

# Nye muligheter for eldre arbeidstakere?

## Introduksjon til forskningsprosjektet «ExitAge»

Katharina Herlofson, NOVA/OsloMet

Senter for seniorpolitikk – Jubileumskonferanse

7. Juni 2019



Senter for  
seniorpolitikk

50 år

1969 - 2019  
seniorpolitikk.no

# «ExitAge»

## Eldre i arbeidslivet og virksomheters håndtering av pensjonsalder og aldersgrenser

Kompetanseprosjekt, finansiert av Forskningsrådet (VAM), 2015-2019



colourbox.com

# Bakgrunnen for prosjektet

- Aldersgrensen hevet til 72 år (2015)

# Bakgrunnen for prosjektet

- Aldersgrensen hevet til 72 år (2015)
- Heving (eller oppheving av) aldersgrenser er en internasjonal trend

	før	nå
Danmark	65-70 (2008)	<b>Opphevet</b> (2016)
Finland	68	70 (gradvis økning fra 2017)
Tyskland	65	67 (2014, avhengig av fødselsår)
Frankrike	65	70 (2009)
UK	65	<b>Opphevet</b> (2011)
USA	70	<b>Opphevet</b> (1986)
Australia		<b>Opphevet</b> (2004)

# Bakgrunnen for prosjektet

Mange antakelser om konsekvenser av en heving av aldersgrensen

Opprettholdelse av dagens aldersgrense vil sikre en mer verdig avslutning på arbeidsforholdet

økt hyppighet av oppsigelser av arbeidstakere som arbeidsgivere hevder er svekket av alderen

Økt aldersgrense kan ventes å medføre flere tunge konfliktsaker

mer forsiktighet med ansettelser av eldre på grunn av frykt for å måtte beholde dem i flere år med lavere produktivitet

En heving av 70-årsgrensen vil kunne virke mot sin hensikt og gjøre eldre arbeidstakere mindre attraktive enn de er i dag

vil bidra til å fremskynde oppsigelser i eksisterende arbeidsforhold

*Å heve aldersgrensen for stillingsvernet antas å gi helt marginale effekter på arbeidsdeltakelsen*

# Bakgrunnen for prosjektet

En heving av grensen i arbeidsmiljøloven for opphør av arbeidsforhold grunnet alder fra 70 år til 72 år vil føre til at flere gis mulighet til å stå lengre i arbeid. Den store avgangen fra arbeidslivet skjer imidlertid før fylte 70 år, og å heve grensen vil neppe føre til en stor økning av seniorer i arbeidslivet. Også her er omfanget usikkert, men over tid må det likevel antas at bestemmelsen sammen med økningen i levealderen kan føre til at noen flere over 70 år står litt lengre i jobb.



## Prop. 48 L

(2014–2015)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidsmiljøloven og  
allmenngjøringsloven  
(arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)

# Prosjektets hovedspørsmål

- Hva karakteriserer de eldste (67 år og eldre) kvinnene og mennene i arbeidslivet?
- Hvordan forholder virksomheter seg til de eldste arbeidstakerne?
- Og hvordan forholder de seg til endringen av aldersgrensen?



# Presentasjon av forskningsfunn

- ❖ 67+ i arbeidslivet – hvem er de?
- ❖ Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidstakere
- ❖ Hvordan håndterer ledere aldersgrenser og sine eldste medarbeidere?



Senter for  
seniorpolitikk

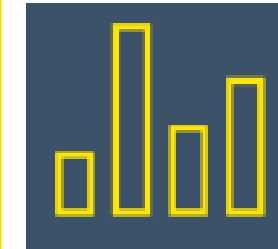
**50 år**

1969 – 2019  
seniorpolitikk.no



# Datakilder

## Norsk seniorpolitisk barometer



Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning

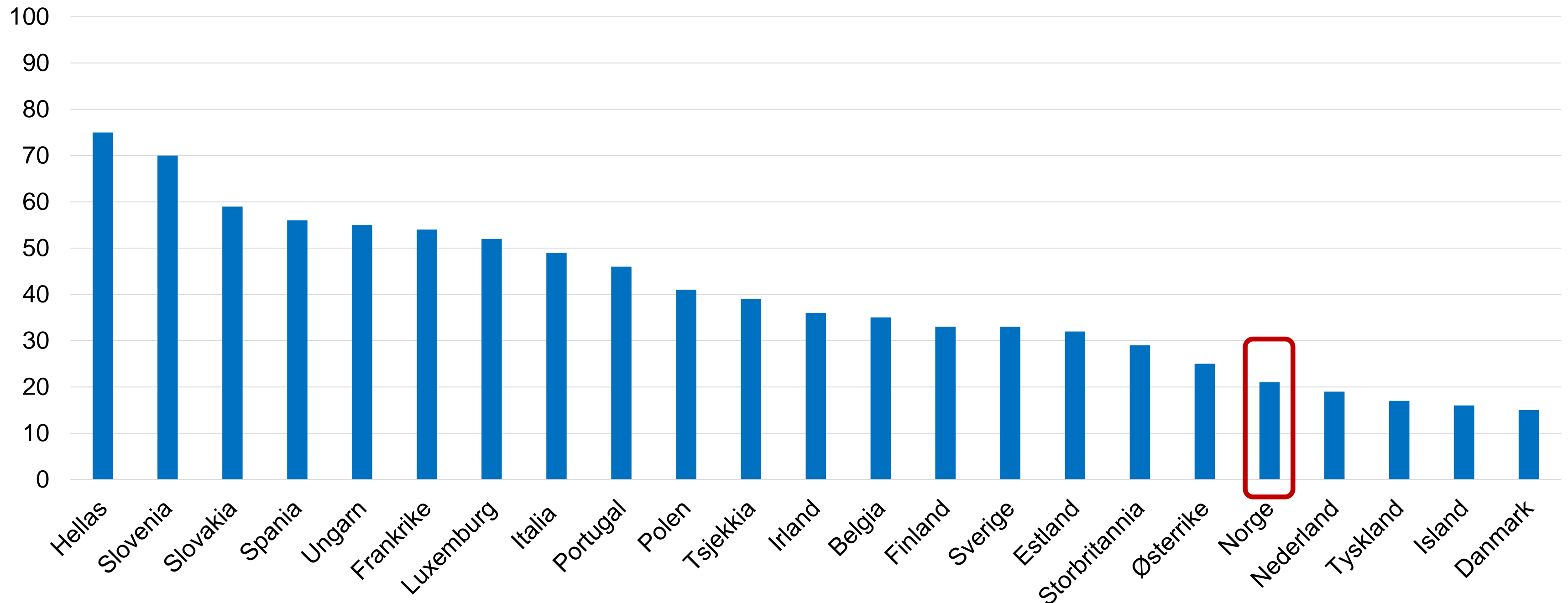
**Dybdeintervjuer  
i 19 ulike virksomheter**

### NorLAG

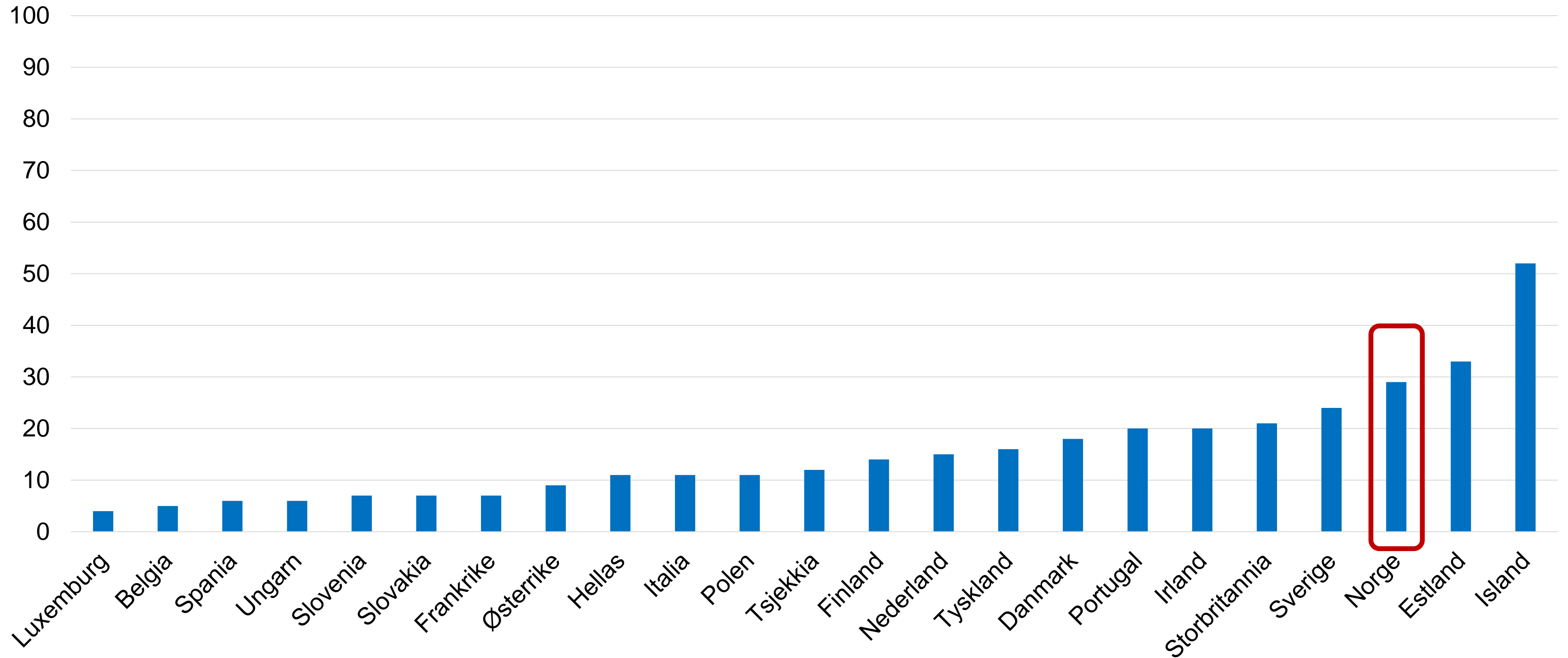
Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon

**«Uten hensyn til den offisielle pensjonsalderen, bør det være en alder da det er obligatorisk for folk å slutte å arbeide?» (% ja)**

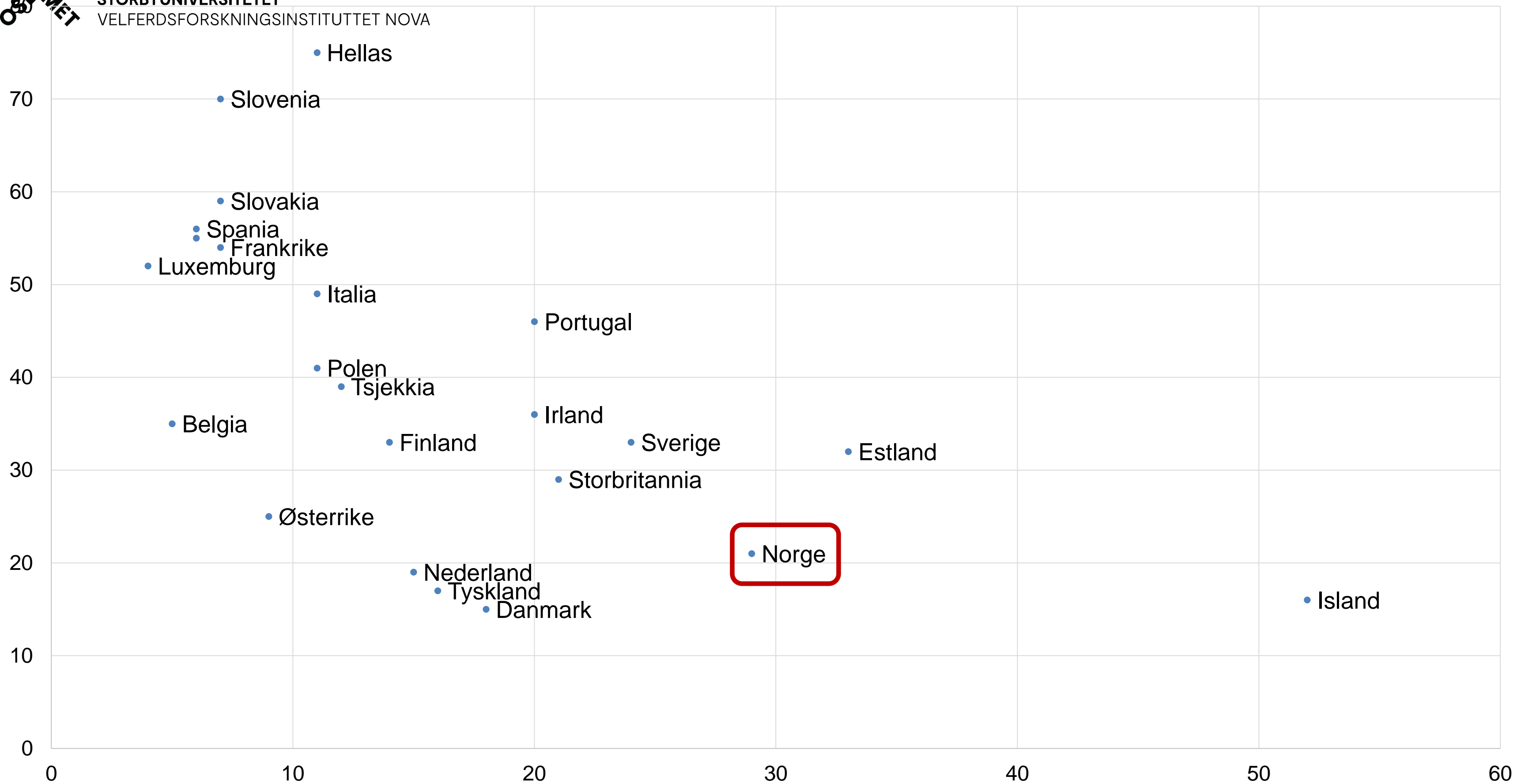
# «Uten hensyn til den offisielle pensjonsalderen, bør det være en alder da det er obligatorisk for folk å slutte å arbeide?» (% ja)



