



Senter for
seniorpolitikk

50 år

1969 – 2019
seniorpolitikk.no



Forskningsresultater
og rapporter ved
Senter for seniorpolitikk
2016–2019

Et kompendium i anledning vårt 50-årsjubileum

Forskningsresultater
og rapporter ved
Senter for seniorpolitikk
2016–2019

Et kompendium i anledning vårt 50-årsjubileum

ISBN 978-82-691668-0-4

Innhold

| | |
|--|------------|
| Gratulerer med dagen! | 5 |
| Forord fra redaktørene | 7 |
| 1. Dette vet vi om seniorer i arbeidslivet | 8 |
| Hva skal til for at flere vil jobbe lenger? SSP-notat nr 3 | 10 |
| Norsk seniorpolitisk barometer | 22 |
| Fakta om senior arbeidstagere i Norge i dag | 26 |
| 2. Overordnede kunnskapsnotater | 30 |
| Aldersdiskriminering i arbeidslivet | 32 |
| Hva kan vi lære av våre naboland? SSP-notat nr 2 | 46 |
| Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner | 56 |
| Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet | 62 |
| Delmål 3: IA-avtalens delmål 3 er oppnådd – en seier for IA-avtalen? SSP-notat nr 1 | 68 |
| Den digitale senior | 82 |
| De nye seniorenene | 86 |
| Nyetableringer i Norge – kartlegging av entreprenørskap blant seniorer | 88 |
| 3. Bransjekartlegging – hvordan er situasjonen for seniorer i ulike bransjer? | 92 |
| Seniorer i barnehagesektoren: Jobb i barnehage, passer det for seniorer? | 94 |
| Persontrafikk – Trygg trafikk med seniorer | 98 |
| Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere | 102 |
| Seniorer i finansnæringen | 107 |
| Varehandel | 110 |
| 4. Fremtidsscenerier | 112 |
| Når maskiner kan gjøre stadig mer, hva kan vi bruke mennesker til? | 114 |
| Retorikk fremover om Hvorfor investere i økt seniordeltagelse? | 118 |

1

2

3

4





Gratulerer med dagen!

Det er viktig for den enkelte, for virksomhetene og for velferdssamfunnet at flest mulig kan og vil jobbe. Senter for seniorpolitikk har en viktig samfunnsoppgave som nasjonalt kompetansesenter for å bidra til at flere kan fortsette lenger i arbeidslivet.

Senter for seniorpolitikk fremskaffer, utvikler og formidler kunnskap og erfaringer som bidrar til økt yrkesdeltakelse for folk over 50 år. Viktige faktorer som pensjonsordninger, forhold på arbeidsplassen og den enkeltes helse og livsvalg påvirker hvor lenge folk står i arbeid. Senter for seniorpolitikk jobber målrettet og langsiktig for å skape og spre kunnskap om alle områdene.

Arbeidet i Senter for seniorpolitikk er forankret i trepartssamarbeidet. NHO og LO innehar leder- og nestledervervene i styret, og organisasjoner som KS, AFI, YS, Akademikerne, Finans Norge, Spekter, UiS, Virke, Unio og Nito har det siste året sittet i styret, sammen med Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Også læresteder og forskningsinstitusjoner er tilsluttet.

Arbeids- og sosialdepartementet finansierer senteret. Vi vil at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet lenger. Jeg er derfor glad for at dette temaet engasjerer så bredt blant partene i arbeidslivet.

Senter for seniorpolitikk er en vital 50-åring, og jeg ser frem til videre samarbeid!

Gratulerer med dagen!

*Hilsen Anniken Hauglie, Arbeids- og sosialminister
7. juni 2019*



Forord

Kompendiet du holder i hånden nå er sammendragene av våre forskningsrapporter 2016–2019, samt de tre SSP-notatene vi skrev i fjor og i år i sin helhet. Vi har også spesiallaget noen tekster til dette kompendiet, blant annet fakta om seniorer i arbeidslivet. Det er tidligere blitt skrevet en bok av journalist Stein Aabø om Senter for seniorpolitikks historie. Dette kompendiet viser nåtiden, forskningen, og peker fremover.

Kompendiet trykkes opp og gis gjestene på vår jubileumskonferanse i forbindelse med at vi blir 50 år i 2019. I tillegg vil vi publisere kompendiet digitalt. Vårt håp er at vi med denne sammenstillingen kan bidra til å øke kunnskapen om og forståelsen for arbeidsvilkårene for senioren.

Med 30 organisasjoner i arbeidslivet på eiersiden har vi mange «venner av huset» som mer eller mindre følger oss tett. Dette kompendiet er til alle som deler vår ambisjon om å få alle som vil og kan til å jobbe lengst mulig.

Alle notater og forskningsrapporter ligger i sin helhet tilgjengelig på våre nettsider. Dersom du har spørsmål eller ønsker at vi skal komme til deg og holde foredrag, er det bare å ta kontakt på ssp@seniorpolitikk.no

God lesning!

Hilsen Linda Hauge og Berit Solli (redaktører)

Oslo, 7. juni 2019



Dette vet vi om seniorer i arbeidslivet

1

2

3

4



Hva skal til for at flere vil jobbe lenger?

SSP-notat nr 3, 2019

Skrevet av direktør Kari Østerud

Finnes det en fasit?

Det er mange ulike oppfatninger om hva som skal til for at flere eldre arbeidstakere vil jobbe lenger. Dette notatet oppsummerer kort kunnskapen om hvorfor det er slik at noen gladelig jobber til de er 70 år og eldre, og hvorfor andre pensjonerer seg som 62-åring eller gjerne enda tidligere. I Norge er det bred politisk enighet om at avgangsalderen må opp, og at flere må jobbe lenger før de går av med pensjon. «Alle» er altså tilsynelatende enig i dette, og grunnen til denne allmenne enighet er opplagt: I tiårene fremover vil befolkningen eldes. For at økt levealder ikke skal gi ubalanse i forholdet mellom de som er i arbeid og de som ikke er det, må avgangsalderen fra arbeidslivet øke.

Notatet peker på hva som skal til for å øke sysselsettingen blant eldre i Norge, og hva slags handlingsrom politikere, ledere, tillitsvalgte og seniorenene egentlig har. Det foreslås tre konkrete tiltak og satsingsområder som kan bidra til økt avgangsalder, og hvor arbeidet kan starte nå (se siste avsnitt). Og, ja det finnes en slags fasit; spørsmålet er vel snarere hva hindrer oss i å komme i gang?

Oppsummering og konklusjoner

Politikere, ledere, tillitsvalgte og seniorenene selv har et betydelig handlingsrom. Det beste er når flere faktorer får virke sammen. Sysselsettingen blant seniorer i Norge har økt jevnt og trutt helt siden 2001, og det er fullt mulig å få til en ytterligere økning i avgangsalderen utover dagens nivå. Men, det forutsetter forsterket og fornyet innsats på flere fronter.

Det finnes mye forskning og derav mye kunnskap om hva som påvirker valget mellom å fortsette i arbeid eller å bli fulltidspensjonist. Og, det er ikke alltid et «valg». Noen føler at de blir «tvangspensjonert» for tidlig, noen må slutte av helsemessige årsaker og andre må av økonomiske grunner jobbe lenger enn de egentlig ønsker. De faktorene som påvirker vår arbeids- og pensjoneringsadferd kan deles inn i tre hovedgrupper:

- 1. Pensjonsordninger og pensjoneringskulturer:** Pensjonsordninger og trolig også andre lovendringer kan påvirke avgangsalderen, og pensjonsreformen har utvil-

somt bidratt til økt sysselsetting. Ekstra gunstige senior-sluttpakker kan på motsatt side bidra til å senke avgangsalderen. Vi må likevel anerkjenne at andre faktorer enn økonomiske, har stor betydning for hvilke valg folk gjør i livet sitt.

2. **Individuelle faktorer:** Helsen situasjonen, personlige preferanser og familieforhold har stor betydning for avgangsalderen. Uførhet er fortsatt den viktigste årsaken til tidligpensjonering, selv om tendensen er avtagende. Godt sykefraværarbeid og forbyggende arbeidsmiljøarbeid kan bidra til økt avgangsalder. Selv om sykdomsrisikoen øker med stigende alder, trenger ikke det være noe til hinder for å fortsette i arbeid. Seniorene selv kan også gjennom bevisste valg om f.eks. kompetanspåfyll eller jobbskifter, bidra til både lengre og bedre yrkesliv.
3. **Forhold knyttet til arbeidsplassen:** Hvordan man har det på jobben er sannsynligvis den avgjørende faktoren for veldig mange. Det er godt dokumentert at ledelse og personalpolitikk påvirker pensjoneringsadferden både i positiv og negativ retning. «Et godt arbeidsmiljø» oppgis som en av de viktigste årsakene til å fortsette i jobb etter fylte 62 år. Det å arbeide forbyggende med generelle arbeidsmiljøfaktorer vil indirekte ha betydning for seniorenas valg mellom arbeid og pensjon. Muligheter for kompetanseutvikling og livslang læring har stor betydning for hvor lenge folk arbeider. Arbeidsplassen er en velegnet læringsarena for seniorenas, men det forutsetter at man får anledning til å delta «der det skjer». Både unge og eldre må involveres i utvikling av nye arbeidsprosesser og ny teknologi, og både unge og eldre må delta i kompetanseutvikling. Inkluderings- og antidiskrimineringsarbeid kan forbygge diskriminering og aldersstereotype holdninger som bidrar til utstøting av eldre arbeidstakere.

Pensjonen, personen eller jobben – hva er viktigst?

Det er ikke mulig å peke på én faktor som alene er avgjørende for å øke arbeidsdeltakelsen blant eldre. For de aller fleste arbeidstakere vil flere faktorer i samspill påvirke beslutningen om enten å pensjonere seg eller fortsette i jobb. Det handler både om pensjonsordninger, individuelle faktorer og hvordan det er på jobben. Ulike bransjer og yrker vil ha ulike seniorpolitiske utfordringer. Bransjekunnskapen er et viktig tillegg til det som fremkommer av dette notatet.

1. Pensjonen: Pensjonsordninger og pensjoneringskulturer – Har vi pensjonsordninger som stimulerer til avvikling eller fortsatt arbeid?

Fra 1.1.2011 ble det innført nytt **pensjonsregelverk** for alderspensjon fra folketrygden. Det er innført økonomiske insentiver i den forstand at man får høyere alderspensjon jo lenger man venter med å ta ut pensjon, og jo lenger man jobber. Dette gjelder særlig i privat sektor. Offentlig tjenestepensjoner ikke fullt ut tilpasset de nye reglene, og i offentlig sektor er de økonomiske insentivene mye svakere. Her er det nå foreslått endringer. Forskningsrådet har gjennom forskningsprogrammet EVAPEN – Evaluering av pensjonsreformen, evaluert hvilken effekt pensjons-

reformen har hatt på sysselsettingen blant eldre arbeidstakere. Forskningsrådets rapport - Pensjonsreformen i Norge - Funn fra evalueringen av reformen 2011-2018, viser at pensjonsreformen virker etter hensikten. Noen seniorer har økt sysselsettingen mye, særlig gjelder dette for de mellom 62 og 66 år i private bedrifter med ny AFP-ordning.

Det kan likevel stilles spørsmål om vi overdriver effekten av pensjonsreformen noe, da prosjektene ofte har 2011 som år 0 for sine effektstudier. Økningen i avgangsalderen startet imidlertid lenge før pensjonsreformen trådte i kraft i 2011. Yrkesdeltakelsen for eldre har dessuten også økt og er fortsatt høyest i offentlig sektor, selv uten reformens insentiver. Det viser at det er flere forhold som påvirker yrkesdeltakelsen for eldre. Vi må anerkjenne at andre faktorer enn økonomiske har stor betydning for hvilke valg folk gjør i livet sitt.

Pensjoneringskulturer og holdninger til det å pensjonere seg spiller også inn, og det kan virke begge veier. Gavepensjon, sluttpakker gjerne i kombinasjon med AFP kan bidra til lavere avgangsalder. I en kartlegging av seniorene i finansnæringen (Proba Samfunnsanalyse 2017: Seniorer i finansnæringen), fremkommer det at sluttpakker har vært hyppig brukt ved omstillinger, og finansnæringen har fått en avgangsalder som er lavere enn gjennomsnittet i Norge. På motsatt side kan en bedriftsledelses uttalte ønske om at folk skal jobbe lenge, bidra til at man gjør nettopp det.

De øvre **aldergrensene i arbeidsmiljøloven** har vært gjenstand for mye debatt i Norge. Det er mange som har tatt til orde for at ved å heve de øvre grensene for når man kan sies opp på grunn av alder, vil sysselsettingen blant de eldste øke. På den annen side mener noen at økte aldersgrenser vil gjøre arbeidsgivere mer skeptisk til å ansette å ansette eldre arbeidssøkere. Nye regler ble innført i 2105. Den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72 år, og den nedre grensen for bedriftsfastsatte aldersgrenser ble hevet fra 67 til 70 år.

Vi kan foreløpig ikke se om dette har hatt noen effekt på sysselsettingen; her trengs det antagelig mer tid og mer forskning. Det ser imidlertid ut til arbeidsgivere ikke har blitt mer skeptiske til å ansette eldre arbeidssøkere på tross av økte aldersgrenser; så den frykten er sannsynligvis ubegrunnet. Dette bekreftes i Norsk seniorpolitisk barometer 2018 hvor 73 % av de spurte lederne sier at nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ikke har gjort virksomheten mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere. Det kan ikke sees bort ifra at aldersgrensedebatten i seg selv og lovendringene bidrar til positive holdningsendringer over tid. Det viser erfaringen med andre såkalte populære lovendringer som f.eks. røykeloven.

Kort oppsummert: Pensjonsordninger og trolig andre lovendringer kan bidra til å øke sysselsettingen blant eldre arbeidstakere, og pensjonsreformen har bidratt til økt sysselsetting. Ekstra gunstige senior-sluttpakker kan på motsatt side bidra til å senke avgangsalderen. Vi må likevel anerkjenne at andre faktorer enn økonomiske, også har stor betydning for hvilke valg folk gjør i livet sitt.

2. Personen: Individuelle faktorer – Hvilken betydning har helse, familieforhold og personlige preferanser for valget mellom arbeid og pensjon?

Helsen har stor betydning for avgangsalderen. Uførhet er fortsatt den vanligste tidligpensjonsårsaken – men trenden er nedadgående. Tall fra SSB (SSB-artikkel 19.10.2018: uføretrygd) viser at det er en langvarig trend at uføreandelen blant dem over 55 år synker. Det skyldes flere forhold, men både økning i utdanningsnivå for de nye årskullene eldre arbeidstakere, og en generell bedring i helsetilstanden spiller inn. Rapporten Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner (Oslo Economics 2018) viser at med stigende alder øker risikoen for ulike lidelser.

Variasjonen på individnivå er imidlertid stor, og variasjonen i funksjonsnivå innad i aldersgrupper er langt større enn variasjonen mellom dem. Selv om sykdomsrisikoen øker noe ved stigende alder, kan mange likevel fortsette i jobb på tross av helseutfordringer. Moderne medisinsk behandling gjør at mange lever godt med sine diagnoser. Andre igjen vil ha behov for at arbeidsplassen tilrettelegger bedre dersom de skal kunne fortsette i jobb. I følge NOVA-rapport 6/12 om Ny kunnskap om aldring og arbeid kan frafall motvirkes både gjennom generelt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og gjennom helt konkrete tiltak knyttet til ergonomi, organisering av arbeidet og psykososiale faktorer på arbeidsplassen. Sviktende helse kan også medføre et ønske om å redusere arbeidet eller trekke seg helt ut av arbeidslivet.

Ektefelle og partner har stor betydning for når man velger å gå av med pensjon. En undersøkelse gjennomført av NAV (NAV-rapport 1/2013: Arbeid eller pensjon. En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb) viser at ektefeller og partnere ofte velger å pensjonere seg samtidig, og at sannsynligheten for dette øker med stigende alder. En person som velger å arbeide lenge, vil kunne påvirke sin partner eller ektefelle til å velge det samme.

Noen har sterke preferanser og interesser som ikke handler om jobb, og ved å pensjonere seg tidlig får man mulighet og tid til å dyrke disse interessene. Vi kan kalle det preferansen for «det gode liv». I følge NOVA-rapport 6/12 påpekes det at fleksibilitet, muligheter for å arbeide deltid eller å skifte jobb, kan gjøre det enklere å kombinere arbeid og fritid, og dermed utsette avgangen fra arbeidslivet. Det er mange pensjonister som bruker sin nyvunne tid på frivillig og samfunnsnyttig arbeid, og det er selvsagt også et gode for samfunnet.

Senioren selv kan også gjennom bevisste valg og prioriteringer gjøre siste del av arbeidslivet til den beste delen av arbeidslivet. Senter for seniorpolitikk har gjennomført en seminarrekke i hele Norge med tittelen #de15beste. #de15beste er et konsept som belyser hvordan siste del av yrkeslivet kan bli de beste årene i jobb, både for den enkelte arbeidstaker og for den virksomheten man er ansatt. Her vektlegges betydningen av yrkesmessig fornying for senioren selv, kompetanse-utvikling, behovet for bedre digitale brukerferdigheter og at senioren må ha en aktiv holdning til nye oppgaver og utfordringer – også i den siste delen av yrkeskarrieren.

Kort oppsummert: Individuelle faktorer som helse og familieforhold påvirker avgangsalderen. Uførhet er fortsatt den viktigste årsaken til tidligpensjonering, selv om tendensen er avtagende. Godt sykefraværsarbeid og forebyggende arbeidsmiljøarbeid kan også bidra til økt avgangsalder. Selv om sykdomsrisikoen øker med stigende alder, trenger ikke det være noe hinder for å fortsette lenge i arbeid. Seniorene selv kan også gjennom bevisste valg om f.eks. kompetanspåfyll eller jobbskifter, bidra til både et lengre og bedre yrkesliv.

3. Forhold knyttet til arbeidsplassen – hvordan er det på jobben?

Hvordan man har det på jobben er sannsynligvis den avgjørende faktoren for veldig mange. Og, det handler om faktorer som ledelse og personal/arbeidsgiverpolitikk, arbeidsmiljøet, kompetanseutvikling og inkluderings- og antidiskrimineringsarbeid.

Ledelse og personal/arbeidsgiverpolitikk på den enkelte arbeidsplass har stor påvirkning på avgangsalderen. Det er godt dokumentert at ledelse og personalpolitikk påvirker pensjoneringsadferden både i positiv og negativ retning, jfr. Langsiktig ledelse av Salomon og Terjesen (Cappelen Damm 2016). Det handler om lederholdninger, lederadferd og de konkrete personalpolitiske tiltakene. Og, med personalpolitiske tiltak i denne sammenheng menes ofte noe annet enn såkalte seniorgoder som for eksempel ekstra fri og ferie.

Forskning på effekten av seniorgoder tyder på at dette har liten påvirkning på beslutningen om å forlenge yrkeskarrieren. Slike tiltak har i liten grad vært i stand til å overbevise den sentrale målgruppen – de usikre seniorene – om å jobbe lenger. (Fafo 2016: Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet og Hermansen 2017: Retaining Older workers). Men, det kan ikke sees bort i fra at seniorgodene i seg selv har en positiv påvirkning på arbeidsmotivasjonen. Andre tiltak enn seniorgoder har sannsynligvis større effekt på avgangsalderen (listen er ikke uttømmende):

- Lederopplæring – om aldring og arbeid, holdning til alder og diskriminering, kunnskap om læring i voksen alder og hva som skaper en god senkarriere.
- Senkarriereplaner satt i system, f.eks. interne jobbskifter og at man får ansvar for arbeidsoppgaver som er relevante og interessante
- Strukturerte medarbeidersamtaler med et seniorperspektiv
- Kompetanseplaner for alle uansett alder, med forventninger om utvikling
- Mentor- og fadderordninger
- Belønnings- og tilretteleggingstiltak

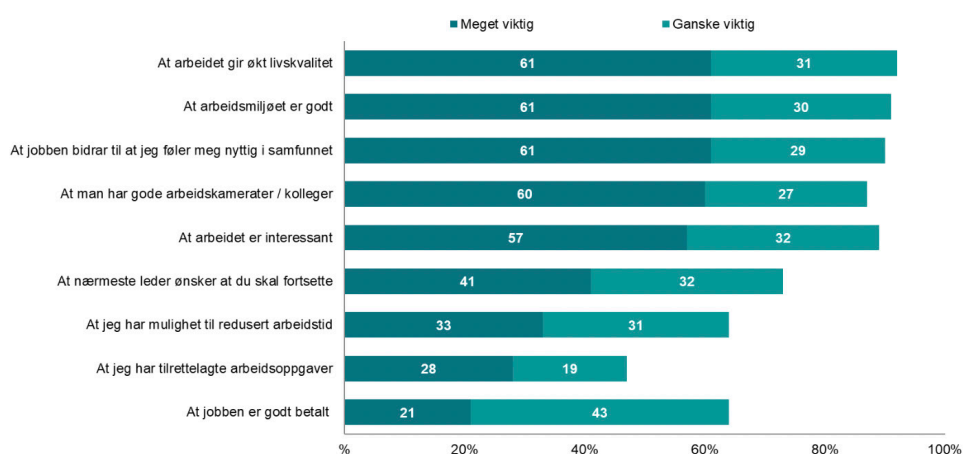
Virksomheter som har utviklet en universell personalpolitikk med god oppfølging av den enkelte medarbeider, og som stiller tydelige krav til medarbeiderens utvikling gjennom hele karrieren, har i praksis en velfungerende seniorpolitikk, også i de tilfellene hvor det ikke er blitt definert en egen seniorpolitisk strategi. Det er også av stor betydning å sørge for at ledere utøver ledelse overfor seniormedarbeidere basert på kunnskap, og ikke på myter og stereotypier om eldre arbeidstakere.

Lederopplæringen bør derfor omfatte seniorpolitiske spørsmål og gi lederne nødvendig kunnskap om aldring og arbeid. Dette er dessverre stort sett fraværende i de fleste lederopplæringsprogrammer i dag, så her vil små tiltak kunne gi stor effekt. I tillegg må arbeidet med seniorpolitikken forankres i ledelse og linje. Medvirkningsbasert utviklingsarbeid hvor både senioren og de tillitsvalgte inkluderes vil kunne sikre større eierskap til både utfordringer, muligheter og handlingsrom for seniorsatsingen. Det er viktig med et langsiktig perspektiv på arbeidet, og at man aksepterer at det tar tid å endre holdninger og faktisk atferd. (Søkelys på arbeidslivet nr. 01-02/2014: Seniorpolitikk - behov for nytt kart og kompass?) Senter for seniorpolitikk har utviklet en seniorpolitisk veileder om hvordan en kan utvikle en god seniorpolitikk i en virksomhet, beskrevet i tre trinn. Veilederen bygger på prinsippene ovenfor.

Arbeidsmiljøet påvirker også avgangsalderen. Det å arbeide forbyggende med generelle arbeidsmiljøfaktorer vil indirekte ha betydning for seniorennes valg mellom arbeid og pensjon. I Norsk seniorpolitisk barometer 2018 oppgis «Et godt arbeidsmiljø» som en de viktigste årsakene til at man har fortsatt å arbeide etter fylte 62 år. (se fig. 1 nedenfor). Godt forbyggende arbeidsmiljøarbeid vil altså kunne ha en slags «dobbel» effekt. I tillegg til å redusere frafall og sykefravær for ansatte i alle aldersgrupper, kan det bidra til å øke avgangsalderen.

Arbeidsmiljøutfordringene vil kunne variere mye mellom ulike bransjer og yrker. Av den grunn vil det også variere hvilke arbeidsmiljøfaktorer som kan ha betydning for avgangsalderen på den enkelte arbeidsplass. Men også for senioren vil et godt arbeidsmiljø kunne handle om flere faktorer: organisering av arbeidet, arbeidstid, fleksibilitet, tilrettelegging, motivasjon, mestring, inkludering, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og det fysiske arbeidsmiljøet. (NOVA-rapport 6/12 og Fafo og STAMI 2017: The impact of the working environment on work retention of older workers) Ved å ta med et seniorperspektiv inn i dette arbeidet, tilføres arbeidsmiljøarbeidet en ekstra verdi.

Fig 1: Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon?

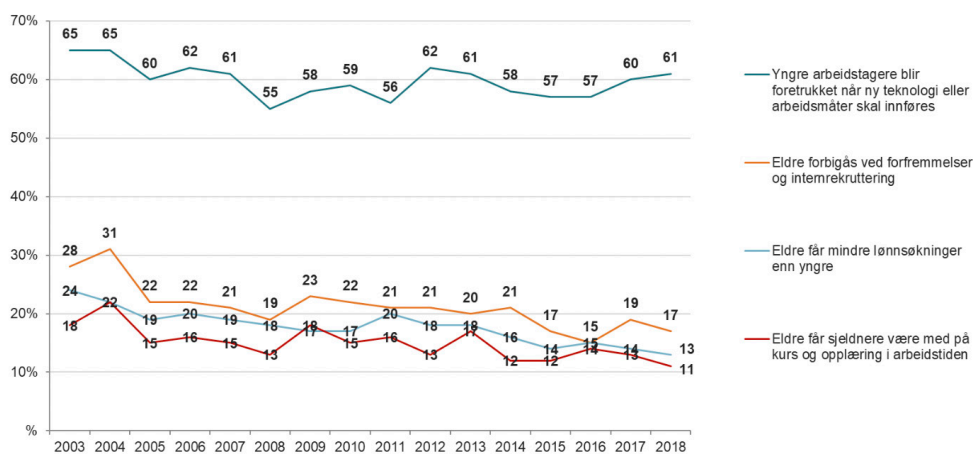


Muligheter for kompetanseutvikling og livslang læring har stor betydning hvor lenge folk arbeider. Hyppigere omstillingstakt i arbeidslivet vil gi økt behov for kompetanseutvikling og kompetansepåfyll gjennom hele arbeidslivet. Seniorenes mulighet for kompetanseutvikling løftes frem som et viktig område i NOU 2019:2 om fremtidens kompetansebehov.

Forskning viser at arbeidsplassen er en velegnet læringsarena for senioren, men det forutsetter at man får anledning til å delta «der det skjer». (Proba og NIFU 2015: Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år) Det ser ut til at seniorer i mindre utstrekning involveres i utviklingen av nye arbeidsprosesser, ny teknologi og dermed ny læring. Norsk seniorpolitisk barometer 2018 viser at yngre medarbeidere foretrekkes når ny teknologi og nye arbeidsmetoder skal innføres. (fig.2) Dette er bekymringsfullt, og svekker seniorennes muligheter for å tilegne seg den kompetansen som kreves for å jobbe på nye måter.

Vi må slutte å tenke at det «nye» arbeidslivet passer best for de unge. Både unge og eldre må involveres i utvikling av nye arbeidsprosesser og ny teknologi, både unge og eldre må delta i kompetanseutviklingsprogrammer. Eldre arbeidstakere er mindre interessert i å delta i formell læring som videreutdanning med studiepoeng (NOU 2019:12 Fremtidige kompetansebehov I), men de deltar omtrent like mye når det gjelder ikke-formell læring (etterutdanningskurs og læring på arbeidsplassen). Utgangspunktet er bra, men det er behov for å styrke læringen ytterligere. Og, da må også senioren ta et ansvar for egen læring, og si ja til nye muligheter for kompetanseutvikling.

Fig2: Hvor ofte har du opplevd disse forholdene i arbeidslivet?



Inkluderings- og antidiskrimineringsarbeid på den enkelte arbeidsplass kan påvirke avgangsalderen. Negative holdninger og stereotypiske oppfatninger om eldre arbeidstakere kan bidra til å støte eldre ut av arbeidslivet for tidlig. Noen vanlige aldersstereotyper er for eksempel at eldre arbeidstakere har vanskeligheter med å lære seg nye ting, er mindre omstillingsdyktige og har mindre intellektuell kapasitet. Stereotypifisering kan medføre at en leder konsekvent lar være å vurdere jobbsøkere over 55 år, eller at man som senior dropper kurs eller kompetanseutviklings-programmer fordi man tror man er for gammel. Arbeidsplassen kan gjøre mye for å motvirke dette: (Per Erik Solem 2017: Aldersdiskriminering i arbeidslivet/seniorpolitikk.no/fagtekster):

- 1. Ledere og beslutningstagere trenger mer kunnskap og økt bevissthet om aldersstereotyper.** Lederopplæring, personalpolitikk og HR-strategier bør inkludere hvordan man arbeider med aldersstereotyper på egen arbeidsplass.
- 2. Økt kontakt mellom unge og eldre på arbeidsplassen.** Fravær av kontakt mellom generasjoner kan gi grobunn for negative stereotyper. Dersom unge og eldre arbeider tettere sammen om konkrete arbeidsoppgaver, kan det bidra til at man vurderer hverandre mer positivt.
- 3. En åpen og fordomsfri diskusjon om aldersstereotyper blant ledere og ansatte.** Forskning viser at diskusjon i seg selv vil bidra til både å redusere negative oppfatninger av eldre arbeidstakere, men også øke trivselen for de eldste.

IA-avtalen har vært viktig, og den har bidratt å sette yrkesdeltakelsen for eldre arbeidstakere tydeligere på dagsorden, og gitt økt kunnskap og bevissthet om seniorpolitiske spørsmål; dette er nærmere omtalt i SSP-notat nr.1

Kort oppsummert: Hvordan vi har det på jobben er for mange sannsynligvis den aller viktigste faktoren for å fortsette lenger. Det er godt dokumentert at ledelse og personalpolitikk påvirker pensjoneringsadferden både i positiv og negativ retning. «Et godt arbeidsmiljø» oppgis som en av de viktigste årsakene til å fortsette i jobb etter fylte 62 år. Det å arbeide forbyggende med generelle arbeidsmiljøfaktorer vil indirekte ha betydning for seniorennes valg mellom arbeid og pensjon. Muligheter for kompetanseutvikling og livslang læring har stor betydning hvor lenge folk arbeider. Arbeidsplassen er en velegnet læringsarena for seniorenne, men det forutsetter at man får anledning til å delta «der det skjer». Både unge og eldre må involveres i utvikling av nye arbeidsprosesser og ny teknologi, og både unge og eldre må delta i kompetanseutvikling. Inkluderings- og antidiskrimineringsarbeid kan forbygge diskriminering og aldersstereotype holdninger som bidrar til utstøting av eldre arbeidstakere.

Anbefalinger og veien videre:

Det er fullt mulig å øke sysselsettingen blant eldre utover dagens nivå; men det forutsetter forsterket og fornyet innsats på flere fronter. Nedenfor foreslås det tre konkrete tiltak og satsingsområder som vil bidra til økt sysselsetting for eldre arbeidstakere i Norge, og hvor arbeidet kan starte nå:

- 1. Det kan gjøres mye mer på den enkelte arbeidsplass/virksomhet**, og relativt små tiltak kan ha stor effekt:
 - **Lederopplæringen** bør omfatte seniorpolitiske spørsmål og gi lederne nødvendig kunnskap om aldring og arbeid. Den opplæring som tilbys ledere bør omhandle temaer som aldring og arbeid, holdning til alder og diskriminering, kunnskap om læring i voksen alder og hva som skaper en god senkarriere.
 - **HR-strategier og personalpolitikk** kan integrere seniorperspektivene ved å sette krav om at det gjennomføres strukturerte medarbeidersamtaler med et seniorperspektiv, og sørge for et det gjennomføres et systematisk arbeid med senkarriereplaner og kompetanseplaner for alle.
 - **Staten kan gå foran i sin arbeidsgiverpolitikk** både gjennom lederopplæringen som tilbys ledere i staten, og ved gjennomføring av HR-strategier og personalpolitikk.
- 2. Kunnskap og kompetanse til alle.** På overordnet nivå har IA-avtalen som mål blant annet å redusere frafall fra arbeidslivet. Tidligpensjon blir nevnt som eksempel på frafall. Som et ledd i arbeidet med ny IA-avtale må det utvikles konkrete tiltak som forebygger tidligpensjon. Et sted å starte er å sette krav om

at arbeidslivsentrene som en del av sin portefølje også skal tilby veiledning i og kurs om seniorpolitikk (f.eks. om seniorpolitisk veileder) til ledere og tillitsvalgte.

- 3. Seniorperspektivet må integreres i sykefraværarbeidet og i forbyggende arbeidsmiljøarbeid.** I den nye IA-avtalen for perioden 2019-2022, lanseres en ny arbeidsmiljøsatsting. Arbeidstilsynet har fått ansvaret for å utvikle en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter. Her må det gis plass til kunnskap og kompetanse om hvilke faktorer som bidrar til økt sysselsetting blant eldre.

Når det gjelder faktorer som pensjonsordninger og pensjoneringskulturer er videreføring av pensjonsreformen i offentlig sektor og eventuelle nye reformer av stor betydning. Andre lovreformer knyttet til aldergrensespørsmål og diskrimineringslovgiving bør også vurderes.

Kilder:

Her er det mange som har bidratt med mye viktig forskning og kunnskap. Vi trenger altså ikke vente på ny forskning og nye utredninger. Vi har mye av den kunnskapen vi trenger allerede; ønsker man å fordype seg er det mye å velge i:

NOU 2019:2 – Fremtidige kompetansebehov I

Ipsos 2018: *Norsk seniorpolitisk barometer* av Lene Rathe og Helen Haugsdal Holmefjord

Rapport fra Forskningsrådet – Pensjonsreformen i Norge – Funn fra evalueringen av reformen 2011-2018

SSB-artikkel 19.10.2018: Uføretrygd av Tor Morten Normann

Oslo Economics 2018: *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner* av Erik Magnus Sæther m. fl.

Proba Samfunnsanalyse 2017: *Seniorer i finansnæringen* av Audun Gleinsvik

Per Erik Solem 2017: *Aldersdiskriminering i arbeidslivet*, publisert under seniorpolitikk.no/fagtekster

Fafo og STAMI 2017: *The impact of the working environment on work retention of older workers* av Tove Midtsundstad, Ingrid Sivesind Mehlum og Anne Inga Hilsen

Fafo 2017: *Retaining Older workers* – doktoravhandling av Åsmund Hermansen

Cappelen Damm 2016: *Langsiktig ledelse* av Robert Salomon og Hans Christoffer Aargaard Terjesen

Fafo 2016: *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet* Jørgen Svalund og Geir Veland

Proba og NIFU 2015: *Livslang læring og ansettbarhet for arbeidstakere over 55 år*, Lars Erik Becken m. fl.

