetene ha vært tettere og mer forpliktende. Parallelt med krafttaksarbeidet har det imidlertid vært etablert et samarbeid om IA-avtalen hvor de samme myndigheter og organisasjoner er involvert. Det er til og med ofte de samme personene som sitter sentralt i IA-arbeidets grupper som har vært med i arbeidsgruppen for krafttaket. Organisasjonene har hatt et godt samarbeid, særlig gjennom arbeidet med IA-avtalen. Dette parallellarbeidet har slått begge veier. Noen har opplevd det som uheldig, mens andre har sett at krafttaket og IA-avtalen har vært til gjensidig nytte for hverandre. Gjennom deltakelse i begge samarbeidsfora har medlemmene i arbeidsgruppen fått en god sammenheng mellom IA-arbeidet og det som foregikk i krafttaket. På denne måten har det lettere kunnet skje en erfaringsutveksling mellom de to tiltakene.

Også lokalt har IA-arbeidet og arbeidet i krafttaket gått "hånd i hånd" ved at de ansatte ved arbeidslivssentrene har hatt en "dobbelrolle": Samtidig som de fikk beskjed om å prioritere arbeidet med å redusere sykefraværet, har de vært senterets ressursperson for seniorpolitikk. Flere av våre informanter har opplevd denne rollen som noe frustrerende, spesielt i begynnelsen. IA-avtalen er av mange blitt oppfattet som mer bindende og forpliktende enn krafttaket, men man kan vel likevel si at krafttaket fikk et særlig "løft" gjennom IA-avtalens delmål 3.

Også på regionnivå har det vært varierende grad av samarbeidet mellom arbeidslivssentrene og organisasjonene. I noen regioner etterlyses en mer aktiv deltakelse fra organisasjonenes side.

Krafttaket må likevel sies å ha vært et viktig samarbeidsforum for organisasjoner og myndigheter. Begge parter har, i større eller mindre grad, engasjert seg i og bidratt til gjennomføring av sentrale og lokale konferanser og seminarer. Samtidig er det antakelig IA-avtalen som har hatt størst betydning når det gjelder samarbeidet organisasjoner imellom og mellom organisasjoner og myndigheter.

9.3.5 Har krafttaket bidratt til å gjøre noe med holdningene til og kunnskapene om eldre arbeidstakere i virksomhetene og i samfunnet?

Tiltaksplanen har ingen direkte målsetting som uttrykker at krafttaket skal bidra til holdningsendringer og nye kunnskaper. Det går likevel indirekte fram av målene om å gjøre det attraktivt for den enkelte å forlenge yrkeskarrieren og synliggjøre ressursene til eldre arbeidstakere.

Det ser ut til at det har utviklet seg mer positive holdninger til seniorer i de virksomhetene som deltok i FoU-prosjektene. Ikke minst gjelder dette holdninger hos senioren selv. Dette bekreftes også av underveis-evalueringen. Ifølge Seniorpolitisk barometer har det skjedd en svak holdningsendring ved at flere ledere ønsker å ansette eldre, og at lederes vurdering av tidspunktet for å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet har steget med ett år siden 2004. Barometeret viser også at flere arbeidstakere vil utsette pensjoningstidspunktet selv om de fleste fortsatt ikke ønsker å gjøre det..

Spørsmålet er om holdningsendringene skyldes krafttaket alene. Det er rimelig å anta at både den demografiske utviklingen og de politiske reformene som er introdusert eller gjennomført i perioden og situasjonen på arbeidsmarkedet har bidratt til å endre holdninger til seniorer i arbeidslivet. Vi nevner også Seniorsaken, som i en periode i 2002 skapte stor oppmerksomhet om utstøting og forbigåelse av seniorer. IA-avtalen har det også vært mye oppmerksomhet om, og selvsagt har det vært mye debatt omkring Pensjonskommisjonen, pensjonsreformen, og både ved initiativet til og fremleggingen av stortingsmeldingen om seniorpolitikk. Det har i tillegg vært mye mediedekning i en del av fylkene, sannsynligvis godt hjulpet fram arbeidslivssentrene og de regionale nettverkene. Men analysen av medieoppslagene viser videre at også arrangementer i regi av krafttaket, og ikke minst Seniorpolitisk barometer har gitt topper i mediedekningen.

Fra kommunikasjonsforskningen vet vi at det ikke alltid er direkte sammenheng mellom holdninger og handlinger og at det kan ta tid før holdninger fører til handlinger. Vi mener derfor at det gjenstår å se hvorvidt dette målet blir nådd, men at holdningsendringene kan tyde på at utviklingen går i riktig retning.

Vårt inntrykk er at mange gode krefter har bidratt til holdningsutviklingen, men at krafttaket har bidratt til å forsterke debatten og holdningene og til løfte saksområdet opp på et politisk nivå.

Når det gjelder endringer i kunnskap, kan ikke dette i samme grad dokumenteres gjennom barometeret, men det fremgår at hele 65 prosent av lederne i 2006 ikke kjenner til organisasjoner som arbeider med seniorpolitikk, og at bare to prosent nevner Senter for seniorpolitikk. Av dette kan vi imidlertid ikke slutte at krafttaket ikke har bidratt til å påvirke kunnskaper om eldre arbeidstakere i virksomheter og i samfunnet.

9.3.6 Har Krafttaket bidratt til å stimulere til en aktiv læringsprosess gjennom kunnskapsoverføring og iverksetting av konkrete utviklingstiltak?

Innenfor rammene av krafttaket er det gjort mye for å formidle og overføre kunnskap. Det har vært arrangert en rekke nasjonale og regionale konferanser som bl.a. har hatt som mål å spre kunnskap om forskningsresultater om seniorer i arbeidslivet og seniorpolitikk. Kurs og seminarer har bidratt i samme retning, og ikke minst har det daglige arbeidet som arbeidslivssentrene driver overfor IA-bedriftene vært viktig her. Seniortiltak i flere bedrifter viser at mange har igangsatt interne læringsprosesser. Forskningen synes å være godt kjent blant våre informanter, som har deltatt på mange konferanser hvor forskningsresultater er omtalt. Rapportene fra de ulike forskningsmiljøene har også vært brukt i strategi- og informasjonsarbeidet til SSP.

Kunnskapsoverføring er også skjedd i stor grad gjennom de informasjonstiltakene som SSP har satt i gang, deres nettsted, brosjyrer og veiledingsmateriell og arbeidet mot mediene.

Det ble iverksatt tre konkrete FoU-prosjekter i krafttaket, omtalt i pkt 6.4.2. Blant informantene i arbeidsgruppen er det usikkerhet om hva som har kommet ut av disse prosjektene. Det er bedre kjennskap til disse prosjektene blant regionkontaktene enn blant våre informanter fra arbeidsgruppen. Antakelig er dette fordi regionkontaktene oftere har deltatt på konferanser hvor prosjektene er presentert.

Konferansene har utvilsomt vært en viktig arena for kunnskapsspredning. Samtidig har det blitt hevdet at det er ”menigheten” som har deltatt. Av den grunn er det aktuelt å stille spørsmål om hvor langt ut i bedriftene og samfunnet kunnskapen har nådd, jf. drøfting under kapittel 9.3.3. Etersom vi ikke har målinger på dette området, er det vanskelig å gi noe svar. Om FoU-prosjektene har vært nyttige i den forstand at de har hatt en overføringsverdi, er det også vanskelig å ha en oppfatning av.

9.3.7 Har krafttaket bidratt til å få mer forskning på seniorområdet og utvikle et nettverk av forskere?

Tiltaksplanen legger vekt på å styrke og videreføre eksisterende forskernettverk innenfor seniorpolitikk.

Gjennom krafttaket er det bevilget midler til forskningsprosjekter, og det er iverksatt mange forskningsprosjekter i perioden, både i regi av krafttaket, og i regi av organisasjonene i arbeidslivet som ledd i deres seniorarbeid. SSP har også tatt initiativ til utvikling av et seniorpolitisk barometer. Det nye forskernettverket FOSA ble etablert som et ledd i krafttaksarbeidet. Dette var en revitalisering av YAL-nettverket⁶³ som ble nedlagt i 2000.

⁶³ Yrkesliv, aldring og livsløp

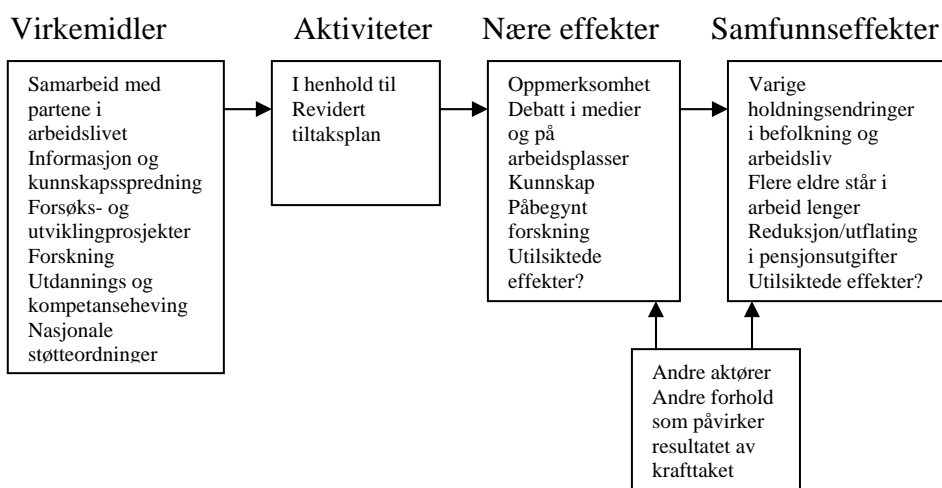
Stortingsmeldingen om seniorpolitikk slår fast at forskerne i nettverket har vært viktige både som kunnskapsinnhentere og kunnskapsformidlere. Rapportene som de ulike miljøene har utarbeidet har blitt bruk i strategi- og informasjonsarbeidet til SSP. Informantene synes også at forskningen har vært nyttig og lærerik.