# Yrkesaktivitetsrater i Europa, 65-69 år (2017)

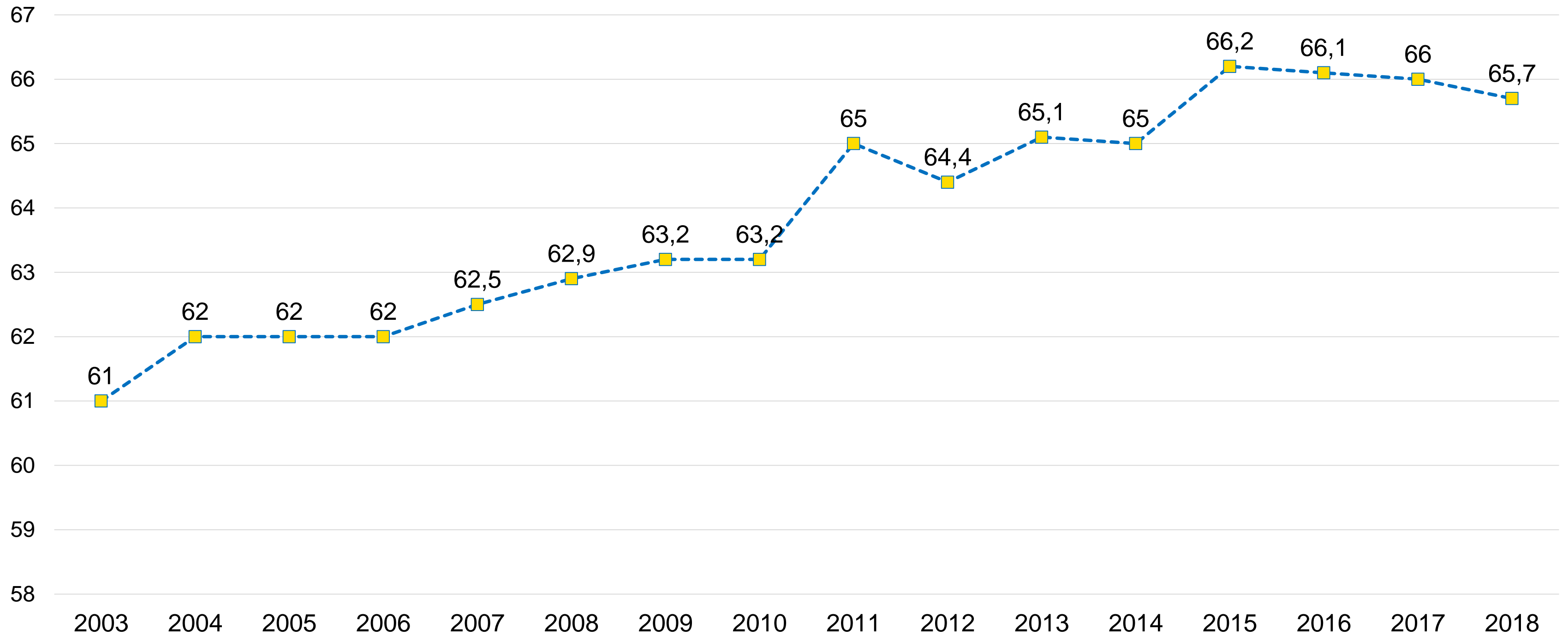


Aldersgrense (% ja)

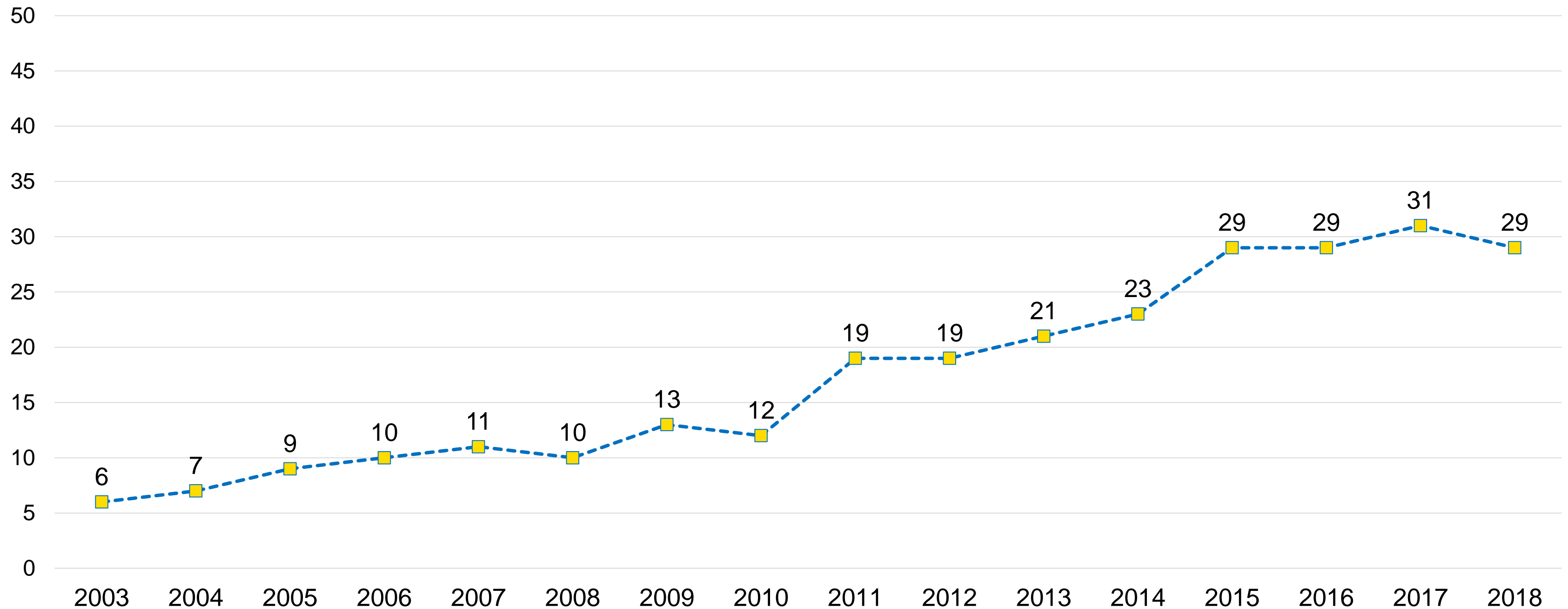


yrkesaktivitet 65-69 år

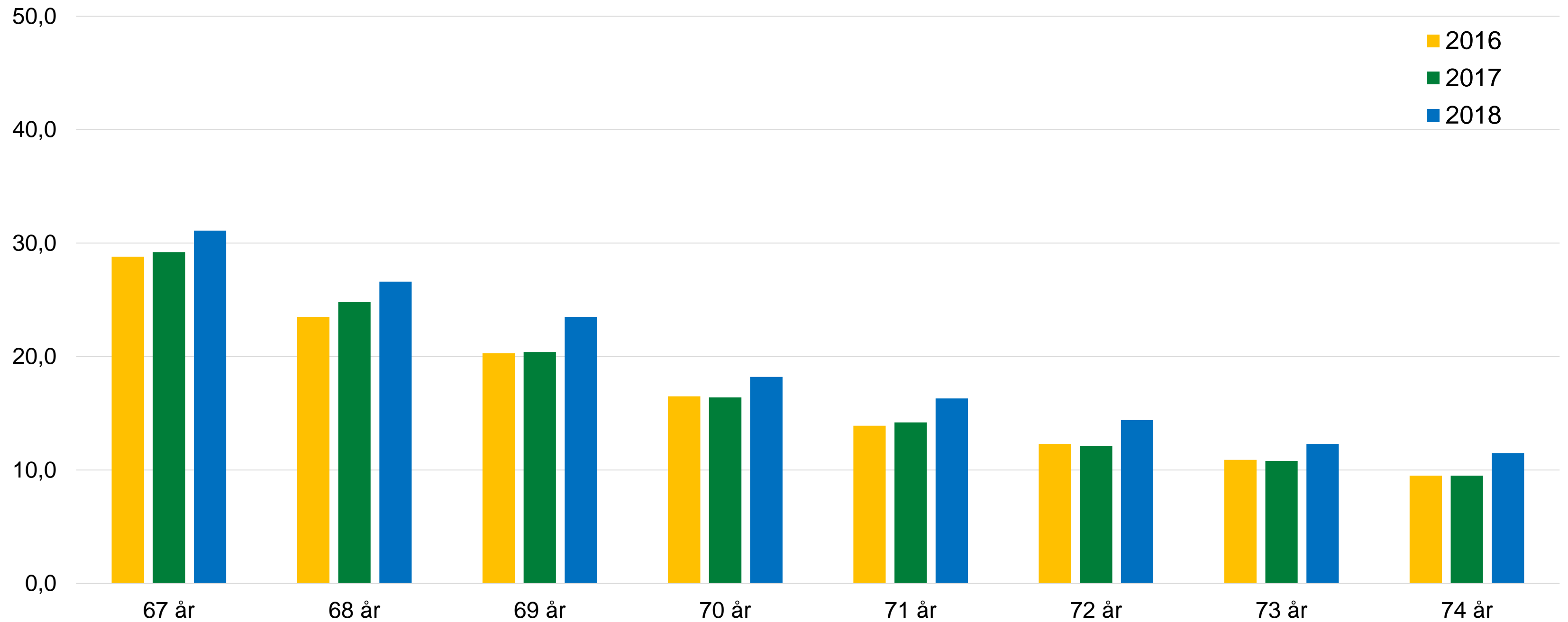
# Ønsket avgangsalder (gjennomsnitt), 2003-2018



# Andel med ønsket avgangsalder 70 år +, 2003-2018



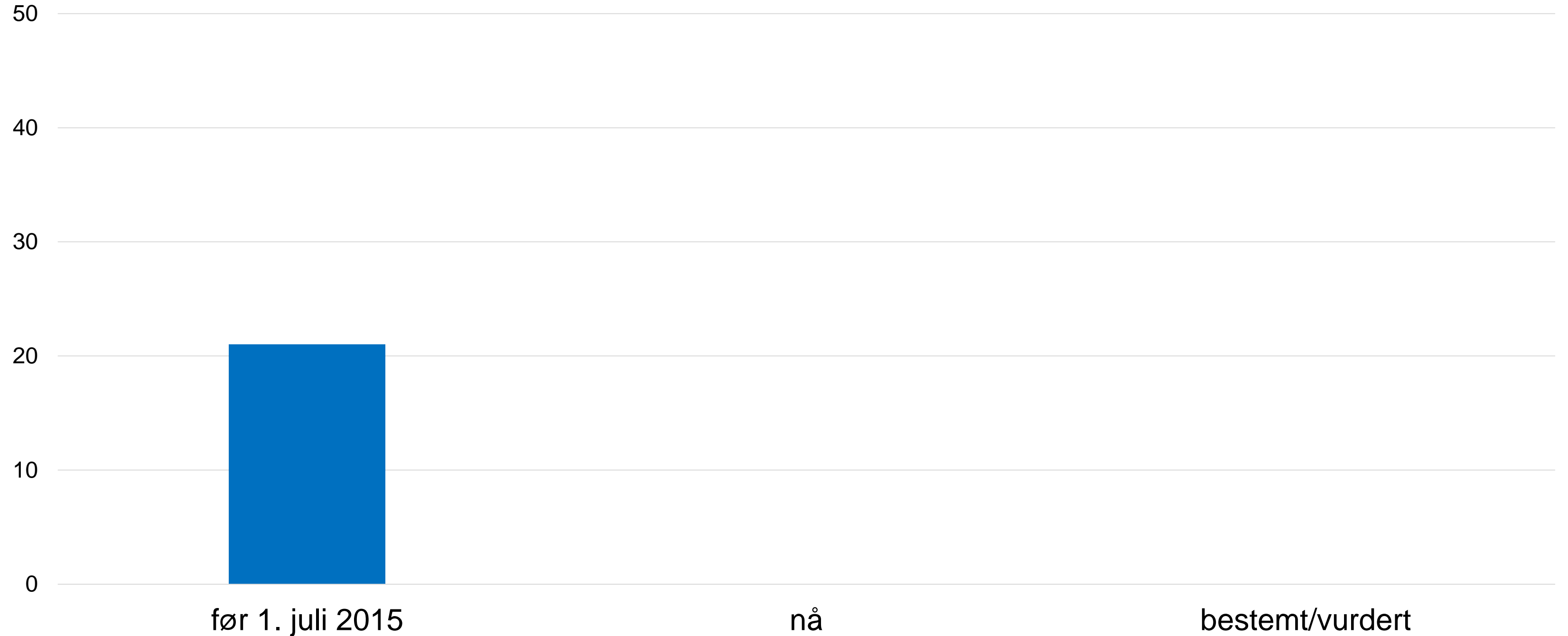
# Andel sysselsatte (67-74 år)