Søkelys på arbeidslivet nr. 01-02/2014: *Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass?* Av Tove Midtsundstad og Anne Inga Hilsen

NAV-rapport 1/2013: *Arbeid eller pensjon. En studie av hvilke faktorer som påvirker seniorers beslutning om å fortsette i jobb* av Magne Bråthen og Frøydis Bakken

Fafo 2013: *Virksomhetenes seniortiltak – Har de effekt på seniorennes sykefravær og tidligpensjonering?* Av Tove Midtsundstad, Roy A. Nielsen og Åsmund Hermansen

NOVA-rapport 6/12 om *Ny kunnskap om aldring og arbeid* av Per Erik Solem

1

2

3

4

Norsk seniorpolitisk barometer

Av seniorrådgiver Linda Hauge

Norsk seniorpolitisk barometer er Senter for seniorpolitikks kanskje aller viktigste «produkt». Barometeret er en årlig spørreundersøkelse til ledere (lederundersøkelsen) og yrkesaktive (yrkesaktiveundersøkelsen) om holdninger til og oppfatninger om arbeid, aldring og pensjon. Barometeret bidrar inn i kunnskapsgrunnlaget og gir viktig input til arbeidet vårt ved senteret. Det forteller noe om i hvilken grad det seniorpolitiske arbeidet lykkes og er en viktig kilde til å forstå hva som er de største utfordringene.

Norsk seniorpolitisk barometer ble gjennomført første gang i 2003 og har siden vært gjennomført over stort sett samme list hvert år. Det er Ipsos (tidligere MMI og Synnovate) som har stått for gjennomføringen av barometeret.

Yrkesaktiveundersøkelsen går til et landsrepresentativt utvalg av yrkesaktiv befolkning på netto 1000 personer over 16 år. Det er også bakgrunnsinformasjon om respondentene som kjønn, alder, geografi, hvilken bransje de jobber i, inntekt mm.

Lederundersøkelsen går til et representativt utvalg av 1 200 ledere i privat og offentlig sektor (Utvidet til 1200 svar fra 2018).

Barometeret fanger opp utvikling i holdninger og oppfatninger over tid. De fleste spørsmålene har derfor vært stilt på samme måte hvert år i barometeret. Det foregår likevel en revidering/kvalitetssikring hvert år der spørsmål som ikke lenger er relevante går ut og evt. nye knyttet til endringer i regelverk, politiske føringer el kommer til.

En suksess!

Bakgrunnen for at seniorpolitisk barometer ble etablert var hovedsakelig at man hadde behov for å måle status og endringer i holdninger og oppfatninger, men også for å bli mer synlige i samfunnsdebatten. Et barometer som kommer årlig har vist seg å være en vellykket investering. Hvert år genererer barometeret en rekke medieomtaler når resultatene publiseres. Norsk seniorpolitisk barometer har også blitt den kanskje mest refererte kilden til informasjon om samfunnets holdninger til eldre arbeidstakere. Forskere innen feltet benytter data fra barometeret i sin forskning. Norsk seniorpolitisk barometer er også unikt i internasjonal sammenheng, ingen andre land har noe tilsvarende så langt vi kjenner til.

Mange positive utviklingstrekk – men også noen utfordringer

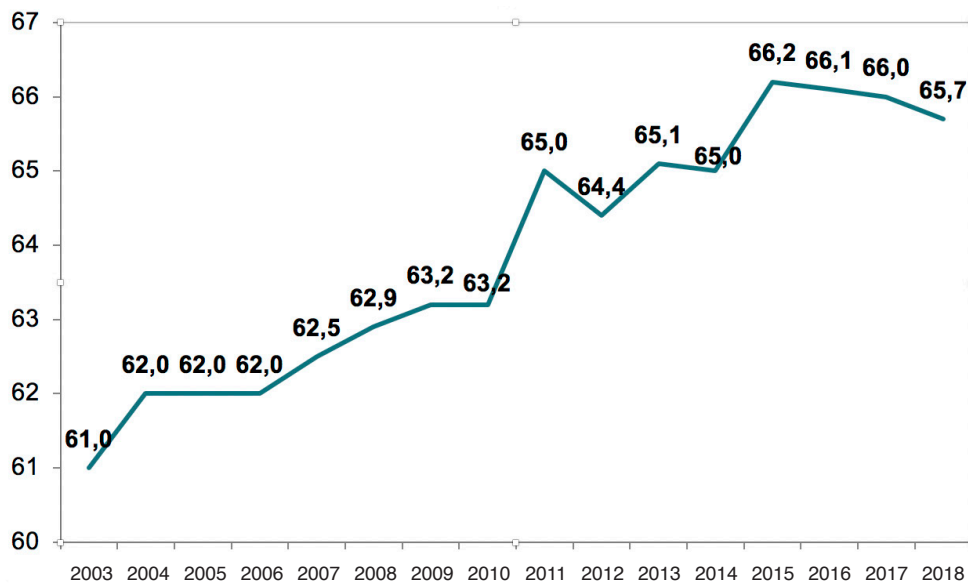
Arbeidslivet til norske seniorer preges av høy arbeidsglede og høy grad av jobb-autonomi, selv om vi vet at det er forskjeller mellom yrker og bransjer. Arbeidsmiljøet og økt livskvalitet er de viktigste årsakene til å at de yrkesaktive som har mulighet til å ta ut pensjon har fortsatt å jobbe.

På mange områder har holdningene til seniorer i arbeidslivet og seniorers holdninger til arbeid og pensjon endret seg mye siden 2003.

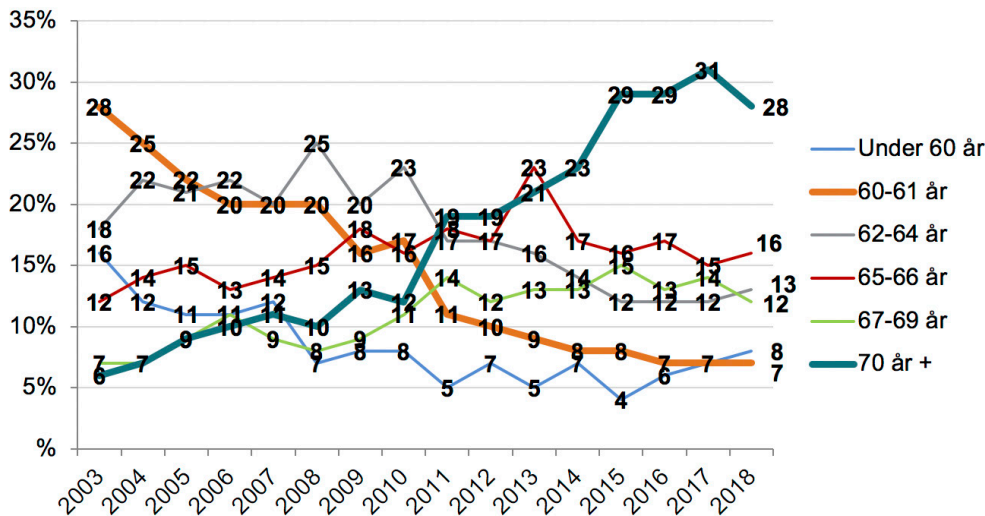
For yrkesaktive er en av de største endringene hva vi tenker om hvor lenge vi ønsker å jobbe. Hvert år stilles spørsmålet: «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet dersom du kan velge helt fritt?»

Mens det mest hyppige svaret i 2003 var 60-61 år på spørsmålet om ved hvilken alder man ønsker å tre ut av arbeidslivet dersom man kan velge helt fritt, er det mest hyppige svaret i 2018 at du vil slutte ved 70 år eller eldre! I gjennomsnitt har yrkesaktive svart at de ønsker å gå av ved om lag 66 år de siste årene.

Spørsmål: Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2018)



Det er de eldste og de under 30 år som i størst grad svarer at de kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet ved 70 år eller senere.



Selv om det siste år var en nedgang i andelen som svarte 70 år eller eldre, og en økning i andelen som svarte under 60 år, er den langsiktige trenden at store og økende andeler ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høy alder (Ipsos, 2018)

Oppfatningen av når man begynner å bli regnet som eldre i arbeidslivet kryper også stadig oppover. I gjennomsnitt mener yrkesaktive at man er eldre i arbeidslivet ved 59,4 år i 2018 mot 55 år i 2003. Andelen som svarer 61 år eller mer har økt fra rundt 10 prosent til rundt 30 prosent. I 2003 svarte nesten en av fire 45-50 år på dette spørsmålet, mens det nå er vel en av ti. En interessant observasjon er en relativt liten andel - også blant de over 60 - tror at arbeidsgiveren opplever dem som eldre i arbeidslivet. Dette kan tolkes som at vi synes andre er eldre, men ikke oss selv.

Hva tenker ledere om seniorer i arbeidslivet?

Blant de stereotypiske holdningene til eldre er at de har vanskeligere/er mindre motiverte for å lære, at arbeidsprestasjonene blir dårligere med alderen og at seniorer er dyrere å ha ansatt. På spørsmål om læreevne og arbeidsprestasjoner svarer imidlertid ledere stabilt positivt. Ledere som har eldre arbeidstakere ansatt mener i større grad enn andre at eldre arbeidstakere er billigere enn yngre.

Barometeret viser også at de mest «seniorvennlige» lederne er kvinnelige ledere i offentlig sektor.

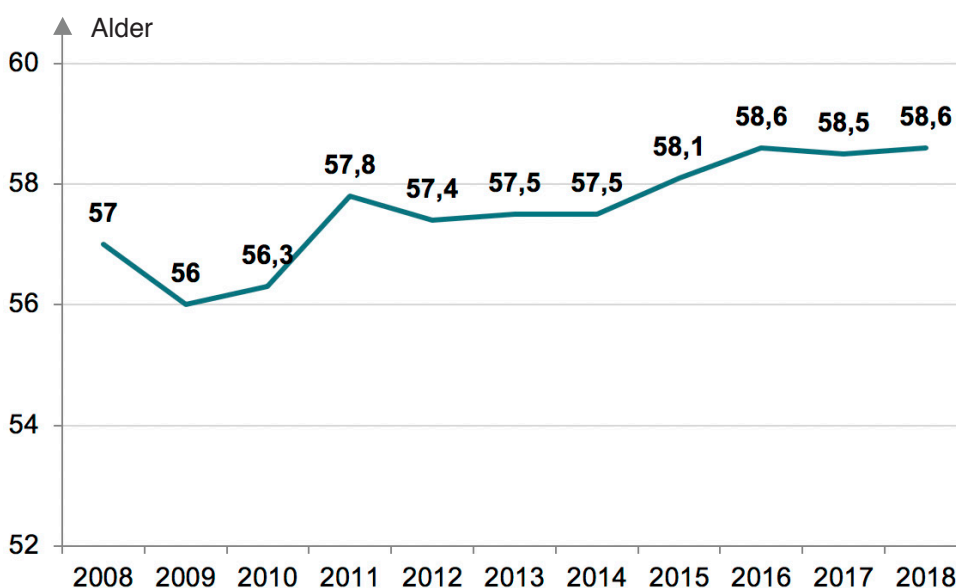
Noen trekk bekymrer

Selv om mye går i riktig retning, har vi i barometeret de siste årene sett noen utviklingstrekk som det er grunn til å følge med på. Selvopplevd aldersdiskriminering er på et noe høyere nivå enn tidligere. De siste årene har det også vært tegn til at ansatte hyppigere opplever at yngre blir foretrukket foran eldre når ny teknologi

eller nye arbeidsmetoder skal tas i bruk. Barometeret for 2018 viste også en økning i andelen som gleder seg til å gå av med pensjon. Dersom dette skyldes forhold ved arbeidsplassen, er det grunn til bekymring.

En annen utfordring er sårbarheten for seniorer i rekrutterings- og nedbemanningsprosesser. Norske ledere nøler med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju ved 58-59 årsalderen (noe lavere i privat sektor og noe høyere i offentlig sektor).

Figur: Ved hvilken alder vil du nøle med å innkalle en kvalifisert søker til intervju pga alder?



Dette har heller ikke utviklet seg særlig mye siden spørsmålet ble stilt første gang i 2008, se figur over.

Barometeret viser at ledere i stor grad ønsker å beholde seniorer og eldre arbeidstakere dersom virksomheten må nedbemanne, mens ansatte som kan ta ut pensjon har lavere sannsynlighet for å beholde jobben.

Seniorer er også mer sårbare i nedbemanningsprosesser der sluttpakker blir tatt i bruk. SSP-notatet «Hva kan vi lære av naboen» peker også på at nedbemanninger og omstillinger øker andelen som går ut av arbeidslivet på helserelaterte ytelser.

Høyere omstillingstakt, digitalisering og ny pensjonsreform, tilsier at det framover blir enda viktigere å ha et arbeidsliv som gjør det mulig å opprettholde og utvikle kompetansen og som gjør det attraktivt å velge arbeid lenger.

Norsk seniorpolitisk barometer vil også framover være blant våre viktigste kilder til kunnskap om hvordan situasjonen for seniorer i arbeidslivet utvikler seg.

Kanskje vil opplegget endre seg noe ettersom andre forhold endrer seg.

Fakta om seniorarbeids- takere i Norge i dag

Av seniorrådgiver Linda Hauge

Fakta om seniorer i arbeidslivet:

I dette kapitlet omtaler vi statistikk og fakta om seniorer i arbeidslivet. Hvor mange er de, hvor bor de, hvor jobber de og er det spesielle forhold som kjennetegner seniorer i arbeidslivet?

Begrepet senior er ikke entydig når det gjelder hvilken alder man har. Mange statistikker grupperer imidlertid fra 55 år (ofte 55-64, 65- 69, 70-74 men også grovere kategorier). I dette kapitlet vil derfor definisjonen i hovedsak være 55 år og oppover.

Befolkning:

I 2019 er nesten 30 prosent 55 år eller mer. I 2030 vil denne andelen bli om lag 33 % og i 2050 om lag 37 %.

Folkemengden i Norge etter alder og kjønn, vist i grupper på 5 år:



Seniorer i arbeidslivet:

Sysselsetting:

Om lag 20 prosent av de sysselsatte er 55 år eller mer i 2018. Blant menn 22 prosent og blant kvinner 20 prosent.

Størst andel arbeidstakere over 55 år er det i Sogn og Fjordane (24 %) og lavest i Oslo (14 %). *Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk.*

Sysselsettingen blant senioren er høy sammenlignet med de fleste andre land.

| Sysselsetting blant personer eldre enn 55 år: | 2016 |
|--|-------------|
| 55-64 år | 72,6 |
| 65-69 år | 28 |
| 70-74 år | 7,8 |

Næringsgruppen med størst andel over 55 år er «Transport og lagring» og «Industri» for menn (hhv. 29 % og 28 %). For kvinner er det størst andel over 55 år i «Finansierings- og forsikringsvirksomhet». I motsatt ende med lavest andel på 55 + er det i «Overnattings- og serveringsvirksomhet» for både menn og kvinner (ca. 8 %)

Kilde: SSB registerbasert sysselsetting, 2018.

Lønn:

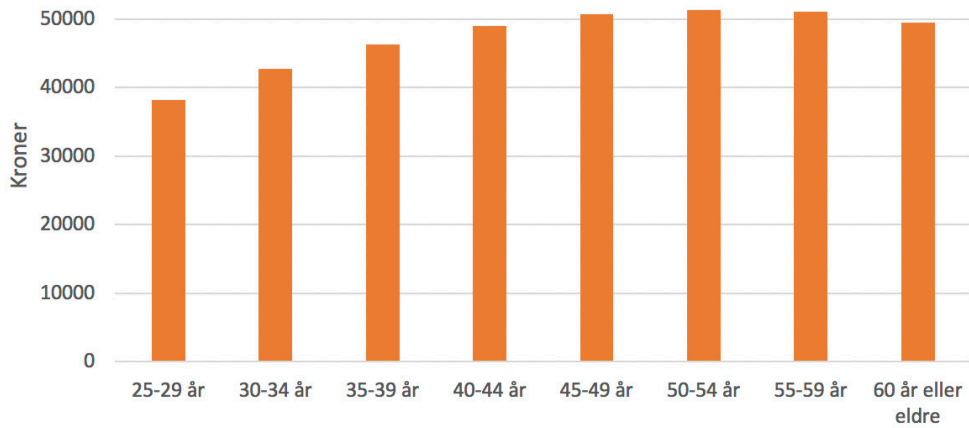
I gjennomsnitt øker lønnen med alderen opp til 60 år.

Gjennomsnittlig månedslønn (brutto):

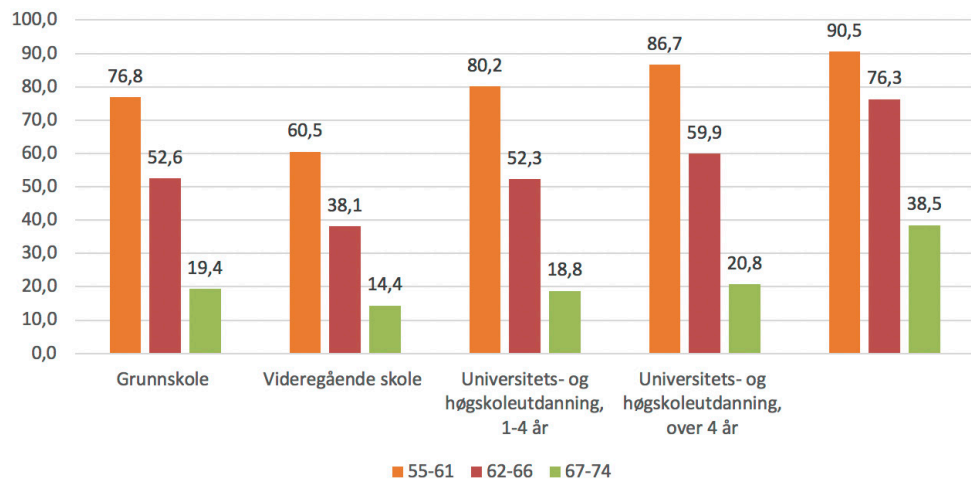
| | |
|-------------|------------|
| 55-59 år: | NOK 51 090 |
| Over 60 år: | NOK 49 570 |

Kilde: SSB, Lønnsstatistikk 2018.

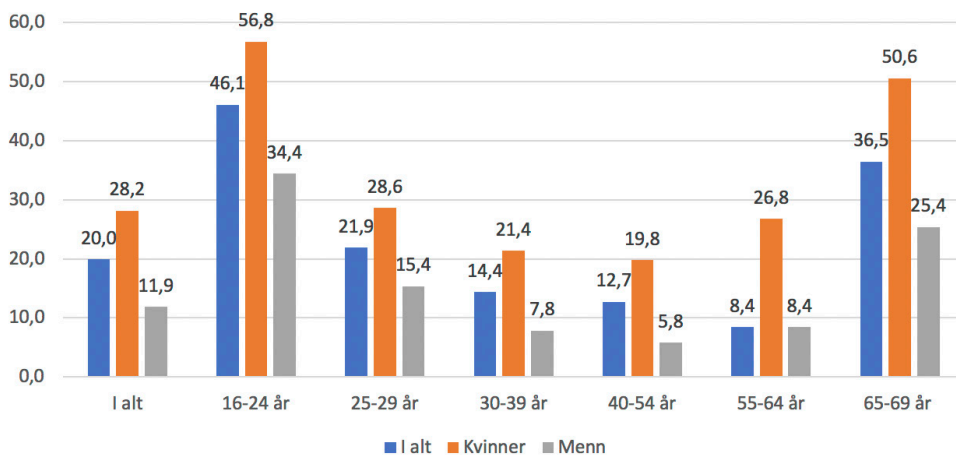
Lønn:



Utdanningsnivå:



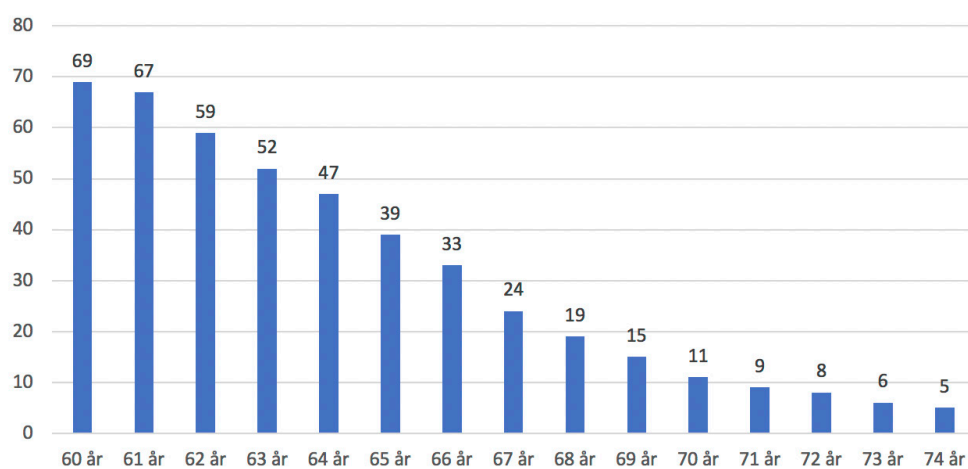
Deltid



Andel i arbeid:

Selv om sysselsettingen blant senioren er høy og har økt betydelig siden 2001, avtar andelen i arbeid ganske mye fra 62 år. Fra nesten 70 prosent i arbeid blant 60-åring, faller andelen til knapt 60 prosent blant 62-åring. Ved 65 år er knapt 40 prosent i arbeid. Det er med andre ord fremdeles et stort potensiale for økt yrkesaktivitet blant seniorer.

Andel i arbeid 2. kvartal 2018



Eldre arbeidstakere er ingen homogen gruppe, men tilknytningen til arbeidslivet er mer entydig enn blant de helt unge. De fleste arbeider i faste stillinger, selv om andelen heltids- og deltidsarbeidende varierer mellom kjønn og ulike yrkesgrupper. De aller fleste arbeider dagtid, og andelen som arbeider skift eller turnus er lavere enn i de øvrige aldersgruppene. Organisasjonsgraden er høyere. (Stami, 2018)

Avgang fra arbeidslivet:

Helseutfordringer er en viktig årsak til tidligpensjonering. Det er stor forskjell på opplevd helsetilstand blant eldre yrkesaktive (55-66 år) og eldre som ikke er yrkesaktive i samme aldersgruppe. 84 prosent vurderer helsen sin som god blant de yrkesaktive, mot 58 prosent blant de ikke-yrkesaktive.

Gjennomsnittlig avgangsalder: Den gjennomsnittlige avgangsalderen er 65,7 år ifølge beregninger fra NAV. Fra 2008 har den mest vanlige avgangsalderen flyttet seg fra 62 år til 67 år.



Overordnede kunnskapsnotater

Forsknings- og utviklingsarbeid er et viktig satsingsområde for Senter for seniorpolitikk. Ny forskningsbasert kunnskap vil bidra til at norsk arbeids- og samfunnsliv får utviklet og oppdatert sin kunnskap om seniorpolitikk i arbeidslivet. FoU-porteføljen består av både større og mindre prosjekter og danner et viktig supplement for de store programmene finansiert av Norges forskningsråd. I siste strategiperiode har praksisnære FoU-prosjekter som kan gi arbeidslivet praktisk kunnskap vært prioritert.

I dette kapittelet finner du sammendrag fra FoU-rapporter som SSP har initiert de siste årene. Rapportene kan leses i sin helhet på vår nettside ssp.no.

Høsten 2018 etablerte vi et nytt «bein» i FoU-virksomheten ved å publisere egenproduserte SSP-notater. Et SSP-notat er et fagnotat som skal gi svar på aktuelle problemstillinger og spørsmål knyttet til seniorpolitikk i arbeidslivet.

Hittil er det produsert tre SSP-notater. Det første handler om hvordan avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har bidratt til å øke yrkesaktiviteten blant seniorer. Det andre tar for seg hvordan de andre nordiske landene jobber med seniorpolitikk og hva vi kan lære av våre naboer. Det tredje og hittil siste i rekka oppsummerer hva forskningen sier om hva som skal til for at flere vil jobbe lenger (står foran).

1

2

3

4

Aldersdiskriminering i arbeidslivet

Av psykolog Per Erik Solem, forsker

1. Å gjøre forskjell

Opprinnelig betyr diskriminering bare å oppfatte forskjell, f.eks. mellom gråtoner, mellom ulvespor og hundespor, mellom giftige og matnyttige planter, mellom venn og fiende. På den måten er evnen til å diskriminere viktig for å overleve. Så har ordet etter hvert fått mer betydning av å gjøre forskjell, eller forskjellsbehandle venner på en positiv måte og særlig det å behandle de som oppfattes som fiender på en negativ måte. De trenger ikke være direkte «fiender». Det kan være grupper eller typer mennesker man ikke liker. Arbeidsgivere kan mislike å ansette arbeidssøkere fordi den gruppen de tilhører oppfattes negativt, for eksempel som lite produktive på grunn av sin alder. Da kan det oppstå aldersdiskriminering; forskjellsbehandling på grunn av alder. Slik forskjellsbehandling er forbudt ifølge arbeidsmiljøloven¹. Det gjelder uansett alder. Unge kan diskrimineres fordi de oppfattes for unge til en jobb de er formelt kvalifisert for, men mest brukes aldersdiskriminering om negativ forskjellsbehandling av eldre.

Noe forskjellsbehandling er lovlig og dermed ikke diskriminering etter loven. Det gjelder forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelsen av arbeidet². Arbeidsgivere kan f.eks. lovlig og uten begrunnelse si opp ansatte som har nådd aldersgrensa. Selv om mange som er 72 år og eldre kan gjøre en god innsats i arbeidslivet, har de ingen rett til å stå i jobben etter fylte 72 år³. Et betydelig antall har lavere aldersgrense enn 72 år, f.eks. statsansatte, yrker med særaldersgrenser og bedrifter med bedriftsintern aldersgrense. Når en arbeidstaker blir bedt om å slutte ved den aldersgrensa bedriften har, er det ikke å betrakte som aldersdiskriminering etter loven.

2. Aldersdiskriminering

Her bruker jeg aldersdiskriminering i en bredere betydning enn i loven og tar utgangspunkt i arbeidstakeres oppfatninger av diskriminering uten å vurdere om det er snakk om lovlig eller ulovlig diskriminering. Jeg skal ikke gå grundig inn på aldersgrenser i arbeidslivet⁴, men se nærmere på diskriminering slik det oppleves av seniorer i arbeidslivet.

Det er ikke enkelt å få oversikt over ulike typer aldersdiskriminering i arbeidslivet. Det henger delvis sammen med at diskrimineringen kan være indirekte og skjue uten at noen ønsker å diskriminere. Diskriminering kan ligge innebygd i de grunnleggende oppfatningene vi har om aldring, og forskjellsbehandling kan betraktes som så naturlig og rimelig at det ikke oppfattes som diskriminering. Noe av det «naturlige» kan vi se i fastlåste oppfatninger om aldring og eldre som mange eldre selv deler, f.eks. 'Jeg er så gammel nå at jeg ikke greier å lære et nytt datasystem'.

Aldring utløser negative følelser hos de fleste av oss. Vi stopper ikke opp på 60-årsdagen og jubler, 'endelig har jeg blitt 60!' Vi sier heller at 'Jeg føler meg ikke så gammel som 60'. Andre, som vil være hyggelige sier at 'Du ser jo mye yngre ut, - ikke en dag over 50', og det blir vi svært glad for å høre. Alder berører med andre ord våre følelser og kan gjøre oss grunnleggende negativt innstilt til alt som har med høy alder å gjøre. Alder er noe vi ikke liker, eller vi synes synd på dem som er rammet av 'alderens svøpe'.

Men aldring er ikke bare negativt. Aldring innebærer forandring og består både av vekst og forfall⁵. Noe blir bedre og noe blir dårligere. Etter hvert som man blir eldre er det mer og mer som blir dårligere. Endringene skjer imidlertid i ulikt tempo. Noen seniorer svekkes tidlig og utvikler seg lite. Andre svekkes sent og utvikler seg mye, også langt utover vanlig 'yrkesaktiv alder'. Og hos samme person kan noe svekkes tidlig mens andre egenskaper holder seg lenge. Det som holder seg lenge er oftest mye brukt, holdt vedlike og utfordret også i eldre år.

Aldersdiskriminering innebærer at variasjonen mellom personer med samme alder tones ned og at forskjeller mellom aldersgrupper overdrives. Antakelser om svekkelser gjøres gjeldende for 'alle' over en viss alder, og for 'alle egenskaper' hos en eldre person. For eksempel antas en som hører dårlig ofte også å huske dårlig og forstå lite. Dessverre ser det ut til at de antakelser som mange har om eldre generelt, er preget av overdrivelser om de negative sidene ved aldring⁶. Det som gjelder for de mest skrøpelige eldre har en tendens til å farge det synet vi har på eldre generelt. Og det synet vi har på eldre generelt kan lett smitte over på enhver enkeltperson over en viss alder, særlig om vi ikke kjenner personen godt.

3. Oppfatninger, følelser og handlinger

Det som gjør oppfatninger og antakelser om eldre viktige er at de, sammen med følelser, disponerer for handlinger overfor eldre⁷. For å ta et eksempel fra et helt annet område: Tror du at ulv er farlig for mennesker og føler uro, er det mer sannsynlig at du vil skrive under på opprop mot ulv eller være med på ulvejakt, enn om du tror ulv er ufarlig for mennesker og ikke føler uro. Det er mange andre faktorer som kan ha betydning for hva en mener om ulvejakt, men eksemplet peker på den betydning følelser har for våre handlinger. Følelsene er 'virkelige' og kan styre mye av atferden uavhengig av hvor liten sannsynlighet det er for at det skal skje, det man er redd for.

Tror en arbeidsgiver at aldring, allerede fra 40-50-årsalderen, skaper betydelige svekkelser i arbeidsevnen, og føler han usikkerhet eller ubehag overfor eldre arbeidstakere, er det mindre sannsynlig at han vil ansette seniorer, enn om han tror arbeidsprestasjonene ikke svekkes som en følge av aldringen, eventuelt ikke før svært sent i livet, og om han føler trygghet, glede eller entusiasme overfor eldre arbeidstakere.

Om handlingene er gode eller fornuftige vil avhenge av hvor god dekning oppfatningene har i virkeligheten og hvilket reelt grunnlag det er for de følelsene vi har. Svekker aldringen arbeidsprestasjonene, og i tilfelle ved hvilken alder og i hvilken grad? Her finnes det svar, som ikke nødvendigvis er enkle om de skal gi riktig uttrykk for både gjennomsnitt og variasjon rundt gjennomsnittet. I prinsippet er slike svar riktige eller gale, og det kan argumenteres for og imot.

For følelsene er det annerledes. Følelser er ikke riktige eller gale, men de kan ha et grunnlag i misforståelser eller feiloppfatninger. Det kan argumenteres mot feiloppfatningene, men det er ikke alltid at følelsene følger med. Selv om mange ledere mener at eldre er like god arbeidskraft som yngre, går preferansene oftere i retning av yngre når det skal ansettes arbeidstakere. Følelser i forhold til eldre, om man liker eldre eller ikke, kan overskygge det man vet om Eldres arbeidsprestasjoner og føre til at lederen velger yngre framfor eldre. Det kan lønne seg å ta hensyn til både oppfatninger og følelser overfor eldre arbeidskraft om en vil påvirke ledere i retning av å ansette flere eldre.

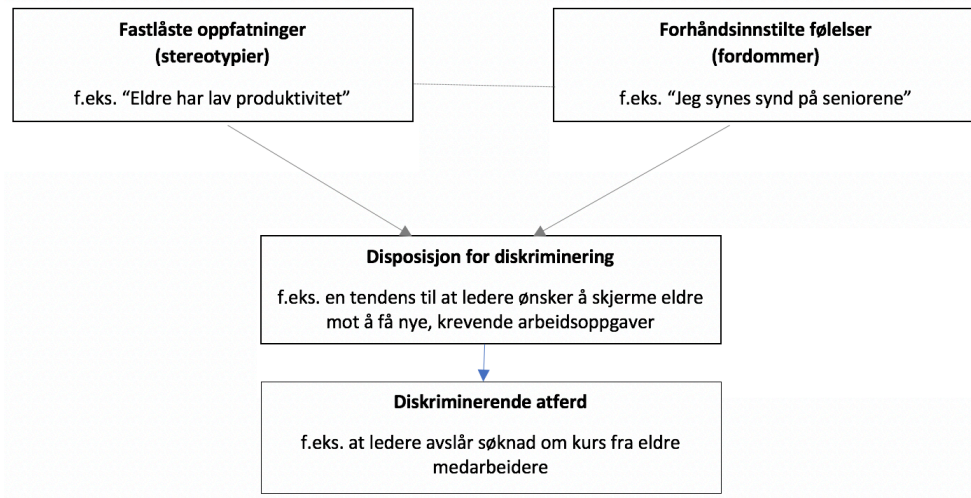
4. Alderisme

Det som står foran om holdninger fører oss over i begrepet alderisme, som er et bestemt sett av stereotypier, fordommer og diskriminering knyttet til personers alder eller fordi de oppfattes som eldre, gammel eller 'for gammel'. Oppfatningene som inngår i alderisme er fastlåste oppfatninger, stereotypier om eldre og aldring. Følelsene er preget av fordommer, det vil si forhåndsinnstilte følelser overfor gruppen eldre eller gamle. Til sammen disponerer stereotypiene og fordommene for diskriminerende atferd overfor eldre. Med diskriminering mener vi i første rekke negativ forskjellsbehandling. Når forskjellsbehandlingen er positiv, f.eks. at alle over seksti år får ekstra feriedager, kan vi snakke om positiv aldersdiskriminering.

Aldersdiskriminering henger med andre ord sammen med fastlåste oppfatninger om og forhåndsinnstilte følelser for eldre arbeidskraft.