9.4 Oppsummert vurdering av krafttakets virkemidler, aktiviteter og effekter

Hovedfokus for evalueringen har vært det arbeidet som er gjort i krafttaksperioden og i hvilken grad arbeidet har ført til måloppnåelse. Målene for krafttaket gjenspeiler flere typer effekter. Det dreier seg bl.a. om

- Handling eller adferd (stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk og forebygge den økende tendensen til tidlig pensjonering)
- Holdninger og kunnskap (gjøre noe med holdningene til og kunnskapene om eldre arbeidstakere, stimulere til en aktiv læringsprosess, gi bedre informasjon og spre kunnskap)
- Oppmerksomhet (synliggjøre de eldres ressurser)
- Effekter på samfunnsnivå (flere eldre står lenger i arbeid)

Ofte vil oppmerksomhet og kunnskap være de effektene som det er enklest og raskest å få til, mens det krever større innsats og lengre tid å oppnå varige endringer i holdninger og adferd som ligger til grunn for effekter på samfunnsnivå. I hvilken grad man oppnår de ulike effektene, kommer også an på hvilke virkemidler man har til rådighet. Samtidig med krafttaket er det også andre krefter som har påvirket seniorpolitikken og har bidratt til å forsterke eller motvirke de effektene som krafttaket var ment å ha. Virkemidler, aktiviteter og effekter kan synliggjøres i denne effektkjeden:



9.4.1 Virkemidlene

- Med ett unntak er alle virkemidlene i krafttaket gjennomført
- Nasjonale støtteordninger er ikke blitt opprettet

9.4.2 Aktivitetene

- De fleste aktivitetene i den reviderte tiltaksplanen er gjennomført

-
- Det er gjort spesielt mye på satsingsområdet ”informasjon og kommunikasjon”
 - Tiltakene på satsingsområdet ”utdanning og kompetanseheving” er bare delvis gjennomført

9.4.3 Nære effekter

- Oppmerksomheten om seniorpolitikk er blitt større i krafttakperioden.
- Det er blitt økt debatt i mediene
- Det er mer usikkert i hvilken grad debatten på arbeidsplassene generelt har økt
- Det er usikkert i hvilken grad kunnskapen om eldrepolitikk og eldre i arbeidslivet har økt.
- Det er gjennomført forskningsprosjekter både i lys av krafttaket og av arbeidsgiverorganisasjonene.
- En utilsiktet effekt av informasjon og kommunikasjon kan være stakkarsliggjøring av seniorenne, men det kan virke som om denne er blitt oppveid av andre argumenter

9.4.4 Samfunnseffekter

- Det har skjedd en positiv holdningsutvikling til eldre i perioden, men det er for tidlig å si om den er varig
- Vi har ikke statistikk som viser at eldre står lenger i arbeidslivet, men virksomheter som har gjort en innsats spesielt for eldre arbeidstakere, rapporterer om at flere arbeidstakere arbeider utover vanlig pensjonsalder
- Det er for tidlig å måle reduksjon/utflating i pensjonsutgifter
- Vi har ikke observert utilsiktede samfunnseffekter, som for eksempel at eldre stenger for unges muligheter til å komme inn på arbeidsmarkedet.

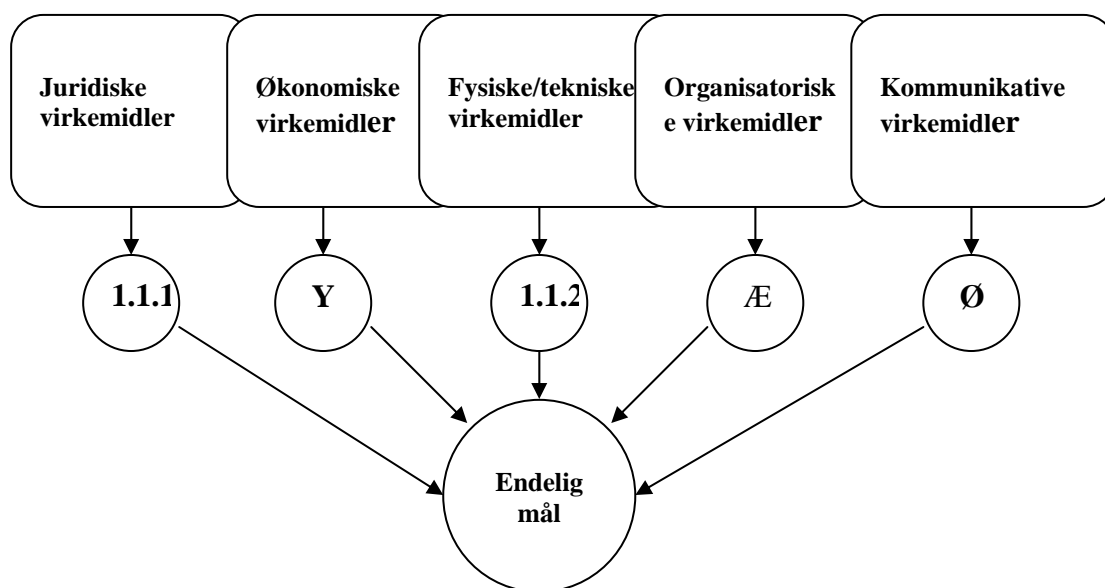
9.4.5 Andre aktører og forhold som kan ha påvirket krafttaket

- Flere politiske reformer (Pensjonskommisjonen, Pensjonsmeldingen, Eldrepolitikkmeldingen, avtalen om inkluderende arbeidsliv, kapitlet om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven)
- Seniorsaken

9.5 Seniorpolitikk og virkemidler

Enkelt og skjematisk sagt har staten fem hovedvirkemidler til rådighet i forbindelse med utforming og gjennomføring av politikkområder. Det er juridiske virkemidler (lover og regelverk), økonomiske virkemidler (skatter, avgifter, tilskuddsordninger), organisatoriske virkemidler (omorganiseringer, etableringer, nedlegginger, nettverk, forsøksordninger), tekniske virkemidler (ITK, bygningsmasse, teknisk infrastruktur og dessuten trafikkvirkemidler som veihumper og bommer) og kommunikative virkemidler (informasjon, kommunikasjon, opplæring, kunnskapsinnhenting).

Ofte brukes flere av disse virkemidlene sammen for å oppnå best mulig effekt, jf. figuren nedenfor.



Når virkemidlene brukes sammen, kan de enten brukes parallelt, for eksempel ved å benytte informasjon til å skape oppmerksomhet om en ny lov eller tilskuddsordning, eller de kan brukes etter hverandre slik at det ene virkemidlet baner veien for det neste. Ser vi på seniorpolitikk, kan vi si at krafttaket har vært en form for kampanje – vesentlig et kommunikativt og organisatorisk virkemiddel – som blant annet har bidratt til å skape oppmerksomhet om økt bruk av juridiske virkemidler på området. I løpet av krafttaksperioden er det inngått eller vedtatt juridiske virkemidler som IA-avtalen, pensjonsreformen og kapitlet om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven. Dette betyr at vi i dag har et sterkere lov- og avtaleverk på området enn vi hadde da krafttaket ble lansert i 2001, noe som gjør behovet for kampanjetiltak som krafttaket mindre.

10 Anbefalinger

Vår oppgave er å vurdere hvilke deler av krafttaksarbeidet som det er hensiktsmessig å arbeide videre med og om det er deler som ikke bør fortsette. Våre anbefalinger bygger på en helhetsvurdering av krafttaket hva angår bruk av virkemidler, mål og tiltak.

Det ligger i kampanjens natur og slagkraft at den er avgrenset i tid. Det store volumet på konferanser og seminarer er eksempel på dette. Disse tiltakene har bidratt til å ”sette fart” i viktige aktører i seniorarbeidet. Men arbeidet med seniorpolitikk fremover, bør det etter vår mening legges mindre ressurser til slike aktiviteter. Det videre arbeid med gjennomføringen av seniorpolitikken må etter vår mening derfor forankres i IA-avtalen, bestemmelsene om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven og i en kommende pensjonsreform.

Derimot mener vi at det fortsatt kan være behov for ytterligere forsøksordninger og forskning, og dessuten for en ”vaktbikkje” på seniorområdet. Dette er oppgaver som det vil være lettere å fokusere utenfor enn i departementet. Vår oppfatning er derfor at Senter for Seniorpolitikk fortsatt har en viktig rolle å spille. Det ligger i dette at det fortsatt kreves økonomiske virkemidler dersom seniorpolitikken skal gjennomføres. AID legger føringer i seniormeldingen om fortsatt drift av SSP som kompetansesenter for seniorpolitikk.

Selv om det er langt frem til at alle virksomheter inkluderer eldre arbeidstakere i sin personalpolitikk, ser det ut til at det arbeidet som er gjort for å bevisstgjøre arbeidsgiverne, bærer frukter. Det er all grunn til å videreføre og intensivere dette arbeidet. NAVs arbeidslivssentre har her en sentral rolle, og de ansatte der som arbeider med seniorpolitiske spørsmål må gis tilstrekkelige ressurser til å være pådrivere overfor bedriftene. Det bør vurderes nærmere hvordan de regionale nettverkene bør utnyttes i denne sammenheng, jf erfaringer omtalt i Underveis-evalueringen. Ordningen med nasjonale støtteordninger for bedriftsutvikling bør vurderes på nytt.

Vi mener at det også er viktig å videreføre forskning om aldring og yrkesliv. Aksjonsforskningen er viktig for å vise ”at det går an”. Det som blir viktig fremover er å synliggjøre om tiltakene har hatt noen effekt. Vi tror derfor at det i tiden fremover blir behov for mer adferdsrettet forskning. MMI-undersøkelsene bør fortsette, og videreutvikles med nye spørsmål. Det bør også utføres målinger som kan vise til resultater, ikke bare holdninger. Informasjon om effekter og holdninger har igjen en holdningsskapende effekt – men som selvsagt kan gå begge veier.

Det stramme arbeidsmarkedet tilsier at det er behov for at flere eldre står i lenger i arbeid. For at eldre arbeidstakere skal finne dette attraktivt, er det antakelig behov for å ta i bruk flere virkemidler. Virksomhetene kan gjøre noe med arbeidsforholdene og tilrettelegging av arbeidet, men mange vil antakelig være lite motivert til å iverksette tiltak som koster penger. Det er derfor behov for at myndighetene vurderer å ta i bruk både juridiske og økonomiske og virkemidler, gjennom regelendringer og økonomiske støtteordninger til virksomheter.