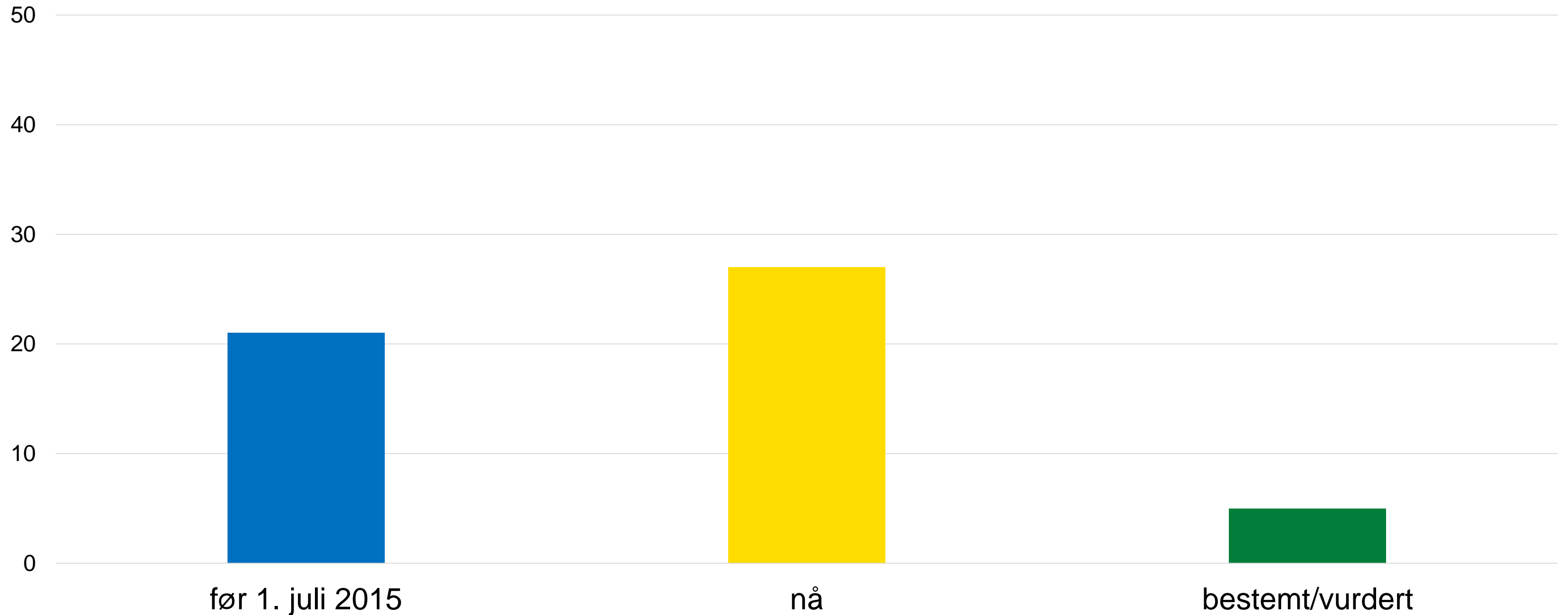


# Bedriftsinterne aldersgrenser

# Bedriftsinterne aldersgrenser



# Bedriftsinterne aldersgrenser



ning. Ved bedriftsintern aldersgrense gjelder krav om konsekvent praktisering, slik at alle arbeidstakere må gå av ved aldersgrensen. Siden langt flere enn tidligere omfattes av bedriftsinterne aldersgrenser, kan det i realiteten bety en sterkere begrensning av mulighetene for å fortsette i arbeid etter fylte 70 år, selv om formålet med endringene var det motsatte. Det er også en sterk indikasjon på at mange bedrifter ikke ønsker en høyere aldersgrense enn 70 år.

**NOU**

Norges offentlige utredninger 2019:7

## Arbeid og inntektssikring

Tiltak for økt sysselsetting

Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven bør settes til 70 år. I så fall kan bedriftsinterne aldersgrenser fjernes, unntatt i de særskilte tilfellene hvor det er gjort unntak i loven.