Figur 1 skisserer hvordan oppfatninger og følelser disponerer for atferd. I følge trekomponent-modellen for holdninger⁷ utgjør disse tre elementene til sammen holdningene. Dersom oppfatningene blir fastlåste og stereotype og følelsene blir fordomsfulle og generaliseres til kategorier av mennesker, som eldre eller seniorer, kan atferden ha en tendens til å bli aldersdiskriminerende. I så fall utgjør holdningene det som kalles alderisme⁸.

Alderisme



Figur 1. Holdninger. Sammenhengen mellom oppfatninger, følelser og atferd, med eksempler.

Trekomponent-modellen bidrar til å understreke at atferden ikke bare avhenger av hvilke oppfatninger og tanker aktørene har om eldre arbeidskraft, men også hvilke følelser og mulig automatisert tiltrekning eller frastøtning som utløses i forhold til eldre arbeidskraft. Atferden er selvsagt også avhengig av mye annet. Disposisjonen for diskriminering vil føre til faktisk atferd om forholdene ligger til rette for det, f.eks. avhengig av hvordan konjunktorene er, om markedet er i endring, hvordan alderssammensetningen i arbeidstokken er og tilgangen på arbeidskraft med fersk utdanning. Disposisjonen kan hindres fra å komme til uttrykk i diskriminerende atferd gjennom lovforbud mot aldersdiskriminering og bevissthet om hvordan diskriminering virker. Som vi skal komme tilbake til, kan aldersdiskriminering motvirkes gjennom tiltak på alle nivåer; ved å påvirke eller bevisstgjøre både stereotype oppfatninger og forhåndsinnstilte følelser og ved å gå direkte på den diskriminerende atferden.

Alderisme kan komme til uttrykk åpent og direkte eller skjult og indirekte. Indirekte alderisme kan gi seg utslag i automatiserte reaksjoner overfor eldre som vi ikke tenker på som stereotypisk, fordomsfull eller diskriminerende. Det kan f.eks. være å ikke invitere seniorer til kurs og opplæring fordi det tas for gitt, uten nærmere vurdering, at 'eldre ikke kan lære' innholdet på det aktuelle kurset. Hvis eldre, som nevnt foran, selv deler denne oppfatningen, kan det være allmenn enighet om at det er 'naturlig' at eldre ikke deltar på kurset. Når det oppfattes som 'naturlig' er det ingen som tenker på det som diskriminering.

Det kan også være at ledelsen holder seniorene utenfor omorganiseringer, fordi «alle vet at de eldre ikke kan omstille seg», eller at de bør få være i fred med det de gjør. I slike tilfeller skjæres alle seniorene over en kam, selv om kanskje ingen av bedriftens seniorer passer til den kammen. Det kan også være at ordet 'eldre' eller 'senior' i seg selv vekker automatiserte bilder, oppfatninger og følelser som påvirker hvordan disse kategoriene blir behandlet. WHO's globale kampanje mot aldersdiskriminering påpeker at til forskjell fra rasisme og kjønnsdiskriminering er alderisme sosialt akseptert, sterkt institusjonalisert, i liten grad erkjent og lite problematisert⁹.

Når politikere, pressen og folk flest omtaler «eldre» er det ofte synonymt med skrøpelige og pleietrengende eldre på sykehjem. Slike bilder av skrøpelige eldre kan smitte over på eldre som ikke er skrøpelige, eldre som søker jobb, som søker forfremmelse, eller som ber om å få jobbe utover aldersgrensa. Om disse er friske i dag, kan bildene av skrøpeligheit gi lederne tanker om at nå er det ikke lenge til alderen tar dem og de blir uegnet for arbeid. «Magefølelsen» kan tilsi at de må være forsiktige med folk som kan kalles «eldre» eller «seniorer». Da er det ikke lang vei til diskriminering, selv om diskrimineringen kan være indirekte og ikke ha usaklig forskjellsbehandling som hensikt.

5. Forekomst av aldersdiskriminering i arbeidslivet

Forekomsten av aldersdiskriminering i arbeidslivet er usikker. Det er vanskelig å fastslå hvor mange som opplever å bli diskriminert på grunn av alder. Ulike måter å stille spørsmål på gir ulike resultater. Norsk seniorpolitisk barometer spør på ulike måter:

Først er det et generelt spørsmål som ikke definerer hva som menes med aldersdiskriminering og som ikke angir noen tidsramme.

- Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? Av yrkesaktive over 50 år svarer 23 prosent at det foregår 'av og til' eller oftere. Hele fire av ti (40 prosent) sier at de aldri har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. Disse tallene er fra 2016 og det er bare små endringer over perioden fra 2003.

Neste spørsmål gir eksempler på aldersdiskriminering og spør «Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?»

Nesten halvparten har opplevd at minst en av de tre første forholdene skjer av og til eller oftere (47%). Det fjerde eksemplet om at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres oppleves å foregå av flere. Siden yngre har mer erfaring med ny teknologi kan denne påstanden være uttrykk for en saklig forskjellsbehandling og dermed ikke som ulovlig diskriminering. På den annen side har også de fleste 60-åringene i dag mange års erfaring med PC og



Figur 2. Andel av yrkesaktive 50 år og eldre som har opplevd av og til eller oftere at noe av det nevnte skjer i arbeidslivet. Prosent (N=406). Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer 2016.

smarttelefoner og mange seniorer har mer IT-erfaring i sitt yrke enn mange yngre. Antakelsen om eldres lavere kompetanse på informasjonsteknologi er mindre riktig enn før. Å være en 60-åring i arbeidslivet er ikke lenger ensbetydende med at en på grunn av sin alder henger etter i IT-utviklingen. Om vi antar at aldersdiskriminering bidrar til at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi, er det nesten to av tre (64%) av yrkesaktive over 50 år som opplever at minst en av de fire nevnte formene for aldersdiskriminering skjer i arbeidslivet, av og til eller oftere.

Vi ser altså at spørsmål som nevner ulike former for diskriminering, gir høyere forekomster enn enkeltstående generelle spørsmål. Og seniorpolitisk barometer viser at spørsmål om den enkelte senior selv har opplevd å bli diskriminert på grunn av alder gir enda lavere forekomster (2–4 % i løpet av et år) enn spørsmål om en har opplevd at aldersdiskriminering foregår.

I en polsk undersøkelse spurte Justina Stypinska og Konrad Turek¹⁰ om i alt 13 ulike former for aldersdiskriminering og fant at 33 prosent av arbeidsstyrken i alderen 45-64 år selv hadde opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av alder i løpet av de siste 12 månedene. Det er mye mer enn de 2-4 prosentene som i seniorpolitisk barometer har opplevd å bli diskriminert selv. Det kunne kanskje tenkes at det er spesielle forhold i polsk arbeidsliv, men i Eurobarometer (2012)¹¹ skiller ikke Polen seg ut fra Norge når det gjelder andel som på et enkeltspørsmål svarer at de selv har blitt diskriminert på grunn av alder i arbeidslivet i løpet av de siste to

årene (hhv. 7 prosent og 8 prosent). Eurobarometer viser litt høyere forekomst enn seniorpolitisk barometer. Det kan henge sammen med at Eurobarometer også spør de som er utenfor arbeidslivet og som kan ha opplevd at de ikke får jobb på grunn av aldersdiskriminering.

Når Stypinska og Turek finner en vesentlig høyere forekomst av aldersdiskriminering henger det mest sannsynlig sammen med at de spør gjennom flere konkrete eksempler på diskriminering istedenfor bare gjennom ett generelt spørsmål om opplevd diskriminering. Stypinska & Turek skiller mellom ulovlig diskriminering, som de kaller hard diskriminering, og det de kaller myk diskriminering. Eksempler på hard diskriminering er å bli oppsagt på grunn av alder, få lavere lønn på grunn av alder, og bli nektet opplæring på grunn av alder. Samlet var det 16 prosent av yrkesaktive eldre (45-64 år) som hadde opplevd slik hard diskriminering siste 12 måneder.

Myk diskriminering er blant annet å få høre at en 'for gammel' til noe, å bli utsatt for eldrevitser, å bli behandlet respektløst eller uhøflig på jobben fordi en er eldre. Slik diskriminering ble rapportert av 29 prosent. Mange hadde opplevd begge deler, og noen arbeidsplasser kan preges av et klima som er negativt til eldre og som gir seg utslag i både hard og myk diskriminering. Stypinska og Turek antyder at respektløs behandling og latterliggjøring av eldre (myk diskriminering) kan disponere for mer alvorlige og ulovlige former for diskriminering.

Undersøkelsen viste også at kvinner noe oftere enn menn rapporterte både hard og myk aldersdiskriminering og at eldre med utrygg tilknytning til arbeidslivet (arbeidssøkere og deltidsansatte) oftere opplevde aldersdiskriminering.

Hva vet vi utfra denne forskningen om i hvilken grad aldersdiskriminering skjer i arbeidslivet og i hvilken grad det er et problem?

Svaret avhenger av om hva en forstår med aldersdiskriminering, og hvordan en spør om det. Problemets størrelse avhenger også av om en ser det fra en juridisk synsvinkel eller fra et arbeidsmiljøperspektiv. Juridisk synes det ikke å være et stort problem, om vi skal dømme etter de saker om aldersdiskriminering som er klaget inn til Likestillings- og diskrimineringsombudet. De fleste klager får ikke medhold¹². Det har vært noen saker for retten når det gjelder oppsigelse ved oppnådd pensjonsalder, men ikke så mange saker at det i omfang kan synes om et stort problem som rammer mange direkte. Med en ny normalaldersgrense på 72 år, bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år og 70 år i offentlig sektor, er det i dag et begrenset antall som er i arbeid så lenge at de når aldersgrensa. Det er imidlertid ønskelig og offisiell politikk at flere skal stå lenger i arbeid. Dersom mange flere står lenger i arbeid, vil det lovlig diskriminerende i de øvre aldersgrensene kunne bli belastende for stadig flere enkeltindivider. Det kan også virke uheldig for noen virksomheter med bedriftsintern aldersgrense på 70 år at de må anvende aldersgrensa konsekvent og dermed ikke kan dra full nytte av seniorer som de kunne ønsket å ha ansatt etter aldersgrensa.

Fra et arbeidsmiljøperspektiv synes aldersdiskriminering å være et større problem. Problemet består ikke bare i at det er ubehagelig eller nedverdiggende for den enkelte senior å bli diskriminert på grunn av sin alder. Diskriminering kan også ha negative følger for senioren tilknytning til arbeidet og arbeidsplassen, videre for jobbtilfredsheten, engasjementet for jobben og intensjonene om yrkesavgang (pensjonering). Flere internasjonale undersøkelser tyder på at opplevd aldersdiskriminering svekker senioren tilknytning til arbeidet, deres jobbtilfredshet, deres engasjement og at det fremmer tidlig yrkesavgang¹³, samtidig som det også kan begrense eldres muligheter for å få en ny jobb.

6. Hva kan gjøres?

Forbud som stopper diskriminerende atferd

Med utgangspunkt i modellen for alderisme, med oppfatninger, følelser og atferd (Figur 1) kan vi se etter muligheter for å påvirke diskrimineringen på alle trinn i denne modellen. Det enkleste er kanskje å gå direkte på atferden og iverksette forbud som stopper diskriminerende atferd. Vi har hatt forbud mot aldersdiskriminering i arbeidslivet i Norge siden 2004, uten at arbeidslivet dermed har blitt fritt for diskriminering. Det er kanskje ikke så enkelt at lovforbud løser problemet, selv om det kan påvirke i riktig retning.

Det er forskning fra USA som tyder på at lovgivning mot diskriminering kan ha positive holdningsskapende virkninger¹⁴. Lovverket dekker imidlertid bare de alvorligste formene for diskriminering. Det Stypinska og Turek kaller myk diskriminering, eldevitser, latterliggjøring og fleiping med f.eks. 'seniluka', 'Alzheimer light', 'hattkaill', 'gamlis', rammes neppe av lovverket. Det er alminnelig akseptert, også av mange eldre selv, at det er negativt, latterlig eller tragisk å være gammel. Det oppfattes som at det bare er slik det er og at det dermed ikke er diskriminerende å påpeke det negative, latterlige eller tragiske. Også noen former for 'hard' diskriminering kan komme under radaren og være lovlig, som f.eks. oppsigelse på grunn av alder alene.

I tillegg til lovgivning vil diskriminerende atferd kunne påvirkes direkte ved å etablere normer mot slik atferd. På den enkelte arbeidsplass kunne en f.eks. gjennom diskusjon mellom yngre og eldre søke å bli enig om regler for språkbruk overfor eldre, og eventuelt etablere nulltoleranse mot alderistiske bemerkninger¹⁵. Det er imidlertid vanskelig, og kanskje ikke ønskelig, å sette normer og nulltoleranse mot visse former for humor, selv om noen kan oppleve humoren som trakassering.

Opplysning som korrigerer feiloppfatninger

Oppfatninger om eldre arbeidskraft er stereotypier dersom de er fastlåste og unyansert. 'Eldre arbeidstakere har lavere produktivitet enn yngre' er en slik stereotypi, dersom den ikke nyanseres. Arbeidsprestasjonene varierer med alder, men ulikt

i ulike yrker og med stor variasjon fra individ til individ. Noen egenskaper og noen arbeidstakere blir bedre med alderen, andre blir dårligere. Gjengse oppfatninger er at det meste blir dårligere i siste halvdel av yrkeskarrieren.

Produktivitetskommisjonen sier for eksempel at «Mens produktiviteten normalt avtar når man når en viss alder, fortsetter lønnen ofte å øke gjennom hele yrkeskarrieren»¹⁶. Begge deler er tvilsomme generaliseringer. På den annen side, når en i seniorpolitisk barometer spør ledere om deres erfaringer med eldre arbeidskraft, så er de i hovedsak ganske positive. Det hjelper lite å korrigere feiloppfatninger gjennom opplysningskampanjer eller liknende hvis målgruppen, lederne i arbeidslivet sier at de ikke deler feiloppfatningene. To av tre (68%) er enig i at 'Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre' og åtte av ti (83%) er enig i at 'Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de som er under 60 år' (Norsk seniorpolitisk barometer 2016).

Trass i de positive oppfatningene om eldre arbeidskraft er lederne ifølge seniorpolitisk barometer likevel i liten grad interessert i å ansette eldre arbeidssøkere eller seniorer. Og de nøler med å innkalle søkere mot slutten av 50-årene til intervju. Det kan være at de svarer på spørsmål om Eldres arbeidsprestasjoner utfra eldre i egen virksomhet, eldre de kjenner, mens når det gjelder å ansette noen de ikke kjenner kan generelle forestillinger om aldring slå igjennom og eldre søkere bedømmes mer negativt. Ved å bli kjent med eldre i arbeidslivet kan de generelle oppfatningene forskyves i positiv retning. Om flere eldre som fortsetter lenger i arbeid framover, kan de generelle oppfatningene om eldre som arbeidskraft dermed bli mer positive. Det kan man håpe.

Kunnskaper og opplysning synes imidlertid ikke å være nok. Det synes å hefte noe negativt ved eldre arbeidskraft som gjør dem lite attraktive. Det kan ha noe med en grunnleggende dypere motvilje mot aldring å gjøre, en motvilje som kan smitte over på seniorer i arbeidslivet. Da er vi over på det følelsesmessige aspektet av holdningene til eldre arbeidskraft.

Åpenhet rundt følelser for aldring

Følelser kan være vanskelige å argumentere mot og tilbakevise. Ofte er de 'magefølelser' som i liten grad kan begrunnes. Magefølelser sitter dypt, og kan være basert på mange års erfaring, på intuisjon og på nedarvete forestillinger om aldring. De kan være utviklet gjennom det den amerikanske psykologen Bacca Levy¹⁷ kaller inkorporering av stereotypier, som betyr at kulturens stereotypier om eldre og aldring fester seg i kroppen og i magefølelsen. Slik blir stereotypier forankret både i samfunnet, i alminnelige oppfatninger og i det enkelt individ, unge som gamle.

En måte for ledere å komme rundt en slik magefølelse på, kan ifølge Abrams og medarbeidere¹⁸ være å gi seg tid, ikke reagere umiddelbart på sin intuisjon og forholde seg bevisst til sine mulige forhåndsinnstilte følelser når en tar beslutninger om ansettelse. Det er ikke nødvendigvis lett. Selv når søkere unnlater å oppgi

alder for å unngå aldersdiskriminering, kan søkerens alder prege beslutningen om ansettelse. Ledere som leser søknader gjør seg uansett opp en mening om hvilken aldersgruppe søkeren kommer fra. Og selv når de egenskapene som preger søknaden i hovedsak er positive, vil arbeidsgiver ha en tendens til å ikke innkalle søkere til intervju som de mener tilhører gruppen 'eldre'¹⁸.

Mye tyder på at åpenhet omkring positive og negative sider ved vanskelige tema er bra for å håndtere følelsene rundt det vanskelige. Arbeidstakeres engstelse for aldringen kan i seg selv, som også det å oppleve seg diskriminert på grunn av alder, bidra til at tilknytningen til arbeidet svekkes¹⁹. Åpenhet om aldring vil dermed kunne styrke tilknytningen til jobben. Ledere som har eldre arbeidstakere kan også ha nytte av åpenhet rundt sine egne tanker og følelser overfor aldringen, både for sin egen del og for sin måte å håndtere seniorer på. Lederens selvfølelse kan også ha betydning for hvordan de behandler eldre. Ledere med lav selvfølelse har i en undersøkelse²⁰ vist seg å ha en større tendens enn de med god selvfølelse til unngå å ansette eldre søkere. Ulrike Fasbender og Mo Wang foreslår som et tiltak mot aldersdiskriminering at ledere med ansettelsesmyndighet får mulighet for selvutvikling for å styrke sin selvfølelse, sin tro på egen innflytelse og styrke sin emosjonelle stabilitet.

Tiltak i organisasjonen

Sosialpsykologen Gordon Allport²¹ framsatte for mange siden den såkalte kontakthypotesen for forbedring av relasjoner mellom grupper i konflikt, særlig med tanke på etniske grupper og for å forebygge stereotypier, fordommer og diskriminering. Senere forskning har gitt solid støtte til hypotesen. Det hjelper med kontakt og kjennskap. Med tanke på eldre i arbeidslivet vil det derfor være en fordel med aldersvarierte arbeidsgrupper i en organisasjon som verdsetter aldersforskjeller og er aldersvennlig²².

Det å verdsette aldersforskjeller er med andre ord å anbefale utfra kontakthypotesen. Det er imidlertid også noen som anbefaler det som kan kalles aldersblindhet²³, for eksempel i forhold til opplæring, men med mulig unntak for informasjonsteknologi der eldre kan tjene mer på andre læringsformer enn yngre. Også på andre felter kan alderen tilsi tilpasninger, f.eks. av arbeidsredskaper, lysforhold, støyskjerming, tunge løft og arbeidstid. Slike tilpasninger kan styrke eldres arbeidsprestasjoner og dermed deres anseelse. Noen tilpasninger kan imidlertid oppfattes som positiv aldersdiskriminering som kan innebære en negativ forskjellsbehandling av yngre.

Aldersdiskriminering kan motvirkes ved å styrke den livslange læringen og eldres deltakelse i læring og omstillinger på jobben²⁴. Swift et al. 24 peker videre på at ledere bør unngå å være nedlatende overfor eldre, ikke hjelpe dem for mye, forventer like mye av eldre som av yngre, og i det hele tatt utfordre stereotypiene om eldre. Eldre arbeidstakere selv kan også bidra til å motvirke alderisme. I stedet for å

si – ‘nei, jeg er for gammel’, heller si – ‘gi meg litt tid, så klarer jeg det’. Det kan også virke negativt forsterkende om en har en tendens til å skylde på alderen når alt ikke går etter programmet. Hvis man har glemt noe forsterker det fordommer å si at det er alderen som har skylda. Det er bedre å si f.eks. at det skulle jeg ha notert ned, eller rett og slett – «det har jeg glemt.»

7. Avslutning

Aldersdiskriminering er å forskjellsbehandle aldersgrupper på usaklige og urettferdige måter. Det er forskjeller mellom aldersgrupper. Noe av forskjellene skyldes aldring og noe skyldes at eldre og yngre har vokst opp og levd sine liv under ulike betingelser. Noe kan også skyldes ulike muligheter nå, f.eks. ulik tilgang på opplærings tiltak og på nye utfordringer i jobben. Noen av forskjellene taler til yngres fordel, f.eks. yngres erfaring med informasjonsteknologi. Andre forskjeller taler til eldre fordel, f.eks. erfaring med sosiale relasjoner og konflikthåndtering.

Forskjellene har i mange tilfeller en tendens til å overdrives. Det gjør at det i mange tilfeller kan anbefales å se bevisst bort fra alder, f.eks. ved uttak til kurs og opplæring, eller ved ansettelse. I andre sammenhenger kan det være nødvendig å legge vekt på alder, f.eks. ved oppgradering av IT-kunnskaper. Det trengs med andre ord både aldersblinde og aldersbevisste tiltak for å motvirke aldersdiskriminering på arbeidsplassen. Verdsetting av aldersforskjeller innebærer at en ser ulike aldersgruppers sterke og svake sider og innretter arbeidsforholdene slik at alle kan bruke sine kunnskaper og ferdigheter på best mulig måte, - uten å bli utsatt for usaklig forskjellsbehandling.

Eksempler på diskriminering

(Kilde: Stypinska & Turek 2017)

Hard aldersdiskriminering:

-
- Har ikke blitt ansatt i en ny jobb pga din alder
-
- Har ikke blitt forfremmet pga din alder
-
- Har ikke fått delta i opplæring
-
- Har fått lavere lønn pga din alder
-
- Har blitt oppsagt pga din alder
-
- Har blitt degradert pga din alder
-

Myk aldersdiskriminering:

-
- Har opplevd stereotypier og negative bemerkninger om eldre arbeidstakere
-
- Fått høre at du er 'for gammel for noe'
-
- Blitt behandlet respektløst av arbeidsgiver eller kolleger pga din alder
-
- Har vært gjenstand for uhøflige bemerkninger eller vitser om din alder
-
- Blitt behandlet respektløst av kunder, brukere eller samarbeidspartnere pga din alder
-
- Ditt arbeid har blitt vurdert som dårligere av din arbeidsgiver
-
- Blitt truet eller ydmyket pga din alder
-

1

2

3

4

Fotnoter

- 1 Arbeidsmiljøloven §13-1
- 2 Arbeidsmiljøloven §13-3
- 3 Arbeidsmiljøloven §15-13a
- 4 Jf. Seniorer og arbeidslivet – aldersgrenser og tilpasninger. Rapport fra et partssammensatt utvalg 1.desember 2016. www.publikasjoner.dep.no
- 5 Daatland, S.O. og Solem, P.E. (2011) *Aldring og samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- 6 Tornstam, L. (2007) Stereotypes of old people persist. *International Journal of Ageing and Later Life*, 2(1):33-59.
- 7 Rosenberg, M.J. & Hovland, C.I. (1960) Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes, i Hovland, C.I. & Rosenberg, M.J. (red.) *Attitude organization and change*. New Haven: Yale university Press.
- 8 Butler, R.N. (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9:243-246. Iversen, T. N., Larsen, L. & Solem, P.E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3): 4-22. Solem, P.E. (2016) Ageism and age discrimination in workinglife. *Nordic Psychology*, 68(3): 160-175)
- 9 Officer, A. et al. (2016) Valuing older people: time for a global campaign to combat ageism. *Bulletin of the World Health Organization*, 94:710-710A. doi: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.16.184960>
- 10 Stypinska, J. & Turek, K. (2017) Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination, *European Journal of Ageing*, doi: 10.1007/s10433-016-0407-y
- 11 Active Ageing. Special Eurobarometer 378. European Commission 2012.
- 12 <http://www.ldo.no/nyheter-og-fag/klagesaker/alder/> hentet 20. juni 2017.
- 13 Macdonald, J.L. & Levy, S.R. (2016) Ageism in the workplace: the role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, an engagement. *Journal of Social Issues*, 72 (1): 169-190. Kulik, C.T., Perera, S. & Cregan, C. (2016) Engage me: the mature-age worker and stereotype threat. *Academy of Management Journal*, 59(6): 1880-1895.
- 14 Cox, C.B., Barron, L. (2012) The effects of changing anti-discrimination legal standards on the evaluation of older workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 42: E198-E221.
- 15 Macdonald & Levy 2016, op.cit.

- 16 NOU 2016:3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi – Produktivitetskommissjonens andre rapport, s. 156.
- 17 Levy, B. (2009) Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1): 332-336.
- 18 Abrams, D., Swift, H.J., & Drury, L. (2016) Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1): 105-121.
- 19 Macdonald & Levy 2016, op.cit.
- 20 Fasbender, U. & Wang, M. (2017) Negative attitudes toward older workers and hiring decisions: Testing the moderating role of decisions makers' core self-evaluations. *Frontiers in Psychology*, Volume 7, Article 2057.
- 21 Allport, G. W. (1954) *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- 22 Swift, H.J., Abrams, D., Lamont, R.A., Drury, L. (2017) The risk of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active ageing. *Social Issues and Policy Review*, 11(1): 195-231.
Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., and Stinghamer, F. (2013) Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multiage perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3): 331-346. Fasbender & Wang 2017 op.cit.
- 23 SOU 2012:28 (2012) Längre liv, längre arbetsliv. Förutsetniger och hinder för äldre att arbeta längre. Delbetänkande av Pensionsåldersutredningen. Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- 24 Swift et al. 2017 op.cit.

Hva kan vi lære av våre naboland?

SSP-notat nr 2: Om å forebygge og begrense frafall fra arbeidslivet som følge av omstillinger og nedbemanninger

Skrevet av Bjørn Halvorsen

Omstilling = utstøting og tidligpensjon for arbeidslivets eldre?

Omstillinger, nedbemanninger og nyetableringer skjer hele tiden i arbeidslivet, og mange antar at omstillingstakten vil øke i tiden fremover. Samtidig er det et mål om at frafallet fra arbeidslivet skal reduseres, og at flere eldre kan fortsette lenger i arbeid. Spørsmålet er om dette står i motsetning til hverandre; og om høy omstillingstakt betyr at flere seniorer faller ut av arbeidslivet tidligere enn ønsket. Dette notat beskriver situasjonen i Norge og Norden og diskuterer om Norge kan lære noe av andre nordiske land om å forebygge og redusere frafall i arbeidslivet ved omstilling og nedbemanning.

Oppsummering og konklusjoner

Sysselsettingen blant seniorer i Norden er høy og har vært stigende helt siden 2000-tallet. Det kan se ut til at store omstillinger ikke har påvirket seniorsysselsettingen i særlig negativ retning. Norge skiller seg likevel ut med forholdsvis høye uførerater, og uførhet er fortsatt den vanligste tidligpensjonsårsaken – selv om denne trenden er nedadgående. Det kan likevel se ut til at uføretrygd har utgjort mye av «omstillingsoljen» i Norge. Andre nordiske land har utviklet mer målrettede omstillingstiltak som har vært forholdsvis vellykket når det gjelder å omstille seniorer og andre til nytt arbeid. Det kan dreie seg om å vri de generelle arbeidsmarkedstiltakene om til mer aktiv omstillingsbistand og skreddersydd karriereveiledning og kompetansepåfyll for seniorer. Her har Norge noe å lære. Basert på erfaringer i andre nordiske land kan det være grunn til å vurdere en forsterket innsats innenfor følgende tre områder:

1. Arbeidsmarkedstiltakene kan i større grad vris til å være mer aktive omstillingstiltak. Dette kan gjøres på forskjellige måter i både offentlig og privat regi, men vi trenger flere spesialiserte «omstillingskonsulenter» som i større grad kan tilby skreddersydde omstillingsprogrammer for seniorer. Tidlig innsats er viktig.

- 2 Styrke mulighetene for jobbskifter blant senioren. Dette kan dreie seg om både at seniorer i omstilling kan få relevant og tilpasset karriereveiledning, og å styrke muligheten og tilbudene for etter- og videreutdanning, eventuelt omskolering.
- 3 Utprøving og pilotering. Både arbeidsmarkedstiltak og karriereveiledning bør være egnet for utprøving i mindre skala før man ruller det ut som et tilbud for alle. Man kunne for eksempel tenke seg en slags pilotering i et par fylker med spesielle omstillingsutfordringer.

Det er også eksempler på gode enkeltstående omstillingsprosjekter i Norge, der en kan bygge på tidligere erfaringer.

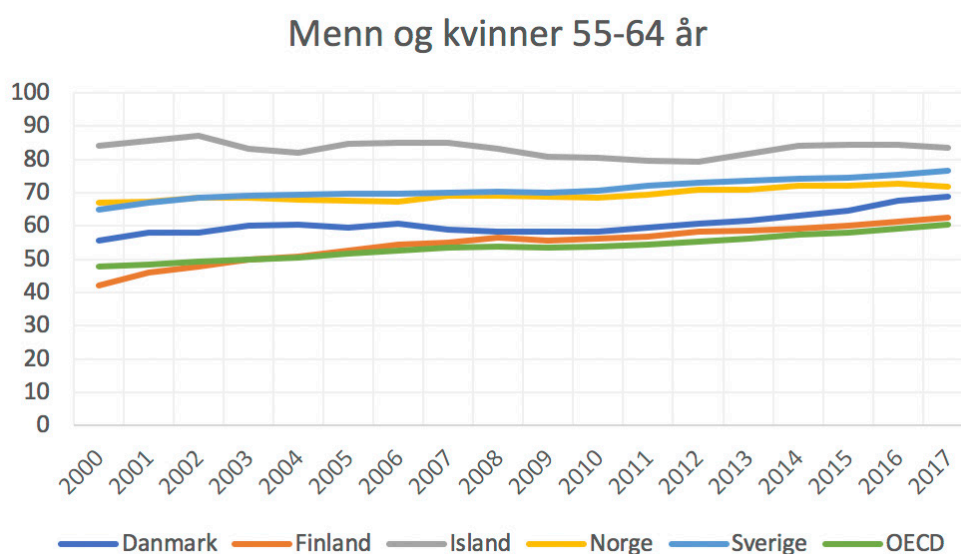
Stigende seniorsyssetting i de nordiske landene etter årtusenskiftet

Syssettingen blant seniorer 55-74 år har vært stigende siden årtusenskiftet (2000) i alle de nordiske land, så vel som i de aller fleste OECD-land. Stadig flere seniorer fortsetter flere år i arbeid. Dette har vært en jevn og nokså lik utvikling i Norden og andre land i alle årene 2000-2017, samtidig som det har skjedd store omstillinger i arbeidsliv og politikk. Se figur 1.

Seniorsyssettingen i Island ligger høyest i Norden og innen hele OECD-området. Den har vært nokså stabil i hele perioden 2001-2017, til tross for at Island ble svært hardt rammet av finanskrisa. Seniorsyssettingen i Norge og Sverige følger etter Island i nivå, og lavest blant de nordiske landene er seniorsyssettingen i Danmark og Finland. Men i Danmark og Finland har den økt mer enn i Norge og Sverige.

I Norge økte syssettingen i aldersgruppen 55-64 år fra 67 prosent i år 2000 til 72 prosent i 2017. Det er en betydelig økning, men den har vært vel så sterk i de andre nordiske landene unntatt Island, som altså ligger langt høyere. I Norge har syssettingen økt mest blant personer over 60 år.

Figur 1. Sysselsetting i alderen 55-64 år i de nordiske land og OECD totalt år 2000-2017. Prosent



Utviklingen i de nordiske landene avviker ikke så veldig fra utviklingen i OECD totalt, hvor det også har vært en jevn stigning i seniorsysselettingen. Island, Norge og Sverige ligger godt over OECD-nivået i aldergruppene 55-64 år. I aldergruppen 65-69 år er forskjellene mindre, og i aldergruppen 70-74 år er OECD-nivået høyere enn i de nordiske landene, med unntak av Island.

I alle de nordiske landene og i de aller fleste OECD-landene har sysselsettingen økt mer blant kvinner enn blant menn, men fra lavere nivåer i utgangspunktet (år 2000).

Hovedårsakene til den økende seniorsysselettingen er nokså felles i alle land: Nye årskull av seniorer og eldre har stadig bedre helse og lengre forventet levealder. Flere har høyere utdanning, mindre fysisk krevende jobber og mange begynte senere i arbeid enn det tidligere generasjoner gjorde. Kvinnenes store inntog i arbeidslivet særlig fra 1970-tallet av har betydd mye. Dertil er det innført pensjonsreformer og arbeidslivsreformer og det har skjedd holdnings- endringer som bidrar til å fremme lengre arbeidsliv for flere.

Det er både likheter og forskjeller i hva de nordiske landene har gjort og fått til for å fremme økt sysselsetting blant seniorer. I dette notatet er vi spesielt opptatt av hva som er gjort og oppnådd for å forebygge og redusere frafall fra arbeidslivet ved omstilling og nedbemanning.

Det er store forskjeller i sysselsettingsnivåer mellom aldersgrupper over 55 år. Nivåene avtar mye med stigende aldersgrupper. I Norge i 2017 var sysselsettingsnivåene slik:

| 55–59 år | 60–64 år: | 65–69 år: | 70–74 år: |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| 79 % | 64 % | 29 % | 7% |

Dette viser at det fortsatt er et stort potensial for fortsatt stigende sysselsettingsnivåer framover blant framtidige kull av seniorer og eldre, ettersom helse og levealder, utdanning osv. kan forventes å fortsette å bli bedre framover. Dette gjelder særlig fra omkring 65 år av.

Omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet

Omstillinger, nedbemanninger og nyetableringer i arbeidslivet skjer hele tiden – i alle land. Det er en viktig del av den alminnelige velstandsutviklingen. Men hvordan forebygge frafall?