Vi anbefaler at arbeidet med seniorpolitikk forankres i IA-avtalens delmål 3 og at følgende aktiviteter videreføres og/eller styrkes:

- Senter for seniorpolitikks virksomhet som kompetansesenter i seniorpolitikk og som pådriver og rådgiver overfor myndighetene, partene i arbeidslivet og virksomhetene
- Forskning om aldring og yrkesliv
- Holdningsundersøkelser
- Statistikk om eldre og yrkesliv
- Seniorpolitikk i lederopplæring
- Arbeidet i regionene mot enkeltvirksomheter
- Økonomiske støtteordninger for virksomheter

Vedlegg 1 Dokumentliste

Innhold

Brosjyrer utgitt av Senter for seniorpolitikk.....	1
Tidsskrifter utgitt av Senter for seniorpolitikk	1
Andre brosjyrer.....	1
Forskningsrapporter utarbeidet i forbindelse med krafttaket	1
Kronikker på www.seniorpolitikk.no i 2006.....	2
MMI-rapporter om aldersdiskriminering	3
Rapport om medieoppslag.....	3
Andre norske forskningsrapporter om arbeidsliv og seniorpolitikk i krafttaksperioden.	3
Rapporter før Krafttaket.....	5

Brosjyrer utgitt av Senter for seniorpolitikk

Aldersdiskriminering

Er seniorer god butikk? 2003

Fakta om seniorpolitikk, 2003

Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet (også i engelsk utgave), 2001

Seniorpolitisk sjekkliste

Arbeidsgledens 10 bud for ledere, 2002

Huskeliste for en senior som vil fram i verden

Tidsskrifter utgitt av Senter for seniorpolitikk

Nyhetsbladet Seniorpolitikk.no

Andre brosjyrer

Sats på en senior, SSP i samarbeide med Idebanken, våren 2003

Myter og fakta om et inkluderende arbeidsliv, SSP i samarbeide med RTV og organisasjonene bak IA-avtalen, 2003

Forskerblikk, juni 2005

Omstilling, mai 2006

Forskningsrapporter utarbeidet i forbindelse med krafttaket

Har systematisk læring på arbeidsplassen noe med livsfase- og seniorpolitikk å gjøre?

Rapport fra Krafttaksprosjektet ved Langerud sykehjem 2001-2005

Forfatter: Olav Eikeland, Liv Hansson Ausland, Heidi Enehaug, Lars Klemsdal, Steinar Widding

Utgivelsesår: 2006

Anskaffelse: Arbeidsforskningsinstituttet/Senter for seniorpolitikk

Seniorpolitiske perspektiver i lederutdanning og lederutvikling

Forfatter: Mats Wøien, Geir Vinsand

Utgivelsesår: 2006

Anskaffelse: AGENDA/Senter for seniorpolitikk

Fortell meg at jeg er ønsket!

Statskonsult rapport 2007:4

Vedlegg 1 Dokumentliste

Forfatter: *Anne Inga Hilsen og Trude Steinum*

Utgivelsesår: 2006

Anskaffelse: *Arbeidsforskningsinstituttet*

På sporet av et bedre arbeidsliv for seniorer?

Forfatter: *Liv Hansson Ausland*

Utgivelsesår: 2006

Anskaffelse: *Henørsenteret/Senter for seniorpolitikk*

AFP eller Arbeid Framfor Pensjon?

Utgivelsesår: 2005

Anskaffelse: *ECON analyse, rapport 2005-038*

IKT – kompetansebygging for seniorer

Forfatter: *Edin Farstad*

Utgivelsesår: 2005

Anskaffelse: *Høgskolen i Bodø/Senter for seniorpolitikk*

Er seniorer god butikk?

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: *ECON/Senter for seniorpolitikk*

Seniorpolitikk med livsfaseperspektivet som bedriftsutvikling

Forfatter: *Per H. Engelstad*

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: *Arbeidsforskningsinstituttet*

Inntekspotensiale ved mindre førtidspensjonering

Utgivelsesår: 2001

Anskaffelse: *ECON analyse, notat 25/01*

Kronikker på www.seniorpolitikk.no i 2006

Eldre i politikken stenges ute og takker nei

Forfatter: *Audun Ervik, 11.10.2006*

Kan seniorene redde statsbudsjettet?

Forfatter: *Åsmund Lunde, direktør Senter for seniorpolitikk, 27.09.2006*

Seniorpolitiske råd ved omstilling og nedbemanning

Forfatter: *Geir Vinsand, 24.08.2006*

Fredsrus med senvirkninger

Forfatter: *Jon Sandvik, seniorrådgiver, SSP, 03.04.2006*

Vedlegg 1 Dokumentliste

MMI-rapporter om aldersdiskriminering

Norske ledes holdninger til arbeidstakere over 50 år, 2001
Kartlegging av aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkning generelt, april/mai 2002
Undersøkelse om arbeidsglede, november 2002
Undersøkelse om øvre aldersgrense for arbeide, mai 2004
Undersøkelse vedrørende rekruttering og alder, desember 2005
Norsk seniorpolitisk barometer – ledere i arbeidslivet, september 2006
Norsk seniorpolitisk barometer – yrkesaktiv befolkning, september 2006

Rapport om medieoppslag

Observer Norge 2006

Andre norske forskningsrapporter om arbeidsliv og seniorpolitikk i krafttaksperioden

Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, Fafo-rapport 417

Forfatter: *Tove Midtsundstad*

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: Forskningsstiftelsen Fafo, tlf: 20 08 86 00

Seniorpolitikk i staten. En foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere, Fafo-notat 2003:14

Forfatter: *Tove Midtsundstad*

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: Forskningsstiftelsen Fafo,

Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventninger hos lærere og ingeniører. NOVA-rapport 21/03.

Forfatter: *Vemund Snartland og Einar Øverbye*

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Yrkesliv eller pensjonisttilværelse. Levekår og tidsbruk i aldersgruppen 62-66 år

Forfatter: *Odd Vaage*

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: Statistisk sentralbyrå

Vi har ikke bruk for deg lenger... Tidligpensjonering og bruk av AFP blant ingeniører i privat sektor, Fafo-notat 2002:13

Forfatter: *Tove Midtsundstad*

Utgivelsesår: 2002

Anskaffelse: Forskningsstiftelsen Fafo

...ung nok? -en kvalitativ undersøkelse om personalansvarliges holdninger til eldre arbeidssøkere

Forfatter: *Kristin Conradi*

Utgivelsesår: 2003

Anskaffelse: Institutt for sosiologi, UiO

Statskonsult rapport 2007:4

Vedlegg 1 Dokumentliste

En framtid som lærer? Rapport 3/2002 Arbeidsforskningsinstituttet

Forfatter: *Jon Frode Blichfeldt*

Utgivelsesår: 2002

Anskaffelse: Arbeidsforskningsinstituttet, tlf: 23 36 92 00

ISBN: 82-7609-115-6

Yrkesliv, aldring og livsløp: Arbeidsmiljø og personalpolitikk, rapport for SSP 2002

Forskningsinstitusjon: *Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring*

Forfatter: *Per Erik Solem*

Utgivelsesår: 2002

Anskaffelse: Lastes ned fra seniorpolitikk.no: Faktatorget/Forskning/Yrkesliv, aldring og livsløp, oppsummering

Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer, FoU-rapport 4/2002

Forskningsinstitusjon: *Agderforskning*

Forfatter: *Anne Halvorsen, Hans Kjetil Lysgård og Torunn Olsen*

Anskaffelse: Agderforskning, tlf: 38 14 22 00, epost: post@agderforskning.no

ISBN: 82-7602-074-7

AFP-pensjonistene: sliten eller frisk og arbeidsfør?. Fafu-rapport 385 2002

Forfatter: *Tove Midtsundstad*

Utgivelsesår: 2002

Anskaffelse: Forskningsstiftelsen Fafu, tlf: 20 08 86 00

ISBN: 82-7422-374-8

For gammel? Om aldring, arbeid og pensjonering, NOVA-rapport nr. 2001

Forfatter: *Per Erik Solem*

Anskaffelse: NOVA, tlf. 22 54 12 00

ISBN: 82-7894-111-4

Diskriminering av eldre i arbeidslivet. Søkelys på arbeidsmarkedet, 2001, 17(1): 93-99.

Forfatter: *Per Erik Solem*

Utgivelsesår: 2001

Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon.

Rapport 10/01

Forfatter: *Morten Blekesaune og Einar Øverbye*

Anskaffelse: NOVA, tlf. 22 54 12 00

ISBN: 82-7894-117-3

Eldre ledere - ressurser og karrierealternativer, rapport 5/01

Forskningsinstitusjon: *Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF)*

Forfatter: *Svenn-Åge Dahl et al.*

Anskaffelse: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, tlf: 55 95 95 00

ISBN: 82-491-0124-3

Vedlegg 1 Dokumentliste

Rapporter før Krafttaket

Beslutningen om tidligpensjonering i lys av fortid og framtid: Spiller kjønn noen rolle?

