



Senter for
seniorpolitikk

#de15beste –

Hvordan kan de 10-15 neste årene i jobb
bli de beste?

www.seniorpolitikk.no

De elsker jobben etter 60

Stadig flere jobber lengre – også fordi de har lyst

Av STELLA BUGGE

Anita S. Dietrichson (62) er glad for at hun ble overtalt til å fortsette i arbeidslivet. Ikke alle er like heldige.

Dietrichson hadde allerede takket ja til en gullkantet sluttpakke og innstilt seg på å dyrke grønnsaker og passe barnebarn. Hun skulle ri inn i solnedgangen på lange, varme ferier og late dager på kafé. Men så ble hun oppringt av et hodejegerfirma.



MER PÅ LAGER: Anita S. Dietrichson mener det er diskriminering når det stadig er de eldre som blir pekt på i forbindelse med et bedriftens nedbemanning. Foto: PETTER EMIL WIKØREN

– Jeg avviste dem to ganger, jeg hadde jo signert sluttavtale med Schibsted, sier Dietrichson som tidligere jobbet med salgstrategier i Fædrelandsvennen. Det var jobben som administrerende direktør i Næringsforeningen Kristiansandsregionen hun var aktuell for og som hun nå har hatt i tre år. – Jeg tenkte at den jobben er for stor for meg. Jeg er for gammel til å gå i gang med noe sånt, og jeg har for høy jobb til at de har råd til å ansette meg. Typisk jenteknøkn. Men den tredje gangen de ringte, gikk jeg til samtale, forteller hun.

Litt stusselig

Det priser hun seg lykkelig for. For livet som tidligpensjonist hadde, som hun skrev i et innlegg i Dagens Næringsliv med tittelen «62 og glad i jobben», også handlet om å «skulle våknet om morgenen og sett naboene reise av sted på jobb. Jeg skulle åpnet eposten – uten å finne noen utfordringer å ta tak i eller møter å gå på.»

Med andre ord: en litt stusselig tilværelse utenfor det pulserende arbeidslivet. – Jeg tror jeg ville opplevd tomme dager, at jeg ikke var verdifull lenger og stilt med en følelse av at kompetansen min er for gammel og at tiden hadde løpt litt fra meg, utdyper Dietrichson som var opptatt av å jobbe mer med faget sitt. – I stedet har jeg fått en ny karriere i slutten av 50-årene. Jeg føler at jeg har fått utvikle meg enormt, legger hun til.

Jobber stadig lengre

Tall fra NAV viser at arbeid er attraktivt for mange godt voksne. – Gjennomsnittlig avgangsalder var 63,1 år i 2013, opplyser Ole Christian Lien, seksjonsjef i kunnskapsavdelingen hos NAV. Dette er de færreste tallene som finnes og omfatter bare de som er over 50 år. De som har blitt uføre i ung alder er for eksempel ikke inkludert. – Siden 2001 har yrkesaktiviteten blant de over 50, økt med omtrent to år. Yrkesaktiviteten blant seniorer har aldri vært høyere, sier Lien. Årsakene er flere: – Seniorene har bedre utdanning, økt levealders og bedre helse bidrar også. Dessuten ser vi nå effekten av at flere kvinner

kom ut i arbeidslivet på 1970-tallet i tillegg til at pensjonsreformen har gjort det mer lønnsomt å fortsette i jobb etter 62, sier Lien.

Mange vil fortsette

Så ønsker da også mange i 60-årene å fortsette å jobbe. Det viser den nyeste utgaven av Norsk Seniorpolitisk Barometer. Av dem som har fylt 62, er i jobb og har rett til å ta ut pensjon, vil nemlig hele 63 prosent fortsette i yrkeslivet. Den viktigste årsaken er at jobben bidrar til samfunnet. Det som veier nest