**NOU**

Norges offentlige utredninger 2019:7

## Arbeid og inntektssikring

Tiltak for økt sysselsetting

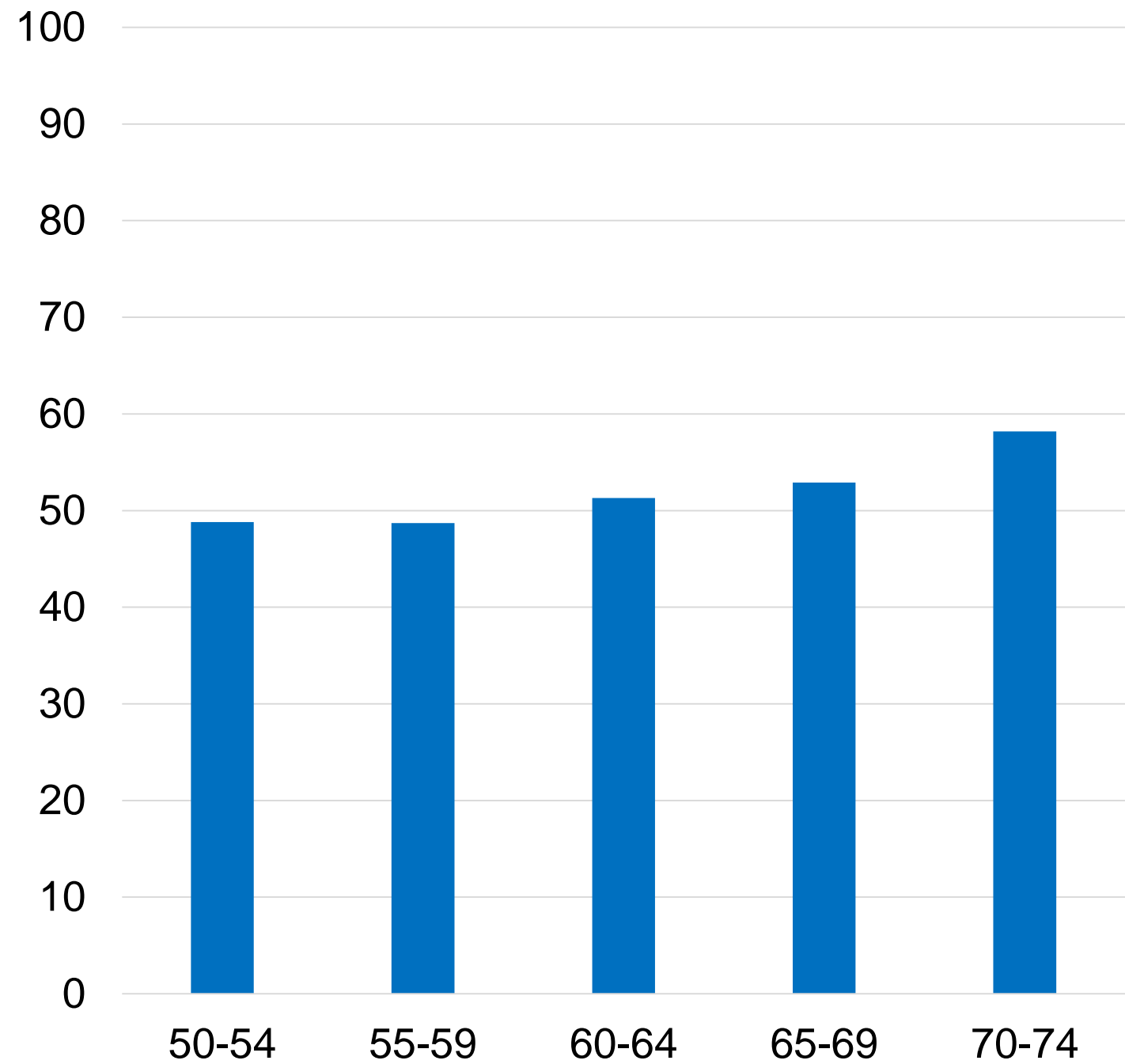
- **Lite fravær**
- **God fagkunnskap**



- **Ansvarlige**
- **Lojale**
- **Pålitelige**
- **Dedikerte**

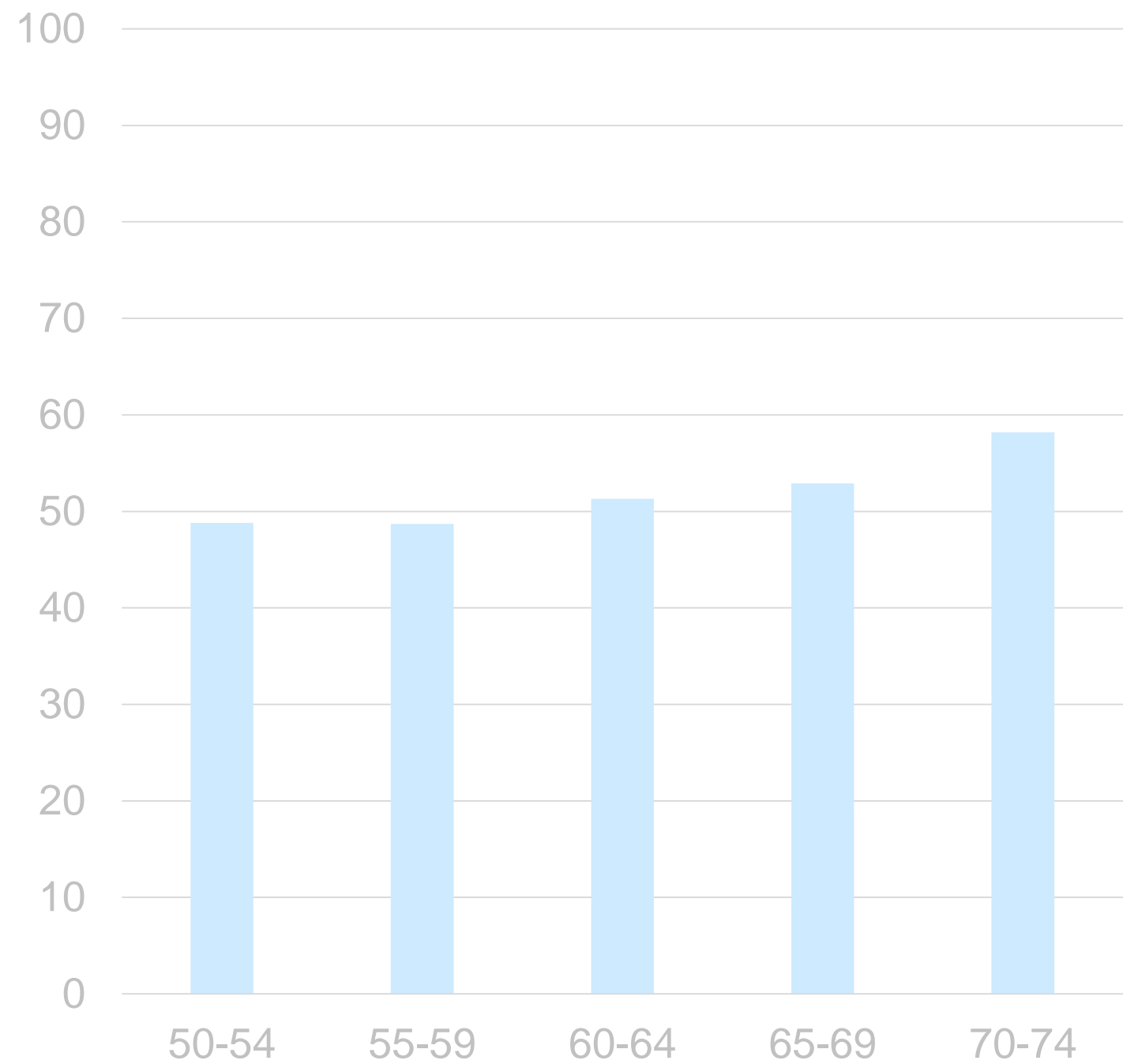


# Full av energi – mesteparten eller hele tiden, yrkesaktive (%)

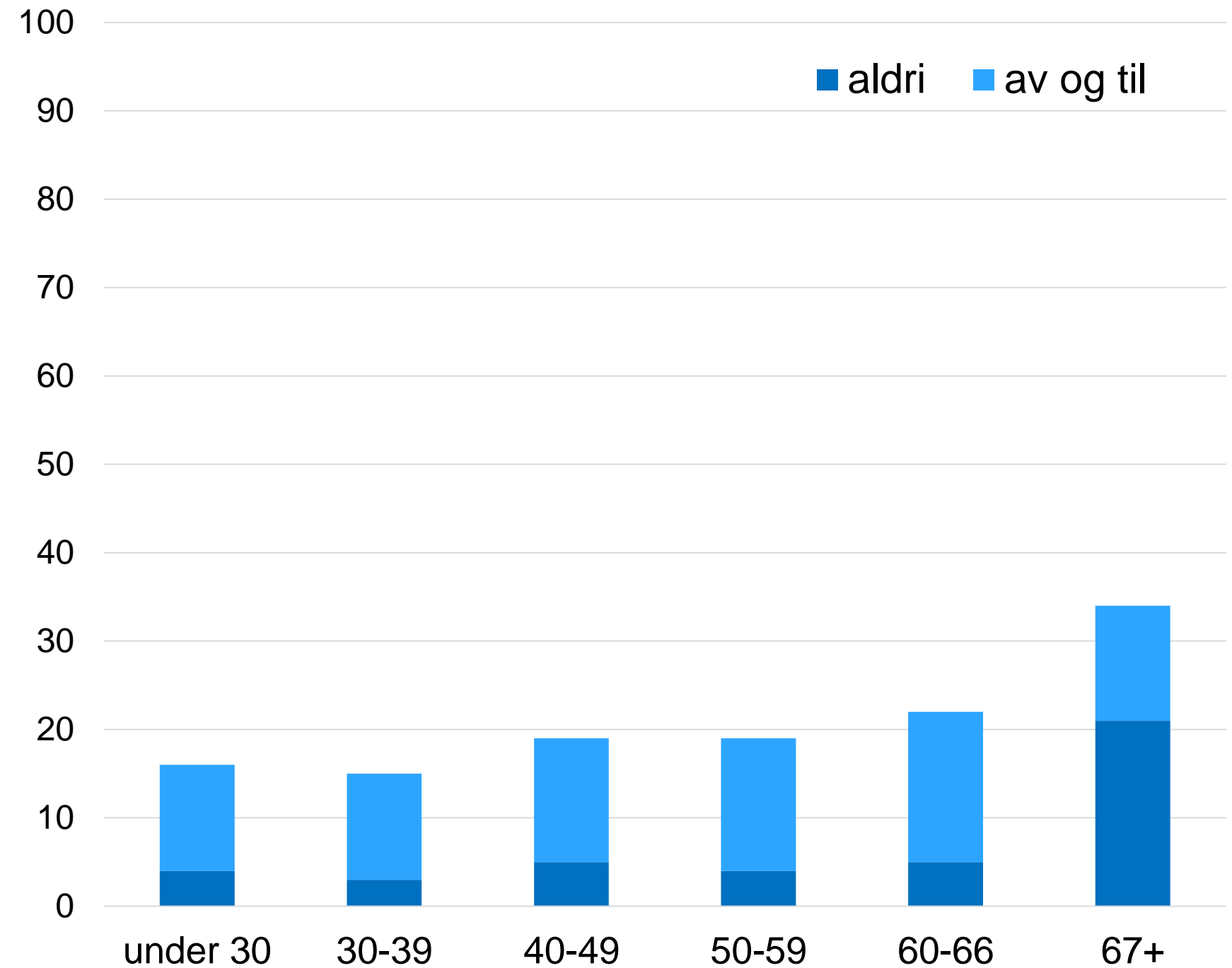


Kilde: *NorLAG3 (2017)*

## Full av energi – mesteparten eller hele tiden, yrkesaktive (%)



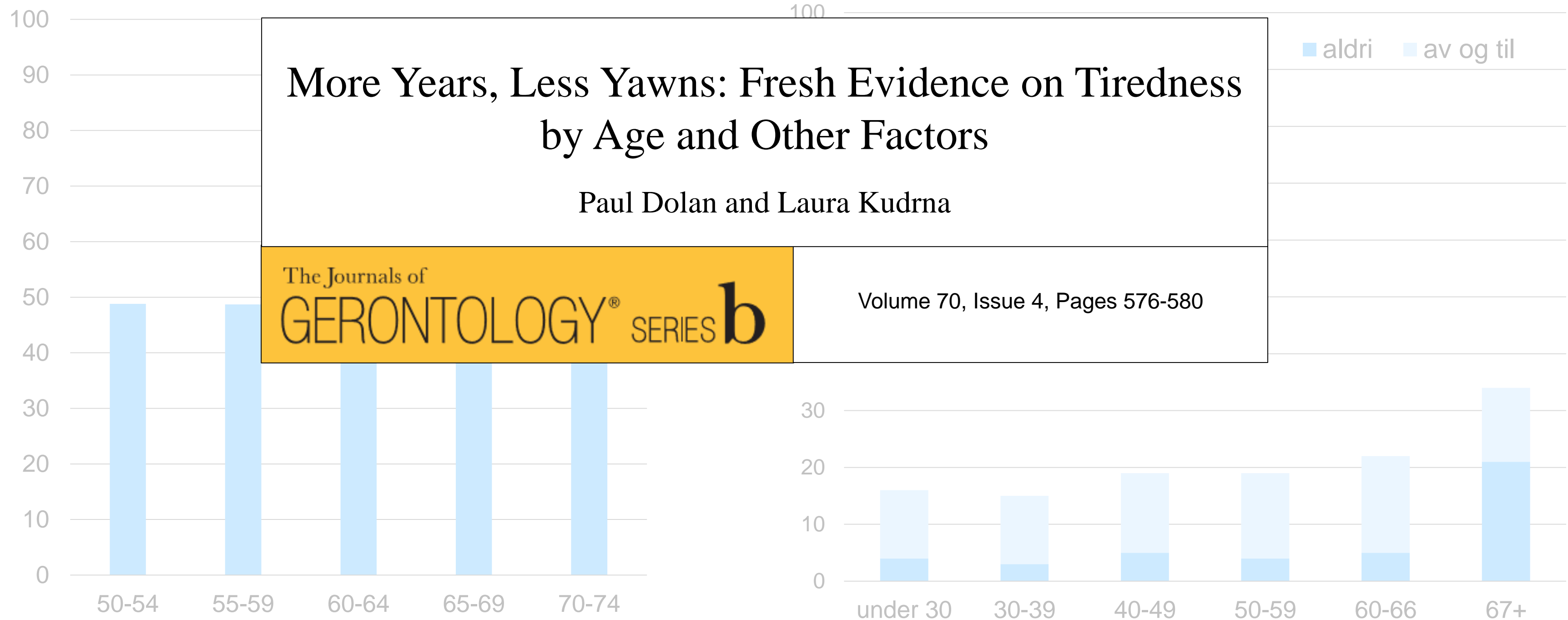
## Hender det at du blir sliten av jobben, yrkesaktive (%)





Full av energi – mesteparten  
eller hele tiden, yrkesaktive (%)

Hender det at du blir sliten  
av jobben, yrkesaktive (%)



# 67+ i arbeidslivet – Hvem er de?

**Tale Hellevik**

**Senter for seniorpolitikk 50 år  
Jubileumskonferanse, 7. juni 2019**



# Bakgrunn og spørsmål

- Tverrpolitisk ønske om å øke yrkesaktiviteten blant eldre, også de over 67
- Finnes mye kunnskap om 'yngre' eldre og faktorer som påvirker tidlig avgang, vesentlig mindre om de eldste og hva som kan ha betydning for å stå lenge i arbeid

Vi spør:

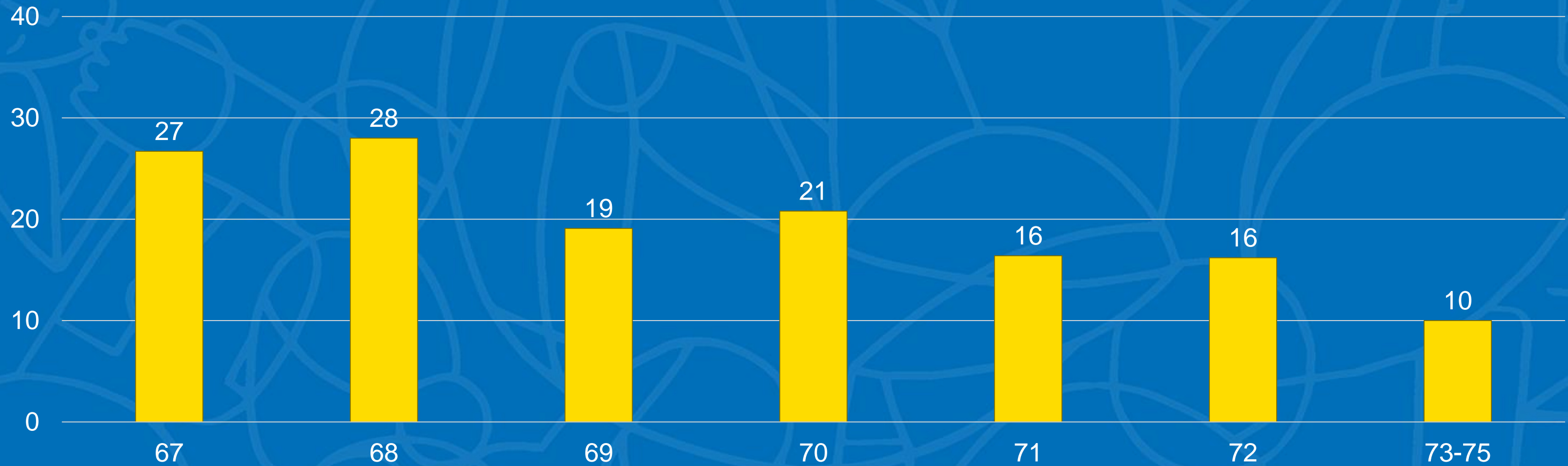
- Hvem er de eldste yrkesaktive (67+) og hvordan er arbeidssituasjonen deres i dag?
- Går vi ti år tilbake i tid, er det noe som skiller dem fra de som ikke er i arbeid i dag og som er i samme alder (arbeidssituasjon, syn på arbeid, avgangsplaner o.l.)?

# NorLAG-undersøkelsen



- Spørsmål 1: Hvem er de eldste yrkesaktive i dag? Se på kvinner og menn i alderen 67-75 år som er yrkesaktive i NorLAG3
- Spørsmål 2: Hvem var de for ti år siden? Gå tilbake til NorLAG2 og se på hvordan disse skiller seg fra personer i samme aldersgruppe som ikke er yrkesaktive i NorLAG3

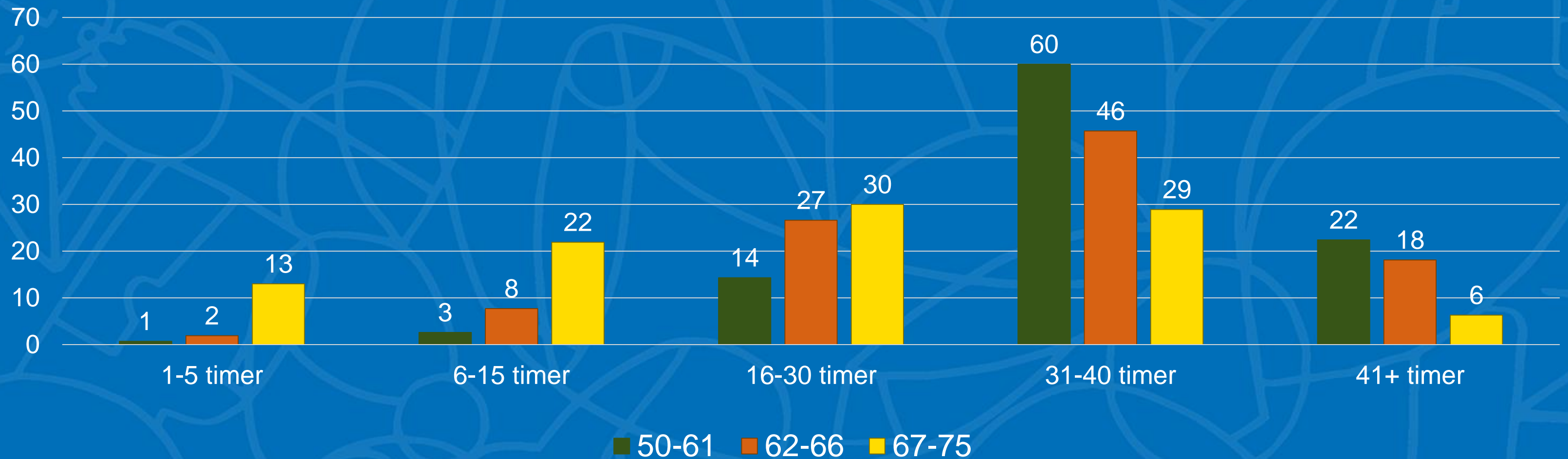
# Andel yrkesaktive blant 67-75-åringene. NorLAG3 (2017)



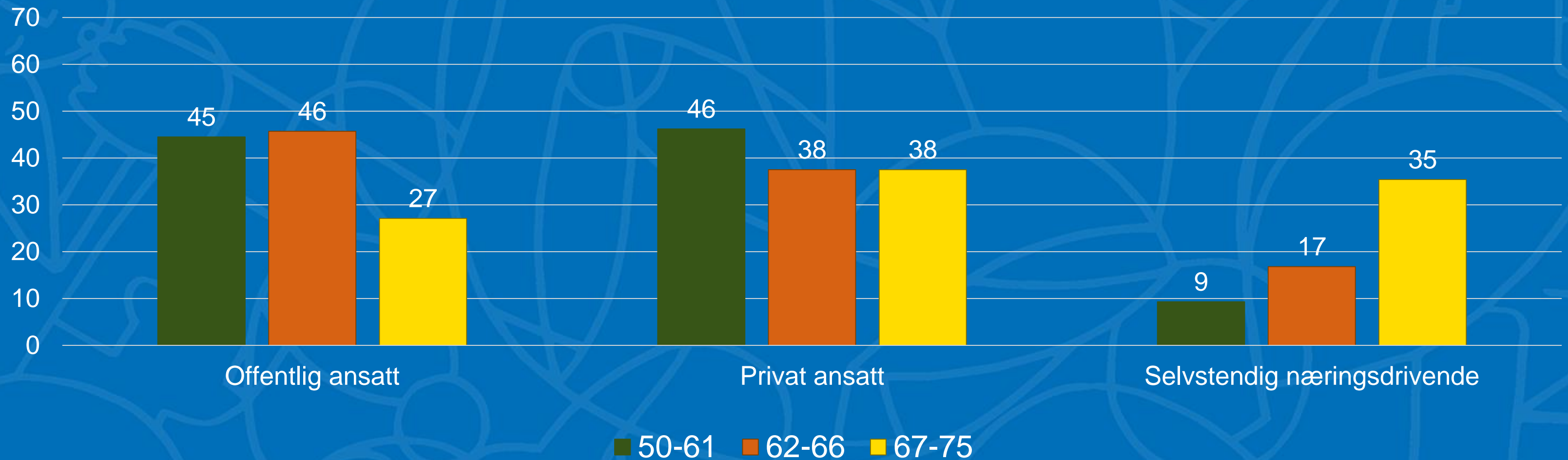
# Hvem er de eldste yrkesaktive i dag?

- 2/3 er menn
- 1/3 har universitets- eller høyskoleutdanning
  - Høy utdanning: akademiske yrker, høyskoleyrker, ledere
  - Lav utdanning: mange typer yrker representert; flest i salgs- og serviceyrker, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, bønder og fiskere, håndverkere. Ca.10% er ledere.
- 95 % tar ut alderspensjon – nesten alle full pensjon
- 86 % har ikke utgifter som gjør at de må fortsette å jobbe
- 82 % opplever helsen som god (dvs. god, meget god eller utmerket)