«Varig velstand krever vilje og evne til omstilling.» Dette er hovedbudskapet i Perspektivmeldingen 2017, som ble lagt frem av regjeringen og behandlet i Stortinget våren 2017 (Meld. St. 29 for 2017-2017). **Der fremheves det at en vellykket utvikling krever at vi lykkes på tre hovedområder:**

1. Et trygt arbeidsliv for lav ledighet og høy sysselsetting
2. Mer igjen for innsatsen – både i private og offentlige virksomheter
3. Velstandsveksten må nå fram til alle»

Det blir understreket at aldringen i befolkningen må bety at flere eldre må fortsette flere år i arbeid for at velferden skal kunne opprettholdes og utvikles videre uten at det blir for store byrder på generasjonene etter. Produktivitetsutvikling og omstillinger er nødvendig for å få mer ut av innsatsen i både privat og offentlig sektor. Kompetansebygging er da helt avgjørende nødvendig, både blant yngre og eldre.

I regjeringens nye politiske plattform (Granavolden 17.01 2019) blir dette igjen trukket fram: «Regjeringen vi løse de store utfordringene Norge står overfor:

- Skape et bærekraftig velferdssamfunn gjennom å omstille norsk økonomi, skape vekst og flere jobber, bygge infrastruktur i hele landet, fremme det grønne skiftet og sikre flere ben å stå på. Det er gledelig at flere lever lenger, men bærekraften i velferdsordningene avhenger av at flere er yrkesaktive og av nye løsninger.» (forts. - sitat fra side 3.)

Tall fra OECD (Older workers scoreboard 2016) viser blant annet at:

- 20-25 prosent av sysselsatte seniorer 55-64 år jobber deltid. Det gjelder i Norden og EU totalt. Andelen på deltid har gått ned i Norge og i flere andre nordiske land.
- Få seniorer har midlertidig jobb, og lavest er andelen i Norge.
- Andelen selvstendig næringsdrivende i alderen 55-64 år er også lavest i Norge, og andelen har gått ned.
- Få seniorer bytter jobb, og mobiliteten er lavest i Norge (ca. 3 prosent) og høyest i Danmark og Sverige (9-10 prosent)
- Det er relativt få arbeidsløse i alderen 55-64 år. Norge ligger lavest med bare 2 prosent arbeidsløse i denne aldersgruppen. Høyest er den i Finland (7 prosent). En stor andel av de arbeidsløse i denne alderen er langtidsledige (1 år eller mer).

Oppsummert så kan vi konstatere at seniorer i alderen 55-64 år alt i alt kan se ut til å ha en relativt stabil og god tilknytning til arbeidslivet i Norge sammenlignet med de øvrige nordiske landene og ikke minst sammenlignet med resten av Europa. Mobiliteten er imidlertid lav.

OECD viste i sin landrapport for noen år siden om seniorpolitikken i Norge at sysselsettingen blant seniorer 50 år og eldre var relativt høy i Norge, samtidig som mobiliteten på arbeidsmarkedet blant seniorenene (50+) var relativt lav (OECD 2013 A). De viste også til den omfattende uførepensjoneringen i Norge etter fylte 50 år. OECD framhevet IA-samarbeidet, pensjonsreformen og holdningsskapende arbeid for å få seniorer til å stå lenger i arbeid. OECD stilte samtidig spørsmål ved den relativt lave mobiliteten på arbeidsmarkedet blant seniorenene. Kanskje kunne også en viss mobilitet bidra til flere og bedre arbeidsår for flere seniorer og færre på uføretrygd? OECD anbefalte at vi i Norge burde undersøke og vurdere dette spørsmålet nærmere.

Etter initiativ fra Arbeids- og sosialdepartementet og på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk gjennomførte **Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo** en nærmere analyse av mobilitet blant seniorer (50+) i Norge (Tofteng, red. 2016). De bekreftet og supplerte OECD's analyser om relativt høy sysselsetting og lav mobilitet blant seniorer i Norge. Mobiliteten avtar jevnt og trutt allerede fra 40-års alderen av, men øker litt igjen mellom 62-70 år. Det siste antas å ha sammenheng med pensjonsreformen, som legger til rette for å kombinere pensjon og jobb fra fylte 62 år. Mobiliteten blant seniorenene (50+) i Norge har dessuten avtatt over tid. Rapporten belyser en del særnorske forhold som kan være med på å begrunne og forklare den lave mobiliteten: En relativt stor offentlig sektor, distriktspolitiske mål, lav ledighet, relativt få midlertidige stillinger, høy jobbsikkerhet og høy jobbtrivsel. Dette er forhold som er ønskelige og prioriterte mål i Norge. De konkluderte derfor med at

de ikke anså det relativt lave mobilitetsnivået blant seniorer i Norge som problematisk, og at de derfor heller ikke kunne se noe behov for tiltak for å øke jobb-mobiliteten blant seniorer i Norge.

Uføretrygden utgjør mye av «omstillingsoljen» i Norge

Forekomsten av mottakere av uføretrygd ligger høyt i Norge. 1 av 10 nordmenn i yrkesaktiv alder er uførepensjonerte. Det er av de aller høyeste uføreratene i Europa (OECD 2013 B). Det er særlig blant folk i 50-60 års alderen at det er mange uførepensjonerte i Norge:

- I alderen 55-59 år er 1 av 5 personer uføretrygdet, og dette nivået har vært nok så stabilt i de siste 10 årene.
- I alderen 60-64 år er 1 av 4 personer uføretrygdet, men her har uføretallene gått nedover.
- I alderen 65-66 år er 1 av 3 personer uføretrygdet, og her har også forekomsten gått nedover.

De avtakende uføreratene over 60 år kan ses i sammenheng med pensjonsreformen. Uttaket av fleksibel alderspensjon i alderen 62-66 år har økt betydelig mer enn det uføreratene har gått ned i de samme alderskullene. Mange kombinerer da jobb og uttak av alderspensjon. Det er høyere forekomst av uføretrygd blant kvinner enn blant menn, og det er flere menn som tar ut fleksibel alderspensjon. (NAV Uførestatistikk 2018)

De relativt høye forekomstene av uføretrygdete i Norge, spesielt i 55-65 års alderen, og de relativt lave arbeidsløshetstallene i de samme aldersgruppene må også sees i sammenheng. Uføretallene inneholder en betydelig «arbeidsledighetsgradient». Dette skjer i stor grad ved frafall fra arbeidslivet som følge av store omstillinger og nedbemanninger. Dette er grundig dokumentert i tidligere forskning i Norge:

Rege, Telle og Votruba (2009) anslo at ansatte i bedrifter med mer enn 60 prosent nedbemanning hadde 24 prosent høyere sannsynlighet for å være uførepensjonerte 5-6 år etter nedbemanningen, sammenlignet med sammenlignbare ansatte i sammenlignbare bedrifter som ikke hadde nedbemannet. Den samme forskergruppen fant også (2011) at store bedriftsnedleggelse hadde en «smitteeffekt» på ansatte i nabolaget som ikke var direkte omfattet av bedriftsnedleggelsen.

Bratsberg, Fevang og Røed (2010) fant at bortfall av jobben som følge av nedleggelse / store omstillinger kunne forklare om lag 28 prosent av den samlede tilstrømmingen til uførepensjon blant menn og ca. 6 prosent av den samlede tilstrømmingen til uførepensjon blant kvinner. Dødeligheten blant menn økte med 34 prosent etter seks år.

Huttunen, Mjøen og Salvanes (2010) fant at det å miste jobben som følge av bedriftsnedleggelse eller -innskrenking økte sannsynligheten for å forlate arbeidsstyrken med ca 30 prosent (10 prosentenheter) i løpet av 7 år. Korrigert for kjennetegn ved hhv oppsagte arbeidere og nedlagte bedrifter ble forskjellen 20 prosent (6 prosentenheter).

Gode strategier og reformer i våre nordiske naboland

Danmark

I Danmark har man hatt tradisjon for ganske liberal og gunstig avgang fra arbeidslivet fra rundt 60 års alderen gjennom ordningene med «etterløn» og annen tidlig-pensjon. Dette kan sies å ha vært en del av den danske «flexicurity-modellen» («lett at hyre og lett at fyre»). Det har imidlertid ikke vært noe vesentlig «lett at hyre» element her. Ordningene har fungert som en hovedvei tidlig ut av arbeidslivet for mange. Det har også bidratt til å «smøre» omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet. Politikken på 2000-tallet kan i hovedsak sies å ha vært en lang og omfattende snu-operasjon for denne politikken.

Mange utredninger og politiske pakkeløsninger har vært lansert og iverksatt. De ser nå ut til å gi resultater. Sysselsettingen blant eldre over 60 år øker nå betydelig i Danmark. Som ledd i den (foreløpig) siste sysselsettingsreformen i Danmark (2015) er det innført en rekke tiltak for å stimulere til økt sysselsetting blant personer over 50 år. Det omfatter bl.a. utvidet rett og plikt til aktivisering av arbeidsløse, økonomiske insentiver for arbeidsgivere som ansetter eldre arbeidssøkere, egenaktiveringsnettverk for arbeidssøkende seniorer osv.

Finland

Det har vært en ganske langvarig økonomisk stagnasjon i Finland, men den økonomiske utviklingen er nå i bedring. Regjeringen har programfestet å øke den samlede sysselsettingsraten fra 68 % til 72 % av befolkningen i yrkesaktiv alder (15-65 år) i årene 2015-2020. Sysselsettingen blant seniorer er lavest i Norden, men den øker mest. Finland har hatt tradisjon for relativt omfattende tidligpensjonering, men også dette er nå i endring, gjennom bl.a. pensjons- og aldersgrensereformer.

Finland har et dynamisk arbeidsmarked der mange blir berørt av oppsigelser som følge av omstillinger og nedbemanninger. Sjansene for å komme i ny jobb etter nedbemanning er likevel ganske store i Finland, også for seniorer. Det er flere programmer og tiltak for å fremme re-sysselsetting i slike situasjoner, blant annet ved hjelp av omstillingsekspertene ved de offentlige arbeidskontorene. Disse har imidlertid varierende og til dels manglende kapasitet, så re-sysselsettingstiltakene når ikke fram til alle som trenger det.

Island

Island og islendingene er bemerkelsesverdige i flere henseender:

- De har den klart høyeste sysselsettingen blant OECD-land, både totalt, blant eldre og ikke minst blant kvinner
- De har gjennomført en kraftig snu-operasjon i økonomien, etter å ha blitt svært hardt rammet av den globale finans- og økonomikrisa i 2008-2010/12.
- Det er det mest egalitære landet innen OECD, med relativt små inntektsforskjeller, lite fattigdom og høy grad av likestilling mellom kvinner og menn.

Island har gjennomført de desidert kraftigste omstillingene i økonomien, men uten at dette har gått nevneverdig ut over seniorsysselsettingen. Hva er årsakene?

Arbeidsmarkedet i Island er ganske fleksibelt. Det er ikke så streng beskyttelse av arbeidstakere som i Norge og Sverige. Bedrifter kan forholdsvis lett tilpasse arbeidsstokken etter skiftende konjunkturer og etterspørsel. Fagforeningene står likevel sterkt. Trepartssamarbeid om lønns- og inntektspolitikken er i utvikling. Sysselsettingen blant kvinner er svært høy. Det er forholdsvis mange selvstendig næringsdrivende.

En årsak synes å stå fram som den viktigste bak den høye seniorsysselsettingen i Island: Nemlig tradisjonelle holdninger om at arbeid har egenverdi, og at alle forventes å bidra etter evne. En høy arbeidsmoral, arbeidsglede og alders-nøytrale holdninger og atferd i arbeidsmarkedet, både blant eldre selv og blant arbeidsgivere og ledere. Alder er stort sett ikke noe tema i arbeidslivet i Island.

Sverige

Sysselsettingen blant eldre er høy i Sverige fram til 65 års alder, da den går markert ned. Pensjonsaldersnormen på 65 år står sterkt i Sverige.

De fleste seniorer er mange år i samme jobb i Sverige, men det er også relativt mange som skifter jobb. I Sverige har man tradisjon og suksess med å håndtere omstillinger og nedbemanninger i arbeidslivet slik at mange kommer over i en ny jobb. «Trygghetsrådet» (TRR) og liknende ordninger gir tidlig og aktiv bistand til bedrifter og ansatte som står overfor store omstillinger og nedbemanninger. Om lag 9 av 10 berørte personer har fått ny jobb eller karriere ved hjelp av TRR og liknende ordninger. Om lag 3 av 4 arbeidstakere er omfattet av slike «omstillingsforsikringer».

Arbeidsmarkedspolitikken i Sverige har få eller ingen særskilte innsatser for å få seniorer til å fortsette flere år i arbeid. Likevel så er altså senior-sysselsettingen høy fram til 65-års alder. Det er imidlertid økonomiske insentiver for bedriftene til å ansette eldre arbeidssøkere. I skattesystemet og i sosialforsikringen er det innført

reformer og insentiver som bidrar til å begrense sykefravær og førtidspensjone-
ring. Pensjonsreformen i Sverige ble innført for ca. 20 år siden. Nå går man videre
med neste steg av pensjons- og aldersgrensereformer i Sverige. Aldergrenser i
arbeidslivet og pensjonssystemet skal heves.

Svenske utredninger og forskning viser at brede løsninger er nødvendig for å
fremme lengre og bedre arbeidsliv for flere. Helse, utdanning og kvaliteten på
arbeidet er avgjørende. Økonomiske insentiver betyr også noe. Familiesituasjon og
holdninger likeså. «Vi må bli mer aldersblinde», konkluderer den svenske Pension-
såldersutredningen.

Omstilling og seniorsyssetning – hva kan vi lære av våre naboland?

Andre nordiske land har utviklet mer målrettede omstillingstiltak som har vært
forholdsvis vellykket nå det gjelder å omstille seniorer og andre til nytt arbeid. Det
kan dreie seg om å vri de generelle arbeidsmarkedstiltakene over mot mer aktiv
omstillingsbistand og skreddersydd karriereveiledning og kompetansepåfyll for
seniorer. For styrke omstillingsevnen blant arbeidslivets seniorer bør det vurderes
en forsterket og fornyet innsats innfor følgende tre områder:

1. Arbeidsmarkedstiltakene bør i større grad vris til å være mer aktive omstil-
lingstiltak. Dette kan gjøres på forskjellige måter i både offentlig og privat regi,
men vi trenger flere spesialiserte «omstillingskonsultenter» som i større grad
kan tilby skreddersydde omstillingsprogrammer for seniorer. Tidlig innsats er
viktig.
2. Styrke mulighetene for jobbskifter blant seniorenene. Dette kan dreie seg om
både at seniorer i omstilling får relevant og tilpasset karriereveiledning, og
å styrke muligheter for og tilbud av for etter- og videreutdanning, eventuelt
omskolering.
3. Utprøving og pilotering. Både arbeidsmarkedstiltak og karriereveiledning bør
være egnet for utprøving i mindre skala før man ruller det ut som et tilbud for
alle. Man kunne for eksempel tenke seg en slags pilotering i et par fylker med
spesielle omstillingsutfordringer.

Det er også eksempler på gode enkeltstående omstillingsprosjekter i Norge, der en
kan bygge på tidligere erfaringer. Her kan kort nevnes noen: NAV Arbeidslivssen-
ter Buskerud og NAV Kongsberg leverte meget vellykket bistand i forbindelse med
nedbemanningsprosessen i FMC Kongsberg i 2015-16. (Aargaard Terjesen 2016).
NAV Østfold etablerte et midlertidig tjenestetilbud på Rygge flyplass da denne ble
nedlagt. NAV Trøndelag / Trondheim ga aktiv bistand ved omstillingsprosessen
mot stenging av Britannia hotel i Trondheim i 2016.

Referanser

Bratberg, Fevang og Røed (2010): *Disability in the Welfare State: An unemployment problem in disguise?* IZA Discussion Paper no 4897, April 2010 Bonn

Huttunen, Mjøen og Salvenes (2010): *How destructive is a creative destruction?* The costs of worker displacement. Journal of the European Economic Association 2010.

NAV Statistikk: Mottakere av uføretrygd etter alder og kjønn pr 30.09.2018

OECD Employment Database 2018 & Older Workers scoreboard 2016

OECD (2013 A) Working better with age: Norway

OECD (2013 B) Mental health and work: Norway

Rege, Telle og Votruba (2009): *The effects of plant downsizing on disability pension utilization.* Journal of European Economic Association 7 (4) 754-785 (2009)

Tofteng (red. 2016): *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet. Samfunnsøkonomisk analyse.* Rapport nr. 52-2016

Perspektivmeldongen 2017. Meld. St. 29 (2017) Melding til Stortinget

Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti. Granavolden 17. januar 2017

Aargaard Terjesen, HC: *Samarbeid og suksesskriterier I forbindelse med nedbemannig I FMC: En evaluering av NAV's innsats.* AFI Notat 07:2016



Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner

Sammendrag av rapport «Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner» fra 2018. Rapport utarbeidet av Oslo Economics på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk.

Eldres yrkesdeltakelse og produktivitet

Norge er blant landene i OECD med høyest yrkesdeltakelsene i aldersgruppen mellom 55 og 64 år. Sysselsettingen blant personer mellom 60 og 70 år har også økt de siste ti årene. Eldre har likevel en lavere sysselsettingsgrad enn yngre aldersgrupper. I 2017 var sysselsettingsgraden på omtrent 80 prosent for personer mellom 25 og 55 år, men på knappe 65 prosent for personer i aldersgruppen 55 til 66 år. Sysselsettingsgraden reduseres betydelig etter dette og kun 17 prosent av aldersgruppen 67 til 74 år er i et arbeidsforhold. Andelen av sysselsatte over 55 år har økt det siste ti-året. Nedgangen rundt finanskrisen illustrerer at seniorerne er mer utsatte i nedbemanningstider.

De senere årene har blant annet økte økonomiske insentiver for å stå lengre i arbeid ført til flere sysselsatte seniorer, etter reformenes intensjon. Økonomiske insentiver virker å ha innvirkning på kort sikt, mens det på lengre sikt er andre forhold enn inntekt og økonomi som veier tyngst. Forenklet kan seniorers arbeidsinnsats også se ut til å være preget av enten eller: man arbeider nærmere fulltid helt til man går helt av.

Helse og arbeid fra et samfunnsperspektiv

Med alder øker slitasjen på kroppen. Slitasje fører til en gradvis økning i risikoen for ulike lidelser, og på gruppenivå, en reduksjon i fysisk kapasitet. Variasjonen på individnivå er imidlertid stor, og variasjonen i funksjonsnivå innad i aldersgrupper er langt større enn variasjonen mellom dem. Yrkesaktivitet krever også i varierende grad fysisk helse. Endring i arbeidsoppgaver, mekanisering og automatisering innebærer at kravene til fysisk helse har avtatt dramatisk i løpet av de siste hundre årene, og reduksjonen vil trolig fortsette om enn i mindre tempo.

Aldringsprosesser kan deles inn i tre grupper: den biologiske, den mentale og den sosiale. Den biologiske aldersprosessen kjennetegnes ved en gradvis reduksjon

av organreservene til ca. 50 prosent ved 70 års alder. Den mentale aldersprosessen starter senere i livet, men mentale prosesser går langsommere med alder. Den sosiale aldersprosessen starter omkring pensjonsalderen og kjennetegnes ved at kontaktnettet reduseres.

Aldringsprosesser er ikke det samme som sykdomsprosesser. Ordinære sykdommer forekommer både blant yngre og eldre, men forekommer hyppigere i de eldste aldersgruppene. Alderssykdommene forekommer som hovedregel ikke før 65 års alder. Totalt rapporterer eldre jevnt over at de har dårligere helse enn yngre. Eldres svakere helse resulterer også i at sykefraværet blant eldre sysselsatte er høyere enn blant yngre.

Det er stor variasjon i fysisk helse blant de eldre. Verdens helseorganisasjon mener derfor at man ikke kan definere en typisk helsetilstand for en eldre person. Variasjonen er avhengig av arv, men også i stor grad av individuell atferd, sosioøkonomisk bakgrunn og sosiale omgivelser.

Aldring og kognisjon fra et nevrologisk perspektiv

Hjernen vår er i endring gjennom hele livet, og disse endringene påvirker våre mentale evner og ferdigheter, for eksempel hvor lett vi har for å lære, huske, resonnerer og handle.

Et viktig kognitivt skille er mellom såkalt «flytende intelligens» og «krystallisert intelligens». Flytende intelligens er evnen til å tenke raskt og presist rundt nye abstrakte problemstillinger, mens krystallisert intelligens fanger opp den oppsamlede erfaringen og kunnskapen man har utviklet over tid. Flytende intelligens ser ut til å nå en topp i tjuårene, og faller sakte, men kontinuerlig gjennom resten av livsløpet. Krystallisert intelligens derimot, øker frem til en topp i femti-årene, og utviser et mindre fall med alder.

Oppmerksomhet, arbeidsminne, langtidsminne, og persepsjon er noen av de grunnleggende kognitive funksjonene vi vet endrer seg i negativ retning med alder. Tale og språk reduseres derimot i liten grad med alder, selv om Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner 6 prosesseringstiden kan øke noe. Evnen til å ta beslutninger er mindre undersøkt, men det er tegn til at Eldres erfaring og rutiner kompenserer for redusert prosesseringskapasitet.

Hjernen er derimot meget plastisk. Det betyr at dersom man utfordrer hjernen på bestemte områder, så ser det ut til at kroppen responderer ved å lete frem bedre måter å løse disse oppgavene på. Med andre ord kan vi se på kognitive evner litt som vi ser på muskler: Vi vet at eldre typisk blir svakere og har mindre muskelmasse ettersom de eldes, men vi vet også at eldre kan påvirke denne utviklingen ved å trene aktivt.

I likhet med forskningen på Eldres helse vil det ved enhver alder vil det være noen som fungerer godt og noen som fungerer dårlig. Det er også betydelig variasjon i hvor-

dan evner utvikler seg når man følger de samme individene over tid. Dette tilsier at man må vurdere folk som individ, og ikke bare som representanter for ulike aldersgrupper.

Aldring fra et psykologisk perspektiv

Til tross for endringene som skjer med kroppen når vi eldes kan menneske også påvirke eget funksjonsnivå. Fysiske og kognitive svekkelser kan kompenseres gjennom læring, selvrefleksjon og samarbeid med andre. Studier viser at dagens eldre er i stand til å bedre opprettholde en aldersuavhengig identitet enn tidligere generasjoner, og mange føler seg langt yngre enn fødselsdatoen tilsier.

Fra et psykologisk perspektiv er aldersstereotyper problematiske fordi de overdriver forskjellen mellom aldersgruppene, samtidig som de overdriver likheter innad i gruppene. Enkeltstudier har vist at det å trigge positive forestillinger om alder hos eldre pasienter, styrker deres tro på at de, gjennom målrettet egeninnsats, kan påvirke forløpet av både aldring og kronisk sykdom.

Psykologisk utvikler man seg også gjennom livet. I en meta-artikkel basert på paneldatastudier av personlighet og alder konkluderes det med at når man blir eldre blir man mindre nevrotisk, mindre ekstrovert, mer medmenneskelig og mer planmessig. Å utvikle relasjoner, forutsetter en svært sammensatt kapasitet til opplevd samholdighet, innlevelse i hverandres verden og gjensidig respekt. Denne sammensatte og rent menneskelige kompetansen kan utvikles langt inn i alderdommen.

Oppfatninger om seniorer på arbeidsplassen

Fra dybdeintervjuene vi har gjennomført fremgår det at arbeidsproduktivitet til seniorer og yngre arbeidstakere oppfattes som nokså lik, både blant ledere og tillitsvalgte. Den rådende oppfatningen er at det først og fremst er stor individuell variasjon i arbeidsproduktivitet og arbeidsprestasjoner. Et sentralt funn fra våre dybdeintervjuer er at ledelse og tillitsvalgte mener at enkelte svekkelser som følger av alder i stor grad kompenseres av styrker som kommer med alderen, spesielt lang erfaring.

I dybdeintervjuene kommer eldre arbeidstakere generelt bedre ut på erfaringsbasert kompetanse, evne til selvstendig arbeid, nettverk av verdi for virksomheten og evne til å overføre kompetanse til andre i virksomheten. På den andre siden kommer eldre arbeidstakere dårligere ut enn yngre arbeidstakere når det gjelder evnen til å utføre nye oppgaver eller nye måter å gjøre ting på, fleksibilitet ved bytte av arbeidsoppgaver, lydighet mot ledelsen og arbeidstempo.

Norsk seniorpolitisk barometer viser at ledere anser erfarne arbeidstakere som de mest attraktive kandidatene å rekruttere til sin virksomhet, men er noe mer negative til å ansette seniorer enn yngre. Ledere er videre skeptiske til å innkalle personer over 58 år til jobbintervju. Det kommer også frem av våre dybdeintervjuer at ekstern

rekruttering av seniorer forekommer nokså sjeldent sammenlignet med rekruttering av andre aldersgrupper. Intern rekruttering av seniorer innad på samme arbeidsplass er derimot mer utbredt. Basert på virksomhetene vi har intervjuet synes likevel omfanget av forskjellsbehandling og diskriminering basert på alder å være liten.

Vi finner at det er spesielt stor individuell variasjon blant arbeidstakere når det gjelder omstillingsevne og omstillingsvilje. Det er derfor vanskelig å underbygge en entydig sammenheng mellom alder og (manglende) omstillingsevne. Våre funn tilsier at opplevde forskjeller i omstillingsevne mellom eldre og yngre arbeidstaker hovedsakelig er knyttet til læring og bruk av digitale verktøy og programvare. Når det gjelder fleksibilitet knyttet til arbeidstid er det et funn at fleksibilitet har en større sammenheng med familiesituasjon og livsfase enn alder.

Utfordringer med å holde seniorer i arbeidslivet

Det er flere utfordringer med å holde seniorer lengre i arbeidslivet. En utfordring er at yngre foretrekkes ved nyansettelser, på tross av at eldre som jobber i virksomhetene får like gode skussmål som yngre. For virksomheter Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner 7 som ansetter er det krevende å lære eksterne kandidaten å kjenne, noe som fører til statistisk diskriminering av seniorer. Dette sammenfaller med ledernes noe mer tilbakeholdne ønske om å ansette seniorer slik det fremkommer i Seniorbarometeret. Resultatet er at det er mange gode eksterne kandidater som ikke ansettes, noe som gir et tap både for den enkelte og samfunnet. Enkelte ledere hevder det skyldes færre søknader fra eldre arbeidstakere. At eldre i mindre grad søker på eksterne stillingsutlysninger kan ha sammenheng med at de anser sannsynligheten for å få stillingene som lav. Dersom dette er tilfellet blir det en selvforsterkende effekt knyttet til at færre eldre arbeidstakere ansettes.

Selv om eldres arbeidskraft tilsynelatende verdsettes i virksomhetene de jobber i, er det ikke nødvendigvis slik at de beholdes ved en eventuell nedbemanningsprosess. Tvert imot oppgir flere av virksomhetene at det i stor grad er eldre arbeidstakere som da går ut. Dette kan være problematisk med tanke på at det kan være en større utfordring for eldre å skaffe seg nytt arbeid. Enkelte kan oppleve at det er seniorenes plikt å gå av slik at unge i etableringsfasen i større grad kan skjermes.

På lengre sikt må vi kunne regne med at alle arbeidstakere må kunne «forsvare lønnen sin» med en tilsvarende arbeidsproduktivitet. Når arbeidsproduktiviteten reduseres i gjennomsnitt er det følgelig grunn til å forvente lavere lønn. Å redusere lønn for seniorer er derimot utfordrende av to grunner. For det første vil eldre kunne motta pensjonsutbetalinger uten å stå i arbeid. For det andre kan det tenkes at preferansene endres og at eldre verdsetter fritid høyere. Isolert sett innebærer det at eldre egentlig trenger en høyere avlønning enn tidligere for å være motivert til å stå lenger i arbeid.

Generelle aldersstereotyper og omgivelsenes forventninger er også en utfordring og har betydning for eldres motivasjon til å stå i arbeid. Det er ofte lite som skal til før negative forventninger dannes, og utfordringen ligger da i hvordan samfunnets forventninger til eldre som arbeidskraft kan utvikles i en positiv retning. Samtidig har arbeidsgiver et behov for å avklare pensjoneringstidspunkt som følge av intern planlegging. Dette behovet kan komme i konflikt med eldres opplevelse av å være ønsket på arbeidsplassen.

Når det gjelder arbeidsproduktivitet gir ikke forskningen et entydig svar på hvordan og i hvilken grad arbeidsproduktiviteten utvikler seg med alder. Noen metodiske innfallsvinkler tyder på at produktiviteten i snitt faller noe etter 60 år. Effektens størrelse avhenger imidlertid av hvordan produktivitet måles og hva slags arbeidstakere som studeres. Det er også metodiske utfordringer som oppstår ved måling av forskjeller i produktivitet på tvers av ulike aldergrupper i arbeidslivet.

Samlet er det avgjørende at arbeidslivet fokuserer på hvordan evner og produktivitet kan opprettholdes over hele livsløpet, for alle aldersgrupper. Arbeidstaker, arbeidsgiver og myndighetene må ha et felles ansvar for å opprettholde arbeidstakers motivasjon og utvikling i tråd med endringer i arbeidslivet. Det må være mer attraktivt å være i arbeidslivet enn utenfor. Å organisere arbeidet i virksomheten på riktig måte er avgjørende for å beholde arbeidskraften lenger. I praksis viser dette seg ofte å være vanskelig. I siste del av rapporten drøfter vi ulike tiltak for å bremse produktivitetsfallet, benytte økonomiske insentiver, styrke det holdningsskapende arbeidet og ulike strategier for å sikre attraktive arbeidsplasser. Seniorene vil være en stadig mer attraktiv ressurs, men det krever bevissthet for å sikre riktig bruk av deres kompetanse.

1

2

3

4



Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet

Rapport fra Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo om mobilitet blant seniorer (Tofteng (red.), 2016). Sammendrag.

Bakgrunn og formål

Denne rapporten presenterer Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo sin analyse av mobilitet blant seniorer. Analysen er gjennomført på oppdrag fra Senter for Seniorpolitikk.

I dette prosjektet er «seniorer» i arbeidslivet avgrenset til arbeidstakere i aldersgruppen 50+, mens «mobilitet i arbeidslivet» handler om jobbskifter mellom virksomheter (ekskl. mellom virksomheter innenfor samme foretak). Rapporten gir en oppdatert beskrivelse av seniorers mobilitet på det norske arbeidsmarkedet og en beskrivelse av gjeldende politikk på området. Videre gis vurderinger av forhold som hemmer og fremmer mobilitet blant seniorer og om den kartlagte mobilitetsgraden er for lav, slik som hevdet i OECDs landrapport fra 2013.

Analysen skal brukes som et kunnskapsgrunnlag i Senterets videre arbeid og belyse behovet for konkrete tiltak og klargjøre områder hvor det eventuelt er behov for mer kunnskap.

Seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet og seniorers mobilitet

Seniorarbeidsstyrken, det vil si både sysselsatte og arbeidsledige, i alderen 50-74 år omfatter i alt 830 000 personer. Disse utgjør 30 prosent av landets samlede arbeidsstyrke per 3. kvartal 2015. Mobilitet, slik vi måler det i denne rapporten, omfatter alle personer som har byttet foretak fra ett år til neste, uavhengig av om den var ønsket eller planlagt, eller ikke.¹ Seniorsmobilitet omfatter dermed både de som ønsker å bytte jobb (frivillig mobilitet) og de som blir tvunget til å bytte jobb (ufrivillig mobilitet).

Mobiliteten er høyest for de yngste sysselsatte. Om lag 35 prosent av de sysselsatte 20-åringene skifter jobb hvert år. Mobiliteten avtar så gradvis med stigende alder, til rundt 15 prosent blant de som er rundt 35 år og under 5 prosent for de som er omtrent 60 år gamle. Det store bildet er dermed at mobiliteten avtar jevnt og trutt med alderen fram til fylte 60 år. Etter fylte 60 år øker imidlertid andelen mobile igjen. Det at mobiliteten øker vitner om at de som fortsetter å jobbe etter fylte 60

år også er de mest mobile, eller alternativt, for å kunne fortsette i arbeidslivet etter denne alderen må du kanskje være mobil.

Den samlede mobiliteten blant seniorer (50-74 år) var 6,4 prosent i 2014. Både for seniorene i alderen 50-66 år og de i alderen 67-74 har mobiliteten gått noe ned siden 2000-tallet.

Mobiliteten varierer mellom ulike næringer og det er høyere mobilitet i privat sektor enn i offentlig sektor. Av de som bytter mellom privat og offentlig sektor, er det kanskje noe overraskende, flere seniorer som går fra offentlig til privat sektor, enn omvendt.

Faktorer som hemmer og fremmer seniormobilitet

Grovt sett synes seniormobiliteten å bevege seg i takt med konjunktorene, hvor mobiliteten øker i perioder hvor sysselsettingen stiger og ledigheten faller, og vise versa. Gjennomgangen av foreliggende forskning om seniormobilitet (kapittel 2) viser likevel at det er mange ulike faktorer som vil ha betydning for seniormobiliteten. Dette gjenspeiles også i samtalen med et utvalg seniorer (kapittel 4 og 5). Noe forenklet kan vi skille mellom mobilitetsfremmende og mobilitetshemmende faktorer avhengig av om de er knyttet til rammebetingelser på samfunnsmessig/sentralt nivå, om det er knyttet til trekk ved næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene, eller skyldes individuelle forhold. Hvilket nivå de ulike faktorene primært er knyttet til vil kunne ha betydning for om de kan påvirkes og hvordan de kan påvirkes, og ikke minst, om det er staten, partene, virksomheten eller enkeltindividet som har makt og/eller myndighet til å endre dem.

Betydningen av sentrale rammebetingelser

Flere relevante lover og regler, herunder innretningen på pensjonssystemet, dagpengeregulverket, stillingsvernet, bruk av midlertidig ansatte mm. har betydning for seniorers tilknytning til arbeidsmarkedet, selv om disse ikke utelukkende er rettet mot seniorer, eller har mobilitet som det sentrale målet. De eneste universelle særordningene for eldre, er retten til ekstra ferieuke fra fylte 60 år, og arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til tilrettelegging på grunn av alder og rett redusert arbeidstid fra fylte 62 år.