tyngst er at arbeidet er interessant og at de har gode kolleger. – Å føle at man gjør noe meningsfylt og betyr noe for andre er kjempeviktig. Folk har et positivt syn på det å jobbe og jobben er viktig for det sosiale livet, sier Karl Østerud, leder av det statlig finansierte Senter for seniorpolitikk som har bestilt undersøkelsen. De eldste gløder seg også mest til å gå på jobb. Undersøkelsen viser at det gjelder nesten åtte av 10 over 60 år. Blant de yngste svarer bare 6 av 10 det samme mens tallet for hele befolkningen er syv av 10. 60-pluss-generasjonen scorer også høyest når de blir spurt om hvor godt de føler at de mestrer arbeidsoppgavene, og hele 24 prosent gruer seg til pensjonen. – Det som er interessant, er at 29 prosent av alle spurte i undersøkelsen kan tenke seg jobbe til de er 70 år eller eldre. Når vi viser dette til utlendinger skjønner de nesten ikke at det mulig. I 2003 var det seks prosent som sa det samme, sier Østerud.

– Presterer like bra

Og jobbprestasjonene svekkes ikke nødvendigvis med alderen med mindre du har et yrke som krever lynraske reaksjoner eller fysisk tungt arbeid. – Gjennomsnittlig presterer man like bra som tidligere. Det avhenger av motivasjon, interesse og arbeidsingelser, sier Per Erik Solem, forsker og psykolog ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Anita Dietrichson tror mange må belage seg på å jobbe lengre, samfunnet har ikke råd til noe annet. Og det er ikke negativt. – Det er slett ikke slutt selv om du er i begynnelsen av 60-årene. Snarere tvert imot. Du kan fortsatt levere gode resultater.

E-post: stella.bugge@vg.no



Av STELLA BUGGE og FRODE HANSEN (foto) **HOLMESTRAND/OSLO (VG) Vidar Fossaa (69) har tenkt å jobbe så lenge han orker. Det bidrar til å gi livet mening.**

Fossaa driver Transportkontoret i Holmestrand i Vestfold som han selv startet i 1984. I dag har transportbedriften totalt fire ansatte, i tillegg leier de inn ekstra hjelp. – Nå føler jeg at jeg betyr noe. Ellers hadde jeg blitt sittende mye alene. Jeg har en liten bedrift og den jobben greier jeg å fylle, sier Fossaa til VG.

Han er fornøyd med å kunne stille på jobb hver morgen klokken 0600, og mener det å være yrkesaktiv er med på å holde de små grå i sving også. – Ja visst gjør det det! – Hvor lenge vil du holde på? – Så lenge jeg greier det. Så lenge jeg

frisk og folk kan bruke meg, er jeg fornøyd. Men de fleste på min alder er nok pensjonerte, ja. Selv kan han ikke tenke seg å bo brorparten av vinteren i Spania. – Det holder med 14 dager, mener Fossaa som bruker fritiden på veteranbler. Firmaet hans håndterer årlig mottak av

50–60 000 tonn aluminium på kaia i Holmestrand, forteller 69-åringen som fortsatt kjører lastebil selv. I tillegg har ansvar for administrasjonen av selskapet.

E-post: stella.bugge@vg.no

HELDAGSJOBB: Vidar Fossaa (69) jobber hver dag fra 06.00 til 16.00 og har ikke tenkt å legge inn årene før om flere år.



I JOBB: Ragnhild Molstad (66) har ikke tenkt å slutte ennå. Hun styrer i Right Management hvor hun jobber med nettopp karriereveiledning og omstilling.

Ragnhild ble nedbemannet to ganger etter 58

Av STELLA BUGGE og JAN PETTER LYNAU (foto)

Ragnhild Molstad (66) vet hvordan det er å være på jobbjakt når man nærmer seg 60. Det er ikke gøy.

To ganger har hun vært nedbemannet etter fylte 58. – Jeg har selv smakt på det å være senior arbeidsmarkedet. Det var ikke veldig morsomt, men det løste seg bra. Etter det har jeg hatt den beste tiden i hele min karriere, sier hun til VG.