# Arbeidstid per uke, etter alder. Prosent blant yrkesaktive. NorLAG3 (2017)

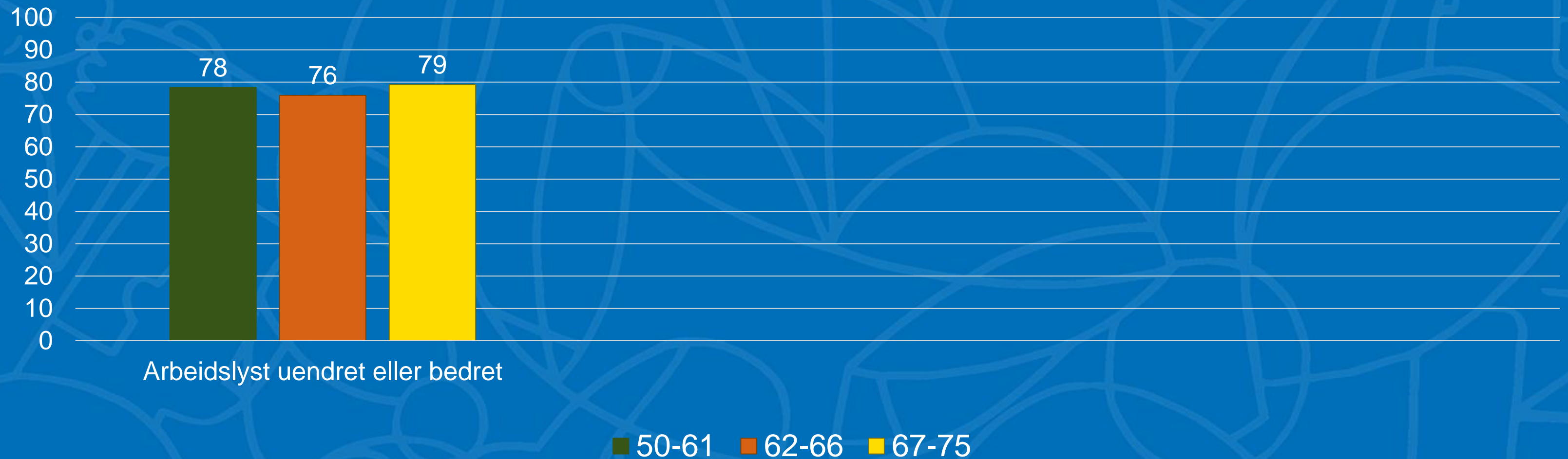


# Ansettelsesforhold og sektortilhørighet, etter alder. Prosent blant yrkesaktive. NorLAG3 (2017)

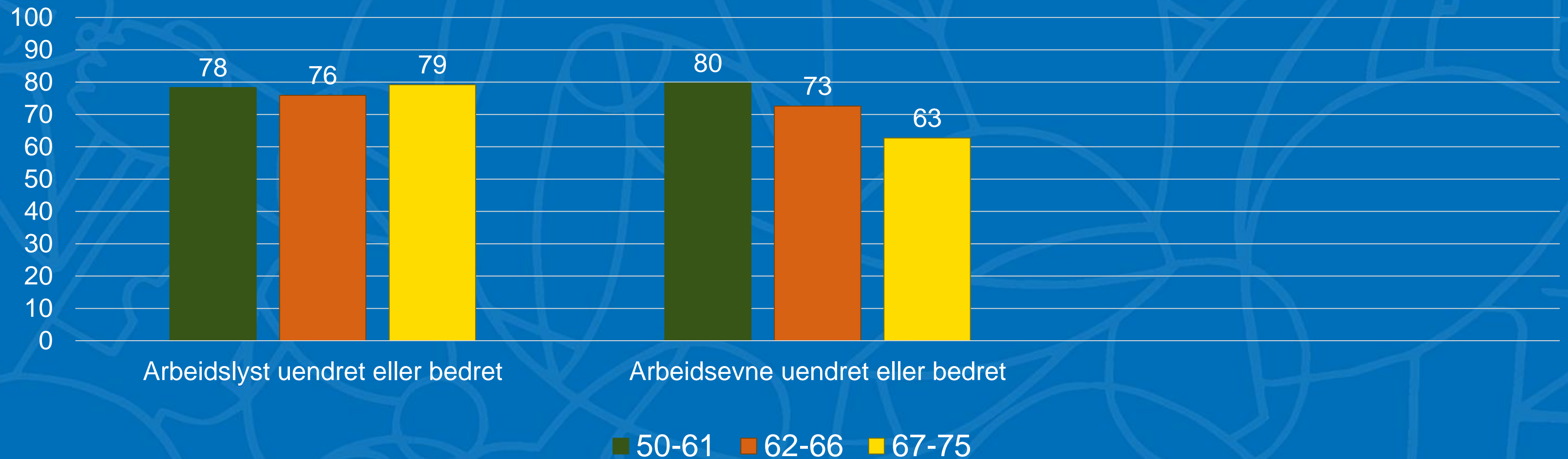




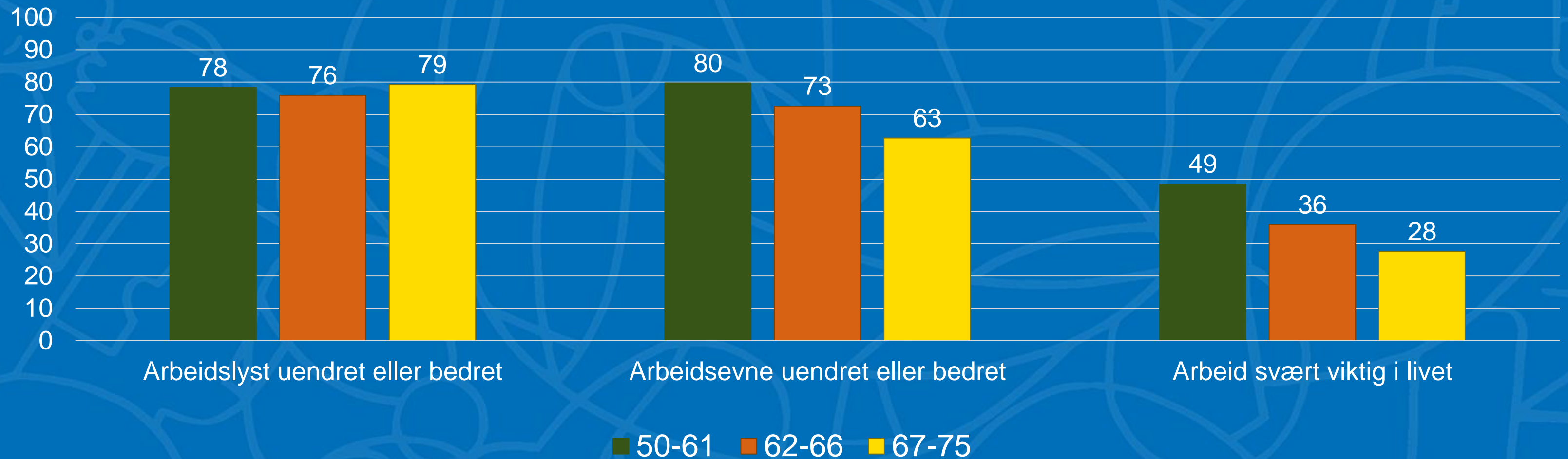
# Syn på arbeidslyst, arbeidsevne og arbeidets viktighet, etter alder. Prosent blant yrkesaktive. NorLAG3 (2017)



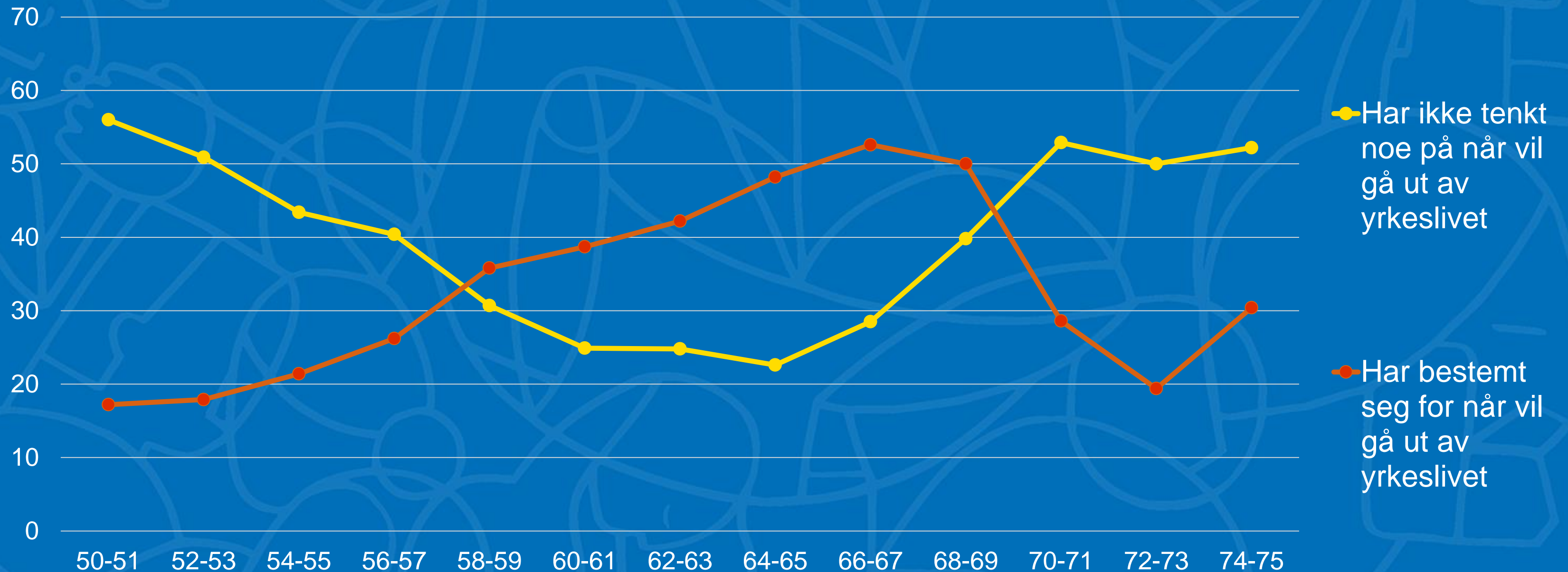
# Syn på arbeidslyst, arbeidsevne og arbeidets viktighet, etter alder. Prosent blant yrkesaktive. NorLAG3 (2017)



# Syn på arbeidslyst, arbeidsevne og arbeidets viktighet, etter alder. Prosent blant yrkesaktive. NorLAG3 (2017)



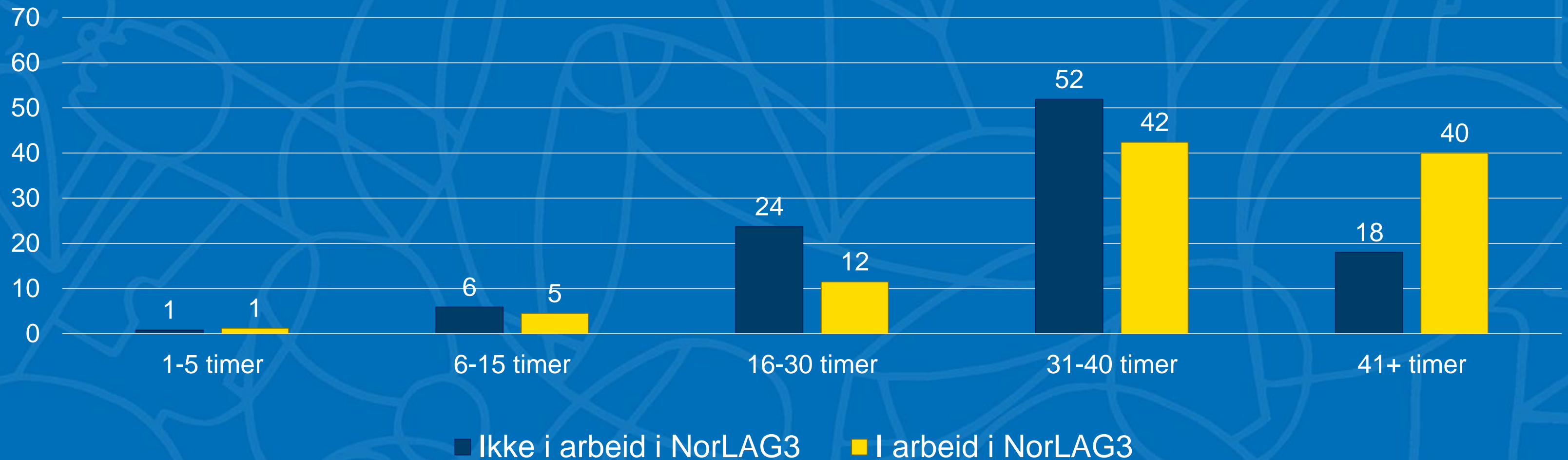
# Planer for avgang fra yrkeslivet, etter alder. Prosent blant yrkesaktive. NorLAG3 (2017)



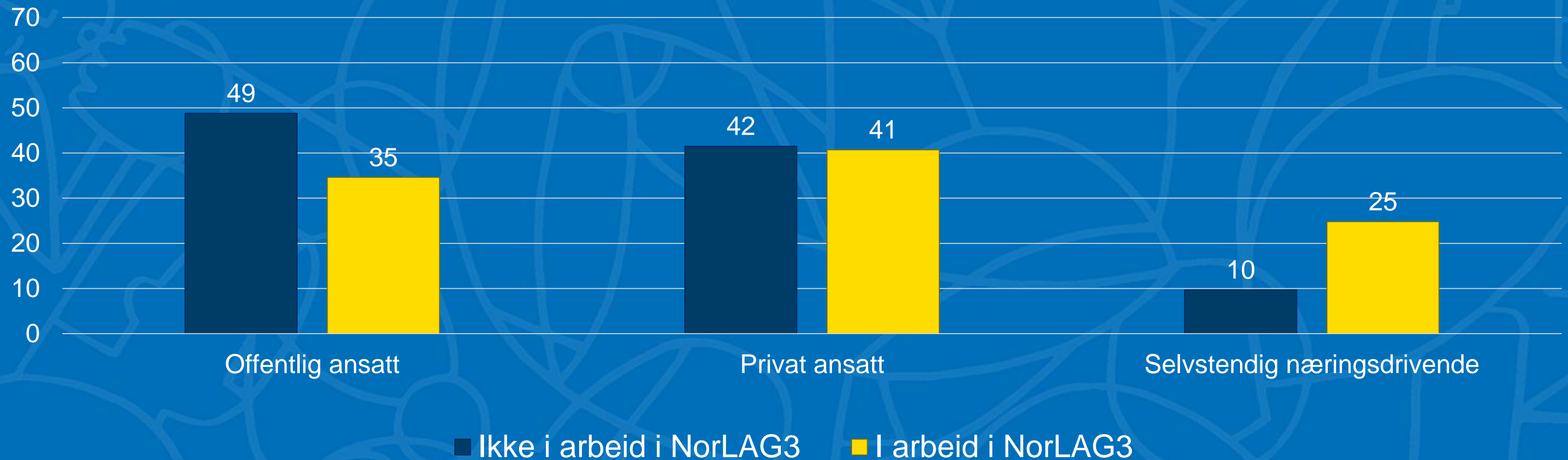
# Hvem var de eldste yrkesaktive for ti år siden?

- Hvordan skilte de seg fra sine jevnaldrende, som ikke lenger har inntektsgivende arbeid, spesielt med hensyn til arbeidssituasjon og avgangsplaner?