Vi finner ikke grunnlag for å si at det relativt strenge norske stillingsvernet er mobilitetshemmende. Hvilken virkning økningen i den øvre aldersgrensen for stillingsvern vil kunne ha, er det imidlertid for tidlig å si noe om, annet enn at den med nødvendighet vil føre til at flere 67-72-åringene får anledning til å forbli i sine stillinger noen år til, og dermed ikke lenger trenger å skifte jobb om de ønsker å fortsette i arbeid. Det er imidlertid trekk i mobilitetsmønsteret etter alder som kan tyde på at de bedriftsinterne aldersgrensene (som var 67 og nå er 70 år) kan ha på-

virket mobiliteten rundt dette alderstrinnet, og medført at en del seniorer har måttet gå fra sine stillinger, selv om de ikke har ønsket det. Alternativet for en del av disse kan ha vært annet arbeid, eventuelt å bli selvstendig næringsdrivende. Noe som automatisk påvirker mobiliteten, uten at det i seg selv kan sies å være en gunstig eller ønsket form for mobilitet.

Pensjonsreformen og det nye pensjonssystemet har ved siden av å sikre inntekt etter endt arbeidskarriere, også som mål å stimulere flere til å stå lenger i jobb. Incentivene til sistnevnte er imidlertid i dag primært til stede i privat sektor. Når det gjelder mobilitet er enkelte bestemmelser innrettet slik at man kan tape pensjonsrettigheter ved skifte jobb fra offentlig til privat sektor, men også ved skifte mellom ulike virksomheter innen privat sektor, blant annet fordi det i privat sektor ikke finnes brede felles kollektive ordninger, slik det er innen offentlig sektor. Foreliggende forskning kan likevel ikke påvise at pensjonssystemets innretning virker hemmende på eldres arbeidsmarkedsmobilitet.

Faktisk viser registerdata at mobiliteten øker etter fylte 60 år. Kanskje er det slik at en del elementer i pensjonssystemet og andre rammevilkår heller stimulerer enkelte til å flytte på seg av økonomiske eller andre årsaker, mer enn det hemmer mobiliteten. Det kan også stilles spørsmål ved om mobilitet fra offentlig til privat sektor er det mest samfunnsmessig gunstige, gitt at offentlig sektor, og særlig kommunene vil trenge svært mange nye arbeidstakere de nærmeste årene i undervisningssektoren og innen pleie og omsorg. Det kan kanskje derfor være behov for at strømmen går motsatt vei om man skal kunne dekke det økte arbeidskraftsbehovet innen særlig disse sektorene framover.

Betydningen av næringsstruktur, arbeidsmarked og virksomhetene

Tidligere forskning viser at konjunkturer, det generelle ledighetsnivået og endringer i sysselsetting påvirker et lands mobilitet. Registerdata som vi har gått gjennom i dette prosjektet (kapittel 3) anskueliggjør at det er en slik sammenheng. Både for senioren i alderen 50-66 og alderen 67-74 har mobiliteten gått ned siden 2000-tallet. At mobiliteten i Norge falt noe i perioden, kan trolig sees i sammenheng med at den generelle arbeidsledigheten har økt noe. Økt arbeidsledighet påvirker både tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft. Senioren kan oppleve det som mer usikkert å skifte jobb og arbeidstakernes etterspørsel etter arbeidskraft faller. I samme periode har seniorarbeidskraften økt betraktelig, noe som innebærer at selv om andelen mobile seniorer har sunket, har det absolutte antallet mobile seniorer økt noe.

Dataene viser noen forskjeller i graden av mobilitet mellom ulike næringer, men forskjellene er langt mindre for seniorer enn for yngre ansatte. Blant dem over 50 år var andelen mobile høyest blant de ansatte innen forretningsmessig tjenesteyting og lavest blant dem som jobbet innen undervisning. Forretningsmessig tjenesteyting omfatter også bemanningstjenester. Bruken av bemanningstjenester har økt i Norge, og vil generelt gi økt mobilitet.

Å skifte jobb kan også skje under tvungne omstendigheter, fordi arbeidsplassen legges ned, eller fordi man mister jobben i forbindelse med omstillinger eller nedbemanning. Tilgjengelige registerdata gjør det ikke mulig å skille mellom tvungen og frivillig mobilitet. Data fra OECD tyder imidlertid på at det er flere seniorer i Norge som skifter jobb frivillig, enn andelen som er tvunget til det fordi de mister jobben (kapittel 2). Få eldre i Norge er ledige.

Foreliggende forskning viser at de som har opplevd nedbemanning og oppsigelser har høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn dem som ikke har mistet jobben av slike grunner. Det kan indikere at arbeidsgivere ikke alltid er like åpne for å rekruttere seniorarbeidskraft, selv om forskning også viser at sjansen for å få ny jobb ved ledighet i Norge er høy for eldre, sammenlignet med Europa ellers. Flere studier viser at arbeidsgiver ofte tillegger seniorer en del ufordelaktige egenskaper, og ofte også anser dem som dyrere å ha ansatt enn yngre (Kapittel 2). Men forklaringen kan også være at senioren selv er tilbakeholdne med å søke seg til nytt arbeid (kapittel 3), enten fordi de tror, eller har erfart at det er vanskelig å skaffe seg annet arbeid, gitt egen kompetanse og helsesituasjon. Det kan også skyldes et ønske om å slippe større omveltninger seint i livet, da det å få seg ny jobb kan innebære både omskolering, pendling og/eller flytting. Flere av de intervjuede eldre informantene gir også uttrykk for at de heller velger pensjon eller trygd enn å lete etter nytt arbeid, om en slik situasjon skulle oppstå (kapittel 4).

Vi har tidligere nevnt at pensjonssystemet, dvs. AFP-ordningen og tjenstepensjonsordningene er ulike i henholdsvis privat og offentlig sektor. Men forskjellene mellom sektorene er ikke begrenset til pensjonene. Ansatte i offentlig sektor er trolig også mindre utsatt for oppsigelser og tvungne jobbskifter. I staten og kommunene er det fremdeles også en øvre aldersgrense på 70 år. I tillegg har midlertidige ansettelser blitt mindre strengt regulert enn i privat sektor, noe som kan ha bidratt til økt mobilitet innad i sektoren (men også ut av den). Det at vi i Norge har en stor offentlig sektor, og at mange utdanninger primært er rettet mot jobber innen det offentlig vil også, i teorien, kunne medføre at mobiliteten i Norge er lavere enn i land hvor offentlige sektor er mindre. Endringer som privatisering og evt. re-kommunalisering vil derfor i seg selv også kunne bidra til økte mobilitetsrater, uten at det nødvendigvis innebærer en gunstigere tilpasning mellom arbeidskraft og behov.

Betydningen av individuelle forhold

Selv om sentral politikk og næringsstruktur har betydning for mobiliteten, vil, i hvert fall, frivillig jobbskifte også være et personlig anliggende. Det er imidlertid lite foreliggende forskning som sier noe om hvordan individuelle forhold påvirker mobiliteten, selv om noe forskning har pekt på at personlighet, som hvor endringsvillig eller trygghetssøkende man er, kan påvirke den enkeltes ønske om å skifte jobb eller karriere, på samme måte som kjennetegn som grad av synlig engasjement og vitalitet kan påvirke arbeidsgivers vilje til å rekruttere.

Foreliggende forskning viser også at norske seniorer stort sett trives på jobben og at dette er viktig for ønsket om å bli i en jobb. Det samme kom fram i intervjuene vi gjennomførte i forbindelse med prosjektet (kapittel 4). Seniorene vi snakket med la da særlig vekt på gode kolleger og et godt arbeidsmiljø, følelsen av å bli sett og å være til nytte, og å ha spennende og utviklende arbeidsoppgaver, slik tidligere forskning også viser er viktig for å trives og for å stå i jobben. Dette er faktorer som naturlig nok ikke bidrar til at man ønsker å skifte jobb. I intervjuene kom det også fram at seniorene heller ikke ønsker å søke ny jobb dersom dette medfører flytting. Spredt bosetting og sterk stedstilknytning, som tidligere forskning også har vist betydningen av, kan med andre ord også virke hemmende på mobiliteten.

Registerdataanalysen tyder likevel på at bosted ikke har den hemmende effekten på mobiliteten man kanskje kunne forvente, da seniorer som bor i mer sentrale strøk er noe mindre mobile på arbeidsmarkedet enn de som bor i mindre sentrale strøk. Videre viser analysene at de som bor i en annen kommune enn de jobber i (pendlere) har litt større sannsynlighet for å bytte jobb.

Analysen av registerdataene viser for øvrig at utdanningsnivå og kjønn har liten betydning for den samlede mobiliteten. Det kan likevel være en sammenheng mellom utdanningsnivå og hvorvidt mobiliteten er tvungen eller frivillig. Om det er slik kan vi likevel ikke si noe om på bakgrunn av de foreliggende registerdataene. Forskning viser for eksempel at lavere utdannede og ufaglærte er overrepresentert i midlertidige stillinger, noe som vil bety at de oftere også vil være tvungne til å skifte jobb. Høyere utdannede, på sin side, har en kompetanse som gjerne er mer omsettbart på arbeidsmarkedet. De har derfor trolig større muligheter til å velge seg til mer attraktive stillinger.

Kun et fåtall av seniorene vi har snakket med hadde nylig skiftet jobb eller planla å gjøre det. Om de hadde skiftet jobb, eller tenkte seg at de måtte skifte jobb (hypotetisk jobbskifte) synes tvungne eksterne årsaker å være driverne, som nedbemanninger, omorganiseringer, helseproblemer o.l. En annen grunn til å skifte jobb som ble nevnt, var et uttalt ønske om livsstilsendring, det vil si at de ønsker en jobb som er bedre tilpasset deres ønsker om arbeidstid, arbeidssted og arbeidsinnhold eller at de rett og slett ønsker en forandring (fra tid til annen). Registerdata viser at mobiliteten er høyere for de som har byttet jobb tidligere.

Det er også flere som trekker fram at de ikke tror det vil være så lett å finne en annen jobb. Denne frykten for ikke å finne annet arbeid kan være velbegrunnet, da tidligere undersøkelser vitner om at seniorer, selv om de kan tilføre virksomheter og organisasjoner verdifull kompetanse, av ulike grunner, ikke er like etterspurte av arbeidsgivere som yngre arbeidskraft.

Mobilitetsgraden ansees ikke som problematisk

En viss mobilitet i arbeidsmarkedet anses som viktig for å sikre at arbeidskraften kontinuerlig kanaliseres til de aktivitetene hvor produktiviteten og lønnsomheten til enhver tid er høyest. Et velfungerende arbeidsmarked er også en forutsetning for at flest mulig skal

ha en tilknytning til arbeidslivet. Lav mobilitet kan derfor være en utfordring for samfunnet, virksomhetene og den enkelte.

For virksomheter blir lav mobilitet et problem dersom de ikke får tilgang på den nødvendige kompetansen, og hvis mange seniorer forblir i stillinger de ikke lenger har kompetansen til å utføre. Dersom flere jobber lengre enn tidligere, samtidig som en økende andel mangler den «riktige» kompetanse, kan det dermed på sikt bli en utfordring for så vel virksomhetene, som samfunnet og den enkelte. Om den enkelte tilpasser seg denne situasjonen ved å velge å gå av med pensjon istedenfor å bytte til en bedre tilpasset jobb, vil den samlede yrkesaktiviteten også avta på sikt. Det utfordrer bærekraften i det norske velferdssystemet. Samtidig indikerer det hvor viktig livslanglæring, kompetanseutvikling og omskolering er.

Selv om mobiliteten i Norge er lavere enn i andre OECD-land og fallende, har ikke vår datainnhenting gitt belegg for å hevde at det norske nivået er problematisk. Det har vært en sterk sysselsettingsvekst blant seniorer i Norge og arbeidsledigheten blant seniorer er lav. Studier viser også at virksomheter først og fremst etterspør yngre arbeidstakere. Det er derfor vanskelig å se at lav mobilitet har virket hemmende på norsk økonomi. Intervjuer og datainnhenting foretatt i forbindelse med dette prosjektet vitner heller ikke om at partene i arbeidslivet, seniorenne eller virksomhetslederne vi har snakket med opplever nivået som problematisk.

Mange forhold både på sentralt nivå, virksomhetsnivå og individuelt nivå innvirker på mobiliteten. Følgelig er det heller ikke mulig å entydig konkludere med at nivået er for lavt eller for høyt. På samme måte er det heller ikke mulig å entydig konkludere med at det er relevant med særskilte tiltak for å øke (eller senke) mobiliteten, ei heller si noe bastant om hvilke virkemidler eller tiltak som i så fall kan være mest egnet.

Rapporten gir likevel økt innsikt i en del særnorske forhold som kan bidra til å forklare hvorfor mobilitetsnivået i Norge tilsynelatende er lavere enn det vi finner i andre, sammenlignbare land, som en relativt stor offentlig sektor, distriktpolitiske målsettinger, lav ledighet, relativt få midlertidige stillinger, høy jobbsikkerhet og høy jobbtrivsel, dvs. forhold som også er ønskede og høyt prioriterte mål i Norge.

Behov for mer kunnskap

Selv om denne rapporten og eksisterende forskning gir økt innsikt i seniorers tilknytning til og mobilitet på arbeidsmarkedet, så mangler det fortsatt en del brikker før man kan få et fyllestgjørende bilde av situasjonen. I forbindelse med dette prosjektet, har vi blant annet identifisert behov for mer kunnskap, eksempelvis om betydning av pensjonssystemets innretning, omfanget og effekten av reelt eller opplevd aldersdiskriminering, og, ikke minst, hva som er årsakene til at enkelte seniorer uførepensjoneres eller velger tidlig pensjon framfor nytt arbeid ved nedbemanninger.



IA-avtalens delmål 3 er oppnådd – en seier for IA-avtalen?

SSP-notat nr 1, 2018

Skrevet av Roger Moen, fagsjef i SSP

IA-avtalens delmål 3 er oppnådd, målet om å øke avgangsalderen fra arbeidslivet innfris, ett år foran skjema! Gevinsten for samfunnet er om lag 40 milliarder kroner. Det kan se ut som om det er delmål 3 som kan bli IA-avtalens suksesshistorie.

Pensjonsreformen kan ikke alene ta æren for den positive utviklingen. Økningen i yrkesaktiviteten etter fylte 50 år startet lenge før pensjonsreformen trådte i kraft, faktisk er over halvparten av økningen i hele IA-perioden fra før pensjonsreformen ble iverksatt i 2011. Mange faktorer påvirker valget mellom arbeid og pensjon, og vi må anerkjenne at trepartssamarbeidet om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) også har hatt en viktig rolle å spille i denne sammenheng.

Det er på arbeidsplassen det skjer. Arbeidshverdagen og forholdene på arbeidsplassen er for mange avgjørende i valget om å avslutte eller fortsette lenger i arbeid. IA-avtalen har hatt betydning ved at eldre arbeidstakere som tema har kommet på agendaen i langt flere virksomheter gjennom dialogen med NAV. Mange arbeidslivssentre har tilbud om kurs og konferanser med aktuelle tema, og flere rådgivere har bidratt med særskilt kompetanse og innsats for enkeltvirksomheter som har ønsket bistand.

Det er grunnlag for å hevde at IA-samarbeidet har bidratt til den positive utviklingen vi har sett for eldre arbeidstakeres yrkesdeltakelse i Norge i perioden 2001-2017. Det er dokumentert at IA-virksomhetene er opptatt av seniorenene og rapporterer et aktivt forhold til seniorpolitikk, men de har sjelden utviklet strategier og tiltak. Mange ser heller ikke denne innsatsen i sammenheng med IA-avtalen og dens delmål 3.

Det er likevel gode grunner for at både myndighetene og partene i arbeidslivet nå kan feire den samfunnsøkonomiske gevinsten måloppnåelsen for IA-avtalen gir for landet.

1. Hva betyr resultatoppnåelse for delmål 3?

IA-avtalens delmål 3 har følgende målformulering:

«Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenliknet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)».

Resultater for 2017 viser at yrkesaktivitet for personer over 50 år er økt med 12 måneder siden 2009, nøyaktig det IA-avtalens parter satte seg som mål i 2013. De nye resultatene er nettopp offentliggjort fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, og de viser måloppnåelse for IA-avtalens delmål 3 ett år før avtaleperiodens utløp i 2018. Dette er andre gang i IA-avtalens historie at delmål 3 oppnås, første gang var i 2008 og nå altså, i 2017.

Delmål 3 har også i inneværende periode hatt en, skal vi si begrenset oppmerksomhet. Nå kan det likevel vise seg at det er resultatet på nettopp dette delmålet som vil redde avtalen når det gjelder måloppnåelse. Det er en etterlengtet seier for IA-avtalen!

Dette er gode nyheter for oss alle, for myndighetene, partene i arbeidslivet og for hele befolkningen. Beregninger som Ny Analyse og Vivens har gjort for Senter for seniorpolitikk viser at vi, Norge, tjener om lag 40 milliarder kroner hvert eneste år når avtalens mål er realisert. Det er mye penger! Faktisk så tilsvarer det finansieringen av all høyere utdanning og fagskoler i Norge, jf. statsbudsjettet for 2018.

Den samfunnsmessige gevinsten av måloppnåelsen i IA-avtalen er kun basert på et forsiktig anslag over økt verdiskapning og økte skatteinntekter som følge av at seniorene fortsetter ett år lenger sammenliknet med 2009. Dette dokumenterer den samfunnsøkonomiske betydningen av å lykkes med seniorpolitikk i arbeidslivet!

2. Er det pensjonsreformen som gir oss resultatene?

Det er mange som mener noe om dette spørsmålet. Flere hevder at den positive utviklingen i seniorers yrkesdeltakelse har lite, eller ingenting med IA-avtalen å gjøre – det er pensjonsreformen vi kan takke. Denne påstanden mener vi blir for unyansert, og feilaktig.

Bakgrunnen for en skeptisk holdning til at IA-avtalen kan gi resultater for seniorers yrkesdeltakelse kan være flere, men den kanskje mest åpenbare er at IA mest blir oppfattet som et sykefraværsprosjekt, og at resultatene om økt yrkesdeltakelse for seniorene mest er effekter av pensjonsreformen – og ikke IA-avtalen.

Det er etter hvert mye dokumentasjon som viser at pensjonsreformen har bidratt positivt til høyere yrkesdeltakelse for seniorene. De økonomiske insentivene og

fleksibiliteten som ligger innbakt i reformen har medført at flere fortsetter lenger i arbeid, i tråd med reformens intensjoner. For den interesserte leser kan vi anbefale Forskningsrådets hjemmeside for en fullstendig liste over prosjekter som inngår i EVAPEN, et eget program for evaluering av pensjonsreformen.

I hovedsak er den positive utviklingen etter pensjonsreformen i 2011 knyttet til veksten i sysselsettingen for aldersgruppen 62-66 år, særlig gjelder dette for ansatte i privat sektor med en AFP-ordning. Den positive trenden for denne aldersgruppen bekreftes også av en svak positiv økning i gjennomsnittlig arbeidstid fra 2010 til 2014, viser tall fra SSB. Ser en nærmere på hvem dette omfatter, finner vi at det forenklet sett er menn i manuelle yrker. Tidligere har mange i disse yrkene gått av relativt tidlig, så økningen vi har sett etter pensjonsreformen er fra et relativt lavt nivå. Årsaker til økningen er oftest forklart med mulighetene for å kombinere uttak av pensjon med fortsatt lønnsinntekt, en situasjon der mange kan øke sitt økonomiske grunnlag betydelig ved å ta ut alderspensjon fra folketrygden, tjenestepensjon og AFP – i tillegg til lønn.

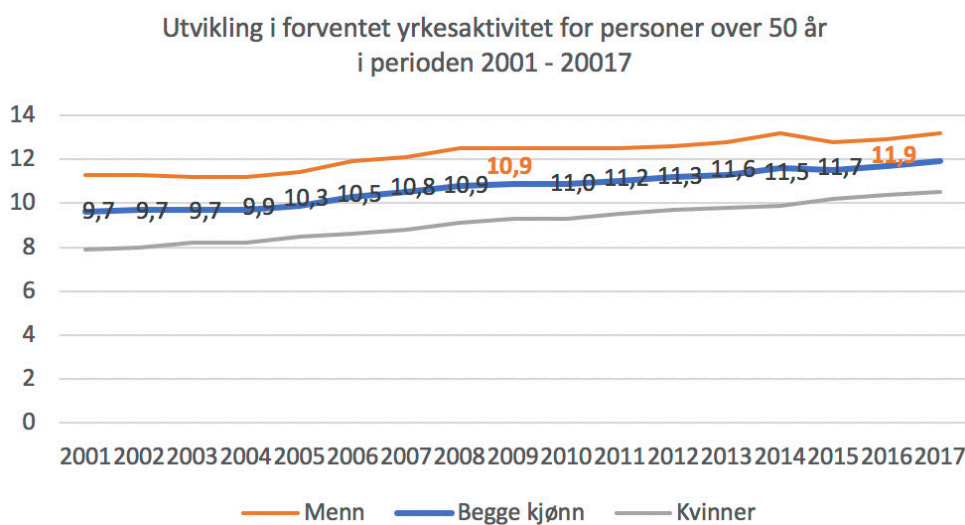
Et spørsmål blir da om det er realistisk å kunne forvente en tilsvarende økning i seniorenas yrkesdeltakelse i offentlig sektor ved en tilsvarende AFP-ordning som i privat sektor (påslagsmodell). Grunnlaget for å stille spørsmålet er for det første, at økningen i privat sektor med AFP-ordning har vært fra et langt lavere nivå enn det som er tilfelle i offentlig sektor. For det andre har virkningen i privat sektor med AFP vært for en del ansatte i yrker med mindre krav til formalkompetanse, noe det er langt færre av i offentlig sektor. For det tredje kan det stilles spørsmålsteget ved hva som gir ulike mennesker motivasjon for å fortsette lenger i arbeid, kan det være andre drivkrefter og motivasjonsfaktorer for de ulike yrkene som disse menneskene representerer?

Pensjonsreformen virker etter intensjonene, det er hevet over enhver tvil. Men, er det reformen alene som kan forklare den store økningen i seniorenas yrkesdeltakelse? Sysselsettingen for arbeidstakere over 62 år har også økt i offentlig sektor etter pensjonsreformen, selv om ansatte her ikke har vært berørt av de økonomiske insentivene og den fleksibiliteten som beskrevet ovenfor. Dette tilsier at det også er andre forhold som påvirker yrkesdeltakelsen til seniorenas.

Faggruppen for IA-avtalen er et sentralt utvalg som oppsummerer kunnskapsgrunnlaget og resultater for IA-avtalens ulike delmål. I deres årlige rapporter påpekes også at utviklingen i sysselsettingen blant aldersgruppen 50+ skiller seg positivt ut fra resten av befolkningen. Faggruppen for IA-avtalen har tidligere stilt spørsmålsteget ved om vi muligens ser en uttømming av effektene fra pensjonsreformen når det gjelder utviklingen i sysselsettingen av eldre arbeidstakere.

Vi kan i tillegg se på utviklingen i yrkesdeltakelsen for eldre over tid. Den positive utviklingen startet lenge før pensjonsreformen. Det har vært en jevn økning helt siden IA-avtalens opprinnelse i 2001, og i løpet av hele avtaleperioden har yrkesdeltakelsen steget med 2,3 årsverk. Det innebærer at mer enn halvparten av

økningen i IA-perioden inntraff allerede før pensjonsreformen ble iverksatt i 2011. Dette er dokumentert i Arbeids- og velferdsdirektoratets årlige publiseringer (sist i Arbeid og velferd nr. 2/2017).



Det blir derfor, i beste fall, ufullstendig å hevde at IA-avtalens resultater for delmål 3 alene kan krediteres pensjonsreformen.

3. Hvilke andre faktorer spiller inn?

Hvilke andre faktorer er med på å stimulere til økt yrkesdeltakelse for seniorenene? Det er flere forhold som spiller inn, blant annet konjunkturer, arbeidsmarkedet, utdanningsnivå, levealder, helsemessige forutsetninger for å fortsette i arbeid og holdninger til seniorer i arbeid.

Situasjonen på arbeidsmarkedet har innvirkning på eldre arbeidstakeres muligheter. I gode tider er det større etterspørsel etter arbeidskraft, og flere, også seniorer, rekrutteres inn i norske bedrifter. Da er det også gjennomgående en mer offensiv satsning på å beholde erfaren arbeidskraft. I tider preget av nedkonjunktur ser vi at det er mindre behov for arbeidskraft, mange gjennomfører nedbemanning. Eldre arbeidstakere har vært mest utsatt i den siste runden, noe vi særlig har sett i enkelte bransjer som f. eks. medie-, finans, olje og gass - der de eldste ofte har blitt tilbudt sluttpakker. I slike tider har eldre også større vanskeligheter med å komme inn i, eller tilbake til, arbeidsmarkedet.

Dagens arbeidsmarked ser også annerledes ut enn for en generasjon eller to siden, blant annet har andelen kvinner i senioralder i arbeidslivet økt betydelig. Noe av økningen i yrkesdeltakelsen kan dermed tilskrives en generasjonseffekt blant kvinner. En jevn økning i kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet over tid medfører at det blir stadig flere eldre kvinner i arbeid. Dagens seniorkvinner er langt mer yrke-

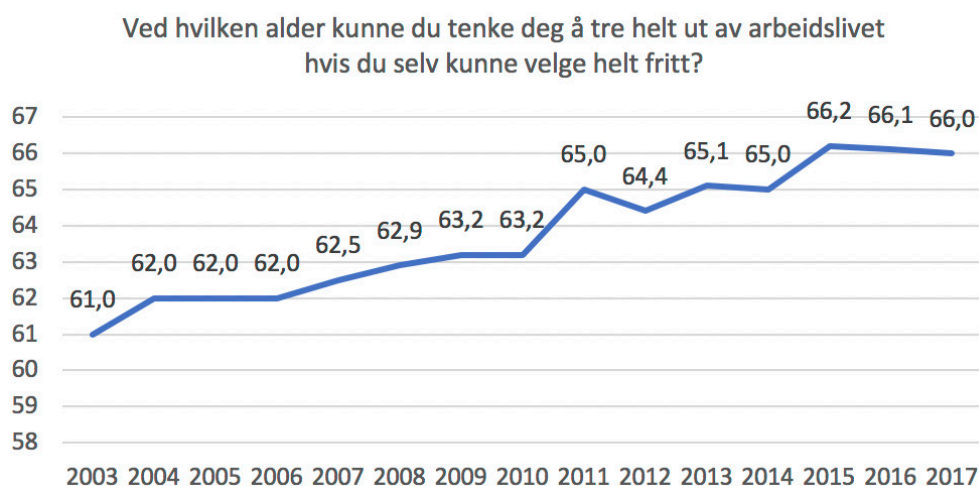
saktive enn tidligere, og det kan se ut som om avstanden til menns yrkesdeltakelse i eldre år er i ferd med å bli visket ut.

En annen sentral faktor er utdanning. Det er solid dokumentert at utdanningsnivå har, og har hatt, en sterk sammenheng med en aktiv yrkeskarriere i eldre år. Det forventes dermed at økt utdanningsnivå blant framtidige seniorer vil bidra til lengre yrkesløp for flere.

Økningen i forventet levealder og bedre helsemessige forutsetninger for å fortsette i arbeid bidrar til at flere forlenger sin yrkeskarriere. Vi ser f. eks. de siste tallene fra NAV (publisert 9.5.2018 på nav.no), at andelen på uføretrygd i aldersgruppen 55+ fortsetter å gå ned.

Oppfatninger om eldre og arbeid er en annen sentral faktor som er med og påvirker folks pensjoneringsatferd. De holdninger som eldre arbeidstakere møter i samfunnet generelt, og på arbeidsplassen spesielt, vil for mange være avgjørende for hvordan en god senkarriere kan planlegges og utvikles.

Norsk seniorpolitisk barometer dokumenterer en utbredt holdningsendring i perioden 2003–2017. Vi kan nesten si at vi har hatt et paradigmeskifte når det gjelder synet på arbeid i eldre år. For mens det mest hyppige svaret om ønsket avgangsalder fra arbeidslivet i 2003 var 60- 61 år (28 % av de spurte) var den mest oppgitte alderen for ønsket avgang i 2017 hele 70 år eller eldre (31 %). Den yrkesaktive befolkningen har i gjennomsnitt økt sin ønskede avgangsalder fra 61 til 66 år, en økning på hele 5 år i løpet av denne perioden. Eldre arbeidstakere har også høy arbeids glede og god mestringsevne, ifølge barometeret.



Også blant norske ledere har det vært markerte endringer i oppfatninger om eldre arbeidstakere. Hele 8 av 10 mener at 60-åringene yter like godt og har like gode arbeidsprestasjoner som yngre, enda flere ledere mener 60-åringene i egen bedrift har like gode muligheter for å lære nytt som yngre og de opplever meget sjelden (kun 5 %) problemer ved at eldre klorer seg fast i jobben til øvre aldersgrenser.

Annen forskning viser også at de ofte omtalte «seniorgodene» ikke oppfattes som problematiske av norske ledere (Svalund og Veland, 2016). En kan ut fra undersøkelsene trekke en foreløpig konklusjon om at norske ledere i hovedsak er veldig tilfreds med de seniorenene de har, men at de fortsatt er noe skeptiske til å ansette flere. Og ved behov for nedbemanninger ser det ut til at mange fortsatt, nærmest automatisk, tenker at dette kan løses ved bruk av sluttpakker og tidligpensjonering, en relativt «enkel» metode i en vanskelig sak – relativt billig for bedriften, men dyrt for samfunnet.

Arbeidsplassens betydning er en underkommunisert faktor for hva som påvirker folks ønske om å fortsette eller forlate arbeidslivet. Arbeidsmiljøets betydning for eldre arbeidstakeres yrkesdeltakelse er behørig omtalt i et nordisk prosjekt (Midtsundstad m.fl., 2017). En kan stille seg selv spørsmål som: «Hvordan har jeg det på jobben - egentlig? Er arbeidsmiljøet bra? Trives jeg med arbeidsoppgavene mine, oppleves de meningsfulle? Har jeg muligheter for utvikling og læring? Har jeg gode kolleger? Har jeg et bra tillitsforhold til min leder? Bli jeg verdsatt for den jeg er og det jeg kan bidra med?». Svarene på bl.a. disse spørsmålene vil for mange være med å avgjøre valget mellom avgang eller fortsatt yrkesdeltakelse.

Vi vil også bemerke at den oppmerksomhet og de prioriteringer som regjering og Storting setter på dagsordenen, vil prege den politiske debatten og dialogen med partene i arbeidslivet. Dialog og aktuell debatt har selvsagt også en innvirkning på individuelle aktørers oppfatninger om, og holdninger til eldres yrkesdeltakelse – og dette gjenspeiles i samfunnets generelle oppfatninger og holdninger. Dette kommer til uttrykk i flere sammenhenger, bl.a. har vi sett det i debatten om aldersgrenser i arbeidslivet.

4. Hva så med selve IA-avtalen, har den effekt?

IA-avtalens delmål 3 omhandler som nevnt forlengelse av yrkesdeltakelsen for personer over 50 år. I den konkrete samarbeidsavtalen som den enkelte IA-virksomhet inngår med NAV, forplikter virksomheten seg til å:

- Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid
- Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.

Hva de enkelte virksomheter med IA-avtale gjør, hvilken bistand de får fra sitt arbeidslivssenter, i hvilken grad de er selvstendige i dette arbeidet og på hvilken måte de integrerer en seniorpolitikk eller livsfaseorientert personalpolitikk inn i selve IA-arbeidet, ja dette finnes det lite dokumentasjon på. Noe finnes, bl.a. i tidligere evalueringer av IA-avtalen (Sintef, 2009, 2013), men disse har også et begrenset omfang av delmål 3 og konsentrerer seg i hovedsak om delmål 1 (sykefravær). En del av aktiviteten og de leveranser/tjenester som det enkelte arbeidslivssenter bidrar med til virksomhetene, registreres internt i NAV. Her viser tall fra AV-direktoratet at det er et relativt lite antall leveranser på delmål 3, men feilkildene er der, bl.a. i forhold til hvordan leveransene registreres.

Det er imidlertid en utbredt erkjennelse både blant partene i arbeidslivet, i NAV og ved det enkelte arbeidslivssenter, og for så vidt hos den enkelte IA-rådgiver - at delmål 3 har minst oppmerksomhet og har vært det delmålet som har vært lavest prioritert gjennom hele IA-historien.

Den mest omfattende kilden til å si noe om arbeidslivssentrene bidrag for delmål 3 er en egen evalueringsrapport gjennomført av Trøndelag Forskning og Utvikling i samarbeid med NTNU Samfunnsforskning i 2015 på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet: «Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA-avtalen». Den oppsummerer med at:

«NAV Arbeidslivssenter lykkes i mindre grad med innsatsen for å få senioransatte til å stå lengre i jobb ... De bruker heller ikke mye tid på disse delmålene ... Bare én av ti virksomheter oppgir at sentrene har hatt betydning for forlengelse av yrkesaktiviteten».

Det finnes også positive resultater i denne evalueringsrapporten. Den viser bl.a. til at:

«En klar majoritet av virksomhetene er engasjert i delmål 3, hele 86 % av IA-virksomhetene er helt eller noe enig i at «vår virksomhet er bevisst og jobber aktivt for å realisere delmål 3» (58 % som sier seg helt enig, 28 % er noe enig). Det er likevel bare 62 % av IA-virksomhetene som har satt seg mål på delmål 3 ... Måloppnåelsen er også lavere enn for delmål 2. Dette tilsier at delmål 3 og seniorpolitikk står noe lavere på IA-agendaen».

I rapporten understrekes at det er en god dialog mellom IA-virksomhet og rådgiver ved arbeidslivssenter. En av fem IA-virksomheter er i dialog med arbeidslivssenteret månedlig eller oftere, og ytterligere 30 % har kontakt kvartalsvis. Det viser at 50 prosent av virksomhetene har kontakt med sentrene kvartalsvis eller oftere. Likevel, det er kun 3 prosent av dem er helt enig i at de har jevnlig kontakt om arbeidslivssenteret om delmål 3.