HiO-rapport 2000 nr 14

Forskningsinstitusjon: *Høgskolen i Oslo*

Forfatter: *Kari Stefansen*

Utgivelsesår: Hio-rapport 2000 nr 14

Anskaffelse: Høgskolen i Oslo, tlf: 22 45 35 00

ISBN: 82-579-4003-8

Midt i livet og midt i arbeidslivet, NOVA-rapport 19/00

Forskningsinstitusjon: *Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring*

Forfatter: *Reidun Engebretsen, Cathrine Lindbom*

Anskaffelse: NOVA

Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. KLP 2000

Forfatter: *Arnstein Mykletun, Reidar j. Mykletun og Per Erik Solem*

Utgivelsesår: 2000

Anskaffelse: KLP

Livsfasetilpasset personalpolitikk, AFI-rapport 5/2000

Forfatter: *Sissel Iversen, Torunn Lauvdal, Leif Christian Lahn og Olav Eikeland*

Utgivelsesår: 2000

Anskaffelse: Arbeidsforskningsinstituttet, tlf:22 56 89 18

ISBN: 82-7609-105-9

Eldre arbeidstakeres stilling på arbeidsmarkedet. En litteraturstudie, SNF-rapport nr. 39/00

Forfatter: *Svenn-Åge Dahl*

Anskaffelse: Stiftelsen for samfunns- næringslivsforskning (SNF), tlf: 55 95 95 00

ISBN: 82-491-0069-7

Oppfatninger av eldre arbeidstakeres yrkeskompetanse og omstillingsevne, NOVA-rapport 10/99

Forfatter: *Kolbein Lyng*

Anskaffelse: NOVA, tlf: 22 54 12 00

ISBN: 82-7894-079-7

Livsløp, yrkeskompetanse og arbeidsmiljøutvikling, AFIs rapportserie nr 5/99

Forskningsinstitusjon: *Arbeidsforskningsinstituttet*

Forfatter: *Leif Christian Lahn, Grethe Moen Johansen, Beate Karlsen og Annar Aas*

Anskaffelse: Arbeidsforskningsinstituttet, tlf. 22 46 16 70

ISBN: 82-7609-097-4

IT-endringer i norske bedrifter. Rapport STF 78 A98405, SINTEF Unimed 1998

Forfatter: *Linn Anette Solberg*

Anskaffelse: SINTEF Unimed, avdeling for helse, teknologi og brukskvalitet, tlf: 22 06 73 00

Arbeidsmiljø og yrkesavgang. NGI-rapport nr. 2 1996

Forfatter: *Per Erik Solem og Reidar Mykletun*

Anskaffelse: NOVA, tlf. 22 54 12 00

ISBN: 82-992 997-6-4

Statskonsult rapport 2007:4

Vedlegg 2 Intervjuguide

Ikke alle spørsmål er relevante for samtlige informanter.

1. Spørsmål om rolle og forventninger til krafttaket

1. Hva er din rolle i krafttaket?
2. Når ble du involvert i dette arbeidet?
3. Hadde du kunnskap om seniorpolitikk på forhånd?
4. Har du fått tilbud om opplæring i seniorpolitikk
5. Hvem har vært dine nærmeste samarbeidspartnere?
6. Hvilke slags forventninger hadde du da du kom inn i arbeidet?
7. Er dine forventninger blitt innfridd?
8. Hva er ditt hovedinntrykk av krafttaket?

2. Spørsmål om de enkelte satsingsområdene og virkemidlene

2.1 Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater

Spørsmål som gjelder organisasjonene stilles til arbeidsgruppen for krafttaket og Senter for seniorpolitikk (vi må spørre representanter for de enkelte organisasjonene i arbeidsgruppen hva de har gjort iht til tiltaksplanen)

I den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 er det listet opp en rekke fellesaktiviteter som organisasjonene skal arbeide med

1. Har det vært arrangert felles konferanser mellom organisasjonene og de statlige etatene på lokalt og regionalt nivå? Hvor mange konferanser? Hvem deltok? Hvor mange deltok i gjennomsnitt på hver konferanse?
2. Har det vært et samarbeid mellom SSP, organisasjonene og de statlige etatene når det gjelder utvikling av informasjons- og veiledningsmaterieill?
3. Hvem har vært målgruppe for dette informasjons- og veiledningsmateriellet?
4. Vet du om noen av disse aktivitetene som ikke er fulgt opp, og i så fall hvilke?
5. Vet du om noen av aktivitetene var mer vellykket enn andre? I tilfelle hvorfor?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 LOs handlingsplan:

1. Hvordan har LO fulgt opp etter- og videreutdanningsreformen (EVU)? Eksempler?
2. Hvordan har LO fulgt opp opplæring av tillitsvalgte? Eksempler?
3. Er AOF involvert i seniorpolitikken? På hvilken måte?
4. Er seniorpolitikken presentert i fagblader i Los regi? På hvilken måte?
5. Hvordan har seniorpolitikk vært integrert i fellestiltakene mellom LO og NHO (sykefraværsarbeidet og bedriftsutvikling)?
6. På hvilken måte har LO samarbeidet med SSP

Vedlegg 2 Intervjuguide

7. Var noen av aktivitetene var mer vellykket enn andre? I tilfelle hvilke og hvorfor?
8. Er det noen aktiviteter som er gjennomført som ikke følger av handlingsplanen?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 YSs handlingsplan

1. Har YS opprettet en referansegruppe for arbeidet med seniorpolitikk i YS-systemet?
2. Hvordan har YS bidratt i informasjonsoffensiven i krafttaket i regi av SSP?
3. Hvordan har YS bidratt med spredning av informasjonsmateriell?
4. Er det etablert kurstilbud om seniorpolitikk for tillitsvalgte og medlemmer?
5. Har det vært avholdt slike kurs?
6. Hvor mange har deltatt på kursene?
7. Har seniorpolitikk vært tema på YS-konferanser?
8. Har YS utarbeide mobiliseringsnotat?
9. På hvilken måte har YS samarbeidet med SSP
10. Er det noen planlagte aktiviteter som ikke er iverksatt? Hvilke og hvorfor?
11. Har noen av aktivitetene vært mer vellykket enn andre? I tilfelle hvilke og hvorfor?
12. Er det noen aktiviteter som er gjennomført som ikke følger av handlingsplanen?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 Akademikernes handlingsplan

1. Har Akademikerne utpekt kontaktperson for seniorpolitikk i hver av medlemsforeningene?
2. Har kontaktpersoner og medlemmer av nettverket i egen forening fått tilbud om skoloring i seniorpolitikk?
3. Hva slags tilbud har de fått? Kurs? Konferanser?
4. Har foreningens fagblader inneholdt stoff om seniorpolitikk? Nevn eksempler
5. Er det stoff om seniorpolitikk på foreningenes hjemmesider? Nevn eksempler
6. Er det arrangert kurs i seniorpolitikk for tillitsvalgte og medlemmer med arbeidsgiveransvar?
7. Hvor mange kurs er i så fall arrangert?
8. Og hvor mange deltok i gjennomsnitt på tiltakene?
9. Har lokallagene tatt opp temaet seniorpolitikk på sine møter og personalsamlinger? Nevn eksempler
10. På hvilken måte har Akademikerne samarbeidet med SSP
11. Er det noen planlagte aktiviteter og tiltak som ikke er fulgt opp? I tilfelle hvilke og hvorfor?
12. Var noen av aktivitetene mer vellykket enn andre? I tilfelle hvilke og hvorfor?
13. Er det noen aktiviteter som er gjennomført som ikke følger av handlingsplanen?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 NHOs handlingsplan

1. Har seniorpolitikk stått på dagsorden på NHOs styremøter, årsmøter og medlemsmøter? I så fall på hvilken måte?
2. Prosjektet "Tilgang på arbeidskraft" ble etablert i oppstarten av krafttaket. Har prosjektet bidratt til at det er iverksatt tiltak som mobiliserer arbeidskraftressursene på en bedre måte? I så fall hvilke tiltak?
3. Er det utarbeidet konkrete forslag til seniortiltak i NHObedrifter? Hvilke
4. Har NHO utarbeidet oversikt over eksempelbedrifter?
5. Har NHO etablert referansegruppe av bedrifter innen seniorpolitikk?
6. Er seniorpolitikk integrert i prosjekter som mottar støtte fra NHOs arbeidsmiljøfond?
7. Har NHO avholdt planlagte konferanser med temaet "Et inkluderende arbeidsliv" for alle målgruppene? Hvor mange? Hvor mange deltok i gjennomsnitt på konferansene?
8. På hvilken måte har NHO samarbeidet med SSP

Vedlegg 2 Intervjuguide

9. Har NHO utarbeidet brosjyre med fakta og NHOs standpunkter?
10. Er det noen av NHOs planlagte aktiviteter og tiltak som ikke er fulgt opp? Hvorfor?
11. Var noen av aktivitetene mer vellykket enn andre? I tilfelle hvorfor?
12. Er det noen aktiviteter som er gjennomført som ikke følger av handlingsplanen?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 HSHs handlingsplan

1. På hvilken måte har HSH bidratt med informasjon om krafttaket og aktiviteter under denne i egen organisasjon?
2. Er seniorpolitikk tatt opp på HSHs kompetanseforum?
3. Har HSH utviklet egne kurs, seminarer, temadager etc? I tilfelle hvor mange og hvem var målgrupper for tiltakene?
4. Har HSH initiert utviklingsprosjekter i samarbeid med medlemsbedrifter? I tilfelle hvilke?
5. Har HSH synliggjort eksempelbedrifter? I så fall, hvordan er disse gjort kjent for medlemsbedriftene?
6. På hvilken måte har HSH samarbeidet med SSP
7. Er det noen av HSHs planlagt aktiviteter og tiltak som ikke er fulgt opp? Hvorfor?
8. Var noen av aktivitetene mer vellykket enn andre? I tilfelle hvorfor?
9. Er det noen aktiviteter som er gjennomført som ikke følger av handlingsplanen?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 KSs handlingsplan

1. KS har inngått et samarbeidsprosjekt med KLP om reduksjon av sykefraværet. Har dette prosjektet initiert flere prosjekter innenfor dette temaet? Har det resultert i det planlagte idèheftet?
2. Prosjektet "Ny Giv, Ny Lønn og Ny Image" skulle utvikle nye strategier og løsninger for å rekruttere og behold arbeidstakere i kommunal sektor. Er det utviklet nye strategier og løsninger? Hvilke?
3. Har det vært fokus på seniorpolitikk i alle de 19 årlige KS arbeidsgiverkonferansene som avholdes? En gang? Flere ganger? Hver år i krafttaksperioden?
4. Er det avholdt andre konferanser i regi av KS om seniorpolitikk? I så fall hvor mange? Hvem var målgruppe? Hvor mange deltok i gjennomsnitt på hver konferanse?
5. Har KS gjennomført noen markedsundersøkelser? Hvordan ble disse i så fall gjennomført?
6. Er det noen av KS planlagte aktiviteter og tiltak som ikke er fulgt opp? Hvorfor?
7. Var noen av aktivitetene mer vellykket enn andre? I tilfelle hvorfor?
8. Er det noen aktiviteter som er gjennomført som ikke følger av handlingsplanen?