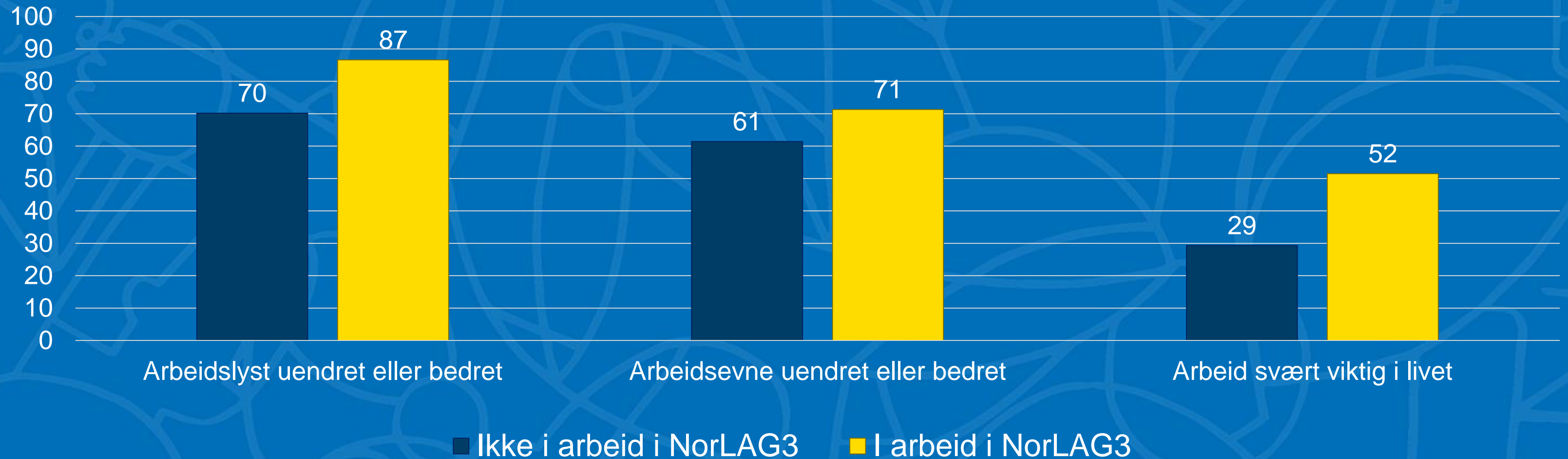
# Arbeidstid per uke for ti år siden. NorLAG2 (2007)



# Ansettelsesforhold og sektortilhørighet for ti år siden. NorLAG2 (2007)

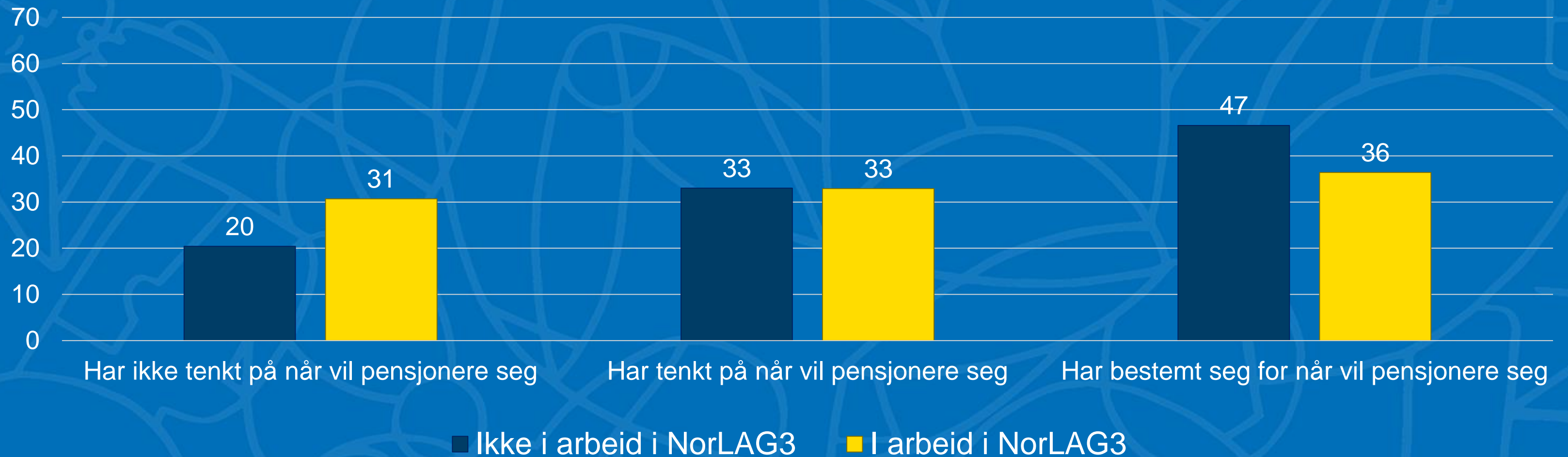


# Syn på arbeidslyst, arbeidsevne og arbeidets viktighet for ti år siden. NorLAG2 (2007)





# Planer for pensjonering for ti år siden. NorLAG2 (2007)



# Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann			
Høy utdanning			
God helse 2007			
God økonomi 2007			
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende			
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer			
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning			
God helse 2007			
God økonomi 2007			
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende			
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer			
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007			
God økonomi 2007			
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende			
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer			
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007			
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende			
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer			
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende			
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer			
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer			
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer	Positivt	Positivt	
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007			
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			



## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer	Positivt	Positivt	
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007	Positivt		Positivt
Arbeid svært viktig 2007			
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer	Positivt	Positivt	
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007	Positivt		Positivt
Arbeid svært viktig 2007	Positivt	Positivt	Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere			
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer			
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer	Positivt	Positivt	
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007	Positivt		Positivt
Arbeid svært viktig 2007	Positivt	Positivt	Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere	Positivt		Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer	Positivt		Positivt
Partner i arbeid i 2017			
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer	Positivt	Positivt	
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007	Positivt		Positivt
Arbeid svært viktig 2007	Positivt	Positivt	Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere	Positivt		Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer	Positivt		Positivt
Partner i arbeid i 2017	Positivt		Positivt
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017			

## Hvilke forhold påvirker sannsynligheten for å være yrkesaktiv etter 67?

	ALLE	KVINNER	MENN
Mann	Positivt	-	-
Høy utdanning		Negativt	
God helse 2007	Positivt	Positivt	
God økonomi 2007		Negativt	
Sektortilhørighet 2007: Offentlig ansatt			
Sektortilhørighet 2007: Selvstendig næringsdrivende	Positivt		Positivt
Arbeidsuke 2007: 31-40 timer			
Arbeidsuke 2007: Mer enn 40 timer	Positivt	Positivt	
Positivt opplevd arbeidsevne 2007			
Positivt opplevd arbeidslyst 2007	Positivt		Positivt
Arbeid svært viktig 2007	Positivt	Positivt	Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: 67 eller senere	Positivt		Positivt
Planer for yrkesavgang 2007: ingen planer	Positivt		Positivt
Partner i arbeid i 2017	Positivt		Positivt
Stabil eller positiv endring i helse 2007-2017	Positivt	Positivt	

# Oppsummert: Personer 67+ i arbeidslivet

- Tar ut full alderspensjon
- Trenger ikke å jobbe av økonomiske hensyn
- Opplever helsen som god
- Jobber mindre enn yngre yrkesaktive, men jobbet godt over gjennomsnittet for ti år siden
- Mange er selvstendig næringsdrivende – for noen en fortsettelse av tidligere arbeidssituasjon, for andre en tilpasning (50/50)
- Utdanningsnivå har liten betydning (ikke slik at høy utdanning gjør det mer sannsynlig at de fortsetter)

# Oppsummert: Personer 67+ i arbeidslivet

- Har ofte ikke bestemt noe endelig avgangstidspunkt – jobber så lenge de kan?
- Indre motivasjonsfaktorer ser ut til å bety mye:
- Arbeid vært svært viktig
- Har hatt og har fremdeles stor arbeidslyst

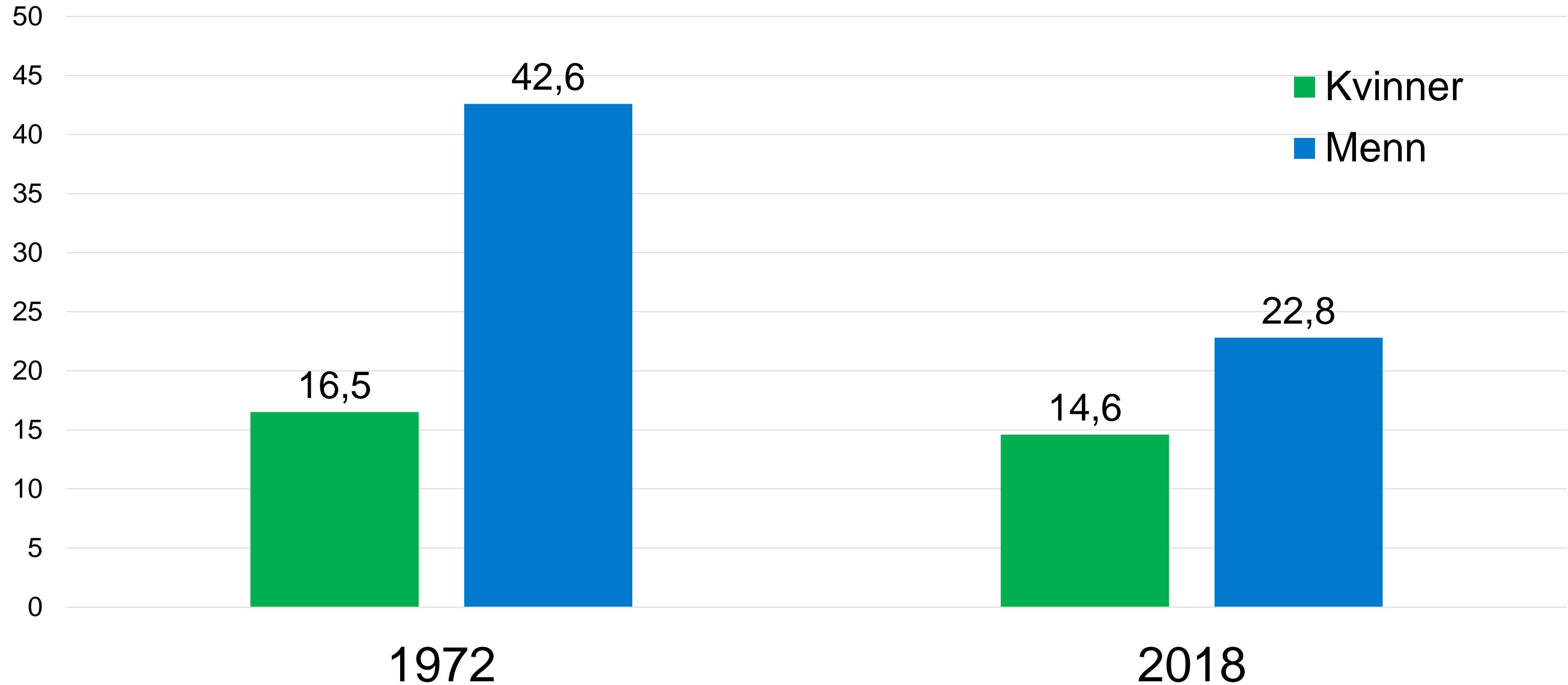
# Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidstakere

Per Erik Solem

Jubileumskonferansen  
Senter for seniorpolitikk 50 år  
Oslo, 7. juni 2019



# Sysselsatte i prosent AKU, 65-74 år

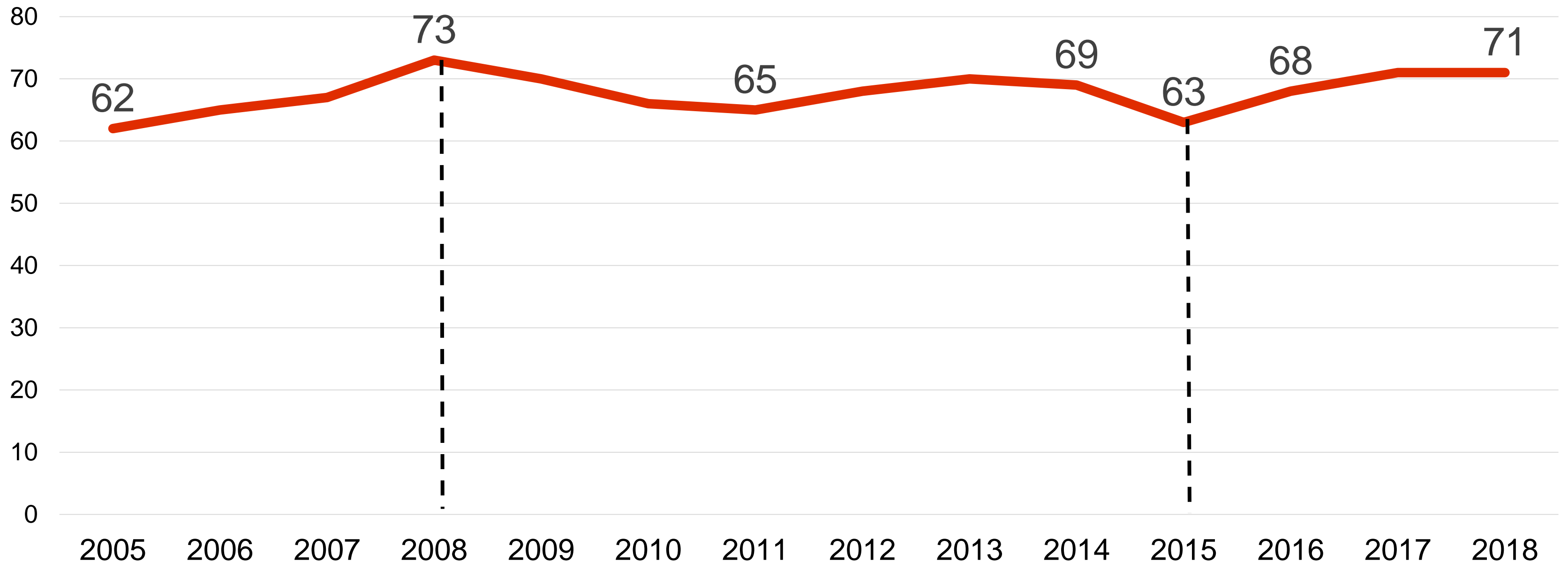


# Mange er i stand til å jobbe i høy alder

- Hvis helsa er bedre i dag, hvorfor jobber ikke like mange 65+ i dag som for 50 år siden?
- Mulige grunner:
  - Lavere pensjonsalder i dag (70 år i 1969)
  - Bedre pensjoner i dag
  - Foretrekker flere fritid i dag?
  - Arbeidslivet er mer krevende i dag enn for 50 år siden?
- Er arbeidsgiverne mindre interessert i eldre arbeidskraft enn den gangen?