Rapporten omhandler også svar fra IA-rådgivere og ledere ved arbeidslivssentrene. Svarene viser at delmål 3 er det delmålet med minst oppmerksomhet og som det arbeides minst med. Hver 5. rådgiver oppgir at de ikke jobber med delmål 3 i det hele

tatt, de svarer 0 % når de skal angi tidsbruk på dette delmålet. Dette er kritikkverdigg, gitt at IA-avtalen har tre sett av delmål som de krever innsats fra virksomhetene på, og at NAV dermed i mindre grad følger opp intensjonene i IA-avtalen med sine kunder.

I rapporten kommer det også fram at det er få IA-rådgivere som bidrar slik forfatterne av rapporten mener de skal, gitt sine arbeids- og ansvarsområder. De påpeker at IA-rådgiverens rolle omfatter noe mer:

«Det kan tenkes at en virksomhet er godt fornøyd med arbeidslivs-sentrene hjelp innen et område, selv om hjelpen har vært marginal, dersom behovet for hjelp er relativt lite. Sentrene skal imidlertid gjøre mer enn å dekke virksomhetens behov for råd og veiledning, de skal også jobbe med bevisstgjøring og holdnings-påvirkning - noe som kan endre virksomhetens erkjente behov».

Når det i flere andre sammenhenger understrekes betydningen av IA-rådgiverens kontaktpersonrolle for sine IA-virksomheter og at rollen som kontaktperson vurderes som svært viktig av IA-virksomhetene (Midtsundstad, 2011 og 2013 og Ose m.fl. 2009 og 2013), er det påfallende lave antallet rådgivere som arbeider med delmål 3 uheldig.

Ikke særlig oppløftende resultater, altså. Imidlertid kan det ofte være en svakhet ved slike evalueringer, at de kun måler på makronivå - ved å se på summen av de totale leveranser, totalt antall timer benyttet til delmål 3 og andre måltall som omfatter alle virksomhetene/alle rådgiverne ved arbeidslivssentrene. Dette overskygger hva et ev. mindretall av rådgivere faktisk gjør og, ikke minst, kvaliteten av deres arbeid. Omfanget av dette, og betydningen de tjenestene har hatt for de IA-virksomhetene som mottar tjenestene, vil dessverre drukne i makrotallene.

Vi kan uansett oppsummere med at evalueringsrapporten fra NTNU dokumenterer klare utviklingsbehov og konkrete forbedringsområder, som vil være nyttig i arbeidet med en ev. ny IA-avtale.

Bildet er imidlertid mer nyansert. Det finnes mange dyktige IA-rådgivere i NAV som utfører viktig arbeid for mange IA-virksomheter innen delmål 3. «Problemet» har vært at dette drukner i mengden, fordi antall rådgivere med kompetanse på delmål 3 er så altfor lavt. Når evalueringsrapporten omhandler alle virksomhetene med IA-avtale og alle IA-rådgivere, forsvinner spesialistene og deres erfaringer blant de store tallene.

Vi vet at de gode historiene finnes. Her følger en kort beskrivelse av noen av de erfaringer vi har, om enkeltrådgiveres utførelse og rolle i deres delmål 3-arbeid ute i IA-virksomhetene, her i anonymisert form.

- I møte med IA-virksomheten kan en IA-rådgiver ha flere roller utover å være fast kontaktperson for virksomheten. Rådgiveren fungerer som fagperson med en spisskompetanse på HR, arbeidsmiljø, personalpolitikk og seniorpolitikk.

Hun kan også ha metodekompetanse som hun kan bistå med ved mindre undersøkelser, kvalitative som kvantitative. Hun bidrar til å bevisstgjøre personer i sentrale funksjoner eller ansvarlige på ulike nivå i virksomheten.

- Hun formidler og utvikler fagkunnskapen til ledere, tillitsvalgte og ansatte gjennom opplærings- og veiledningsaktiviteter. Hun fungerer som sparringspartner for ansvarlige i IA-virksomheten, og kan få kunden til å erkjenne egne behov i virksomheten. Hun deltar også i styrevernet, for å bevisstgjøre styremedlemmer eller formidle relevant, forskningsbasert kunnskap til ulike beslutningstakere.
- Ofte vil hun levere kurs, som også mange av hennes kolleger gjør, med innhold som omfatter aldring og arbeid, hvordan utvikle god livsfase- eller seniorpolitikk, arbeid og pensjon, trender i arbeidsmarkedet og demografisk utvikling.
- I utviklingsprosessen deltar hun ofte i arbeids- eller fokusgrupper, hun kan lede prosessen eller delta som medlem – og ofte inviteres hun inn for å fasilitere mindre utviklingsprosesser i virksomheten, f. eks. blant seniorenne eller grupper av medarbeidere, i ledergrupper eller for parts-sammensatte arbeidsgrupper. Hun er med i virksomhetenes prosesser der de deltar eller leder kartlegging og analyse av alderssammensetning, kompetansebehov, seniorennes ønsker og behov, arbeidsmiljø og ulike sider ved virksomhetens personalpolitikk.
- Mange IA-virksomheter arrangerer dialogkonferanser eller seminarer for ledere og/eller tillitsvalgte der IA-rådgiver fra arbeidslivssenter har en sentral rolle. Hun har erfaring som bidrar til å beholde fokuset på relevante IA-målsetninger, hva som fremmer gode karrierer midt i livet eller i senfasen, hva som hindrer utstøting og frafall fra arbeidslivet og hva som fremmer motivasjon hos den enkelte.

Slik kan en IA-rådgiver med spisskompetanse på delmål 3 bidra for sine IA-virksomheter, eller for virksomhetene til sine kolleger uten denne kompetansen. At denne rollen er både spennende og viktig for den generelle IA-virksomhet kan vi lett forstå, og vi har flere kontaktpersoner for virksomhetene som kan bekrefte dette. I tillegg vil kompetente IA-rådgivere bidra til å oppdatere kolleger slik at de kan bli tryggede i sine møter med IA-virksomhetene og deres behov.

Senter for seniorpolitikk har en egen samarbeidsavtale med NAV, og vi har siden 2011 opprettet og driftet et eget fagnettverk for delmål 3 sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Fagnettverket består av 2-5 rådgivere pr arbeidslivssenter i hvert fylke, samt representanter fra direktoratet og Senter for seniorpolitikk.

Målsetningen med opprettelsen var å utvikle en arena for erfaringsutveksling mellom fylkene og et sted for kompetanseutvikling og læring. Vi drøfter aktuelle

tema for samlingene og trekker inn aktuelle forskere fra ulike forskningsmiljøer for å styrke kompetansen til rådgiverne i nettverket. Det er også lagt opp til utstrakt erfaringsutveksling mellom fylkene i hvordan de aktivt arbeider med ulike problemstillinger for IA-virksomhetene. I tillegg tilbyr Senter for seniorpolitikk kompetanseutviklingsprogram for hvert enkelt arbeidslivssenter for å styrke basiskompetansen hos den generelle IA-rådgiver.

Vår erfaring med arbeidslivssentrenes innsats på delmål 3 er god, om enn varierende fra fylke til fylke. Ulikheter i både prioriteringer og forutsetninger gjør at vi, som et nasjonalt kompetansesenter, må tilby ulike tjenester ut fra regionenes behov og ønsker.

Det finnes et eget IA-råd i hvert fylke, der partene i arbeidslivet fra regionen er med. Flere IA-råd har arrangert konferanser og seminarer med delmål 3 på agendaen, og vi har ved flere anledninger bidratt sammen med bl.a. forskere og andre ressurspersoner.

Slike arenaer er viktige for det generelle IA-arbeidet og for trepartssamarbeidet, og det bidrar til å understreke betydningen av delmål 3. Det gir samtidig IA-virksomhetene en forståelse av at arbeidet er bredt forankret i både samfunns- og arbeidsliv. Slik spiller arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene regionalt en viktig rolle, og i mange fylker er det god grunn til å skryte av partenes innsats.

Etter vår oppfatning har IA-avtalen bidratt til å skape flere arenaer, og den har samtidig maktet å sette yrkesdeltakelsen for eldre arbeidstakere tydeligere på dagsordenen. I det langsiktige arbeidet med å bevisstgjøre og bygge opp kunnskap om fagfeltet, har IA-avtalen hatt stor betydning, og vi tror den bidrar til økt bevissthet og ny kunnskap, som over tid er med og utvikler holdninger - og kanskje også endrer atferd.

Dette er også en anledning til å berømme arbeidsgivere og tillitsvalgte på mange norske arbeidsplasser. Ved å etablere klare mål, rutiner og arbeidsprosesser for hele IA-avtalen har de klart å se avtalens ulike delmål i sammenheng. For det er fortsatt slik at en av de viktigste veiene ut av arbeidslivet går via langtidsfravær, arbeidsavklaring og uføretrygd. Flere virksomheter kan imidlertid styrke sine forebyggings- og utviklingsaktiviteter i IA-arbeidet ved å integrere et seniorperspektiv. Da kan forlengelse av yrkesaktiviteten bli en naturlig del av innholdet i prosessen med å videreutvikle virksomhetens arbeidsmiljø og personalpolitikk.

Private og offentlige virksomheter med IA-avtale har også, generelt sett, mer fokus på seniorpolitikk sammenliknet med virksomheter som ikke har i IA-avtale. Dette finner vi dokumentert i bl.a. Salomon og Terjesen (2016). De har gjennomført studier i bl.a. kunnskapsbedrifter, og de finner at både omfang av seniorpolitiske strategier og tiltak samt positive holdninger til eldre arbeidstakere er mer utbredt i IA-virksomhetene. Det finnes også andre studier og undersøkelser som viser at offentlig sektor og større private bedrifter med IA-avtale generelt sett har kommet

lenger i arbeidet med senior-/livsfasepolitikk sammenliknet med andre virksomheter (bl.a. Midtsundstad 2011, 2013, Ose 2009, 2013 og Norsk seniorpolitisk barometer 2001-2017).

I sum er de positive endringene i oppfatningene om seniorer i arbeidslivet med på å bidra til at vi i dag kan se gode resultater. Dette bekrefter også Faggruppen for IA-avtalen i sine årlige rapporter om IA-avtalen. Den understreker bl.a. at endringer i holdninger er med å skape et bedre arbeidsmarked for seniorenene, og de viser til bl.a. Norsk seniorpolitisk barometer.

De gode resultatene for seniorenenes yrkesdeltakelse skapes over tid, det finnes ingen quick-fix-løsninger. Vi mener mange IA-rådgivere har bidratt langt mer for de positive resultatene enn det vi kan lese ut fra de nasjonale evalueringene som er gjennomført, nettopp fordi deres bidrag over tid bidrar til den positive utviklingen og de gode resultatene.

Så finnes det riktignok et betydelig potensial for å oppnå enda bedre resultater. Ved å øke oppmerksomheten om delmål 3, utvide antall leveranser og ved å kvalifisere flere av IA-rådgiverne kan nye resultater skapes. Dette kan være noe for leseren selv å reflektere over.

Arbeid med målsetninger om å endre atferd, i dette tilfelle forlenge yrkesaktivitet ved å utsette avgangen fra arbeidslivet, er krevende. Det krever tid, oppdatert kunnskap, nye ferdigheter, bevisste verdier og kontinuerlig læring. Vi mener at IA-avtalen og dens delmål 3 bidrar til dette. For det er på selve arbeidsplassen det skjer.

IA-avtalen har hatt et delmål 3 gjennom hele sin historie, dermed har avtalen også forutsatt et visst fokus på seniorer og arbeid. IA-avtalen kan, sammen med pensjonsreformen og mange andre strategier og tiltak, resultere i at enda flere 60-åringer både kan, og vil fortsette lenger i arbeid.

Arbeidslivssentrene kan bidra langt mer overfor IA-virksomhetene enn de gjør i dag, gitt en økt satsning og en evne og vilje til å prioritere også dette delmålet. Dermed kan de også bidra til å skape økte gevinster for samfunnsøkonomien, også i framtiden.

5. utfordringer framover

Selv om delmål 3 har nådd sine fastsatte mål i denne avtaleperioden, er det fortsatt et stort behov for å satse videre på eldre arbeidstakere og virksomhetenes seniorpolitikk. Den demografiske utviklingen er velkjent, vi blir flere eldre. Levealderen har økt betydelig. I dag er forventet gjenstående levealder ved 62 år hele 22 år for menn og nesten 25 år for kvinner. Det kan, med vår fleksible pensjoneringsalder, bli mange år som pensjonist. De aller fleste er innforståtte med at vi alle sammen skal forlenge yrkesaktiviteten, og at dette er viktig for både samfunnet, arbeidsplassene og for den enkelte.

Lykkes vi med at flere seniorer både kan og vil fortsette noe lenger i arbeid, bidrar det til å styrke forutsetningene for å finansiere framtidige velferdsordninger, det gir arbeidslivet økt tilgang på kompetanse og arbeidskraft - og det vil gi den enkelte flere år med aktive bidrag for fellesskapet, aller helst også bedre helse og livskvalitet.

Pensjonsreformens innhold bygger opp under at flere skal fortsette lenger i arbeid av økonomiske grunner. Levealdersjusteringen i reformen medfører etter hvert at flere også må jobbe lenger for å få tilgang til en pensjon man kan leve av. De økonomiske insentivene ligger til grunn i pensjonsreformen. Vi er enige med leder av UNIO, Ragnhild Lied, som sier at nå når pensjonsordningen i offentlig sektor er kommet på plass, blir det enda viktigere å få fokus på seniorpolitikkenes reelle innhold.

Det er etter hvert blitt tydeligere at vi mennesker ikke er «Homo economicus» som styres av økonomisk rasjonalitet alene. Det betyr at seniorpolitikken i virksomhetene, endelig, må rette seg inn mot andre faktorer enn kun økonomiske insentiver. Vi må stille spørsmål ved hva som gjør at flere kan fortsette sine yrkeskarrierer, og hva den enkelte arbeidsplass kan gjøre for å få dette til. Behovet for å styrke seniorperspektivet innen ledelse, HR og personal-politikk i norsk arbeidsliv er fortsatt stort, og dette behovet kan aktive IA-rådgivere bidra til å dekke.

Private og offentlige virksomheter har behov for et kvalitativt og godt støtte-apparat som bygger opp under de politiske mål og intensjoner for arbeidslivs-politikken. Utbygging av karrieresentrene i landets fylker sammen med etableringen av en nasjonal digital karriereveiledningstjeneste i regi av Kompetanse Norge er gode eksempler på det.

Vi trenger flere profesjonelle veiledere i et slikt støtteapparat, bl.a. IA-rådgivere i NAV med kompetanse og motivasjon for å være veiledere for ledere, tillits-valgte og verneombudene i norske bedrifter. Flere må kunne oppfylle det Ingebrigtsen og Moe påpeker skal være en IA-rådgivers rolle: «de skal også jobbe med bevisstgjøring og holdningspåvirkning, noe som kan endre virksomhetens erkjente behov».

Dersom partene i arbeidslivet og myndighetene velger å gå videre med en fornyet IA-avtale, vil det være behov for tydeligere krav, forventninger og mål om hva som kan fremme yrkesdeltakelsen til eldre arbeidstakere – både for den enkelte IA-virksomhet og for NAV. Vi viser i denne sammenheng også til regjeringens strategi for et aldersvennlig samfunn. I denne strategien understrekes det betydningen av at flere kan delta lenger i arbeidslivet, og at regjeringen vil videreutvikle trepartssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Skal vi nå målsetningen om at flere seniorer skal kunne, og ville, fortsette lenger i arbeid, trenger vi et moderne arbeidsliv der livslang læring, kompetanseutvikling, mobilisering av arbeidskraft, langsiktig ledelse, motivasjon og mestring, inkludering og utvikling står sentralt i hverdagen. I det praktiske IA-arbeidet må den en-

kelte arbeidsplass derfor utfordres på å inkludere et seniorperspektiv i sitt arbeid med arbeidsmiljø, kompetanseledelse, personalpolitikk og HR.

Det er fortsatt aktuell politikk å styrke yrkesaktiviteten for norske 60-åringene. Det er i 2017 om lag halvparten av 63-åringene og kun 38 % av 65-åringene som er i arbeid. Det synliggjør både en utfordring og et potensiale. Ved å styrke kompetansen både hos partene og ved arbeidslivssentrene i NAV, og samtidig stille klare forventinger om innsats og leveranser i samarbeidsavtalen, mener vi det er et betydelig potensial for nye, ambisiøse politiske målsetninger som kan gi nye resultater. Og nye resultater vil gi nye gevinster for enkeltindivider, virksomheter og for samfunnsøkonomien.

Referanser

- Faggruppen for IA-avtalen: «*Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk*», Rapportering fra faggruppen for IA-avtalens rapport av 29. juni 2017
- Finansdepartementet: Statsbudsjettet for 2018
- Forskningsrådet, Evaluering av pensjonsreformen (EVAPEN), hjemmeside:
<https://www.forskningsradet.no/prognett-evapen/Forside/1253961246179>
- Haga og Lien: «*Forventa pensjoneringsalder og yrkesaktivitet*» i Arbeid og velferd nr. 2/2017
- Helse- og omsorgsdepartementet: «*Flere år – flere muligheter. Regjeringens strategi for et aldersvennlig samfunn*», kapittel 3: Lengre liv – lengre arbeidsliv, 2016
- Ingebrigtsen og Moe: «*Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA-avtalen*», NTNU Samfunnsforskning, 2015
- Midtsundstad: *Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30, 2014
- Midtsundstad, Mehlum og Hilsen: «*The impact of the working environment on work retention of older workers*», Fafo-paper 2017:09, 2017
- Midtsundstad og Bogen: *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*, Fafo-rapport 2011:10, 2011
- Ny Analyse og Vivens: *Samfunnsmessig gevinst av økt yrkesdeltakelse*, Notat til Senter for seniorpolitikk, 2017
- Ose, S.O. m.fl.: *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Rapport A11947, SINTEF, 2009
- Ose, S.O. m.fl.: *Evaluering av IA-avtalen (2010-20013)*. Rapport A24444, SINTEF, 2013
- Salomon og Terjesen: *Langsiktig ledelse*, Cappelen 2015
- Svalund og Veland: *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*, Fafo-rapport 2016:22, 2016





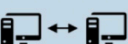

Den digitale senior

Prosjektet «Den digitale senior» hadde til hensikt å avdekke trender i digitaliseringens andre bølge og konkretisere nye kompetansebehov i arbeidslivet. I tillegg gjøre betraktninger på mulige konsekvenser av disse trendene for arbeidslivspolitikken.

Har seniorenne digitale ferdigheter til å møte denne forventede utviklingen? Prosjektet ble gjennomført av inFuture.

Hva er nytt i digitaliseringens andre bølge, sammenlignet med den første bølgen?

Det som først og fremst er karakteristisk for digitaliseringens andre bølge er at denne gangen gjelder det «alle»: Det digitale er i sentrum, med vekt på samspill og roller i samfunnet. Dette kan oppsummeres slik:

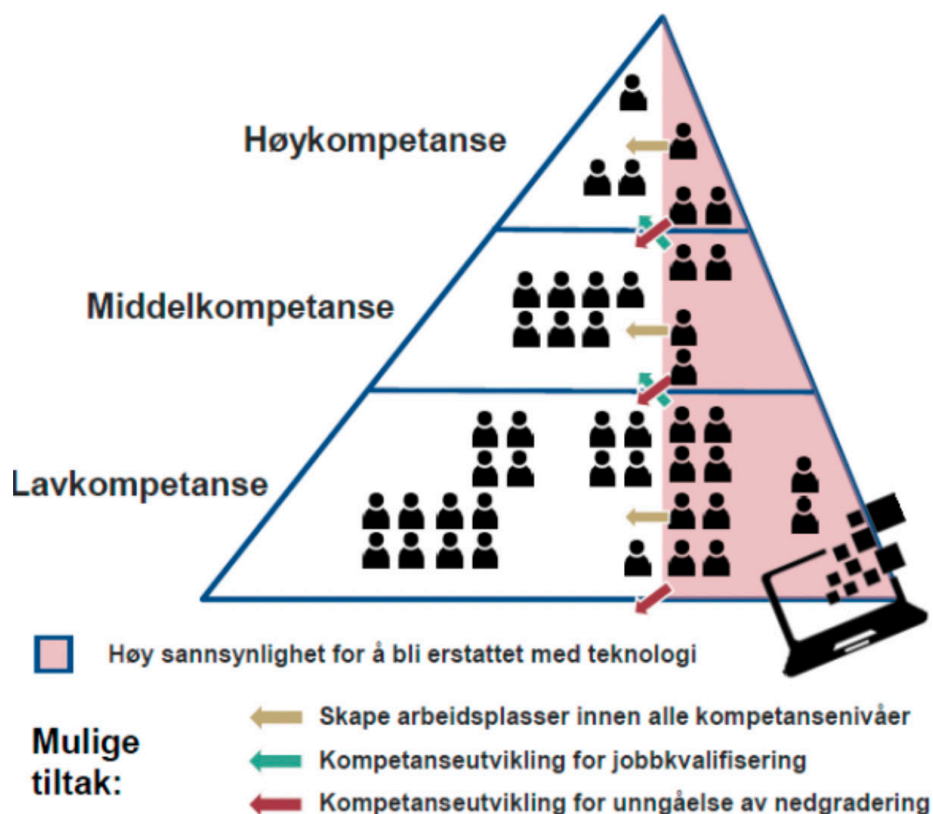
| | Digitaliseringens første bølge (dot-com bølgen) | Digitaliseringens andre bølge |
|---------|---|--|
| Kanal |  PC som hovedkanal <i>Eksempel: Salg av bøker på internett</i> |  Mobil som hovedkanal <i>Eksempel: Omni-kanal – fysisk og digital smelter sammen</i> |
| Bransje |  Påvirkning på allerede digitaliserte bransjer <i>Eksempel: Bank/finans, musikk, film, bøker o.l.</i> |  Påvirkning på alle bransjer <i>Eksempel: Bil og hotell (delingsøkonomi), varehandel m.fl.</i> |
| System |  Integrasjon av interne data <i>Eksempel: CRM-system</i> |  Integrasjon av eksterne data <i>Eksempel: Kredittvurdering vha. sensorer (bil- og helseforsikring)</i> |

En rekke nøkkelteknologier har over tid dannet grunnlag for digitaliseringens andre bølge. Smarttelefoner, skylagring, tingenes internett, kunstig intelligens, 3D-printere m.m. er eksempler.

For det andre er effekten av eksponentiell vekst karakteristisk for digitaliseringens andre bølge: Det er forventet at endringer i fremtidens teknologi vil skje langt hurtigere enn tidligere. I digitaliseringens andre bølge vil automatisering være et vidt begrep som omfatter både simple og komplekse prosesser –både fysiske og kognitive. Automatisering vil kunne inneha et enormt produktivitetspotensial, og gevinstene bør høstes gjennom kompetanseheving, omstilling og teknologiinvesteringer.

Det er ingen konsensus blant ledende fagmiljøer om hvorvidt vi nå står ovenfor jobbløs vekst som følge av digitaliseringens andre bølge.

Mens middelklassen var mest utsatt i den første digitaliseringsbølgen, er det denne gangen slik at den vil ramme alle lag i kompetanshierarkiet, både de med lav, midt- og med høy kompetanse blir berørt.



Har senioren de digitale ferdighetene som skal til?

Studier viser at yngre besitter i gjennomsnitt høyere digital «livsstilkompetanse» enn eldre

- En studie fra Storbritannia avdekket at tiden som yngre bruker på digitale kanaler hovedsakelig relateres til sosiale medier, tekstmeldinger, besøke nettsider, spill og videoer
- Selv om dette kan medvirke til økte digitale ferdigheter, er ikke slike «digitale livsstilferdigheter» de samme man trenger i arbeidslivet
- En studie fra Tyskland viser at unge var svært dyktige på dagligdagse oppgaver, for eksempel å opprette bokmerker på en internettside. Derimot kunne mindre enn 20 % foreta simple operasjoner i tekstbehandlingsprogram og regneark, som å endre innstillinger for avsnitt og endre diagram

Imidlertid er digital livsstilkompetanse noe særegent, og må ikke forveksles med digital arbeidslivskompetanse. Hva er det arbeidslivet trenger, er det digital livsstilkompetanse eller digital arbeidslivskompetanse? Eksponering mot digitale verktøy er ikke det samme som evnen til å omsette digitale ferdigheter på arbeidsplassen.

Myten om de digitalkompetente unge medfører ubegrunnet høy selvtillit:

- Unge brukere av digitale teknologier tenderer til å overestimere egne IT-ferdigheter
- Dette kan delvis begrunnes i samfunnets stigmatisering av unge som 'digital natives'

Flere internasjonale studier viser at de unge ikke har så høy digitalkompetanse som vi er ledet til å tro.

Trender i digitaliseringens andre bølge:

Økt ressursutnyttelse:

- Formidlingsøkonomien effektiviserer koblingen mellom tilbud og etterspørsel
- Framvekst av nye nøkkelteknologier gir utspring til økt effektivitet og ressursutnyttelse
- Økt effektivitet kan redusere antall arbeidsplasser, men også bidra til bedre arbeidsvilkår

Automatisering og AI:

- Maskinlæring og kunstig intelligens med potensiale for å gjøre oppgaver både bedre og mer kostnadseffektivt enn menneskelig arbeidskraft
- Både høy- og lavkompetanseyrker utfordres

Løserelasjoner:

- Formidlingsøkonomien gir løserelasjoner som utfordrer eksklusiviteten i relasjonen til arbeidsgiver og arbeidstaker (færre faste ansettelses, fagforeninger får svekket rolle, treffer både høy- og lavkompetente yrker)

Forenklet innovasjon:

- En gründer kan enkelt sette ut logistikk, regnskap, distribusjon mm til digitale aktører
- Demokratisk innovasjon ved at informasjon og teknologi er langt mer tilgjengelig
- Enklere for små aktører, konkurransefortrinn å være smidig/agil.

Framtidens kompetansebehov

Framtidens kompetansebehov, utfordringen kan oppsummeres med følgende utsagn: «Styrke det unikt menneskelige i samspill med digital spiss og bredde». Dette konkretiseres til følgende fire områder:

1. *Skaperkraft*

- Skaperkraft krever kreativitet, en menneskelig egenskap som avtar med alderen, men som likevel kan trenes opp
- Kreativitet hemmes av frykt for det ukjente, og er derfor krevende i praksis, og forutsetter trening både av bedriften og individet

2. *Informasjonskyndighet*

- Informasjonskyndighet og digital dannelse blir viktigere for å være en fullt ut deltakende borger

3. *Innsatsvilje*

- Digitalisering byr på distraksjoner og stiller større krav til innsatsvilje

4. *Sosial kompetanse*

- Sosial kompetanse blir svært sentralt i fremtidens arbeidsliv

Summen av skaperkraft, informasjonskyndighet og innsatsvilje vil være førende for bedriften eller individets evne til kreativ problemløsning.

Foruten kompetanseheving innen disse sentrale ferdighetsområdene, vil enkelte tverrgående ferdigheter også være viktige i fremtiden, slik som

- Kompetanse i flere dimensjoner enn tidligere
- Smidighet og tilpasningsdyktighet – for både individ og bedrift
- Samarbeidet menneske – maskin

En utfordring for arbeidslivspolitikken vil være å utvikle kompetanse om reduserer gapet til de fremtidige kompetansebehovene.

Digitalisering endrer måten kompetansebygging foregår på. Vi går fra å være et kunnskapssamfunn til å bli et læringssamfunn, dette utfordrer tidligere kompetansepolitikk.

Vi vil få en vekst i læringsteknologi (edtech) som er viktig for utvikling av livslang læring på arbeidsplassen. Vi får et skifte i fokus fra formelle heltidskurs utenfor arbeidsplassen til just-in-time-læring integrert i arbeidet. Det må utvikles mer fleksible utdanningstilbud, med bl. a. moduler med nanograder og mikro-akkrediteringer, slik vi allerede ser fra noen internasjonale studiesteder. Hybride læringsmiljøer styrket gjennom digitalisering fremmer kunnskapsbyggingen i arbeidslivet.

De nye seniorenene

Dette notatet er utarbeidet av Tankesmien Agenda. Det utforsker hva som kjennetegner dagens og framtidens seniorer og eldre, og hvordan de kan være en ressurs for samfunnet. Notatet er skrevet med økonomisk støtte fra Senter for seniorpolitikk. Sammendrag

Vi blir stadig flere eldre og stadig flere blir eldre. Levealderen i befolkningen har økt mer enn vi tidligere kunne forestille oss, og den vil med stor sannsynlighet fortsette å øke framover. SSBs framskrivninger tilsier at forventet levealder blant menn vil stige fra dagens 81 år, til 88 år i 2060 og 93 år i 2100. SSBs tidligere framskrivninger har underestimert forventet levealder, og det er grunn til å tro at også disse anslagene må justeres. Sammen med at stadig flere blir eldre, vil utviklingen i levealder bidra til at en stadig større andel av befolkningen vil være seniorer, eldre og gamle.

Helsen blir bedre. Parallelt med økende levealder har de kognitive og fysiske funksjonene til seniorer og eldre blitt forbedret. Dagens seniorer og eldre er fysisk sterkere og kognitivt friskere enn før. Færre av seniorenene og eldre som lever med kroniske sykdommer opplever at sykdommene svekker den selvopplevde helsen deres. Selv om det er en pågående debatt i helsefaglige miljøer om hvordan sammenhengen mellom økt levealder og helse er, vil vi sannsynligvis få et høyere antall friske eldre i framtiden med god selvopplevd helse.

Seniorer og de eldre bruker tiden annerledes nå enn før. Ved hjelp av statistikk kan en illustrere hvordan eldre lever i dag, sammenlignet med for noen få tiår siden. Eksempelvis viser SSBs tidsbruksundersøkelse utviklingen i tidsbruk blant seniorer og eldre fra 1971 til 2010, altså før pensjonsreformen fra 2011. Tallene viser at 67-74-åringene bruker mindre tid på inntektsgivende arbeid i dag enn før. SSBs statistikk viser også at økonomien til seniorer og eldre i snitt har blitt bedre. De eldre reiser mer, ser mer på TV og trener mer.

Arbeidslivet må gi plass til seniorer. Det er et svært stort gode for samfunnet og for arbeidslivet om flere seniorer ønsker å stå i arbeid lenger. Norsk seniorpolitisk barometer viser at de faktorene som hyppigst trekkes fram blant seniorer i arbeidslivet som årsak til å stå lenger i jobb er godt arbeidsmiljø, gode kolleger, at arbeidet er samfunnsnyttig og at det gir livskvalitet. Lønnsnivå oppgis å være minst viktig. En undersøkelse gjort av Tankesmien Agenda viser at arbeidsgivere ønsker å ha en blanding av ansatte med ulik alder og bakgrunn, hvor seniorer tilfører erfaring, stabilitet og lojalitet til arbeidsplassen. Seniorgoder

svekker ikke seniorennes attraktivitet. Følgende tiltak kan bidra til å gjøre seniorer i arbeidslivet mer attraktive for arbeidsgivere:

- Kompetanseløft for å møte behov for spesialisering og omstilling
- Reduserte lønnsforskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere
- At lønn følger ansvar, og reduseres dersom lederansvar faller bort
- Omsorgsdager med lønn for seniorer i jobb med gamle foreldre som trenger omsorg

Flere eldre i frivilligheten. Frivilligheten er en stor ressurs både for velferdsstaten og den enkelte, og er limet i samfunnets små fellesskap. Allerede i dag står pensjonister for 14.000 årsverk i den organiserte frivilligheten, og dette er ventet å øke i framtiden. Det er forskjeller i hvilke eldre som er aktive i den organiserte frivilligheten. De med dårligere helse og fra mindre privilegert sosial bakgrunn er mindre aktive i frivilligheten.

- Frivilligheten bør gis økte ressurser gjennom frie rammebevilgninger for å bidra til økt frivillighet blant eldre. I tillegg bør flere kommuner inngå et systematisk samarbeid med frivilligheten om hvordan frivilligheten kan være en støtte i offentlig velferd.
- For å nå ut til nye grupper av frivillige bør det offentlige støtte opp om innovative frivillighetsmodeller. En slik modell, som er utbredt i Storbritannia og som prøves ut i bydeler i Oslo, er tidsbanker for frivillighet. I tidsbank-modellen bydelene bruker, vil man kunne gjøre frivillig arbeid i 1 time, for eksempel for et idrettslag eller et aldershjem. Dette kan deretter byttes inn i 1 time med aktivitet eller opplevelse – for eksempel teater, kino eller svømming. Fordi folk har ulike motivasjoner for frivillig arbeid, er det grunn til å tro at nye modeller for å stimulere til frivillighet også vil mobilisere nye grupper.

Bedre liv for alle i gode nabolag. Seniorer og eldre planlegger for framtiden og ønsker å tilpasse boligsituasjonen til en tenkt alderdom – selv om de i nåtid er friske og uten barnebarn. Politikken bør legge opp til smartere flytting: Å forhindre at eldre flytter vekk fra nabolaget de har tilknytning til, og til områder med høy konsentrasjon av eldre. Å legge til rette for at eldre kan velge å flytte til en leilighet over ett plan i nærheten av eksisterende bolig er en bedre løsning for mange, fordi de eldre beholder tilknytning til eget lokalmiljø, samtidig som man frigjør eneboliger til barnefamilier.

For å bidra til nærmiljøer med flere slags boligtyper bør kommunene:

- Sette krav om boligtyper i areal- og reguleringsplaner
- Bruke kjøp og salg av tomter som virkemiddel
- Inngå avtaler med utbyggere om kjøp av en andel av leilighetene i et utbyggingsprosjekt, for videresalg eller utleie. I distriktskommuner med svake boligmarkeder er det særlig viktig at kommunene bruker disse virkemidlene for å vri insentivene for utbygger.



Nyetableringer i Norge – kartlegging av entreprenørskap blant seniorer

Rapport utarbeidet av Ny Analyse, 2018. Sammendrag.

At vi lykkes med privat jobbvekst vil være en forutsetning for å kunne bære utgiftene til velferdssamfunnet i fremtiden. I tilknytning til dette er det viktig at mange velger å starte sin egen virksomhet. Potensialet for dette er også stort blant seniorene i norsk arbeidsliv. Vår gjennomgang viser at mange gründere er over 50 år når de starter egen virksomhet, og at flere av disse lykkes bra når vi måler etter vekst i omsetning og antall ansatte.