Spørsmål som gjelder de statlige etatene stilles til arbeidsgruppen for krafttaket, regionkontaktene og Senter for seniorpolitikk.

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 Aetats handlingsplan

1. Har de ansatte i arbeidslivstjenesten fått særlig opplæring i seniorpolitikk?
2. Hvordan har arbeidslivstjenesten bidratt til at de ansatte i bedriftene vurderer egne holdninger til eldre arbeidstakere?
3. Hvordan har arbeidslivstjenesten bidratt til å spre ideen, være pådriver og diskusjonspartner overfor enkeltbedrifter?
4. Hvordan har arbeidslivstjenesten bidratt til økt kompetanse i bedriftene når det gjelder oppfølging av enkeltpersoner?
5. Hvordan har arbeidslivstjenesten informert om BIA (bedriftsintern attføring) og tilrettelegging ved sykdom?

Vedlegg 2 Intervjuguide

6. Hvordan har arbeidslivstjenesten bidratt til at offentlige virkemidler/tjenester blir tilgjengelige for bedriftene?
7. Hvordan informerer arbeidslivstjenesten om andre virkemidler og tiltak, som for eksempel bedriftshelsetjeneste, organisasjonenes rolle, kompetanseheving?
8. Har arbeidslivstjenesten arrangert lokale konferanser eller lignende?
9. Var noen av aktivitetene mer vellykket enn andre? I tilfelle hvorfor?
10. Er det noen av Aetats planlagte aktiviteter og tiltak som ikke er fulgt opp? Hvorfor?
11. Er det noen aktiviteter som ikke fremgår av handlingsplanen som er gjennomført?

(Spørsmål til SSP)

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 Arbeidstilsynets handlingsplan

1. Arbeidstilsynet deltatt på felles møter med trygdekontor og Aetat om seniorpolitikk i distriktene? I så fall, hvor mange møter? Hvem var målgruppe?
2. Har Arbeidstilsynet bidratt til utarbeidelse av en felles brosjyre for de statlige etatene om å forebygge helseskade og forhindre utstøtning av eldre arbeidstakere?

Fra den reviderte tiltaksplanen for 2001-2005 Trygdeetatens handlingsplan

1. På hvilken måte har trygdeetaten bidratt med informasjon og opplysning til bedrifter og enkeltpersoner? (sentralt, lokalt)
2. På hvilken måte har trygdeetaten bidratt til samordning og koordinering av tiltak? (sentralt, lokalt)

2.2 Informasjon og kunnskapsspredning

(spørsmål til arbeidsgruppen, regionkontakter og andre informanter)

1. *Det er gjennomført konferanser, lokalt og sentralt.*
 - Har du selv deltatt på slike konferanser? Hvilke og ca. hvor mange?
2. *Det er utarbeidet brosjyrer om seniorpolitikk.*
 - Kjenner du til disse? Har du lest dem? Hvilke?
 - Vet du om brosjyrene er kjent i organisasjoner og virksomheter – blant ledere og ansatte?
 - Har du selv bidratt til å spre brosjyrer til organisasjoner og/eller virksomheter?
3. *Fremstilling av seniorpolitikk i media*
 - Hvordan synes du seniorpolitikk er profilert i aviser, fagblader, intervjuer i radio og tv?
 - Kjenner du til at det er utarbeidet radio- og tvspots? Har du hørt/sett noen? I så fall, husker du hva de handlet om?
 - Har du selv bidratt med artikler/innlegg i media?
4. *Senter for seniorpolitikk har en egen hjemmeside.*
 - Kjenner du til denne?
 - Har du benyttet deg av SSPs hjemmeside?
 - Fikk du den informasjonen du søkte?
 - Hadde du nytte av den informasjonen du fikk? Kan du gi noen eksempler på hva du brukte informasjonen til?

Vedlegg 2 Intervjuguide

2.3 Forsøks- og utviklingsprosjekter

(spørsmål til arbeidsgruppen, regionkontakter og andre informanter)

1. *Det er iverksatt flere forsøks- og utviklingsprosjekter i krafttaksperioden.*
 - Kjenner du til noen av disse prosjektene? Eksempler?
 - Kjenner du til hvilke erfaringer som er høstet fra prosjektene? Eksempler?
 - Vet du hvordan informasjon om prosjektene er spredt?
 - Kjenner du prosjekter som var planlagt igangsatt, men som er stoppet på grunn av manglende økonomi, eller andre grunner? Eksempler?

2.4 Forskning

(spørsmål til arbeidsgruppen, regionkontakter og andre informanter)

1. *Det etablerte forskernettverk skulle styrkes og videreføres i krafttaksperioden*
 - Vet du om nettverket er styrket? I så fall på hvilken måte?
 - Hvis ikke nettverket er styrket, hvorfor ikke?
 - Har du sett/lest noen (del)rapporter fra prosessevalueringen? I så fall: har den vært nyttig?
2. *Det ble opprettet et halvt forskerårsverk pr år i perioden 2002-2005 til prosessevaluering av krafttakets aktiviteter*
 - Tror du dette var nyttig for krafttaket? I så fall hvorfor?

2.5 Utdanning og kompetanseheving

(spørsmål til arbeidsgruppen, regionkontakter og andre informanter)

1. *Krafttaket skal bidra til likeverdige muligheter for kompetanseutvikling for alle arbeidstakere, uavhengig av alder og stilling, samt større bredde og dybde i utdanningstilbudet i seniorpolitikk for nøkkelpersonell.*
 - I hvilken grad er virkemidlene og tiltakene fulgt opp og målene nådd på dette området? Hvorfor?

3. Spørsmål om organisering

(Stilles til alle informantene)

2. Hvordan synes du arbeidsgruppen for krafttaket har fungert som styrende organ?
3. Hvordan synes du Senter for seniorpolitikk har fungert som koordinator av krafttaket?
4. Har styret for SSP hatt en spesiell pådriverrolle?
5. Er det spesielle forhold ved Senter for seniorpolitikk som gjør senteret egnet for denne type opplegg?
6. Tror du krafttaket hatt tilstrekkelig med ressurser (gjelder både personer og penger) i forhold til målene?
7. Hvordan har samarbeidet med Senter for seniorpolitikk/med samarbeidspartnerne vært? Når man ser tilbake, er det noe SSP burde ha gjort annerledes? Hvorfor?
8. Hvordan synes du samarbeidet organisasjonene imellom har fungert?

Vedlegg 2 Intervjuguide

9. Hvordan synes du har samarbeidet mellom organisasjonene og de statlige virksomhetene har vært?
10. Hvordan synes du samarbeidet mellom arbeidslivssentrene og SSP har fungert?
11. Kunne krafttaket som sådan vært organisert på en annen måte? Hvilken? Ville du foretrukket dette?

4. Dine vurderinger av måloppnåelse og resultater

(Stilles til alle informantene)

4.1 Mål

Jeg skal nå lese opp de tre hovedmålene for krafttaket:

å synliggjøre de eldres ressurser og utviklingsmuligheter, dvs. økt seniorpolitisk bevissthet i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.

å utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere med et godt samspill mellom yngre, middelaldrende og eldre arbeidstakere i virksomhetene.

å etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner, og mellom organisasjonene og myndighetene.

1. Synes du målene er tydelige nok? Hvorfor/hvorfor ikke?
2. Synes du målene har vært realistiske? Hvorfor? Hvorfor ikke?
3. Savner du noen mål?

4.2 Virkemidler

Jeg skal nå stille noen generelle spørsmål knyttet til virkemidler. Vi har tidligere snakket om de viktigste satsingsområdene og virkemidlene. Jeg gjentar disse kort:

Mobilisering av arbeidslivets organisasjoner og statlige etater

Informasjons- og kunnskapsspredning

Forsøks- og utviklingsprosjekter

Forskning

Utdanning og kompetanseheving

1. Synes du de virkemidlene som har vært igangsatt innenfor disse satsningsområdene har vært egnet forhold til å nå de målene som var satt?
2. Er det noen virkemidler du vil fremheve som spesielt vellykkede?
3. Savner du noen virkemidler? Hvilke? Hvorfor?
4. Er det noe i krafttaket som ikke har lyktes så godt? I så fall hva? Hvorfor?
5. Har sammensetningen (vektleggingen) av virkemidler vært riktig? Hvorfor/hvorfor ikke?)
6. Hvis du skulle ha startet i dag, ville du da fortsatt ha vurdert at et slikt krafttak som ble iverksatt var det riktige virkemidlet for å fremme seniorpolitikk? Hvorfor/hvorfor ikke?

Vedlegg 2 Intervjuguide

4.3 Resultater

1. Synes du krafttaket er gjennomført i tråd med vedtatte planer?
2. Hva er etter din mening de tre viktigste resultatene? Hvorfor?
3. Tror du krafttaket kan ha skapt negative virkninger? I så fall hvilke?
(Kan gi eksempel hvis informantene ikke har noen eksempler selv: skapt generasjonsmotsetninger på jobben på grunn av særlig tilrettelegging for eldre arbeidstakere)?
4. Hva synes du om lengden på krafttaksperioden (fem år)? For lang? For kort? Passe?
5. Kjenner du til om det noen ikke-planlagte tiltak som har kommet til i løpet av perioden? I så fall hvilke?
6. Mener du noe kunne vært gjort annerledes?
7. Hva tror du ville ha skjedd uten krafttaket?

5. Dine vurderinger om fremtiden

(Stilles til alle informantene)

1. Bør krafttaket fortsette? Hvorfor/hvorfor ikke?
2. Hvor lenge bør det fortsette?
3. Bør det i så fall organiseres og legges opp på samme måte som i dag?
4. Hvis ikke, hvorfor og hvordan?

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Offentlige og private virksomheter som arbeider med senior-/livsfasepolitikk, pr juli 2006.

Oversikten er utarbeidet av Senter for seniorpolitikk og inneholder opplysninger over mål og tiltak for de fleste virksomheten. Noen virksomheter har også oppgitt resultater av tiltakene.