Hadde kontakter

Jobben hun nå har i Right Management fikk hun som 61-åring – gjennom kontakter. Hun hadde nemlig hatt et prosjekt for dem tidligere mens hun jobbet i Manpower. Molstad driver med coaching og karriereveiledning for ledere og brenner for seniorer i arbeidslivet. – Jeg har engasjert meg ekstra i deres sak fordi jeg er i den alderen selv. Jeg synes det er gøy å jobbe og har lyst til å fortsette et par år til, sier Molstad som har bedriftsøkonomi og voksenpedagogikk i bagasjen.

Mange historier

– Er det mye diskriminering av eldre arbeidstakere? – Ja, vi hører en del historier når vi snakker med folk. Enten får de ikke svar på søknadene i det hele tatt eller så får de høre at vi hadde tenkt oss noen litt yngre fordi vi har så høy snittalder hos oss. – Hva tror du er årsaken til at arbeidsgivere er skeptiske? – Jeg tror det er alle mytene som råder når det gjelder læringsvilje- og evne. Men det går mer på hvilken personlighetstype du er og psykologisk alder. Tanken om at «nå er jeg for gammel» er forferdelig stoppende, mener Molstad.



Erna Solberg: Viktigere at folk jobber lenger enn at vi åpner nye oljefelt

Eldre arbeidstagere kan være «den nye oljen», ifølge statsminister Erna Solberg, som ikke vil endre ordningen med avtalefestet pensjon fra 62 år.



SSPs samfunnsoppdrag

Som ***arbeidslivets nasjonale kompetansesenter*** jobber vi for:

- ✓ Høyere yrkesaktivitet blant eldre arbeidstakere
- ✓ Seniorpolitikk som en integrert del av de fleste virksomheters personalpolitikk.
- ✓ Større seniorpolitisk kompetanse og bevissthet i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte



Hvem står bak SSP ?

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET



KUNNSKAPSDEPARTEMENTET



KOMMUNAL- OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET



Til sammen 30 tilsluttede organisasjoner

2 viktige spørsmål

1. Hvor lenge vil vi egentlig jobbe?
2. Arbeid eller pensjon – hva skal vi velge?

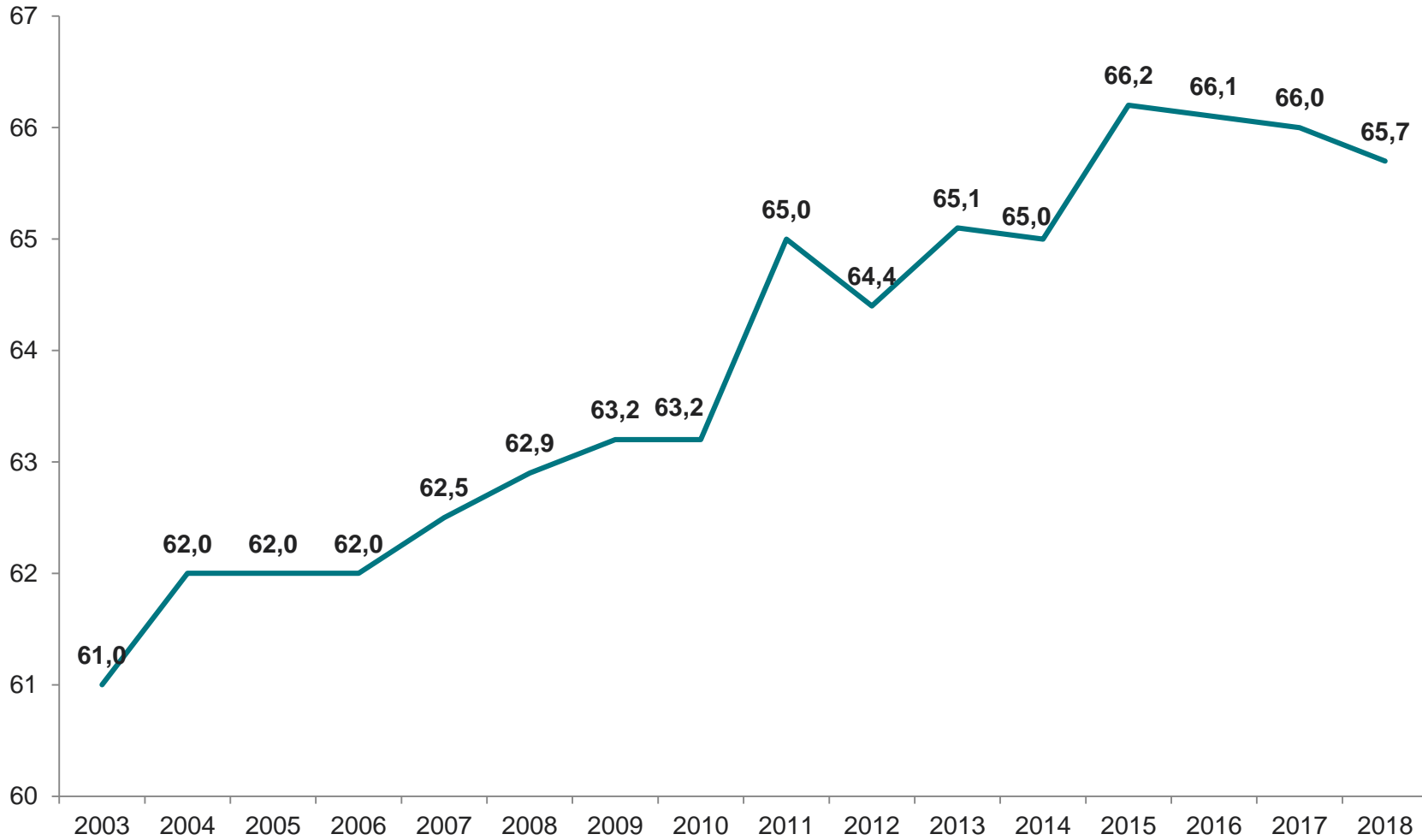
En liten quiz:

Hvor lenge tror dere folk har lyst til å jobbe – hvis de kunne velge helt fritt ?

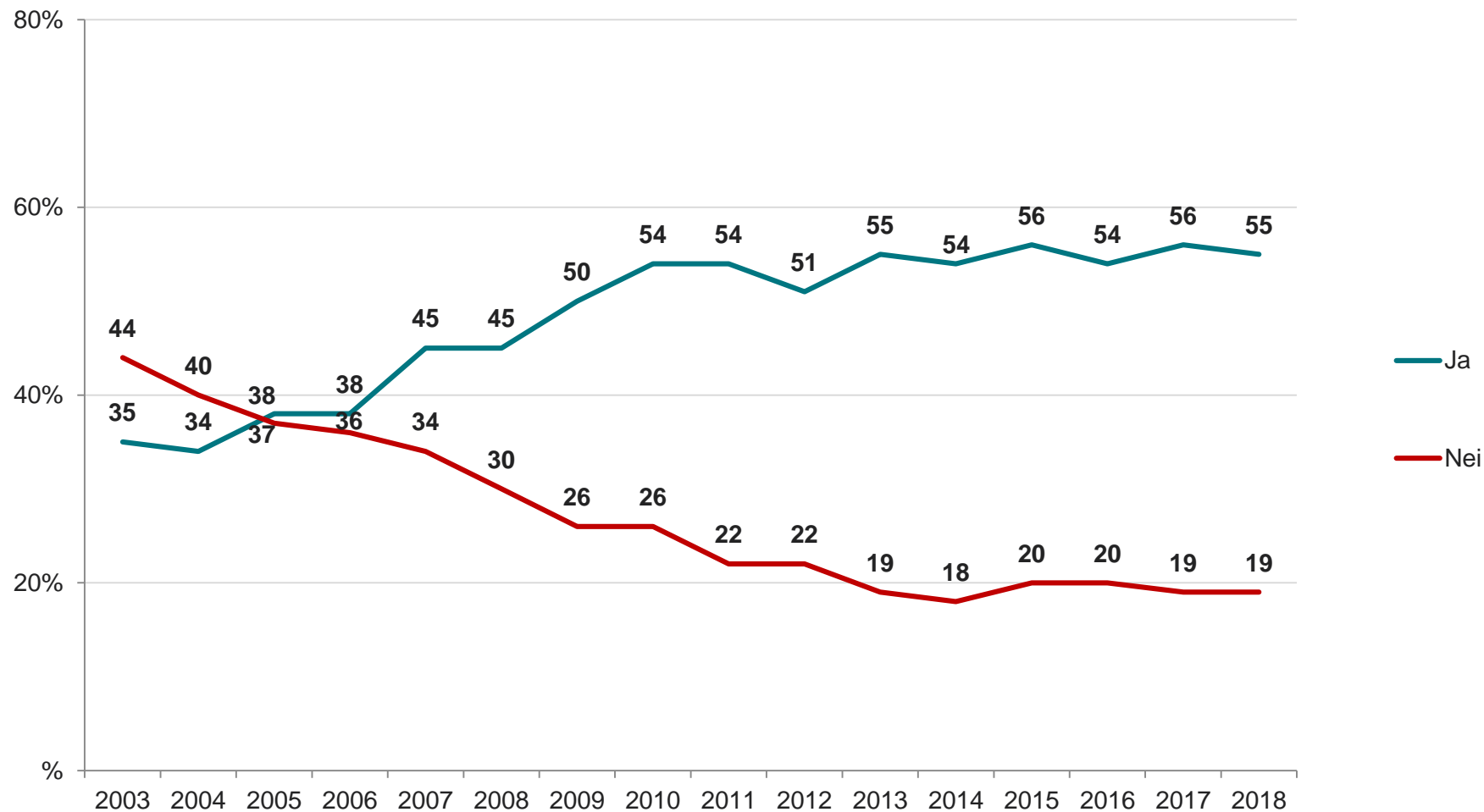
1. 62 år eller yngre
2. 65 år
3. 67 år eller eldre