Gjennomgang av databasen gir følgende funn:

Ifølge Brønnøysundregisteret var det 25.158 nyetableringer i 2016 som var registrert som aksjeselskap. Ved hjelp av aksjonærregisteret og regnskapstall for 2016 har vi identifisert 19.743 av disse med hensyn til alder på hovedaksjonær.

- I vår regnskapsdatabase er over en fjerdedel (26 %) startet av en person over 50 år. Det er dermed et betydelig antall senior-gründere som medvirker til verdiskaping og sysselsetting i norsk økonomi.
- Det tilsvarer ca. 5.100 nye aksjeselskaper i ett enkelt år (2016).

Næringsforskjeller: Eiendom og forretningsmessig tjenester vanligst hos seniorer

Analysen viser at det i aldersgruppen over 50 år, er en relativt større andel hovedaksjonærer innen fast eiendom, forretningsmessig tjenesteyting og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting sammenlignet med i aldersgruppen under 50 år:

- En relativt stor andel av de over 50, er seniorgründere innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (7,3 pst vs. 4 pst i aldersgruppen under 50 år).
- Det er relativt flere av seniorgründerne som starter opp bedrift innen omsetning og drift av fast eiendom (16 pst), sammenlignet med de under 50 år (nesten 14 pst). Omsetning og drift av fast eiendom er også næringen med høyest andel hovedaksjonærer over 50 år, og næringen med nest høyest andel hovedaksjonærer under 50 år.

- Bygg & anlegg er den største næringen for aldersgruppen under 50 år, med omtrent 16 prosent hovedaksjonærer i denne aldersgruppen, og den tredje mest vanlige næringen for seniorgründere (14 prosentandel). Det er dermed en relativt høyere andel av de yngre gründerne som er hovedaksjonærer innen denne næringen.
- I aldersgruppen over 50 år, er det en noe større andel hovedaksjonærer innen forretningsmessig tjenesteyting (12,8 pst vs. 11,8 pst i aldersgruppen under 50 år).
- Det er en større andel seniorgründere innen bergverksdrift og utvinning samt innen elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, samtidig som seniorgründerne er underrepresentert innen IKT, Finansiering- og forsikringsvirksomhet samt innen overnattings- og serveringsvirksomhet. Under 2 av 10 hovedaksjonærer i IKT-næringen er over 50 år, mens nesten 6 av 10 hovedaksjonærer innen elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning er over 50 år.

Fylkesforskjeller: Noe seniorovervekt i Akershus, sammenliknbart mindre i Oslo

Det er forholdsvis høy andel senior-gründere i Troms, Møre og Romsdal og Vestfold, mens det er forholdsvis lav andel hovedaksjonærer over 50 år i Oslo, Finnmark og Vest-Agder. Hovedandelen av hovedaksjonærene i samtlige fylker er imidlertid under 50 år.

- Det er relativt flere av senior-gründerne som starter opp bedrift i Akershus ift. oppstartere under 50 år. (13,4 pst sammenliknet med 11,7 pst).
- Korrigert for innbyggertall er det flest voksne gründerne i Akershus, Vestfold og Telemark. Færrest er det i Nord-Trøndelag og Sogn & Fjordane.
- I Oslo er det relativt færre seniorer som starter opp sin egen bedrift (12,3 pst), sammenliknet med nesten 19 prosent for oppstartere under 50 år. Befolkningen i Oslo er yngre enn i resten av landet, og det er selvsagt en av forklaringene bak dette.

Annet:

Funn om nyetablering av aksjeselskaper og seniorer (2014-2015):

- Det ble startet ca. 26.000 bedrifter i 2015.
- Mer enn 4 av 10 nyetablerte aksjeselskaper er startet av en senior (over 50 år)
- Senior-gruppen er mer aktiv som andel av nyetableringer for menn enn for kvinner.

- Ca. 42 % av mannlige oppstartere av AS er seniorer mellom 45 og 66 år.
- Ca. 38 % av kvinnelige oppstartere av AS er seniorer mellom 45 og 66 år.
- For senior-gründere over 67 år er andelen nyetableringer mellom 2 og 3 prosent, og antallet aksjeselskaper 67+ åringene startet opp i 2014 og 2015 var samlet ca. 1.600 bedrifter.

Bedriftsøkonomisk analyse

- Ved hjelp av finansiell og eierskapsdata for 2013-2016 har vi identifisert og klassifisert et større utvalg bestående av 3.780 oppstartsbedrifter.
- Vi har deretter delt datasettet inn i bedrifter eid av personer over og under 50 år (hovedaksjonær), og målt disse med hensyn til vekst i omsetning og antall ansatte.
- Vi finner at 2.710 bedrifter var eid av personer under 50 år (unge), og at 1069 bedrifter var eid av personer over 50 år (seniorer).
- Videre finner vi at bedrifter drevet av personer under 50 år (gruppe 1) hadde en gjennomsnittlig årlig vekst i omsetning på litt under 14 pst., og en gjennomsnittlig årlig vekst i antall ansatte på om lag 10 pst.
- Gruppe 2 (over 50 år) har en gjennomsnittlig årlig vekst i omsetning på 8 pst. og en gjennomsnittlig årlig vekst i antall ansatte på om lag 3 pst.
- Bildet er litt mer sammensatt når tallene er brutt ned på næringsnivå, men helt overordnet finner vi at bedrifter eid av personer under 50 år har høyere gjennomsnittlig vekstrate innen de fleste næringene mht. omsetning og antall ansatte enn de over 50 år.

Viktige funn fra SSB-studie

SSB-studien viser at aksjeselskaper som startes av kvinner overlever oftere enn de som startes av menn:

- Ca. 53 % av alle aksjeselskap startet av kvinner overlever 5 årsdagen, mens ca. 51 % av aksjeselskapene startet av menn overlever 5 årsdagen.
- Overlevelse frem til minst 3-årsdagen for et aksjeselskap ligger på nesten 66 pst. for kvinner og 63 pst for menn ifølge SSB.

Studien viser at aksjeselskaper startet av de i aldersgruppen 35-44 år og i aldersgruppen 45-54 år har høyest overlevelsesrate, mens aksjeselskaper startet av de aller yngste og de aller eldste har lavere overlevelsesrate:

- Færrest unge oppstartere (16-24 år) klarer å holde bedriften gående i fem år. Kun 43 pst. av aksjeselskapene etablert av unge oppstartere overlever femårsdagen.
- Overlevelsesraten etter 5 år for de eldste oppstarterne (67 år+) ligger omtrent på nivå med overlevelsesraten for de unge oppstarterne, med ca. 44 pst andel av bedriftene som overlever femårsdagen.
- Høyest andel av aksjeselskapene som klarer seg minst hele femårsperioden fra oppstart, etableres av oppstartere i alderen 35-44 år, med nær 53 prosentandel bedriftsoverlevelse.
- Deretter følger gruppen 45- 54 år med 51,5 % overlevelse til femårsdagen til bedriften.

Omsetning: Menn og seniorer best på vekst i omsetning?

- Andel aksjeselskap med vekst i omsetning etter 5 år er høyest for gruppen 45 -54 år (seniorer light) med 4 av 5 selskaper (80 %).
- For gruppen 55-66 år er det noe lavere med nær 78 %, men også dette er høyt.
- Menn har høyest andel med vekst i omsetning med ca. 80 % mot drøyt 76 % for kvinner.

Ansatte: Kvinner og de unge best på jobbvekst?

- Andel aksjeselskaper med vekst i sysselsatte etter 5 år, er høyest i gruppen 25-34 år med 6 av 10 som øker antallet ansatte fra oppstartsåret.
- For senior-etablerere er det noe lavere med halvparten (50,2 %) for 45-54 åringer som starter eget aksjeselskap.
- Andel aksjeselskaper med vekst i ansatte er høyest for kvinnelige gründere med 57,5 % sammenliknet med 51,1 % for menn som starter AS.



Bransjekartlegging – hvordan er situasjonen for seniorer i ulike bransjer?

Hvordan det er å være senior eller være leder for seniorer i arbeidslivet, varierer med yrker og bransjer. Et satsingsområde de siste årene har vært å få mer innsikt i bransjespesifikke strategier for å ta vare på seniormedarbeidere. Vi har gjennomført eller deltatt i kartleggingsprosjekter i fem ulike bransjer; barnehage, persontrafikk, finansnæringen, industri og varehandel. Flere av disse prosjektene har vært gjennomført i samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i bransjene.

I dette kapitlet kan du lese sammendragene fra de foreliggende bransjekartleggingsrapportene. Rapportene kan leses i sin helhet på nettsiden vår ssp.no.

1

2

3

4



Seniorer i barnehagesektoren: Jobb i barnehage, passer det for seniorer?

Kartlegging av seniorers situasjon i barnehager.
Rapporten er utarbeidet av FAFO i 2016. Sammendrag.

Barnehagesektoren har blitt en stadig viktigere arbeidsplass for seniorer. Ifølge SSBs sysselsettingsstatistikk er nærmere én av fem barnehageansatte i dag over 50 år, og andelen øker. I antall utgjør disse seniorene drøyt 20 000 personer. De fleste av dem jobber i kommunale barnehager, de er kvinner, og de er ufaglærte i assistentstillinger, selv om en stadig større andel av dem også har førskolelærer- eller barne- og ungdomsarbeiderutdanning.

I denne rapporten har vi studert hvordan det er å være eldre ansatt i barnehage. Er barnehage en arbeidsplass som egner seg også for godt voksne, for eksempel dem over 50 år? Trives de godt voksne med å jobbe i barnehage? Svaret på begge spørsmålene synes å være ja, om vi baserer oss på svarene seniorene selv ga i tidligere intervjuundersøkelser og i våre kvalitative intervjuer. Eldre barnehageansatte synes å trives i jobben, de føler seg verdsatt og mener at arbeidet er både spennende og variert og gir dem gode utviklingsmuligheter.

Likevel er det noen utfordringer med å jobbe i barnehage som kan ha betydning for om de ønsker å bli i jobben også som godt voksne. Ifølge seniorene vi intervjuet, synes fysiske belastninger å spille en mindre rolle i dag enn tidligere. I den sammenheng ble det lagt vekt på at man er blitt flinkere til å forebygge fysiske belastningsskader og å ta mer hensyn, slik at man ikke forsterker plager man eventuelt alt måtte ha. Støy i form av høye stemmer ble likevel fremdeles framhevet som en utfordring som man i begrenset grad har klart å gjøre noe med. Mange la også vekt på at høyt sykefravær i seg selv kunne være en belastning.

På tross av dette overveiende positive bildet viser statistikken at sykefraværet er betydelig høyere i barnehagene enn i mange andre sektorer, hele 12,5 prosent i dag. Skal vi legge de intervjuede styrerne og barnehageansattes opplysninger til grunn, var det likevel primært yngre ansatte, de under 50 år, som forårsaket det høye sykefraværet. Det gjaldt ifølge dem både langtidsfraværet og korttidsfraværet. Tall for uførepensjonering og tidligpensjonering basert på registerdata fra

Kommunal Landspensjonskasse viser også at relativt mange førskolelærere og assistenter uførepensjoneres før de fyller 62 år. I tillegg tar en del ut pensjon og slutter å jobbe som 62-åring. Bildet er med andre ord sammensatt og viser vel primært at senioren vi intervjuet, ikke nødvendigvis er representative for barnehageansatte flest.

Levekårsundersøkelsen 2013 viste dessuten at nærmere 15 prosent av assistentene i barnehage og skole sa de hadde en funksjonsbegrensning som hemmet dem i jobben.

Det er en større andel enn for gjennomsnittet av yrkesaktive. Det kan derfor være, som antydning i de kvalitative studiene vi refererte til i kapittel 2, at det rekrutteres flere med fysiske begrensninger til barnehageyrker enn til andre yrker, enten dette skyldes god oppfølging av IA-avtalen eller andre forhold. De oppgitte funksjonsbegrensningene kan imidlertid også skyldes belastninger over tid i jobben. Hvorvidt den ene eller andre forklaringen veier tyngst, kan vi likevel ikke si noe om på bakgrunn av foreliggende forskning og vår studie.

Den refererte arbeidsmiljøundersøkelsen (LKU 2013: kapittel 2) viste også at barnehage-/skoleassistenter i større grad enn andre yrkesgrupper rapporterer om en del fysiske og psykiske arbeidsbelastninger. Det er en større andel av barnehage-/skoleassistentene som oppgir å ha høye emosjonelle krav i jobben, flere som føler på jobbusikkerhet, og flere som er utsatt for vold og trusler i jobben, enn hva som er vanlig i alle yrkesgrupper samlet. I tillegg utfører de oftere enn andre arbeid på huk/knærne og arbeid som innebærer ubekvemme løft, noe som er en belastning. Det samme gjelder eksponering for støy og smitte. Det er også en større andel som føler at det er en ubalanse mellom innsats og belønning, enn hva vi finner for yrkesaktive i gjennomsnitt. At samtalene med senioren gir et annet bilde enn arbeidsmiljøundersøkelsene, kan, som nevnt, skyldes helsemessig seleksjon – at det bare er de friskeste senioren som har orket å stå i jobben til de er 50+, for ikke å si 60+, og at det derfor er de friskestes erfaringer som gjengis, og ikke erfaringene til dem som valgte å skifte til en annen jobb eller måtte forlate barnehageyrket som uførepensjonister på et tidligere tidspunkt.

Uansett er det interessant å vite hvordan de som i dag er i 50- og 60-årene, og som utgjør en økende andel av de barnehageansatte, opplever og har opplevd barnehageyrket, for om mulig å peke på faktorer som kan bidra til å få flere av disse til å stå lenger i arbeid. I den sammenheng vil intervjuene med de barnehageansatte kunne hjelpe oss til å få tak på hva de ulike arbeidsbelastningene, som beskrives i for eksempel arbeidsundersøkelsene, konkret består i, og hva man eventuelt kan gjøre for å redusere eller ta hensyn til dem i større grad.

Det ble for eksempel nevnt av flere av de intervjuede senioren at de ofte hadde begrensede muligheter til å få et nødvendig «pusterom» og muligheter til å trekke seg tilbake i løpet av arbeidsdagen i en travel hverdag, heller ikke matpausene ga rom for det, da maten vanligvis inntas sammen med barn og kollegaer. De har derfor en

veldig «eksponert» arbeidssituasjon. Deler av dette synes å være knyttet til lokalitetene og plassen, da en del av de eldre barnehagebyggene ofte ikke har avsatt egne rom til personalet.

Og ikke bare er de barnehageansatte eksponert i den daglige arbeidssituasjonen; de bør også framstå med energi og positivitet overfor barna selv om personlige forhold i perioder kan tilsi noe annet. En mulig forklaring på noe av sykefraværet kan derfor også være at det rett og slett er vanskeligere i dette yrket enn i mange andre yrker å være i arbeid om krevende personlige forhold opptar mesteparten av ens tankevirksomhet.

For noen kan det også være en belastning å stå i et så eksponert yrke over mange år når man i tillegg er eksponert for andre arbeidsmiljøbelastninger som støy. Barnehageansatte kan også ha utfordringer knyttet til å håndtere vanskelige situasjoner som kan oppstå overfor både barn og deres foreldre, og må tørre å gripe inn selv om det kan være belastende. Det er trolig noen av disse aspektene vi gjenfinder når en stor andel barnehage-/skoleassistenter i arbeidsmiljøundersøkelsene oppgir at de har høye emosjonelle krav i yrket.

Vi vet også at sykefraværet i barnehager generelt er svært høyt, noe som kan skape utfordringer for bemanningssituasjonen og dermed gi ytterligere arbeidsbelastninger dersom man ikke har mulighet til å skaffe gode vikarer. Slik sett vil et viktig bidrag til å redusere tidlig pensjonering kunne være å jobbe mer systematisk med å få på plass gode rutiner rundt håndtering av sykefravær, særlig det korte og mellomlange fraværet, og gode vikarløsninger, slik at man unngår dominoeffekten som lett oppstår når enkelte blir overbelastet og kanskje selv syke som følge av andres sykefravær.

De senioren vi intervjuet, synes også å representere en spesiell generasjon. Deres erfaringer er knyttet til en historisk periode hvor de formelle kravene til dem som jobbet i barnehagen, kanskje ikke var like strikte som i dag, eller det var ikke like mange utdannede førskolelærere å ta av da som det er nå. De utviklingsmulighetene som «våre» seniorer beskriver, kan derfor også være knyttet til det faktum at det rett og slett var lettere tidligere å avansere og få tildelt ansvar og spennende og mer krevende og utviklende oppgaver, enn det er i dag, og kanskje vil være framover. I intervjuene slo det oss i alle fall at mange av de ufaglærte vi snakket med, fortalte at de i kortere eller lengre perioder hadde fungert som pedagogiske ledere, hadde hatt ansvar for datasystemer og opplæring med videre – og det uten at de hadde hatt noen særlig formell utdanning i så måte. Dette i seg selv kan være en faktor som gjør at den generasjonen vi intervjuet, føler seg særlig respektert og sett. Det er kanskje en erfaring som yngre generasjoner av barnehagemedarbeidere uten særlig utdanning ikke så lett vil kunne få i fremtiden, da kravene til formell kompetanse har blitt mye strengere enn tidligere.

Samtidig kan mangelen på formell utdanning, som vi finner hos mange i denne generasjonen, ha bidratt (og fortsatt bidra) til å hindre mobilitet, da eldre ansatte med mye erfaring og barnehagekompetanse, men lite eller ingen formell utdanning, stort sett

har blitt værende («stuck») der de er, rett og slett fordi det ikke er så lett å flytte på seg, verken til andre barnehager eller andre typer av arbeid uten en formell utdanning å vise til.

I dag ser det ut til at barnehagene i større grad vektlegger kompetanse også ved nyansettelser. Mange barnehager legger til rette for og oppmuntrer ansatte til å videreutdanne seg, enten til barne- og ungdomsarbeider eller førskolelærere, og stadig flere har fått muligheten til å ta fagbrev i godt voksen alder. Vektlegging av utdanning og kompetanse kan imidlertid også føre til at eldre som jobber i barnehage uten slik utdanning, og som kanskje ikke har ønske om eller «mot» til å etterutdanne seg i voksen alder, kan føle seg utilstrekkelige i et arbeidsmiljø der alle nyansatte som får fast stilling, og som kanskje også er betraktelig yngre enn dem, har fagutdanning.

Det synes for øvrig å være et stort tilbud av kurs og opplæring for barnehageansatte. De fleste vi intervjuet, sa også at de hadde hatt gode muligheter til kompetanseutvikling, både gjennom pålagte kurs, som alle måtte delta på, og andre opplærings-tilbud. Det var likevel et inntrykk at de erfarne syntes at mange av kursene var mest innrettet mot nyutdannede og uerfarne. Det ble derfor påpekt at de mer erfarne kanskje trengte andre typer påfyll og kanskje også noen egne kurs, spesielt rettet mot dem.

Persontrafikk – Trygg trafikk med seniorer

Kartleggingen av seniorennes situasjon innen persontrafikk omhandler lokførere og bussjåfører. Rapporten er utarbeidet av FAFO. Sammendrag.

Mens bussjåfører jobber, går lokførere og konduktører av

Ser vi på aldersfordelingen i de ulike yrkene vi har sett nærmere på, er det påfallende forskjeller mellom yrkesgruppene.

Mens så å si ingen er i arbeid etter fylte 62 år blant lokomotivførerne og konduktørene, utgjorde ansatte i alderen 62+ hele 21,3 prosent av alle bussjåfører i 2014. Mangelen på arbeidskraft har da også vært prekær innen bussbransjen over flere år – noe som nok har gjort seniorenne ekstra populære. Det synes også å være mer rom for å velge deltid og en «løsere» tilknytning til arbeidslivet innen bussbransjen for dem som måtte ønske det, da arbeidets art, de «naturlige» kortere morgen- og kveldskiftene (de delte skiftene), turist- og turbusskjøring etc., trolig gjør det lettere å få til deltidsløsninger og mer fleksible løsninger på sjåførenes premisser.

Bussjåførene har heller ikke, som lokomotivførerne og konduktørene, en særaldersgrense – en ordning som nok har gjort det mer legitimt for togpersonell å gå av tidlig. De generasjonene av lokomotivførere som nå passerer 60 år, har gjerne vært i yrket fra de var tidlig i 20-årene (det vil si i nærmere 40 år), mens de fleste bussjåførene i samme generasjon først ble rekruttert til yrket da de var i 30-, 40- og 50-årsalderen. De har derfor kanskje heller ikke i samme grad gått lei eller pådratt seg yrkesspesifikke helseplager. Det er også en kjent sak at nattarbeid, som lokførere og konduktører har, sliter på helsa, og for mange også blir mer krevende med årene. Det er da også godt dokumentert at nattarbeid øker risikoen for helseproblemer.

Ulikt arbeid og ulike rammebetingelser

Lokomotivføreryrket og bussjåføreryrket er svært ulike, selv om begge fører et persontransportmiddel. Mens lokomotivførerne har lite eller ingen kontakt med passasjerer og kolleger i jobben, vil bussjåfører og konduktører daglig ha med en hel rekke ulike personer å gjøre. I motsetning til lokførerne må derfor konduktører og bussjåfører være serviceorientert og like å omgås mennesker. Togene er også automatisert, mens det ikke gjelder bussene i samme grad. Bussjåførene må dessu-

ten forholde seg til et ofte hektisk og stadig skiftende trafikkbilde, mens førere av tog på skinner sjelden forholder seg til andre trafikanter enn ventende biler ved jernbaneovergangene. Yrkene fordrer med andre ord litt ulike personlige egenskaper. Det kom også fram i intervjuene.

Rammebetingelsene er også ulike. Togbransjen i Norge har ennå ikke vært konkurranseutsatt, mens bussbransjen lenge har vært underlagt et anbudsregime. Bussjåførene har derfor opplevd å måtte skifte arbeidsgiver en rekke ganger i løpet av yrkeskarrieren, mens lokomotivførerne stort sett har hatt samme arbeidsgiver gjennom hele yrkeslivet. Da bussbransjen har en bransjeavtale, som dels sikrer like lønns- og arbeidsvilkår, oppleves konkurransesituasjonen likevel ikke som så problematisk for de senioren vi snakket med. Enkelte av sjåførene gir dessuten uttrykk for at de har større lojalitet til ruta si enn til arbeidsgiver/selskapet.

Det synes også som at lokførere har en sterkere yrkesstolthet eller yrkesbevissthet enn bussjåfører – noe som kan ha sammenheng med at de har en egen profesjonsutdanning og en egen fagforening. De har også over tid, takket være svært høy organisasjonsgrad og en sterk fagforening, klart å framforhandle svært gode arbeidsvilkår og velferdsordninger for sine medlemmer – noe våre intervjuobjekter har nytt godt av gjennom det meste av sitt yrkesliv.

Slik sett merker nok senioren vi snakket med, også bedre konsekvensene av de senere års omorganiseringer enn de yngre. Mange av senioren nevner at arbeidet har blitt mindre variert, at tidspresset har økt, fleksibiliteten er ikke den samme som før, samtidig som ledelsen har blitt mindre lydhør.

De fleste vi intervjuet innen togbransjen, gir også uttrykk for usikkerhet og utrygghet når det gjelder regjeringens varslede anbudsutsettelse av togtransporten. Vi får inntrykk av at denne endringen har hatt stor betydning for ønsket om å gi seg som 62-åring, selv om informantene sier at de verken er spesielt slitne eller har store helseproblemer.

Den forestående omorganiseringen har også hatt konsekvenser for seniorordningen, som inntil nå har gjort det mulig å få en avtale om å jobbe 75 prosent etter fylte 62 år og fremdeles motta full lønn. Som følge av konkurranseutsettingen er ordningen nå lagt i bero. Det oppgis også av flere som en viktig grunn til at de ikke ønsker å fortsette. På den annen side viser statistikken at det heller ikke var spesielt vanlig å jobbe etter fylte 62 år før denne ordningen ble innført. Den synes derfor ikke å ha hatt noen stor effekt på yrkesdeltakelsen etter passerte 62 år. De aller fleste senioren som er intervjuet, uavhengig av yrke, opplever ikke arbeidsmiljøet som særlig fysisk belastende, og de sier at bedre materiell og utstyr er hovedgrunnene til det. For lokførerne nevnes isteden nattarbeidet som tyngre med årene eller det å stadig måtte skifte mellom natt- og dagarbeid, selv om det for mange har blitt en vane.

Men det som oppleves som mest negativt av alle, er omorganisering og stadige endringer. Særlig gjelder det det økte tidspresset innen alle de tre yrkene, det at

ting skal skje mye raskere enn før, og at tid til pauser og før- og etterarbeid kuttes ned – selv om senioren også pekte på at de med alderen hadde blitt tryggere og roligere og dermed mente å ha en høyere terskel for stress nå enn da de var yngre. De bare tok seg den tida de trengte, når det var mulig, som de sa. Det å bli eldre kan kanskje i seg selv bidra til at man lettere takler ulike situasjoner, men det er gjerne først og fremst mange år i yrket som bidrar til mindre stress når noe uforutsett skjer. Det vil si at erfaringen som følger med flere år i yrket, gjør at man lettere håndterer kriser og situasjoner, da man har vært med på lignende situasjoner tidligere og vet hva man skal gjøre. Dette påpekes også av senioren selv.

Etterspørsel som viktigste drivkraft

Studien av bussbransjen og senioren i bussbransjen illustrerer hvor viktig etterspørsel etter arbeidskraft og det å føle seg ettertraktet er for om man fortsetter i jobben etter fylte 62 år. At vi har så mange bussjåfører over 62 år, synes primært å ha sammenheng med at bransjen har hatt et rekrutteringsproblem over flere år. Slik sett er det også en bekreftelse på funn fra tidligere studier, som viser hvor viktig det er for den enkelte senior å føle seg etterspurt og verdsatt for å fortsette, samt hvor viktig det er for virksomhetenes seniorenengasjement og villighet til å tilrettelegge at de har behov for arbeidskraft på kort sikt og/eller har rekrutteringsproblemer (Midtsundstad 2005, 2011, 2015; Trygstad & Bråten 2011).

Men endringene i pensjonsordningen synes også å ha hatt en viss betydning: det at man i privat sektor har kunnet ta ut pensjon og samtidig jobbe så mye eller lite man vil ved siden. Bussjåførene har med andre ord kjøpt argumentet fra pensjonsreformens talsmenn om fordelene ved denne økte fleksibiliteten. Mange av dem er også av den oppfatningen at det lønner seg å ta ut pensjonen tidlig selv om man jobber fulltid, noe som ikke nødvendigvis er tilfelle, om man da ikke forventer å leve kortere enn gjennomsnittet. Av samme grunn blir det interessant å se hvordan de vil håndtere kun å måtte leve på pensjonen, når den tid kommer, om de har forberedt seg på den overgangen.

Bussbransjens behov for folk som er villige til å jobbe til ukurante tider, ta delte skift og småoppdrag kan, som nevnt, også i seg selv ha gjort det lettere å holde på senioren. Med andre ord har de senioren som har ønsket det i bussbransjen, hatt gode muligheter til å få en deltidsjobb eller en løsere arbeidstilknytning, og dermed har de kunnet trappe gradvis ned. Samtidig ser vi at denne villigheten blant seniorer til å ta midlertidige oppdrag og til å akseptere deltid og mer uregelmessige arbeidstider kan utfordre øvrige ansattes rettigheter. Det kom for eksempel fram at fagforeningene ikke er særlig begeistret for økningen i andelen i bransjen med en «løsere» arbeidstilknytning, som følge av seniorenes arbeidstidstilpasninger etter reformen. De frykter hvilke konsekvenser det kan få for arbeidsbetingelsene på sikt og for rekrutteringen til yrket.

En annen mulig konflikt som kan komme i kjølvannet av økningen i seniorandelen, er knyttet til lønn. For seniorer som har en pensjon i bunn, vil lønnsnivået for eksempel ikke ha samme betydning for levestandarden som for de yngre. Man kan derfor tenke seg at mange seniorer ikke bare vil være villige til å akseptere en løsere arbeidstilknytning for å få en ekstrainntekt, men også lettere vil kunne godta lavere (eller ingen) lønnstillegg – noe som vil kunne ha konsekvenser for lønnsutviklingen i bransjen på sikt. Dette vil for øvrig kunne bli situasjonen i flere bransjer når vi får en økende andel «pensjonssubsidierte» 60- og 70-åringer på jakt etter jobb. Uten å trekke parallellen for langt kan effektene kanskje bli noen av de samme som enkelte bransjer har opplevd i kjølvannet av den kraftige veksten i arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa det siste tiåret.

Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere

Rapport utarbeidet av FAFO, 2018. Sammendrag.

Denne kartleggingen omhandler faglærte og ufaglærte arbeidere i industrien og redegjør for antall og andel 50+ i bransjen samt hva vi vet om arbeidsforhold, sykefravær og tidligpensjonering for denne yrkesgruppen. Kort fortalt viser den tilgjengelig statistikk og tidligere forskning vi har gjennomgått dette:

- ***Hver åttende mann over 54 år jobber i industrien***

Flertallet av arbeidstakere i Norge over 50 år er faglærte eller ufaglærte arbeidere. Blant yrkesaktive menn over 54 år jobber faktisk hver åttende i industrien. Flertallet av disse er industrioperatører.

- ***Mange har fysisk krevende arbeid***

Arbeidsmiljøet for de fleste har bedret seg de siste 20–30 årene takket være teknologiske nyvinninger, automatisering, godt HMS-arbeid og bedre verneutstyr. Det betyr likevel ikke at helsefarlig eller belastende arbeid er en saga blott. Blant industriarbeidere er det fremdeles mange som er mer eksponert enn gjennomsnittet for uheldige arbeidsmiljøfaktorer.

- ***Høyere sykefravær og uførepensjonssannsynlighet***

Ikke overraskende har industriarbeidere en større sjanse for å bli sykmeldt og uførepensjonert enn yrkesaktive flest.

- ***Svært lange yrkeskarrierer***

Kanskje litt overraskende har de aller fleste nordmenn over 50 år i dag kun videregående utdanning eller grunnskole. Dagens seniorer begynte tidlig i jobb. Det er derfor ikke uvanlig å ha stått i arbeid i 45-46 år når en runder 62.

- ***Fortsetter i arbeid etter fylte 62***

Blant de som fortsatt er i arbeid som 61-åring, velger flertallet å fortsette i jobben enda noen år. Det var også situasjonen for 20 år siden, men andelen som velger å stå i jobb, er høyere i dag enn da. Særlig har andelen økt etter at pensjonsreformen trådte i kraft i 2011, fortrinnsvis blant menn i manuelle yrker, slik som industriarbeiderne.

- **Lav, men økt gjennomsnittlig avgangsalder**

Selv om gjennomsnittlig avgangsalder har økt i industrien og blant industriarbeidere som gruppe, er den lavere for sysselsatte i industrien og for industriarbeidere enn for de fleste andre næringer.

Seniorennes egne erfaringer

For å få et utfyllende bilde av hvordan det er å være «godt voksen» industriarbeider i dag, har vi snakket med tolv arbeidere mellom 61 og 66 år i to industribedrifter. Vi har spurt dem om utdanning og yrkesløp, arbeidsmiljø og helse, tilrettelegging og seniorpolitikk, kompetanse og verdsetting, og ikke minst tilpasninger til pensjonsreformen, valg av pensjonsuttak og arbeid etter fylte 62 år.

Våre informanter er en selektert gruppe, da bedriften de jobber i, tilhører den mest velorganiserte delen av norsk arbeidsliv (er IA-bedrift, tilbyr gode pensjonsordninger og har seniortiltak m.m.) – og flertallet har valgt å jobbe etter fylte 62 år. De er derfor ikke representative for alle «godt voksne» industriarbeidere. Deres historier kan likevel gi oss en idé om bredden i faktorer det tas hensyn til når det vurderes om en skal ta ut pensjon tidlig, og om en skal fortsette i arbeid etter 62 år. Er det for eksempel andre og nye faktorer som det tas hensyn til i dag enn hva tidligere forskning har vektlagt?

Kvalitative intervjuer med tolv personer gjør det likevel ikke mulig å si noe om hva som veier tyngst for uttaks- og avgangsbeslutningen, eller hva som er de vanligste arbeidsmarkedstilpasningene i seinkarrieren. Til det trengs større representative undersøkelser.

Mer om informantene

Flertallet av våre informanter hadde startet i jobben som 16–17-åringer og hadde vært i arbeid i 45 år eller mer da vi intervjuet dem. Alle, bortsett fra én, var menn, og flertallet hadde vært i den samme bedriften hele yrkeskarrieren. De hadde dermed gode forutsetninger for å beskrive og reflektere rundt de endringene som har skjedd i arbeidsmiljø, teknologi og jobbkraav over tid – noe som er særlig verdifullt for vårt formål.

Arbeidsmiljø har fremdeles betydning

Selv om våre informanter stort sett hadde god helse og beskrev arbeidsmiljøet som langt bedre nå enn tidligere, betyr ikke det at arbeidsmiljøet ikke kan oppleves som belastende, eller at økt alder ikke merkes. Selv om mye av det fysiske tunge ved arbeidet nå stort sett er borte sammenliknet med 1970–80-tallet, så har andre arbeidsbelastninger kommet til. Tempo og krav til effektivitet beskrives som mer krevende enn tidligere.

Det ble også nevnt av enkelte at ledelsesstilen var i endring. Avstanden til ledelsen ble opplevd som større enn før. Det ble også nevnt at det var mer kontroll med arbeidet nå en tidligere – at det før var frihet under ansvar, mens det nå kanskje er mer ansvar uten frihet. Da det er godt dokumentert at selvbestemmelse i arbeidet (autonomi) er viktig for å forebygge sykefravær, er denne utviklingen kanskje noe en bør se nærmere på om en ønsker å forebygge fravær.