Statlig sektor

Aetat

Mål: Gjøre Aetat til en motiverende og inkluderende arbeidsplass. Få medarbeidere til å fortsette i jobben 62+. Tiltak, fom.010605: 62+: Et ekstra lønnstrinn, en fridag i måneden eller et kronetillegg - kr 5.000 per år.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Mål: Snitt for pensjonsavgang skal holdes på 65 år. Tiltak: Milepælssamtale, kombinasjon pensjon/arbeid, "Samspill og jobbutvikling"; et utviklingsprogram for erfarne medarbeidere, tilretteleggelse av arbeidsoppgaver tilpasset livssituasjonen, mulighet for hjemmekontor, hovedtariffavtalen § 5.10

Den norske kirke, Presteforeningen

Mål: Inspirere prester 50+ til videre utvikling og innsats i tjeneste. Tiltak: Seminar for prester 50+ i alle bispedømmene i 2003 og en arbeidsgruppe som skal arbeide videre med konkrete virkemidler.

Direktoratet for naturforvaltning

Husbanken

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Fire hovedelementer: Generell informasjon om hensikt og mål, seniorseminar, milepælssamtale og individuelle tiltak. Seniorseminaret fungerer som forberedelse til den enkeltes milepælssamtale, perspektiv 5 år og gjøre avtaler om tiltak.

Høgskolen i Tromsø

Mattilsynet - Hordaland

Politidirektoratet

Mål: Utvikle og beholde kompetanse, øke avgangsalder. Har laget veileder i seniorpolitikk. Den inneholder overordnede mål samt forslag til lokale tiltak for å beholde erfarne arbeidstakere lengre i etaten. Informasjon om seniorpolitikk vil bli gitt i personalnettverksmøter og andre fora.

Politiet i Gudbrandsdalen

Mål: Få medarbeidere til å fortsette i jobben fram til pensjonsalderen

Tiltak: Ledelsen gir klart uttrykk for at det er ønskelig at polititjenestemenn står i jobben til 60 år. Sammen vil vi skape en "seniorkultur", der seniorenne betraktes som en svært viktig og nødvendig ressurs som blir satses på og brukt til det de er gode på.

Resultat: 2002: 3 sluttet (57., 61, 62 - lens.betjenter m/al.gr 63 år). 2003: 4 sluttet (57, 59, 60, 60). 2004:1 sluttet og fire til kunne ha sluttet

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Politiet i Trondheim

Har gjennomført et seniorprosjekt: Mål: Økt avgangsalder, legge forholdene tilstede for fornyelse, variasjon og utfordringer. Tiltak: Seminar, lederopplæring og medarbeider-/milepælsamtale.

Oslo Fengsel

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Egen Senioravdelingen, senior-ansatte har ansvar for senior- innsatte i egen avdeling. Legger stor vekt på fleksibilitet og tilrette-legging. Strengt krav til hva som tillates. Kjø av innsatte for å sone ved avdelingen. Resultat: Eldre ansatte trives bedre og jobber lenger.

Oslo Trafikkstasjon, Datakort

Mål: Heve IKT-kompetansen blant annet for å bruke internett daglig. Tiltak. Sertifisering for datakort.

Riksrevisjonen

Mål: Å utvikle og beholde erfarne medarbeidere, legger til rette for både faglig- og personlig utvikling som virker motiverende i arbeidet. Tiltak: Relevante seminarer, seniorrepresentasjon i utvalg/grupper, øremerking av 25% av stipendmidlene, sabbatsordning, permisjonsordning og seniordager.

Statens arbeidsmiljøintitutt

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Mål: Utvikle og beholde kompetanse, øke avgangsalder i STAMI. Tiltak: Lederopplæring, kompetanseutvikling blant seniorenene, pott øremerket kvinner, forebyggende helsearbeid og fleksibel arbeidstid/arbeidsvilkår, hospitering, sabbatsordning, trim.55+: 1/2 dag fri m/lønn pr. mnd. , 62+: 1 dag fri m/lønn pr. mnd.

Statsbygg

Hensikt/mål: Trivsel og arbeidsglede, heve avgangsalder
Tiltak 62+: 1 dag fri pr. mnd/ 10 % økt lønn (behovsprøvet). Alle over 50 får en individuell helsekontroll hvert år. Alle ansatte: Kr 150 i tilskudd for å trene. Resultat: Stor trivsel i organisasjonen, avgangsalder, m/uføre er 62 år.

Trygdeetaten i Vestfold

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Mål: Utvikle og beholde kompetanse, øke avgangsalder. Tiltak: 62+ Medarbeidersamtaler, hjemmearbeid, endre stilling og jobbinnhol. Seniorer, ledere og andre, får tilbud om å spesialisere seg for å kunne gå inn i spesialistjobber. Bruke seniorenenes kompetanse systematisk til opplæring av andre. Gjennomføre sluttintervju med ansatte mellom 62 - 67 år. Resultater: - God stabilitet i personalet, mer robuste og utviklingsorientert. Avgangsalder har økt siden start 1996

Trygdeetaten

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Mål: Å forbedre og forlenge tilgangen på de ressurser som etatens erfarne medarbeidere utgjør. Erfaringer implementeres ved konferanser, rapporteringsmøter. Tilpassing av oppgaver, bruke etatens egne og sentrale. Et FOU-prosjekt i Nasjonalt krafttak: Trygdeetaten har igangsatt et 3 årig samarbeidsprosjekt med SSP og AFI i tre fylker. Virkemidler: Bruke seniorenenes kompetanse systematisk til opplæring av andre. Gjennomføre sluttintervju med ansatte mellom 62 - 67 år.

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Kommunal sektor

Buskerud, Hedmark, Møre og Romsdal og Nordland fylkeskommune har gjennomført et 3-årig utviklings-/forskningsprosjekt i 8 videregående skoler. I samarbeid med AFI og SSP. Rapport, AFI 3/2002. Mål: Forlenge og forbedre yrkeskarrieren som lærer.

Tiltak : Lærere ble invitert til å komme med forslag til løsninger på utfordringer. Resultat: 10 % flere ville fortsette i jobben etter 62 år - enn de gjorde ved start av prosjektet. Følgende videregående skoler har deltatt. Den enkelte skole kan kontaktes om egne tiltak og resultater: **Frydenlund vgs, Narvik (omtalt på: www.seniorpolitikk.no), Sortland vgs, Molde vgs, Borgund vgs, Gol vgs, Heggen vgs, Harstad vgs, Troms vgs, Lier vgs, Ringsaker vgs, Storhamar vgs**

Akershus fylkeskommune

Hordaland fylkeskommune

Mål: Øke avgangsalderen i fylkeskommunen, unngå AFP-utgifter. Tiltak Seniorsamtale, fleksitid, hospitering, 50+ prioritert som forelesere i voksenopplæring, stipend, permisjon m/u lønn, stillingsbank/retrettsordninger

Oppland fylkeskommune

Mål: Øke avgangsalderen i fylkeskommunen

Virkemidler: Kompetanseutvikling, ledelsesutvikling, seniorsamtaler 55+, støtte til fellestilltak, jobbtrotasjon, retrettstillinger KLP

Sogn og Fjordane fylkeskommune

Mål: Verdsette og utvikle kompetanse heile yrkeslivet, heve avgangsalder. Tiltak:

Lederopplæring livsfasepolitikk, seniorseminar 55+, 62+: 10.000 i tilretteleggingstilskott, 6.000 i auka løn, 62-65 år, redusert arbeidstid, ekstra fridagar, mindre reingjerinsareal, trening i arbeidstida, betalt avgift til helsestudio, mm Resultat pr år: Ca. 1.500.000 i sparte utgifter til AFP

Troms fylkeskommune

Vest-Agder fylkeskommune

Har utarbeidet retningslinjer for livsfasepolitikk bl. aldersbestemte medarbeidersamtaler, idèbank for lærere 50+, ulike sentrale og lokalt initierte tiltak for individuell tilrettelegging , lokale IA-grupper.

Alta kommune

Andebu kommune

Mål: Øke pensjoneringsalderen med 1.5 år innen 2005. 62+: Tilretteleggingstilskudd kr 25000 pr. år, Sluttvederlag kr 12000 pr . år, 80 % stilling og 100 % inntekt, AFP m/12 mnd. Angrefrist. Resultater: Godt fornøyd med å ha egen pensjonskasse, mindre utgifter til AFP, uføretrygd

Arendal kommune

Bergen kommune

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Bremanger kommune

Mål: Verdssette kompetanse, få medarbeidere til å fortsette lengre. Tiltak: Karrieresamtale 45+, 62+: 12.000 i ekstraløn og 12.000 i tilrettelegging, tilmeldas bedriftehelsestena, Seniorseminar 60+. Resultat: Nedgang i uttak av AFP KLP

Birkenes kommune

Frosta kommune

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

Mål: Beholde, eldre, motiverte arbeidstakere lengst mulig i arbeid. Tiltak: 2 uker ekstra ferie for ansatte 62-64 år (Finansieres ved 4 % redusert arbeidsgiveravgift.). Resultat: Av 8 i aldersgruppa: 1 er på AFP, 2 langtids sykemeldte/uføre, 5 har ekstra ferie.

Granvin og Ulvik kommuner

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

Ulvik herad

Mål: Alle tilsette kan halde fram til vanleg pensjonsalder. Tiltak: Tilrettelegge og tilpasse arbeidsoppgåver etter ønskje.

Milepølsamtale frå 57/58 år. Tilrettelegging for 100 % stilling: Etter 58+ vil eininga få eit tilskot på kr 3 000 pr årsverk, og frå 60+

kr 5 000 pr årsverk. Frå 62 og 63+ er tilskotet på kr 25.000. Frå 64+ – 67 er tilskotet på kr 35.000 Tilskota 62+ kan også takast ut som sluttvederlag. Ein arbeidstakar i Granvin/Ulvik i 100% stilling som heldt fram til fylte 67år vil få eit slikt tilskot: 58 og 59 år kr 3 000 x 2 = kr 6 000. 60 og 61 år kr 5 000 x 2 = kr 10 000. 62 - 64 år kr 25 000 x 3 = kr 75 000. 65 - 66 år kr 35 000 x 2 = kr 70 000. Sum 58-66 år = kr 161000. Resultat: Ingen uttak av AFP 2003/04.