Kilde: Norsk Seniorpolitisk Barometer 2018

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? Gjennomsnittlig ønsker avgangsalder

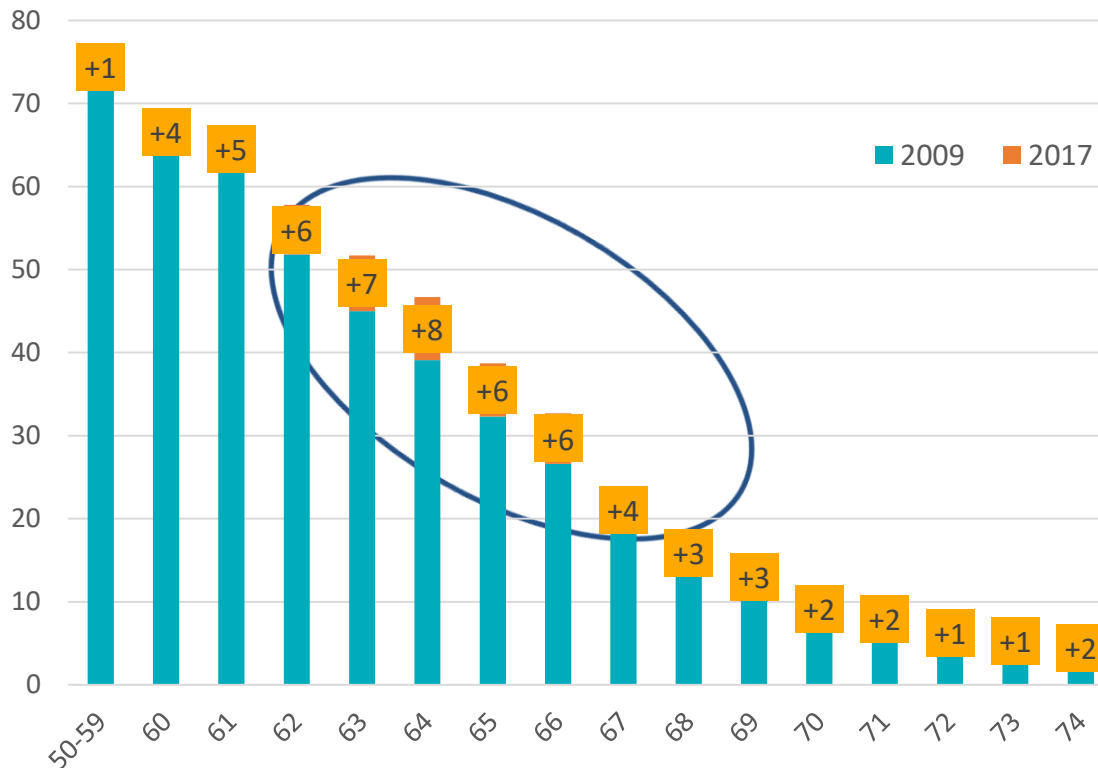


Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?



Utviklingen etter pensjonsreformen

Andel av befolkningen i registrert arbeid.
2. kvartal 2009 og 2017. Prosent



- Markant økning – særlig i gruppen 62–66 år