# Hvordan oppfatter lederne eldres produktivitet?

Andel som er helt eller delvis enig i at  
'Mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre'



# De viktigste innvendingene mot hevingen av aldersgrensa

- Arbeidsgiverne vil bli mer forsiktige med å ansette seniorer fordi de kunne risikere å måtte beholde dem lenger enn før, også dersom de ikke presterer godt nok
- Arbeidsgiverne vil risikere å måtte si opp flere eldre arbeidstakere som ikke presterer godt nok. Det er ubehagelig for begge parter.

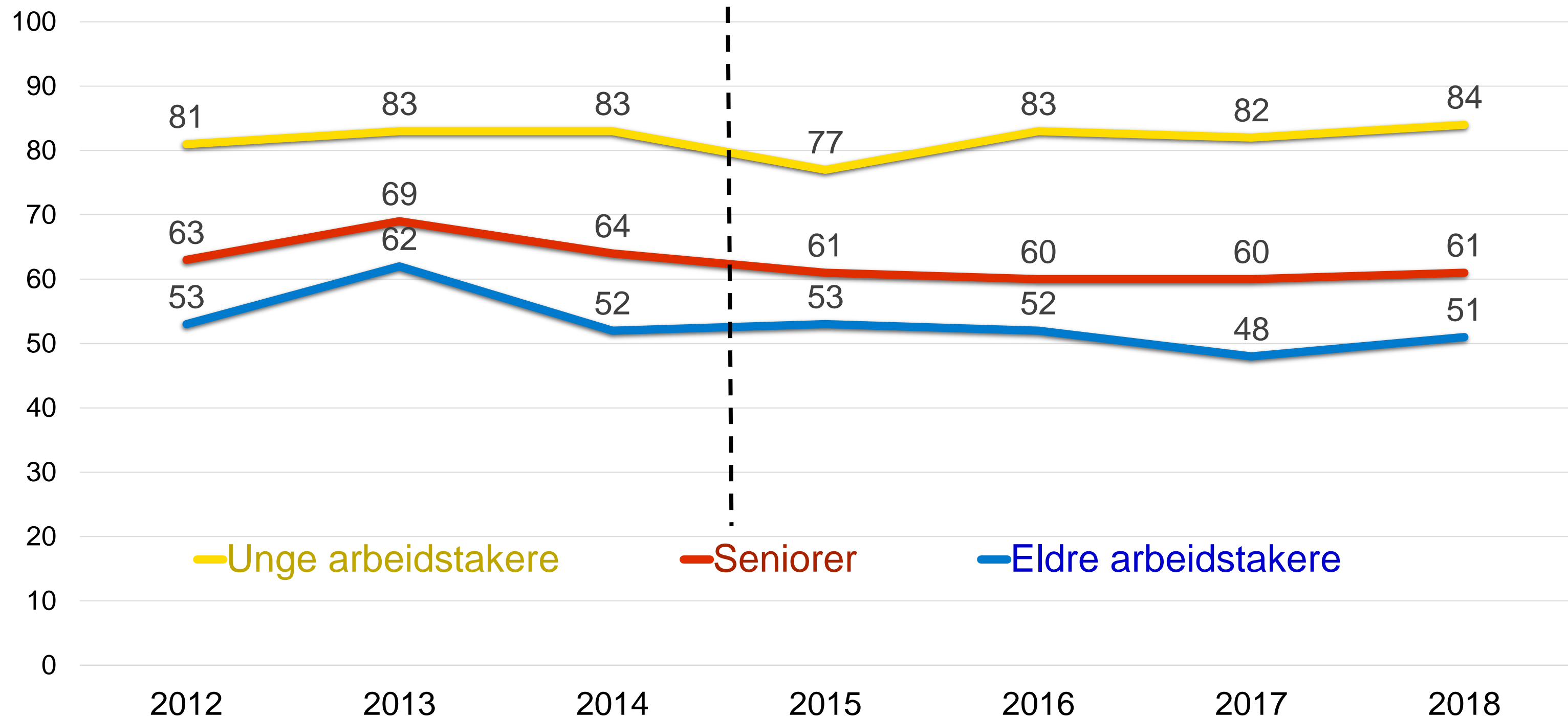
# Har arbeidsgiverne blitt mer forsiktige med å ansette eldre arbeidskraft?

Spørsmål:

Hvor godt eller dårlig **ville du like å ansette** følgende typer arbeidstakere?  
(4-delt skala fra Meget godt til Meget dårlig)

Seniorer/ Eldre arbeidstakere / Unge arbeidstakere/ Erfarne arbeidstakere/  
Nyutdannede arbeidstakere/ Arbeidsinnvandrere/ Funksjonshemmede

# Andel av ledere som meget eller ganske godt ville **like å ansette** unge arbeidstakere, seniorer og eldre arbeidstakere



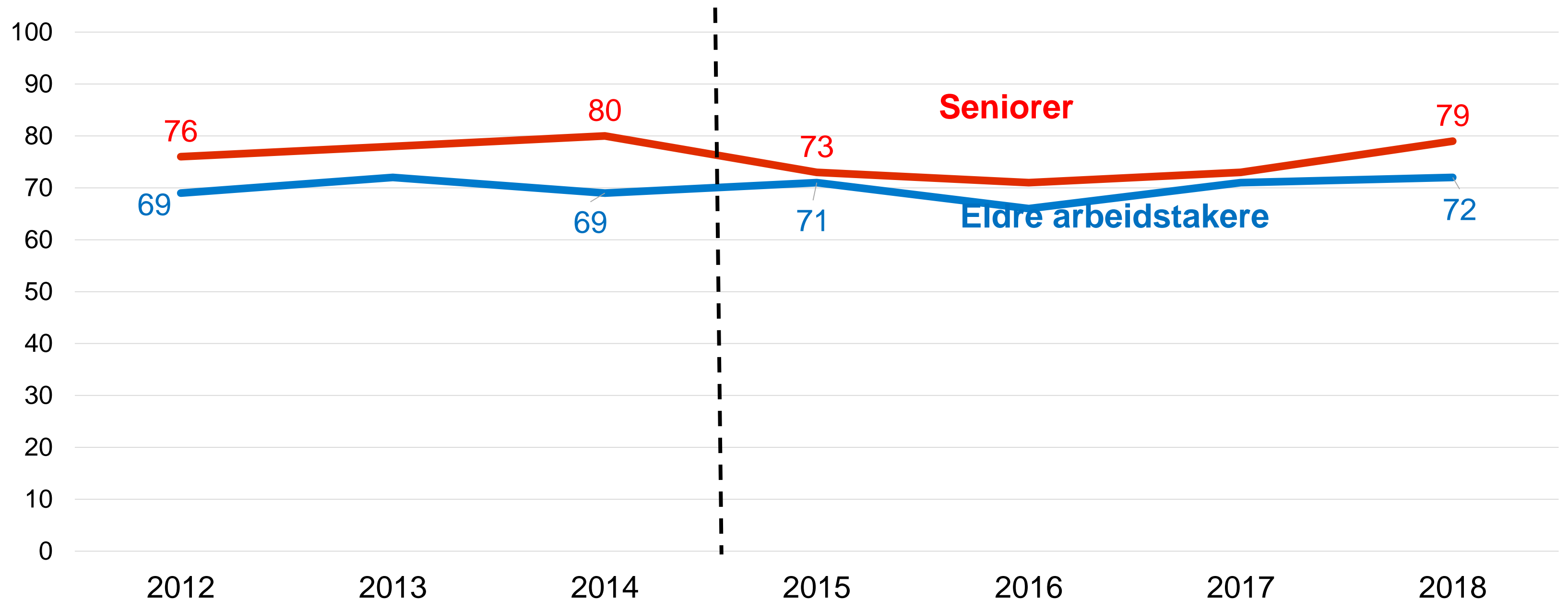
# Men vil de beholde eldre som er ansatt?

Spørsmål:

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten **ville ønske å beholde** følgende typer arbeidstakere? (4-delt skala fra Meget sannsynlig til Ikke sannsynlig i det hele tatt)

Seniorer/ Eldre arbeidstakere / Unge arbeidstakere/ Erfarne arbeidstakere/ Nyutdannede arbeidstakere/ Arbeidsinnvandrere/ Funksjonshemmede /

# Andel av ledere som ved nedbemanning ville ønske å beholde ulike typer arbeidstakere. Privat sektor

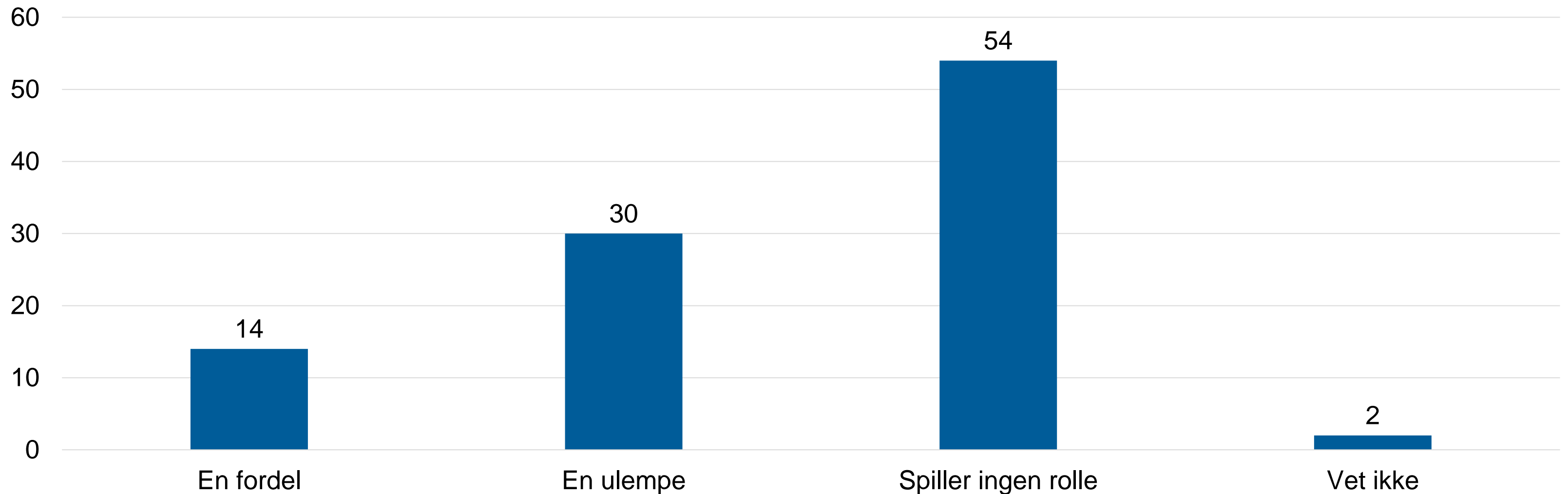




# Alder som utløser nøling med å innkalle søkere til jobbintervju. Privat sektor. Gjennomsnittsalder (N)

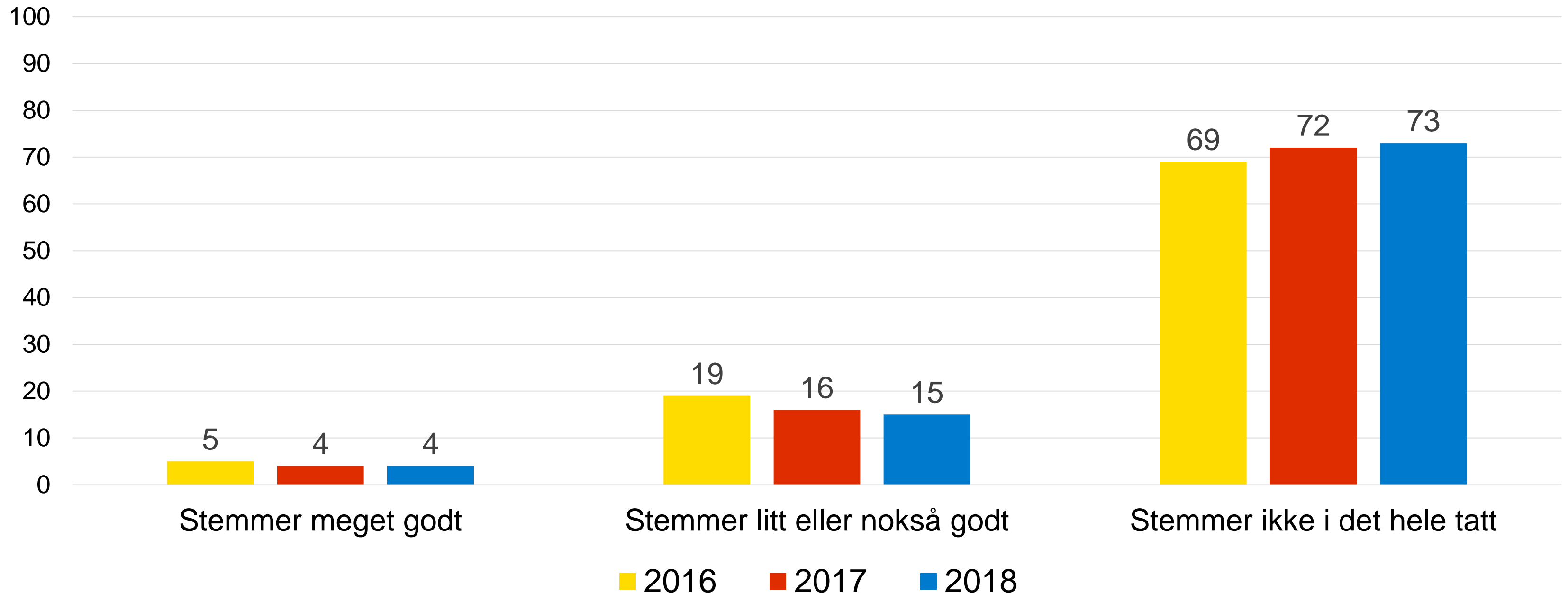
	2014	2015	2016	2017	2018
Gjennomsnittsalder	58	58	58	58	58
(antall svar)	(591)	(593)	(596)	(595)	594)

# Mener du at det vil være en fordel eller ulempe for din virksomhet at arbeidstakere fra 1. juli 2015 har rett til å stå lenger i arbeid? Privat sektor.