Enkelte beskrev også en utvikling mot mer «akademisering», at mellomlederoppgaver som erfarne ufaglærte og faglærte tidligere hadde utført, nå var blitt overtatt av administrativt ansatte med høyere utdanning, noe som kanskje ikke alltid er nødvendig, da en kan gå glipp av verdifull erfaringskompetanse mange seniorer innehar. I tillegg snevrer det inn mulighetsrommet for alternativt arbeid for seniorenene.

Seniorpolitikk = tilrettelegging

Selv om de fleste sa de mestret arbeidet godt, sa mange at de følte seg mer slitne nå enn tidligere, når arbeidsdagen og arbeidsuka var omme. De hadde derfor mer behov for hvile. Flere etterspurte i den sammenheng en mulighet til å kunne trappe gradvis ned og/eller få andre og lettere oppgaver – noe de trodde kunne bidra til at de orket ytterligere noen år. Dette syntes å være viktigere for mange enn tradisjonelle seniortiltak – som for eksempel ekstra ferie og fridager, selv om det også ble satt pris på, og dessuten kan brukes til å redusere arbeidstiden om de spres utover, slik enkelte også har gjort. Det trengs derfor kanskje først og fremst en endring av tankegangen hos ledelsen og arbeiderne selv. Det vanlige i industribransjen har vært heltid, men det burde være mulig i flere tilfeller enn i dag å dele en stilling, en rute (for de som leverer varer) eller et skift mellom to som ønsker det, selv om slike løsninger selvsagt også har en kostnadsside.

Hvorfor tar en ut pensjon når en fortsetter å jobbe?

Muligheten pensjonsreformen har gitt den enkelte til å ta ut pensjon samtidig som de fortsetter i jobb, oppleves som positiv av de fleste vi snakket med, da mange av dem jo nettopp hadde valgt en slik løsning. Det synes å ha sammenheng med at mange av dem, kanskje for første gang i livet, føler (og faktisk nå har) en så høy samlet inntekt per måned at de har en pott igjen når nødvendige utgifter og behov er dekket. De kan dermed spare (kvitte seg med gjeld eller sette penger på bok), unne seg noe de ikke kunne før – en ferietur, gaver til barn og barnebarn eller annet. For de som har vært vant til å snu på krona, kan dette være en glede i seg selv og gi en egen trygghet – en følelse av frihet. Dette synes også å ha gjort det ekstra attraktivt for dem å jobbe etter fylte 62.

Riktignok er det slik at pensjon som står urørt, forrenter seg bedre enn pensjon som tas ut og settes i banken. For informantene var det imidlertid viktig selv å være

den som rådet over pengene, at det var de selv og (om de skulle falle fra) familien som faktisk fikk den pensjonen de hadde ervervet seg gjennom et langt yrkesliv.

Vurderingen av egen helse og usikkerheten om egen levealder var en viktig faktor i vurderingen av hvor lenge de skulle jobbe, og når det var på tide å gi seg. Det var gjerne en avveining mellom det å jobbe så lenge at en hadde nok til å leve et godt liv, men ikke så lenge at det ikke var noe liv å leve. De var med andre ord opptatt av å få i alle fall «noen gode år» som frisk og rask pensjonist.

Spørsmålet en kan stille seg, er vel også om det er disse yrkesgruppene som alt har jobbet i 45–46 år som 62-åringer som først og fremst bør stå lenger i arbeid. Selv om det selvfølgelig er viktig å legge til rette for alle som ønsker å jobbe lenger, også de som alt har svært lange yrkeskarrierer.

Hva når en bare har pensjonen å leve av?

Informantene var fullt klar over at tidlig uttak av pensjon ga dem lavere årlig pensjon livet ut, og at de ville oppleve et betydelig fall i inntekt når de endelig sluttet, sammenliknet med hva de ville ha fått om de hadde valgt å vente med pensjonsuttaket. De regnet likevel med å mestre inntektsnedgangen (selv om ingen av dem ennå, riktignok, hadde erfart det), og la i den sammenheng vekt på at de var vant til å klare seg med lite.

De fleste hadde likevel planlagt for overgangen. De holdt på å kvitte seg med gjeld, og de sparte. I tillegg nevnte de annen formue i form av arvede hus eller annen eiendom de eventuelt kunne tære på / selge. Svært mange så også for seg at de kunne spe på inntekten med en deltidsjobb/ekstrajobb i ny og ne.

Selv om de fleste synes å være godt i stand til å husholdere med pengene sine og sette av tilstrekkelig til trangere tider, er det ikke alle som klarer det. Noen få fortalte at de stort sett brukte opp alt det de fikk utbetalt – litt utfra holdningen «den tid den sorg». Det er da også noe av bakgrunnen for at en har systemer med såkalt «tvungen sparing» til alderdommen (pensjonsordninger). Riktignok har en i det nye systemet prøvd å ta et visst hensyn til dette, da det ikke er tillatt å ta ut pensjon tidlig hvis den årlige pensjonen blir lavere enn minstepensjonen. Spørsmålet er likevel om dette er tilstrekkelig for å unngå at andelen med svært lav inntekt i alderdommen øker, det vil si at flere får lav inntekt fordi de har brukt opp en del pensjonspengene sine før de blir reelle pensjonister (sluttet å jobbe).

Jobb etter avgang

At mange ser for seg at de kan jobbe etter avgang fra ordinær stilling, er en strategi som sjelden ble nevnt i tidligere studier. Den endrede holdningen kan nok relateres til det nye pensjonssystemet, som både kan «tvinge» noen til å tenke slik av økonomiske grunner, samtidig som det har gjort det å ta slike småjobber langt mer

økonomisk attraktivt enn tidligere. Det blir derfor interessant å følge opp i framtidige studier: Er det slik at flere enn før fortsetter med småjobber etter avgang fra sin faste jobb etter reformen – eller er det bare noe de tror de kommer til å gjøre – og vil muligheten for en slik tilpasning være til stede for alle som ønsker eller har behov for det, og vil bedriftene egentlig være interessert i deres arbeidskraft?

Om dette blir utbredt, er det også interessant å undersøke hva slags virkning det får på arbeidsmarkedet og for gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. Gitt at de jobbvillige pensjonistene har en inntekt i bønn (som kanskje kan sammenliknes med en slags borgerlønn), vil de trolig også være mer villige enn arbeidstakere flest til å ta en tilfeldig jobb uten fast kontrakt, jobbe deltid, midlertidig eller som tilkallingsvakt – og kanskje også stille mindre strenge krav til lønn og arbeidsvilkår. For arbeidsgivere kan, på den annen side, en slik «ekstrahær» av arbeidsvillige, fleksible eldre være svært gunstig for å ta unna sesongsvingninger i etterspørsel og arbeidskraftsbehov. Men det kan også misbrukes og bidra til svekkede lønns- og arbeidsvilkår for de som bare har lønna å leve av.

Pensjon er komplisert

Pensjon er komplisert, og de færreste har forutsetninger for eller for den del et ønske om å sette seg inn i regelverket. De trenger derfor å få pålitelig, objektiv og lettfattelig informasjon fra en de kan stole på. I mange sammenhenger er det den lokale tillitsvalgte. Det er derfor viktig at lokale tillitsvalgte får god skoloring i gjeldende pensjonsordninger og regelverk. NAVs pensjonssider gir i dag god informasjon. Alle er likevel ikke IT-kyndige. En bør derfor tenke på om det kan være behov for skriftlig informasjon i tillegg til arbeidstakere som nærmer seg 62 år. Kanskje det kan være en idé at NAV sender ut et kort informasjonsskriv til alle det året de fyller 61 år, hvor det står hvor mye de kan forvente i samlet pensjon ved ulike uttaksaldere m.m. Det vil trolig gjøre valget lettere for en del, og de vil føle seg tryggere på at de tar en riktig beslutning.

Seniorer i finansnæringen

Rapport utarbeidet av PROBA på oppdrag fra SSP, Finans Norge og Finansforbundet, 2017. Sammendrag.

I hovedsak er senioren i finansnæringen tilfreds med arbeidssituasjonen, og både de og andre mener at de behersker sine oppgaver og er like produktive som yngre ansatte. Sysselsettingen i næringen faller, og trolig vil denne utviklingen fortsette. Samtidig nærmer mange ansatte seg pensjonsalderen, og avgangen fra næringen til pensjon vil bli omfattende. De senere årene har mange gått av i forbindelse med tilbud om sluttpakker.

Bakgrunn

Finansnæringen som helhet nedbemanner, men det er store forskjeller mellom bransjer og enkeltbedrifter. Mange har de senere årene forlatt næringen med sluttpakker. Nå er det mange som nærmer seg pensjonsalderen. Samtidig har mange bedrifter hevet sin bedriftsinterne aldersgrense til 70 år. Situasjonen for seniorer i næringen er dårlig kartlagt, og det er behov for mer kunnskap for å fatte riktige beslutninger.

Problemstilling

Prosjektet omfatter en kartlegging av kjennetegn, holdninger, pensjoneringsatferd, mv. blant eldre ansatte. I tillegg omfatter prosjektet en kartlegging av bedriftenes personalpolitikk overfor seniorer.

Metode

Prosjektet bygger i hovedsak på fire elektroniske spørreundersøkelser. Undersøkelsene ble sendt til:

- Ansatte i alderen 55 år og over
- Pensjonister fra næringen
- Tillitsvalgte i Finansforbundet
- Personalledere

HR-lederne og de tillitsvalgte fikk identiske spørsmål, og svarene deres er framstilt sammen, men svarenes deres om bransje, virksomhetens størrelse, mv. viser at det er

ganske ulik sammensetning på virksomheter de representerer. Dette er en feilkilde ved sammenligning av svarene deres.

Hovedfunn

Analyser av statistikk fra SSB viser at andel ansatte over 55 år er høyere i finansnæringen enn i arbeidslivet forøvrig og at andelen har økt. Nærmere hver fjerde ansatt i næringen er over 55 år. Andelen av de ansatte som er over 67 år er derimot relativt lav i finansnæringen. Økning i andelen seniorer vil i årene som kommer bidra til stor avgang fra finansnæringen til alderspensjon. Våre beregninger tyder på at pensjonering vil redusere sysselsettingen med mellom 500-1000 per år framover.

I gjennomsnitt framstår finansnæringen på mange områder som ganske lik andre deler av næringslivet:

- Flertallet av virksomhetene har en seniorpolitikk eller en livsfasepolitikk med tiltak som støtter eldre ansatte med å forlenge karrieren
- Redusert/fleksibel arbeidstid og tilpasning av arbeidsoppgaver er vanligst
- De fleste virksomhetene har endret bedriftsintern aldersgrense til 70 år
- Seniorene trives i jobben. De mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt, synes de har interessante arbeidsoppgaver og behersker datasystemene. De fleste oppfatter seg selv som en ressurs for virksomheten og en del bidrar også i opplæring av yngre ansatte. Arbeidsmiljøet oppleves som hyggelig og inkluderende
- Personalledelsen mener at seniorene gjør en like god jobb som yngre og ønsker at de ansatte jobber frem til 65 eller 67 år («milepæler» i pensjonssystemet)
- Gjennomsnittlig avgangsalder blant pensjonistene fra finansnæringen som har besvart vår undersøkelse er 64 år – noe lavere enn gjennomsnittet for arbeidslivet samlet
- Seniorene er villige til omstilling, men ikke skifte arbeidssted
- Ifølge tillitsvalgte og personalledelsen tar seniorene i noe mindre grad selv initiativ til kompetanseheving eller endring av arbeidsoppgaver
- En del opplever forskjellsbehandling i seniorenas disfavør, spesielt ved innføring av ny teknologi og ved lønnsoppykk. Sammenlikning med tilsvarende undersøkelser kan tyde på at ansatte i finansnæringen opplever dette oftere enn det som er gjennomsnittet for arbeidslivet samlet
- «Arbeidsmiljøet» og «om arbeidet er interessant» er mest viktig for seniorenas valg om å stå lengre i jobb – ikke spesifikke seniortiltak

- Ønske om mer fritid og tid sammen med familie og venner er viktigst for pensjoneringsbeslutningen

Planlagt avgangsalder varierer litt mellom bransjene i næringen. De ansatte i forretningsbankene planlegger i gjennomsnitt å gå av omlag et halvt år tidligere enn de ansatte i forsikring.

Alt i alt framstår ikke situasjonen for senioren som vanskelig, og ledelsen i de fleste virksomhetene mener virksomheten er tjent med at effektiv pensjoneringsalder øker.

Vi har kartlagt hvor stor andel av de ansatte som har omstilt seg til nye arbeidsformer, -oppgaver eller kollegaer de siste fem årene. Selv om vi ikke har tilsvarende data fra andre næringer, mener vi svarene tyder på at omstillingstrykket på de ansatte er høyt. De fleste senioren sier de er villige til slik omstilling, hvis det ikke krever bytte av arbeidssted. Mange har også selv søkt og fått nye oppgaver. Andelen pensjonister som svarte at de gjennomgikk tilsvarende omstilling er noe lavere enn blant de ansatte. Det kan tyde på at omstillingstrykket også har økt over de siste årene.

Deler av finansnæringen har nedbemannet de senere årene. Dette gjelder særlig bankene og de største virksomhetene (over 500 ansatte). Dette bildet bekreftes i en kompetanseundersøkelse som Finans Norge gjennomførte høsten 2016. Trolig vil denne utviklingen fortsette og kanskje forsterke seg. Nedbemanningen skjer blant annet gjennom bruk av sluttpakker.

Personallederne sier at kompetanse og arbeidsprestasjoner er de viktigste faktorene ved nedbemanning. Prinsippet om ansiennitet under ellers like vilkår gjelder i denne næringen som ellers i arbeidslivet, men undersøkelsen tyder også på at alder og pensjonsmuligheter også tillegges mye vekt ved nedbemanning. Lønnsnivået i seg selv har liten betydning for hvem som får tilbud om sluttpakke. I analyse av spørsmål til ansatte finner vi at kjennetegnene «lav lønn» og «høy alder» er de faktorene som i størst grad øker sannsynligheten for å få tilbud om sluttpakke. «Lav lønn» er trolig en indikasjon på at man er i en stilling/har arbeidsoppgaver som er særlig utsatt for automatisering. Kvinner og personer med lav formell utdanning er overrepresentert blant lavtlønte.

Undersøkelsen tyder på at karriereplanlegging og etterutdanning er relativt lite benyttet som seniorpolitiske tiltak i næringen. Ettersom kompetanse er avgjørende for hvem som får tilbud om sluttpakke, framstår økt bruk av karriereplanlegging og etterutdanning som mer relevante tiltak framover enn tradisjonelle seniortiltak med redusert arbeidstid.

Vi ser at nedbemanninger ikke bare påvirker avgangsalder for de som aksepterer sluttpakker, men også reduserer avgangsalderen noe blant de andre ansatte. Finansnæringen har trolig vært blant de næringene hvor det har vært mest vanlig med bedriftsintern (høyeste tillatte) avgangsalder. I 2015 ble adgangen til å ha slik avgangsalder strammet inn. Flesteparten av virksomhetene i finansnæringen har hevet sin aldersgrense fra 67 til 70 år. Våre data viser at de ansatte under 62 år i gjennomsnitt planlegger å pensjonere seg ved 64,5 år. Svært få planlegger å arbeide etter at de blir 67 år, og lovendringen vil derfor trolig få liten reell betydning – i alle fall på kort sikt.

Seniorpolitikk i varehandel

Dette prosjektet er et samarbeid mellom Handel og Konto, Virke, Fafo, Fellestiltakene LO-Virke og Senter for seniorpolitikk (SSP). Prosjektet er finansiert av Fellestiltakene LO-Virke og SSP. 2019. Sammendrag.

Prosjektet ønsket å se på betingelsene for god seniorpolitikk i varehandelen, med fokus på hvordan situasjonen ser ut og hvordan det arbeides med seniorpolitikk i denne delen av arbeidslivet. Hovedmålet er å bidra til bedre seniorpolitikk i norsk arbeidsliv gjennom å belyse situasjonen i en sektor som har fått lite oppmerksomhet så langt: varehandel.

Prosjektet har to delmål som skal bidra til dette hovedmålet: 1. Kartlegge situasjonen for seniorer i varehandel gjennom registerdata og Seniorpolitisk barometer, og 2. Undersøke hvordan det arbeides med seniorpolitikk i varehandelen gjennom case-undersøkelse i et utvalg bedrifter.

Varehandelen omfatter bilbransjen, agentur- og engroshandel og detaljhandel. Dette prosjektet har konsentrert seg særlig om detaljhandelen. Butikker finnes over hele landet og sysselsetter gjerne lokalt. Andelen unge ansatte (under 25 år) er langt høyere i varehandelen generelt og i detaljhandelen spesielt, sammenlignet med øvrige næringer. Dette kan tyde på at butikkjobb lar seg kombinere med skole og studier, men at mange av de unge ikke blir værende i bransjen. I november 2015 var 14 prosent av lønnstakere i Norge ansatte i varehandelen. Til sammen utgjorde de over 330 000 personer. Av disse var over 78 000 50 år eller eldre, dermed var omtrent hver fjerde ansatte i varehandelen seniorer. Andelen seniorer var lavest i detaljhandelen og høyest innen agentur- og engroshandel. Et klart flertall av seniorene i varehandelen arbeider i full stilling. I 2000 gjaldt det nesten 70 prosent av seniorene, og andelen økte til 77 prosent i 2015. Det vil si at de som har butikkjobb som sin yrkeskarriere, hovedsakelig jobber heltid mens ungdommene i vesentlig større grad jobber deltid.

For å komme bakenfor tallene gjennomførte vi også en intervjuundersøkelse i et utvalg butikker med seniorer ansatt. Særlig var vi opptatt av å finne butikker der det var grunn til å tro at erfaring spilte en rolle, siden seniorene nettopp kan skilte med lang erfaring. Dette gjelder spesialforretninger som klesforretninger rettet mot et voksent publikum, faghandler som apotek og byggevare- eller dagligvarebutikker med ferskvaredisk. Vi snakket med både seniorer og ledere i butikkene,

og spurte om hvordan det var å være senior i disse butikkene. Selvsagt er ikke disse svarene verken representative eller generaliserbare til bransjen som helhet, men de har gitt oss et interessant blikk inn en arbeidshverdag der seniorene verdsettes for sin erfaring og kompetanse. Lederne la stor vekt på erfaring i møte med kundes behov. Dermed både hadde de ansatte i høy alder og hadde ansatt eldre. En butikk fortalte om en ansatt de hadde rekruttert da denne personen ble pensjonert fra en av konkurrentene. Alle vi snakket med fortalte om flinke og erfarne eldre medarbeidere som et fortrinn i konkurransen om kundene.

Når det gjelder det systematiske seniorpolitikkarbeidet gikk det et skille mellom de store og de små butikkene vi snakket med. De store hadde systemer for systematisk personalarbeid, også seniorpolitisk arbeid, og personalavdelinger å hente bistand fra hvis det trengtes. De små butikkene vi besøkte fortalte om god praksis men liten grad av formalisering. Når de er få og arbeider side ved side ute i butikken til daglig, mente lederne at det var lite behov for formelle møter og samtaler.



Fremtidsscenarier

1

2

3

4



Når maskiner kan gjøre stadig mer, hva kan vi bruke mennesker til?

Av Camilla AC Tepfers, partner og medgründer i analyse- og rådgivningsselskapet inFuture

Møt din nye kollega, maskinen

Vi er nå i digitaliseringens andre bølge. Den første bølgen var dotcom-tiden. Det nye nå, i den andre bølgen, er at maskiner kan lære.

Selv om maskiner kan lære, er de langt fra å ha generell intelligens, slik vi mennesker har. Innenfor mer spesialiserte områder, derimot, gjør maskinene store gjennombrudd. Utviklingen kan illustreres med hvordan maskiner spiller sjakk. «Mennesket sjakk matt» skrev Bergens Tidende da verdensmesteren i sjakk – Gerri Kasparov – ble slått av IBMs Deep Blue i mai 1997. Frem til da hadde sjakk fremstått som den ultimate testen på intelligens. Det ble det slutt på. Deep Blue slo ikke Kasparov fordi maskinen var mer intelligent. Den var utstyrt med en formidabel regnekraft, etter datidens standarder. Deep Blue kunne beregne 200 millioner sjakkposisjoner i sekundet. Det var nok til å slå verdens beste menneske i sjakk. Da er det annerledes med brettspillet Go. Etter de to første trekkene i sjakk er det 400 mulige neste trekk. I Go er det nær 130.000. De samlede kombinasjonsmulighetene i Go er flere enn antall atomer i universet. Maskiner kan dermed ikke lenger regne seg frem til beste neste trekk. Go har lenge derfor vært utpekt som umulig for maskinene å beseire. Likevel, i 2016 slo Googles AlphaGo verdensmesteren Lee Sedol i spillet. Det var mulig fordi AlphaGo kan lære. Ved å spille millioner av partier med Go, lærte maskinen seg til å bli verdens beste.

Når maskiner kan lære, kan de klare å gjøre ting vi mennesker har vært alene om. Da blir de våre nye kollegaer, og da kan de ta over en lang rekke jobboppgaver. Maskiner har overtatt jobber før. For eksempel klesvask. Fra 1901 til 2011 har andelen med yrket klesvasker gått ned med 90 %. Samtidig opplever vi vekst i andre yrker. Fra 1871 til 2011 har andelen som jobber innen helsetjenesten blitt tidoblet. Noen jobboppgaver blir borte, og nye kommer til. World Economic Forum estimerer at tilveksten av nye jobber vil overgå tapet av de eksisterende. Det forutsetter innovasjon. Og det forutsetter at vi mennesker også lærer. Hele livet.

Lær hele livet

Den amerikanske professoren og fagbokforfatteren Peter Denning skriver at halveringstiden for undervist kunnskap er fem år. Det tar fem år å ta en mastergrad. Halvparten av det man har lært kan være utdatert fem år etter. Da nytter det ikke å utdanne seg én gang for alle. Vi ser et skift i hvordan arbeidsgivere tenker om kompetanse. For eksempel skal DNB har brukt 2.5 milliarder kroner på sluttpakker i perioden 2015-18, ifølge Dagens Næringsliv. Utviklingen går imidlertid nå så raskt, at det å skifte gamle medarbeidere med nye, som har riktigere kompetanseprofil, ikke fungerer godt. DNB har isteden utviklet et program som lar de ansatte utdanne seg til dataanalytikere (data scientists). Når de er ferdige med kurset går de over i nyopprettede dataanalysestillinger.

DNB er ikke alene om å mangle folk med den riktige kompetansen. Ifølge NHOs Kompetansebarometer for 2018, svarer 61 % av bedriftene at de har udekket kompetansebehov. Går vi dypere inn i tallene, avdekker vi et interessant mønster. Blant store bedrifter, med 250 ansatte eller flere, svarer 72 % at de har udekket behov. Hos de små derimot, med færre enn ti ansatte, svarer kun 51 % det samme. Dette avviket handler neppe om at småbedriftene er langt bedre stilt kompetansemessig enn de store. Snarere bunner forskjellen i ulik evne til å oppdage og sette ord på hvilket kompetansegap man står overfor. Det tyder på at det å være en dyktig etterspørter etter kompetanse i seg selv blir mer grunnleggende i fremtidens arbeidsliv. Det gjelder både for arbeidsgiverne og den enkelte arbeidstaker.

Det er vanskelig å identifisere nøyaktig hva vi må kunne mer om i fremtiden. Noe kan vi likevel si. For det første trenger Norge flere med teknologisk spisskompetanse. For det andre trenger de fleste av oss digital breddekompetanse. For det tredje blir det viktigere å styrke menneskenes komparative fortrinn når maskinene blir våre nye kollegaer.

Tren på de fire fremtidskompetansene

I det nye samspillet mellom mennesker og maskiner vil fire fremtidskompetanser bli viktigere: skaperkraft, informasjonskyndighet, fordypningsevne og sosial kompetanse.

Skaperkraft

Kreativitet en relativ styrke for menneskene sammenlignet med maskinene. Likevel, forskning viser at kreativitet er unaturlig også for oss. NASA var tidlig ute med kreativitetsstudier. De fant i sine tester at 98 % av femåringene var svært kreative. Kreativiteten faller imidlertid etter hvert som vi vokser opp. Blant 25-åringene var det bare 2 % som var svært kreative. Som om ikke det var nok, spiller også det mentale oss et puss når det gjelder kreativitet. Frykt for usikkerhet stikker dypt i den menneskelige psyken. Det medfører at vi avviser kreative ideer til fordel for dem som kun er praktiske. For best mulig samspill med maskinene må vi trene på skaperkraft som en del av den

livslange læringen, og vi må trene på toleranse for usikkerhet. Mens vi trener, kan det være greit å ha med seg følgende i bakhodet: Studier viser at åpenhet for nye erfaringer ligger stabilt høyt fra vi er 20 til vi blir 55 år. Kreativiteten faller når vi blir voksne, javel, men vår mulighet til å trene på den holder seg altså jevnt høyt.

Informasjonskyndighet

Informasjonskyndighet er evne og vilje til å finne og fortolke relevant informasjon. Det blir viktigere blant annet fordi informasjonsmengden øker dramatisk. I 2001 estimeres det at det fantes én exabyte data i verden. I 2020 estimeres det at vi vil ha 40.000 exabyte data. Digitalisering er den viktigste driveren bak utviklingen. Digitalisering bidrar også til å forsterke de bekräftelsestendensene vi alle sammen har. Det vil si en tendens til i større grad å søke og tro på informasjon vi er enig i fra før. Det svekker vår evne til å være gode bedømmere av informasjon. MIT (Massachusetts Institute of Technology) finner i en omfattende studie av meldinger i sosiale media, at falske nyheter spres seks ganger så raskt som sanne nyheter. Da blir det viktigere å trene på informasjonskyndighet.

Fordypningsevne

Digitaliseringen gjør at vi blir kollektivt mer kunnskapsrike. Individuelt derimot, risikerer vi å bli mer kunnskapsløse fordi vi lar oss digitalt distrahere. Lekende lett søker vi underholdning og statusoppdateringer i digitale kanaler, mens vår evne til oppmerksomhet over tid blir utfordret. Samtidig viser forskning at evne til selvregulering og konsentrasjon er mer utslagsgivende for å lykkes senere i livet enn IQ, sosio-økonomisk status eller familiebakgrunn. Studier viser også at samvittighetsfullhet øker jevnt i perioden 20-65 år. Det blir viktigere å trene på fordypningsevne, og det ligger til rette for at vi kan trene i hele karrieren.

Sosial kompetanse

Maskiner automatiserer ikke først og fremst hele yrker, men oppgaver innenfor yrker. Det betyr at flere yrker vil bestå, men med hvor sosial kompetanse blir viktigere. For eksempel

- **Helse:** Helsearbeiderne kan få meget god støtte av kunstig intelligens i diagnostisering og behandling av pasienter fremover. Deres menneskelige kvaliteter blir da bare viktigere. Studier ved Diakonhjemmet sykehus viser at pasienter som opplever angst etter infarkt lettere får betennelser. Behandlingen må dermed inkludere angsten, ikke bare betennelsene. Da er sosial kompetanse hos helsepersonell avgjørende.
- **Personlig tjenesteyting:** Vi forventer jobbvekst innen personlig tjenesteyting. Vi ser det allerede. Det var større vekst på 2000-tallet i personlig tjenesteyting enn i varehandelen. Delingsøkonomien vil forsterke utviklingen. Her estimeres det at personlig tjenesteyting blir viktigere enn transport innen 2025. I denne typen jobber er sosial kompetanse hos utøveren vesentlig.

I tillegg til at menneskenære jobber er i vekst, blir også de menneskenære oppgavene i nesten enhver jobb mer sentrale, når andre typer oppgaver kan overtas av maskiner. Da blir det viktigere å trene på sosial kompetanse. Sosial kompetanse synes å ha en viss sammenheng med alder. Vår medmenneskelighet øker bare når vi blir eldre. Fra 20 til 55 år er den jevnt stigende før den øker enda kraftigere frem mot 65-års alder. Sosial kompetanse er et robust fortrinn for oss mennesker.

Utnytt digital undervisning

Når utviklingen går raskere og kompetansebehovene endres, står vi overfor et dilemma. Den formelle utdanningen er Norge er forskningsbasert. Det bidrar til kvalitet. Det kan også bidra til lang responstid fra et kunnskapsbehov oppstår til en utdanningstjeneste foreligger. Her kan digitale læringsmidler gi en raskere responsevne uten at kvaliteten forringes. MIT og Harvard er blant verdens fremste utdanningsinstitusjoner. Det har tilbudt åpent tilgjengelige nettkurs (MOOC, massive open online courses). Etter de fire første årene hadde de utviklet 290 kurs og utstedt 245.000 akkrediteringer som bevis på mottatt læring hos deltakerne. De har hatt 4.5 millioner deltakere på kursene, som har brukt 28 millioner timer på å tilegne seg ny kunnskap. Dette viser hvor mye bredere de har nådd ut med sin undervisning enn hva som ville vært mulig dersom alle skulle møte opp på campus.

Ifølge SSB (Statistisk sentralbyrå) deltok 63 % av norske arbeidstakere i opplæringsaktiviteter i 2018. Kun hver fjerde av disse mottok formell utdanning. Resten gjennomførte ikke-formell opplæring. Tilbyderne av ikke-formell utdanning spiller dermed en helt sentral rolle i norske arbeidstakers livslange læring. Denne typen kunnskap er imidlertid ofte vanskeligere å dokumentere. Flere land i Europa har lagt til rette for at ikke-formell utdanning kan plasseres inn i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Det gjelder blant annet våre naboland Sverige og Danmark. Det kan bidra til at dokumenterbare kompetansetilbud kan nå ut til flere.

Digitale læringsmidler bidrar ikke bare til at kunnskap kan nå raskere og bredere ut. Det kan i seg selv fremme læring som ellers ville være for dyrt. For eksempel benytter NTNU VR (virtual reality) til å binde sammen sine campuser i Trondheim, Gjøvik og Ålesund. Hamilton College på sin side benytter allment tilgjengelige VR-verktøy for å fremme selve læringsutbyttet. De anvender VR-simuleringer for å undervise i anatomi. Studentene kan se direkte inn i hjertet, og oppdage hvordan det reagerer på stimuli. Det gir en form for erfaringslæring som passive undervisningsformer ikke kan tilby.

Vi som individer kan finne våre styrker og samspille med våre nye kollegaer, maskinene. Den beste måten å få det til på er ikke å jage opp frykten for digitalisering. Det er heller å identifisere hvilke nye kompetansekrav vi vil stå overfor, og starte treningen på disse for å forberede oss på fremtidens arbeidsliv. På veien dit kan maskinene hjelpe oss.



Retorikk fremover om Hvorfor investere i økt seniordeltagelse?

Sammendrag av analyse fra kommunikasjonshuset Zynk, skrevet av SSPs Berit Solli

Senter for seniorpolitikk fikk i 2018 laget en rapport fra rådgiverne i Zynk om samfunnets og mediens holdninger og trender innen seniorpolitikk.

Metoden

Byrået brukte en metode de kaller Q-ball til å analysere stordata fra nettsider, medier, offentlige dokumenter, osv. Vi setter dataene inn i en modell som får frem trender. Trendene grupperes etter om de er fremtidige eller fortidige, og etter størrelsen på potensialet.

Tre grunner

Utgangspunktet var at det er tre hovedargumenter for at flere seniorer bør være i jobb: At flere seniorer i arbeidslivet er en nødvendighet for norsk økonomi, at flere seniorer i arbeidslivet er bra for arbeidslivet, og at flere seniorer i arbeidslivet er bra for seniorene selv. Ifølge Zynks analyse har alle de tre stort potensiale i fremtiden.

Norsk økonomi-argument gir blandede resultater

At eldre bør jobbe lengst mulig av hensyn til velferdsstatens bærekraft, eldrebølge og økte pensjonsutgifter er viktig og det avspeiler seg i debatter og medier. Dette er et tema som SSPs omgivelser og nærmeste målgrupper er opptatt av. Men, oppmerksomheten for temaet kan ha negativt fortegn, selv om seniorer og Senter for seniorpolitikk kan komme godt ut innenfor den litt depressive debatten. «Vi fant at debatten om økonomisk bærekraft setter en negativ ramme for samtalen om eldre i arbeidslivet. I vår analyse er dette den viktigste driveren bak negativt sentiment rundt både seniorer og SSP,» skriver Zynk.

Kompetanse-argument skårer høyest

Å løfte frem eldre arbeidstageres fagkompetanse, omstillingsevne, effektivitet og ledelseskompentanse er mer populært i debatter og medier. I disse sakene får seniorer positiv oppmerksomhet. Analysen viser også at dette er tema som har økende potensiale fremover. Dette er godt nytt for kommunikasjon mot målgruppene ledere og tillitsvalgte.

Bra for seniorene selv-argumentet er todelt

At seniorer arbeider er bra for utenforskap, sosial likhet, inkludering, økt levealder, bedre helse og ønsket om å kombinere lønn og pensjon. «Når vi analyserer hvilke elementer som gjør lengre yrkesdeltakelse til noe som er bra for seniorene selv, blir det tydelig at dette spørsmålet egentlig er todelt. Først har vi drivere som helt klart handler om noe seniorer – eller andre – ser på som goder; ønsker om økt inntekt, visshet om at levealderen går opp og helsen blir bedre,» skriver Zynk, og fortsetter:

«Men det finnes også en latent bekymring for sosial ulikhet og utenforskap. Med andre ord kan det se ut som om det er en reell uro for at seniorer som ikke blir stående i jobb havner etter i inntektsutvikling og utenfor samfunnet.»

Konklusjon

Hva man bør velge av argumenter for eldre i arbeidslivet er avhengig av hva man vil oppnå. Dersom formålet er å treffe temaene med høyest potensial i samfunnsdebatten, har argumentet med hensynet til samfunnsøkonomien størst potensiale. Dersom formålet er å påvirke arbeidsgivere til å ansette flere seniorer, vil kompetanse-argumentet være sterkest.

Grafisk design: Jacob Nordström (nordstromdesign.se)

Trykk: Papermill (papermill.no)

ISBN 978-82-691668-0-4



Senter for seniorpolitikk

Direktør: Kari Østerud
Akersgata 32, 0180 Oslo
ssp@seniorpolitikk.no
Telefon: 23 15 65 50