- Særlig stor effekt av omleggingen av AFP i privat sektor – fra subsidiert tidligpensjon til livsvarig ordning som fritt kan kombineres med jobb
 - omtrent like sterk økning for alle yrker og utdanningsgrupper
- **Men:** Fortsatt mange som slutter ved 62 år, og svært få som jobber etter 67 år

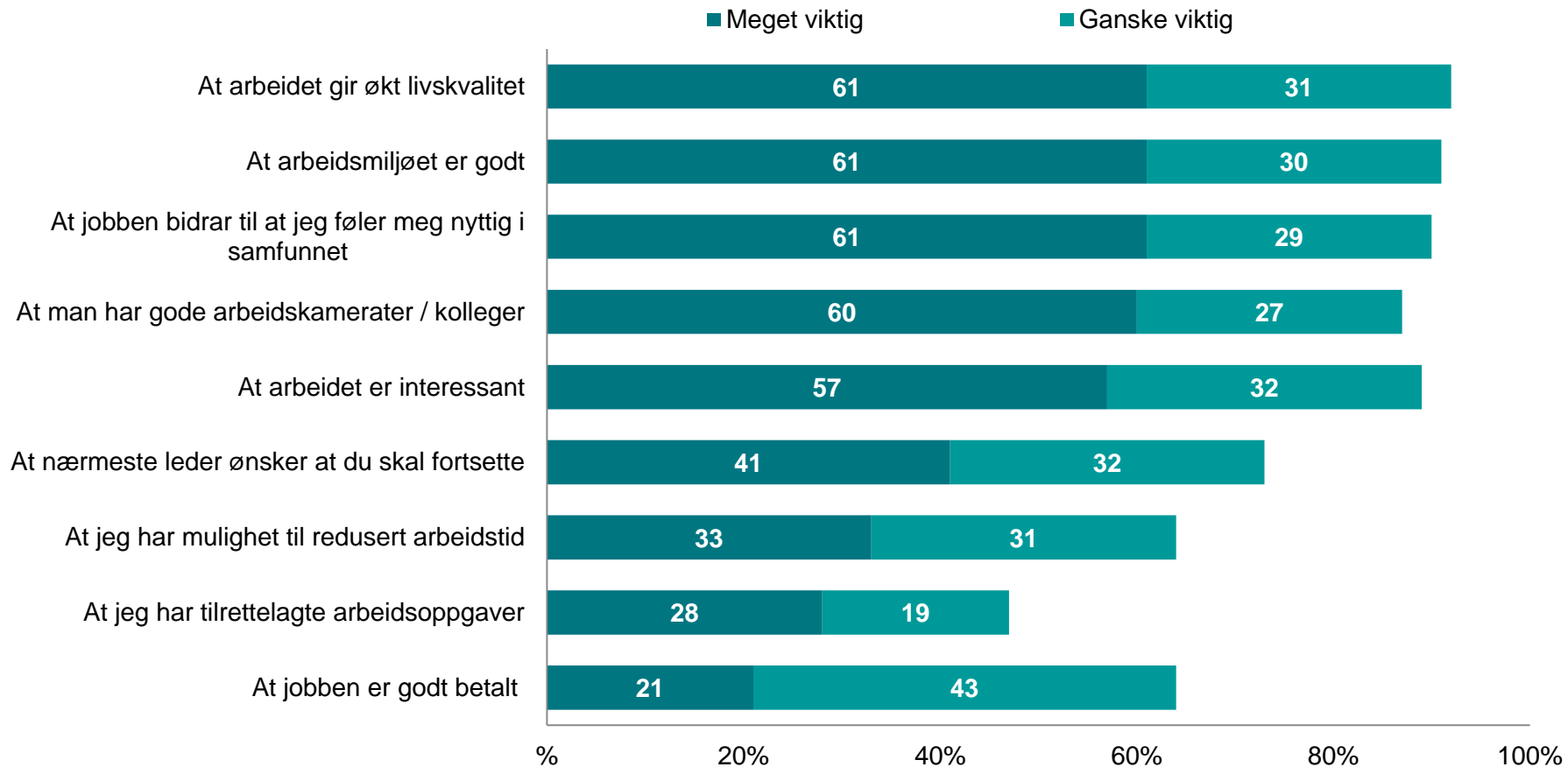
Kilde: Ole Chr Lien, NAV (2018)