Iveland kommune

Karmøy kommune

Mål: Øke den reelle pensjonsalderen for arbeidstakere i kommunen. Tiltak fra 01.01.05: For aldersgruppa 62-65 år: Kr 15.000 i tilskudd til arbeidsplassen/kr 5.000 i bonus (ordningen med bonus gjelder også lærere). Medarbeidersamtale 58+ med seniorelement - Sluttintervju ved avgang m/AFP Lærere kan ta ut avtalefestet redusert leseplikt - uten tilstedeværelsesplikt. Resultat: Har spart ca .kr 700.000 i 2004 med en 50/50 ordning.

Kristiansand kommune

Mål: Øke avgangsalderen med 1 år, 2002-010106. Seniorene skal få bruke sine erfaringer, samt videreutvikle ny kompetanse

Resultat: (juni 05): Avgangsalderen er økt med 0.6 år.

Kragerø kommune

Kvinesdal kommune

Mål: Kommunen oppfattes som en attraktiv arbeidsplass. Beholde ansatte 62+.

Seniorpolitikken omfatter alle ansatte i målgruppa

Tiltak: Tilrettelegging av spesielle oppgaver, fleksible, individuelle arbeidsordninger
Seniorsamtale

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Larvik kommune

Mål: Alle ansatte er i arbeid fram til vanlig pensjonsalder. Tiltak: Tilbud om utviklingssamtale 55+ to ganger årlig. Kan søke om 80 % arbeid 100 % lønn. 12 måneders angrefrist etter uttak av AFP. Det skal lages planer for utnyttelse av seniorkompetanse.

Lier trygdekontor

Omtalt på www.seniorpolitikk.no.

Lillesand kommune

Lyngdal kommune

Startet et seniorpolitisk prosjekt innen Helse- og sosialetaten med vekt på lederansvar.

Lørenskog kommune

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

Mandal kommune

Mål: Øke avgangsalderen, nov. 03 - juni 05, med et år. Tiltak 62+: 12.000 pr år i bonus, 10.000 i tilretteleggingstilskudd pr. år og 3.000 i økt lønn, 63-65 år, 90/80 % arbeid og 100/90 % lønn. Har jobbet systematisk på bred front, bl.a. med uførepensjonering:
Resultat: Avgangsalderen økt med 2.4 år og antall nye uføre er redusert med 36 %.

Marnardal kommune

Mål: Minimum 50 % jobber til 67 år, 80 % til 63 og 70 % 64 år. Mål for uførepensjon: Minimum 75 % gis et tilbud som reduserer uførepensjonsdelen. Tiltak: Satse på å nytte senioransattes kompetanse best mulig; etterutdanning, omskolering, tilrettelegging, fleksibel arbeidstid. 62-67år: Alle i 100 % stilling får 12.000 i ekstra lønn. Resultat: Svært få slutter med AFP

Molde kommune

Seniorpolitikk pr. 010705: Mål: Øke pensjoneringsalderen med 2 år og uttak av AFP er under 20 %. Tiltak: Grunnleggende dataopplæring for alle 55+, Seniorsamtale. Medlemmer av SPK: Lokalt lønnforhandlinger gir kr 12.000 pr år. Veivalg A, B og C innen KLP (ikke en ubetinget rett) A: kr 12.000 i lønnsøkning pr. år, B: 62 år - 10 fridager, 63 år - 90 % jobb - 100 % lønn, 64 år: 80 % jobb - 100 % lønn, C: Individuell tilpasning kr 12.000.

Nedre Eiker kommune

Mål: Få medarbeidere til å stå lenger i jobben. Tiltak: fra fylte 62 år: Redusert stilling med opprettholdelse av full lønn, reduksjon med inntil 10 % for 90-100% stilling. Bonusordning kr. 12.000 pr. år. Pensjonsgivende lønnsøkning kr. 2.500 pr. år i 100 % stilling. Tilretteleggingstilskudd, kr. 10.000. Trivselstiltak, kr. 10.000, for hele virksomheten, komme alle ansatte til gode.

Nordreisa kommune

Ønsketurnus i omsorgstjenesten er innført. Vurderer også innføring av fleksible arbeidstidsordninger i skolen.

Odda kommune

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Os kommune, Hordaland

MÅL: Å øke avgangsalderen. Bestemt våren 05: Det settes av kr 25.000 pr ansatt 62+ til tilrettelegging, eks. ferie/fridager/turnus-tilpassning, (Kan ikke tas ut i lønn/bonus.). Prøver ut: 100 % lønn - 75 % stilling. Tilbud om seminar til de som nærmer seg pensjonsalder.

Os kommune, Østerdalen

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

Radøy kommune

Mål: Få tilsette til å fortsette lenger i jobben. Tilrettelegging. Tiltak, 62 - 65 år: Sluttvederlag kr 12.000.

Ringerike kommune

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Mål: Medarbeidere velger å jobbe fram mot 67 – 70 år. Virkemidler 62+ gjelder alle: 90 % stilling 100 % lønn og bonus 63+: Bonus kr. 15.000 per år, eller pensjonsgivende lønnsøkning med kr. 2.500,- per år i 3 år – deretter bonus i 2 år. Milepælesamtaler, årlig arbeidsmiljøunders. , lederopplæring. Resultat i 2004: Besparelser 04: kr 861.000. Avgangsalder økt med 1, 4 år i løpet av de siste to åra.

Rygge kommune

Sandefjord kommune

Mål: Økt trivsel og senere pensjoneringstidspunkt. Tiltak: Fleksibel turnus, teknisk utstyr, fokus på ledelse, trim, individuell tilrettelegging, utvikl.samtale 55+, HMS kontroll 62 år. Tilrettelegging pr. person/år 62+: 18.000 og fritid/kronetillegg 18.000.

Sandnes kommune

Mål: Medarbeidere utsetter pensjoneringstidspunkt lengst mulig. Tiltak, gjelder alle: Seniorsamtale, tilretteleggingstilskudd og sluttvederlag/lønn. Resultat: 60 avtaler om tilretteleggingstilskudd 1.5 2002 – 1.1 2004. Redusert AFP-kostnader med 2 mill, ingen nye AFP-pensjonister. siden 1 sep. 2002. Gjennomsnittsalder for AFP-avgang er gått opp

Sauherad kommune

Skedsmo kommune

Mål: Seniorer fortsetter 62+, unngå slitasje, beholde kompetanse, spare utgifter. Tiltak: 1. Mulighet 62+: 80 % arbeidstid – 100 % lønn 2. Ledere skal forsøke å finne fleksible løsninger 3. Det avsettes 25.000 pr. person pr. år. Etablert en ordning med retrettstillinger for avdelingssjefer.

Songdalen kommune

Mål: 1. Medarbeidere utsetter pensjoneringstidspunkt lengst mulig. 2. Redusere kostnader med AFP. Tiltak: Tilskudd på 10.000 pr. år kan brukes fritt, men ikke til lønnutbetaling. Bonus: 12.000 pr år 62-67 Utbetales samlet ved avgang. Resultat: Kostnadene ved AFP er halvert siden oppstart.

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Stange kommune

Mål: Stimulere eldre arbeidstakere til å være yrkesaktive lengst mulig. Tiltak: 62-65 år: Ekstra lønn pr år kr. 4.000 fra fylte 63 år + kr. 8000 fra fylte 64 år dersom ikke uttak av AFP .Individuell tilrettelegging i virksomhetene. Kveldskurs ”mot pensjonsalder”for 60+

Sund kommune

Mål: Økt trivsel og heve avgangsalderen

Utfordring: Mange mulige AFP-pensjonister framover som kommunen ønsker å beholde. Gjennomførte dialogkonferanse for å finne fram til tiltak. Foreslåtte tiltak, 62 - 65 år: kr 10 000 i auka årsløn i 100 % stilling, og 11 % av løn i tilretteleggingstilskot.

Stord kommune

Omtalt på www.seniorpolitikk.no. Arbeidet med seniorpolitikk siden 2000. Mål: Økt trivsel, helse og pensjoneringsalder.

Tiltak: Tilretteleggingstilskot kr 10.000 for 62+. Kan ikkje takast ut som løn, men som fritid. Sluttvederlag kr 12.000 for 100 % stilling pr. år 62-65. Resultat: Fleire står etter 62 og kommunen sparte over 1million i AFP-kostnader i 2003.

Storfjord kommune

Søgne kommune

Mål: Beholde flest mulig arbeidstakere lengst mulig i arbeid. Tiltak, Seniorsamtale 55+, senioroppgaver, seniorpermisjon 62+: - Tilretteleggingstilskudd 15.000 pr år ved 100 % stilling - Sluttvederlag 12.00 pr år 62 - 65 år 100 % stilling. Lønnsvurdering: Lønnsen skal vurderes for alle 59+, ved særaldersgrense 4 år før avgang.

Sørums kommun

Mål.: 60 % av 62 åringene skal stå i arbeid fram til fylte 65 år. Tiltak: Egne seniorkurs med detlakere 58 år +. Økt lønn, etter personlig avtale: kr 10.000. Fadder, veiledning, tilrettelegging: Resultat: Født 1940/1941: 70/73 % er i arbeid. Antall AFP'ere i 01-02 er redusert fra 18 til 9. Sparte 650.000. Snittalder i kommunen har økt fra 43 til 44.5 år på to år. Av de 80 som har vært på seniorkurs, er det bare 2 som har tatt ut AFP.

Tolga kommun

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Tiltaken gjelder alle: Medarbeidersamtaler fra fylte 55 år (tilrettelegging). 1. Ekstra friuke, kan tas ut fleksibelt, fra fylte 58 år. 2. Nedsatt arbeidstid fra 60 år, fra 37.5 t - 34 t. 3.Lønnstillegg utover lønnsutviklingen for øvrig: Fra fylte 62 år: 5%, 63 år: 7,5%, 64 år: 10%. Resultat i Tolga: Ingen. av 12 mulige, har tatt ut AFP siste året.

Trondheim kommun

Har gjennomført forsøksordninger i 5 barnehager, et sykehjem og i Trondheim byggservice.