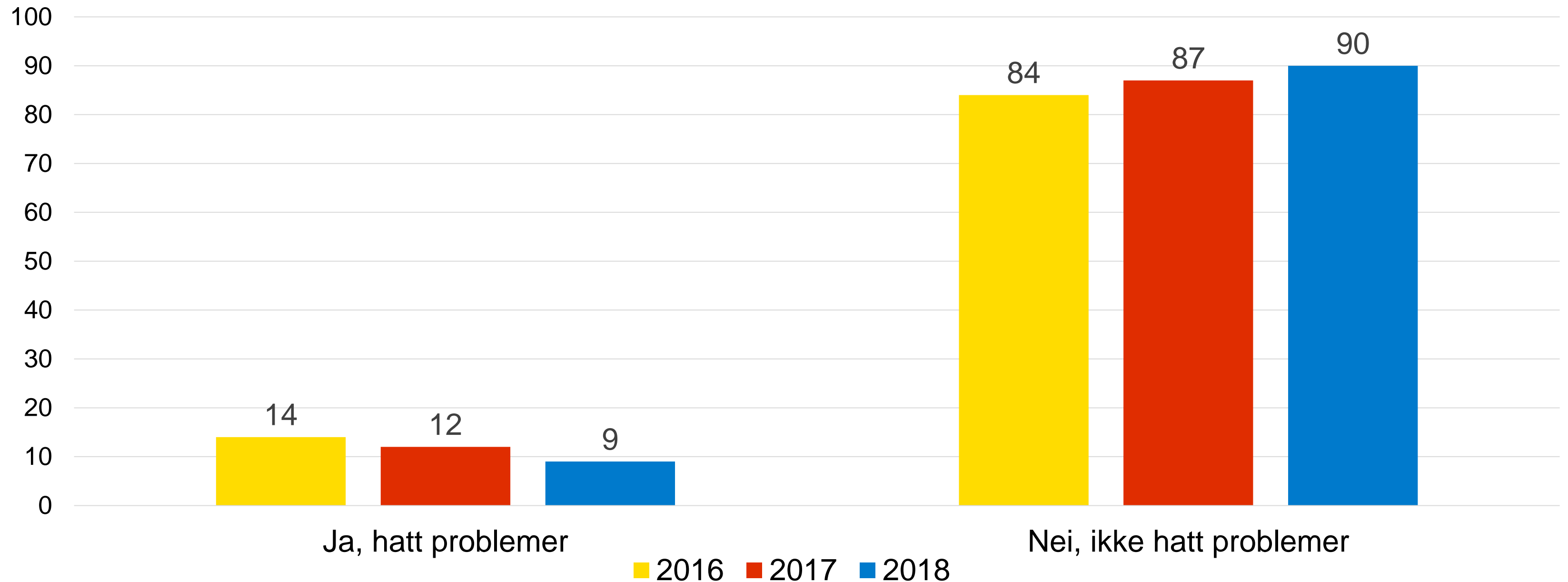


# Har den nye øvre aldersgrensa bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere?

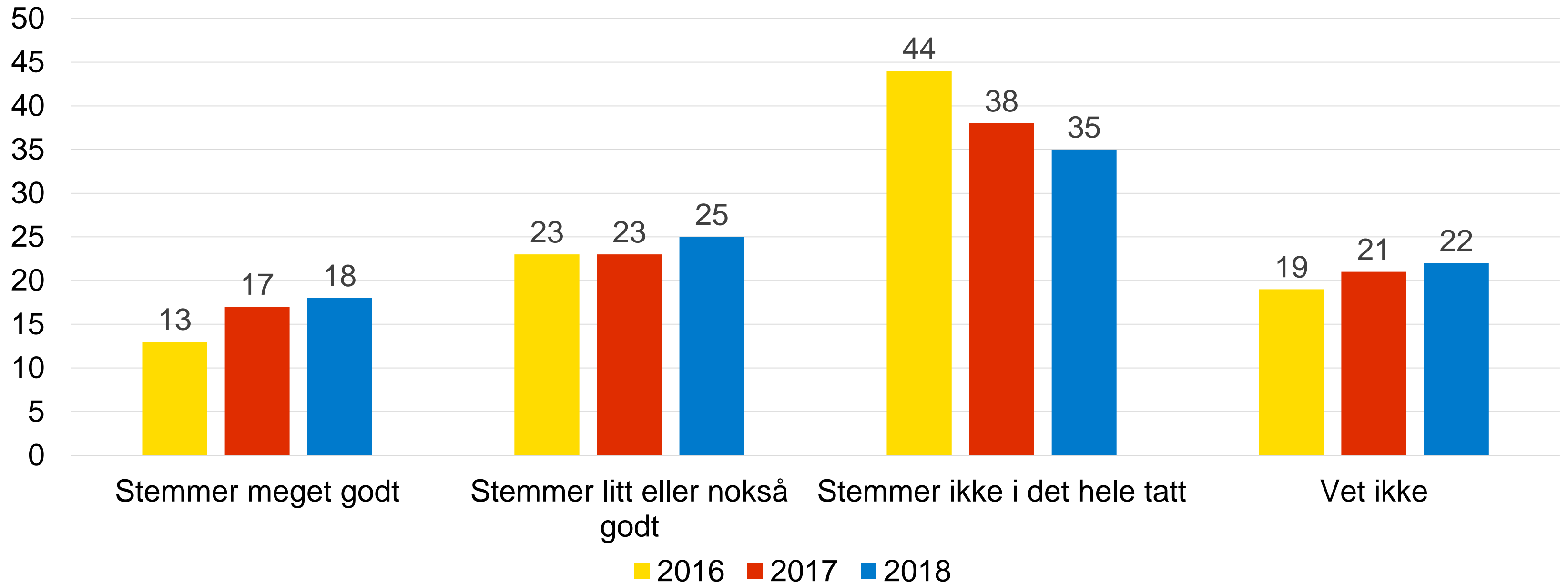
(%) Privat sektor



# Andel ledere som i løpet av de siste to årene har hatt problemer med eldre som vil fortsette helt fram til aldersgrensa uten å prestere godt nok. Privat sektor



# Har den nye øvre aldersgrensa bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette? (%) Privat sektor



# Avslutning

- Arbeidsgiveres interesse for eldre arbeidskraft, har ikke økt i takt med den økende interessen blant seniorer for å fortsette lenger i arbeid.
- Det var noen få tegn til negative reaksjoner i 2015, men holdningene justerte seg raskt tilbake til slik det var før 2015
- En økende andel synes den nye aldersgrensa har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre de ønsker å beholde
- Den nye aldersgrensa i arbeidsmiljøloven synes foreløpig å ha hatt liten betydning for arbeidsgiveres interesse for eldre arbeidskraft.

OSLOMET

# Hvordan håndterer ledere aldersgrenser og sine eldste medarbeidere?

Senter for seniorpolitikk jubileumskonferanse  
07.06 2019

Robert H Salomon

Arbeidsforskningsinstituttet/OsloMet [robesa@oslomet.no](mailto:robesa@oslomet.no)

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



# Innlegget bygger på kvalitative studier

- Dybdeintervjuer i 19 bedrifter, til sammen 37 personer (Exit Age)
- Ulike bransjer: renhold, helse, transport, industri, engros, motebutikk, sjøtransport, FoU. Intervjuer på Østlandet, Midt-Norge og Nord-Norge
- Ledere, HR og fagforeningsrepresentanter
- + data fra et annet prosjekt. Kortere intervjuer med 10 ledere/HR-folk. Gruppesamtale med to konsulenter som veiledet eldre arbeidstakere i å se egen kompetanse
- De fleste sitatene er stiliserte og ikke nøyaktige gjengivelser



# Tre reaksjonsmåter til ny aldersgrense

## • **Negativ**

- Utdatert kompetanse
- Motstand mot forandring
- Risiko
- Blokkerer jobber for yngre

## • **Nøytral**

- Ingen erfaring, ingen over 70
- Hvis problemer, burde vi gjort noe tidligere
- La oss høste erfaringer

## • **Positiv**

- Gjør god jobb
- Trenger arbeidskraften

# Negativ

## Utdatert kompetanse:

Her er svarene mildere enn i Seniorpolitisk barometer. Svært få nevnte kompetanse som problem, men noen utfordringer: Fra kundebehandling til salg i bank. Ny Vipps-teknologi.

## Motstand mot forandring:

Jo, det var eksempler på det:

*Få dem ut av linjen, gjerne som timebetalte konsulenter!*

## Risiko:

Kirurg: «*Hvis du er god til å operere til du er 67 år, da kan du jobbe til 67, men med en gang du når den alderen og syn og hørsel svekkes og knærne og alt blir dårlig, da er det naturlig å fade ut...*»

## Blokkerer jobber for yngre:

Særlig nevnt av fagforeningsrepresentant på et ensidig industristed og ledere der det var en alders-topptung stab.



# Nøytral, likegyldig. «I don't care»

De fleste var i den kategorien

- *Har ingen erfaring med medarbeidere over 70*
- *Har ikke observert problemer med den nye aldersgrensen. Hvis vi har problemer med en eldre medarbeider, burde vi som regel sett og gjort noe med vedkommende tidligere*
- *La oss høste erfaringer før vi går for 72 år fullt ut*



# Positiv

Noen eksempler:

**Sykehus.** *Trenger eldre medarbeidere, men passe på at de eldre får kompetanseheving*

**Buss:** *Vi ville ha et stort problem hvis det ikke var for eldre sjåførere med variert annen bakgrunn; lærere, prester og ingeniører. Vi har flere over 70 år.*

**Kirken:** *Hvis det ikke var mulig å engasjere eldre prester ville kirken stoppe opp.*

Selv de som var positive var ikke særlig opptatt av de nye aldergrensene.



# Øvre aldersgrense – Hva er det?

- Forbausende mange kjenner ikke helt reglene.
- Skeptiske ledere går for bedriftsintern aldersgrense (BIA) på 70 år.
- Mange ledere er avventende. Har tidligere hatt BIA på 67 år. Da blir det et langt sprang fra 67 til 72 år i en jafs. Går derfor for BIA på 70 år.
- En kunnskapsbedrift hadde kraftig diskusjon om BIA i ledelsen. Valgte 72 år for å vise samfunnsansvar.
- I noen bedrifter fortsetter medarbeidere etter 70 år selv ved BIA på 70. Lovbrudd? Bør vi se på loven?
- Fortsatt uformell aldersgrense på 67 år noen steder. Deretter blir flere hyret inn som selvstendig næringsdrivende/løsarbeidere. Går vi mot et aldersprekariat som i England?

# Alle snakker om betydningen av kompetanse, men.....



- I de kvalitative studiene sier lederne at eldre får ta del i kompetansetiltak
- Sjelden øvre aldersgrense for kompetansetiltak. Noen utsagn av typen: *Hvis du ikke har fått lederopplæring til du er 60, får du det ikke heller*
- På noen områder kan eldre ha slakkere læringskurve. Defensive rutiner.
- Eldre må være trygge på at kunnskapsdeling ikke er en trussel
- Sertifisering. En forbannelse og en velsignelse.

# Ledere må stille seg noen spørsmål

Hvilke holdninger har jeg egentlig til eldre arbeidstakere?

- Egne erfaringer basert på selektive eksempler
- Stereotypier
- Alderisme
- Selvmotsigende utsagn



# Vi må snakke sammen!

- Ikke alle ledere er gode til å tørre å ta den viktige samtalen om senkarrieren
- En leder sa: *Jeg erfarer at det kan være vanskelig å sette seg inn i tankene til eldre arbeidstakere....usikker på hvordan jeg skal motivere...*
- Ikke alle ledere er gode til å ta den viktige samtalen på en god måte
- Ikke alle ledere er gode til å følge opp den viktige samtalen
- HR kan hjelpe til i samtalen
- Eksempel: Utviklingssamtaler hver 6. måned i to år før avgangsalder





# Har ikke seniorpolitikk, men.....

- Fravær av seniorpolitikk er nødvendigvis ikke så galt
- Betrakter seniorer på linje med øvre medarbeidere.
- *De fleste er kunnskapsrike, motiverte og pålitelige, noen er umotiverte og gjemmer seg i et hjørne. Slik er det i alle aldersgrupper.*
- *Det er feil å vektlegge alder – stigmatiserer eldre.*

- Men, er det for lettvinde argumenter?

Problemet med mainstreaming – at alt er ivaretatt innen personalpolitikken.

Tidvis nødvendig med oppmerksomhet mot enkelte grupper og individer.





# Våkn opp! Her kommer oppsummeringen

- De fleste er nøytrale eller svakt positive til de nye aldersgrensene i AML
- Fortsatt mange som ikke kjenner godt til aldersreglene i AML
- Bedriftsintern aldersgrense brukes både aktivt og ureflektert. Noen lovbrudd? Må BIA praktiseres så konsekvent for personer over 70 år?
- Eldre må føle det tryggere å delta i kompetansetiltak og å dele kompetanse med yngre medarbeidere
- Ledere må bli flinkere til å stille seg grundige spørsmål om egne holdninger til eldre
- Vi må tørre å snakke sammen om senkarrieren selv om det er vanskelig. Det gjelder både ledere og ansatte. HR kan bidra
- Flott tankegang med mainstreaming - ikke seniorpolitikk, men god personalpolitikk. Det må likevel være rom for spesiell oppmerksomhet rundt senkarrieren

# Derfor er det flott med SSP

SSP har vært forbilledlig i sin kontakt med forskere

Kontakten har gitt mye gjensidig læring og bidratt til både ny forskning og formidling.

Det norske samfunnet trenger SSP!

**Gratulerer med jubileet!**