For diskusjon

- Hva tror du at du vil savne mest når du en gang slutter/pensjonerer deg?
- Bruk et par minutter i summegruppe

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

Filter: Over 62 år (10%)



2 viktige spørsmål

1. Hvor lenge vil vi egentlig jobbe?

2. Arbeid eller pensjon – hva skal vi velge?

For diskusjon:

- Hva tror du er de(n) viktigste påvirkningsfaktoren(e) når det gjelder «valget» om å fortsette i jobb eller gå av med alderspensjon?
- Bruk et par minutter i summegruppe

Jobb eller pensjon – hva påvirker valget?

Forskning kort oppsummert:

Arbeidsplassens
betydning

Hvordan er det
på jobben?

Individuelle
faktorer

Helse og
familieforhold,
preferanser for
«Det gode liv»

Pensjonsordninger

Stimulere til
avvikling eller
fortsatt arbeid?

Alder forteller ingen ting om dine arbeidsprestasjoner!

- Arbeidsevne og arbeidsprestasjoner – er ikke det samme. Arbeidsevnen kan svekkes noe med alderen, mens arbeidsprestasjonene er mindre berørt av alder.
- Ved bruk av ulike mestringsstrategier opprettholder mange eldre arbeidstakere gode arbeidsprestasjoner selv om arbeidsevnen skulle bli svekket.
- Arbeidsprestasjoner er avhengig av arbeidsevne, helse, kompetanse, læringsmuligheter på jobben, motivasjon, ergonomi, lederens holdninger og atferd, forventinger fra ledelse og kolleger, type arbeidsoppgaver, negative holdninger i arbeidslivet og generelt i samfunnet, familiesituasjon, livsstil, omsorgsforpliktelser, osv. osv.

Kilde: Per Erik Solem, NOVA (2012)

Ikke la mytene og stereotypiene styre!

”Eldre arbeidstakere...

...har vanligvis **litt** for å lære noe nytt”

...har mindre **reell** faktisk kapasitet”

...har vanskeligere å **tilpasse seg**”