Tiltak: Ekstra fridager

Utvide forsøket 010705-300607: Mål: Øke avgangsalderen og spare kostnader til AFP. Tiltak: Milepælsamtale 62+. Virkemiddel: Kr 20.000 pr. år til individuell tilrettelegging. Fra 010705: Alle ansatte i grunnskolen er med i ordningen. Fra 010102: Omfattes alle i målgruppa av ordningen.

Tysnes kommun

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Tynset kommune

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

Det er blitt lagt vekt på en generelle bedring av det fysiske arbeidsmiljøet og forebyggende arbeidsmiljøarbeid, blant annet i form av felles trim for lærerpersonalet og gratis trening for alle over 55. Erfaringene er i ettertid blitt overført til renholdsarbeiderne, og nå ønsker helse- og sosialansatte seniorpolitiske tiltak for seg og sine.

Vennesla kommune

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no. Mål: Forlenge yrkeskarrieren til de ansatte. Tiltak:

Seniorråd - har laget en seniorundersøkelse for å avdekke "hva som innvirker på avgang fra yrkeslivet". Undersøkelsen ble lagt til grunn for en tiltaksplan som nå er integrert i kommunens personalpolitikk

Volda kommune

Voss kommune

Øygarden kommune

Åseral kommune

Legger tilrette for seniorer kombinasjonarbeid/pensjon, arbeidstid

Privat sektor

Aker Kværner Stord

Amersham Health, Lindesnes

er omtalt på www.seniorpolitikk.no. Mål: Har ikke spesifikke mål for å heve avgangsalder. Gjennomfører en aktiv personalpolitikk og har fått ned sykefraværet. Legger vekt på aldersmangfold, individuell fleksibel arbeidstid, og over 35 forskjellige skiftordninger (ca. 400 ansatte). LO/NHO-ordning

Betanien Malvik

Bico Bygg og Innredning, Kristiansand S

Conrad Svendsen Senter, Oslo

Coop, Bergen

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no

Coop Norge

Mål (1999): Økonomisk overskudd og hindre nedleggelse. Tiltak: Motivasjon og satsing på at alle ansatte og ledelsen sammen skal lykkes. Forutsetninger: Synlig ledelse som har kontroll. Resultat: Nedleggelse ble hindret, gode resultatar og sykefravær på 5.8 %. Forholdsvis høy avgangsalder, ved nedbemanning blir de eldre i stor grad skjermet. Har inngått IA-avtalen i en region - i første omgang. LO/Samfo - ordning

Dampbakeriet

Systematisk personalpolitikk. Tilbud om redusert jobb til 50 % fra 63+ med full lønn/100 % jobb og 150 % lønn. Kan også tas ut i fritid.

De eldste ansatte er nå 60 år - og gleder seg til å bli 63. Har ikke AFP

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Fokus Bank

Mål: Beholde, eldre, motiverte arbeidstakere lengst mulig i banken.

Virkemidler. Milepælsamtale 50+, 55+ konferan. m/økno.rådgiv. Ressursgr. for bl.a.opplær. av nye medarb. Kan få ekstra ferie.

Fundia

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

H-Tre

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

Helse Bergen

Hospitalet Betanien, Bergen

55+ er seniorer og har egen medarbeidersamtale. Info. om pensjonsrettigheter og seniorpolitiske virkemidler for å fortsette. Alder skal ikke ekskludere ved ansettelse. Seniorer skal få delta i etterutdanning og på lik linje som øvrige ansatte. Muligheten for delvis å delta i arbeidslivet også etter at alderspensjon er startet.

ISS Noreg

Mål: Øke den reelle avgangsalderen

Tiltak: Tilrettelegging og variasjon (når det er mulig), livsfaseorientert. Bruke seniorer ved fadderordninger, medarbeidersamtale m/karriereplanlegging. LO/NHO ordning.

Linjegods

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no

Mål: Øke trivsel, helse og pensjoneringsalderen.

Virkemidler: Regelmessig informasjon og holdningskapende virksomhet, fokus på tekniske hjelpemidler i produksjonen, organisert trening i arb.tiden, 80 % stilling med 90 % lønn for 62+, mulighet for overgang fra tunge skiftordninger til normalarbeidsdag med lønnskomp., lederutvikling, milepælsamtale, avgangsbonus 65+ og motivasjonsseminar 57+. Resultater: Sykefraværet er over en 4 års periode redusert med ca. 20 %, flere ansatte har bestemt seg til å bli i stilling så lenge helsen holder, flere tiltak er prøvd med suksess – og vil gi langtidsvirkning. LO/NHO ordning.

Nettbuss

Nettbuss består av mange tidligere buss-selskap

Mål for seniorpolitikken: Å få ansatte til å jobbe lenger. Generelt forslag fra Nettbuss sentralt:

Tilby de ansatte 62+ mer fritid

F. eks: 80 % jobb og 100 % lønn eller 60 % jobb og 80 % lønn. Resultat: Vi er godt fornøyd med ordningen

Nopro AS Notodden

Nordlandssykehuset

Har gjort en grundig situasjonsbeskrivelse, om foreslått en rekke tiltak som ennå ikke er vedtatt

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Norsk Tipping

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

NTNU

NRK Ressurser Designseksjonen

Mål: Alder eller livsfase skal som en hovedregel ikke være årsaken til at en medarbeider ønsker å slutte i NRK. Vi ønsker individuell tilpasning for den enkelte. God dialog mellom leder og medarbeider er avgjørende uansett alder. Tiltak: En arbeidsgruppe med ledere og medarbeidere fra Designseksjonen i NRK Ressurser har sammen kommet frem til konkrete tiltak som kan brukes for å tilpasse arbeidssituasjonen til ulike livsfaser. Vi har utviklet en mal til en milepælsamtale (hos oss kalt mulighetssamtale). Mulighetssamtalen er viktig for alle medarbeidere og ledere, og er ikke knyttet til en bestemt aldersgruppe. Denne og andre tilpassningstiltak testes nå ut i Designseksjonen og skal evalueres inne 15. mai 2005.

Nøsted Kjetting AS, Mandal

Oleana

Posten Norge

Rica Hotell Gardermoen

SAAS

Omtalt på www.seniorpolitikk.no

St. Olavs hospital

Sirdalsruta, Nettbuss

Mål: Få ansatte til å stå lenger i jobben

Tiltak: Tar kontakt når ansatte nærmer seg 58 år. Tilbud: Eks. 80 % jobb og 100 % lønn eller 60 % jobb og 80 % lønn .

Sporveisbussene – Nexus Trafikk

(Sporveisbussene og Nexus blir slått sammen til Nexus Trafikk 010106 Mål: Beholde eldre, øke avgangsalder, trivsel og arbeidsglede.

Virkemidler pr. 1.1.05: Omfattende helseundersøkelse for 55+, Seniorsamtale 55 +, Bare i Sporv.buss: 90 % jobb 100 % lønn, eller 10 % av lønn i bonus fra 62 år, og ytterligere 10% for de med 30 års opptjening i pensjonskassen. LO/NHO ordning.

Storebrand

Omtalt på: www.seniorpolitikk.no

Storebrands personalpolitikk: Alle medarbeidere er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, trosbekjennelse, kulturelle forskjeller og seksuell legning. Alder skal ikke være avgjørende kriterium verken ved ansettelse eller senere i arbeidsforholdet. Tiltak:

Lederprogram, ekstra fridager for ansatte over 60 år og mulighet for å jobbe utover ordinær pensjonsalder på 65 år, etter avtale.

Sykehuset Telemark

Sylvsmidja

Vedlegg 3 Bedriftseksempler

Telenor

Mål i avtaleperioden, 2002-2005, med IA: 1. Sykefravær skal reduseres med 5 % pr. år. 2. Øke antall ansatte med redusert funksjonsevne med 5 % pr. år. 3. Øke avgangsalderen med 1 år innen 2005. Resultat: 2002-2004: 1. Sykefravær ned fra 5.0 - 4.5 % = 10 %. 2. Ansatte med funksjonshemninger økt fra 136 til 278 tilsv. 104 %. 3. Avgangsalderen økt 02-04: 55.2 - 60.6 år = 5.4 år.

Troms Kraft

Universal Sodexo, Rogaland

Er en prosjektbedrift innen Oljeindustriens Landsforening (OLF). I prosjektet "Helse og Aldring på sokkelen" er det laget rapport vedrørende bedriftens politikk og aktivitetsplan.

Referanseark for Statskonsult

Tittel på rapport:	Evaluering av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet
Statskonsults rapportnummer:	2007:4
Forfatter(e):	Margaret Hagevik, Ingrid Assum, Marit Vigger
Evt. eksterne samarbeidspartnere:	
Prosjektnummer:	131349
Prosjektnavn:	Evaluering av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet
Prosjektleder:	Margaret Hagevik
Prosjektansvarlig avdeling:	Vivi Lassen
Oppdragsgiver(e):	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Resymé/omtale:	<p>Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet ble iverksatt av regjeringen i 1. januar 2001. Prosjektet ble formelt avsluttet 31.12.2005, med ble forlenget til 31.12.2006. Krafttaket ble iverksatt for å styrke eldre arbeidstakers muligheter i arbeidslivet og til å stimulere til lengre yrkeskarrierer. Krafttaket ble organisert som et samarbeid mellom Senter for seniorpolitikk (SSP), partene i arbeidslivet og statlige etater. SSP ble utpekt til å koordinere det nasjonale krafttaket. Arbeids- og inkluderingsdepartementet ønsket en kartlegging av hva som er gjort i krafttaksperioden. Departementet ønsket også en vurdering av hvilke deler av arbeidet som det er hensiktsmessig å arbeide videre med, om det er deler som det ikke er hensiktsmessig å arbeide videre med og om det er deler av målene for krafttaket som ikke er blitt gjennomført etter planen. Videre ønsket departementet en vurdering av om krafttaket har bidratt til å nå målene i tiltaksplanen. Statskonsult startet sitt arbeid i august 2006 og leverte rapporten 15. desember i henhold til avtalen</p>
Emneord:	Seniorpolitikk, eldre arbeidstakere
Totalt antall sider til trykking (uten forside):	84
Dato for utgivelse:	Januar 2007
Utgiver:	Statskonsult as Postboks 8115 Dep 0032 OSLO www.Statskonsult.no