...er lite produktive

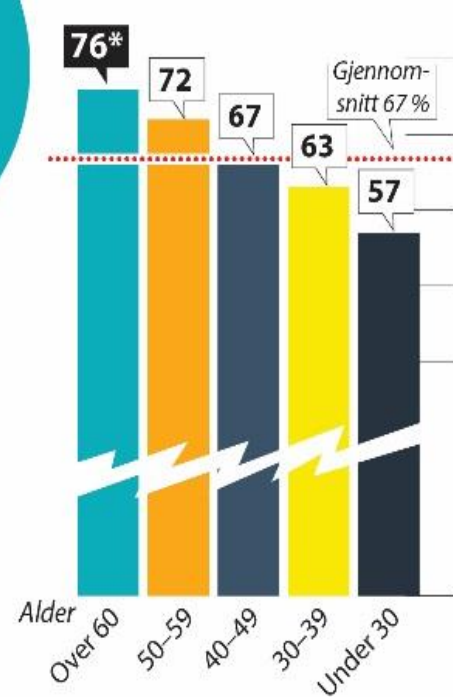
...er alt for kostbare å ansette ”



Arbeidsglede og mestring

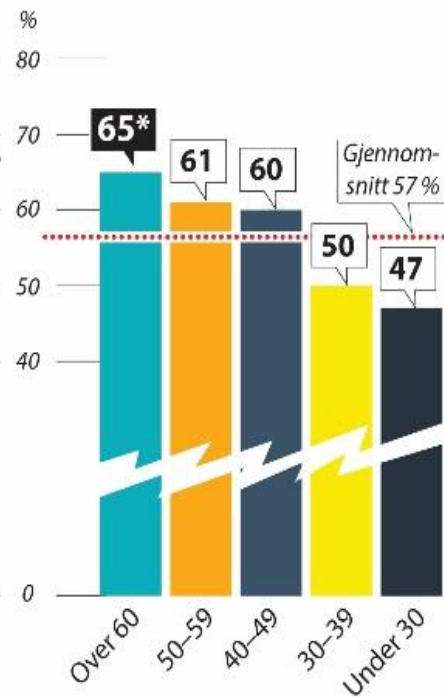


Ja, jeg gleder meg alltid til å gå på jobben



* Tall i prosent

Ja, jeg mestrer arbeidsoppgavene mine meget godt



Gode råd på veien

Introduksjon til nyttige verktøy og
gode råd for #de15beste

#15beste – gjør deg klar for nye seniorperspektiver

1. Aldri har så mange sagt at de vil jobbe så lenge
2. De eldste arbeidstakerne gleder seg mest til å gå på jobben
3. De eldste arbeidstakerne føler at de mestrer arbeidsoppgavene best



Hvordan kan de 10-15 neste bli de 10-15 beste?

3 viktige aktører

1. Seniorens selv
2. Arbeidsgiveren
3. Tillitsvalgte



- Er jeg i gang med en slags avviklingsprosess; eller
- Satser jeg på å surfe inn på opparbeidet kunnskap inn til pensjonsmålstreken eller
- Er jeg klar for fortsatt utvikling og kompetansepåfyll?

Og hvilken rolle har du inntatt i ditt yrkesliv?

Avvikles?

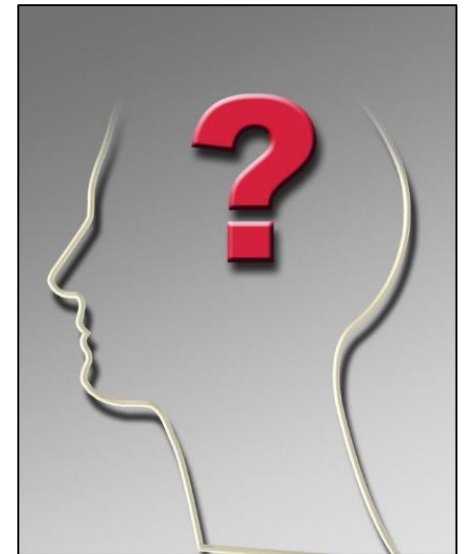
Surfe inn?

Utvikling og kompetanspåfyll?



5 *kunnskapsbaserte* råd for yrkesmessig fornying

1. Jeg skal ha innsikt i min egen kompetanse, mine personlige egenskaper og hva jeg er god på. Og, ja heldigvis har jeg mer enn nok tid til kompetansepåfyll!
2. Jeg er ikke overkvalifisert for noe slags arbeid, men noen oppgaver kan jeg heldigvis løse så raskt og effektivt som bare det!



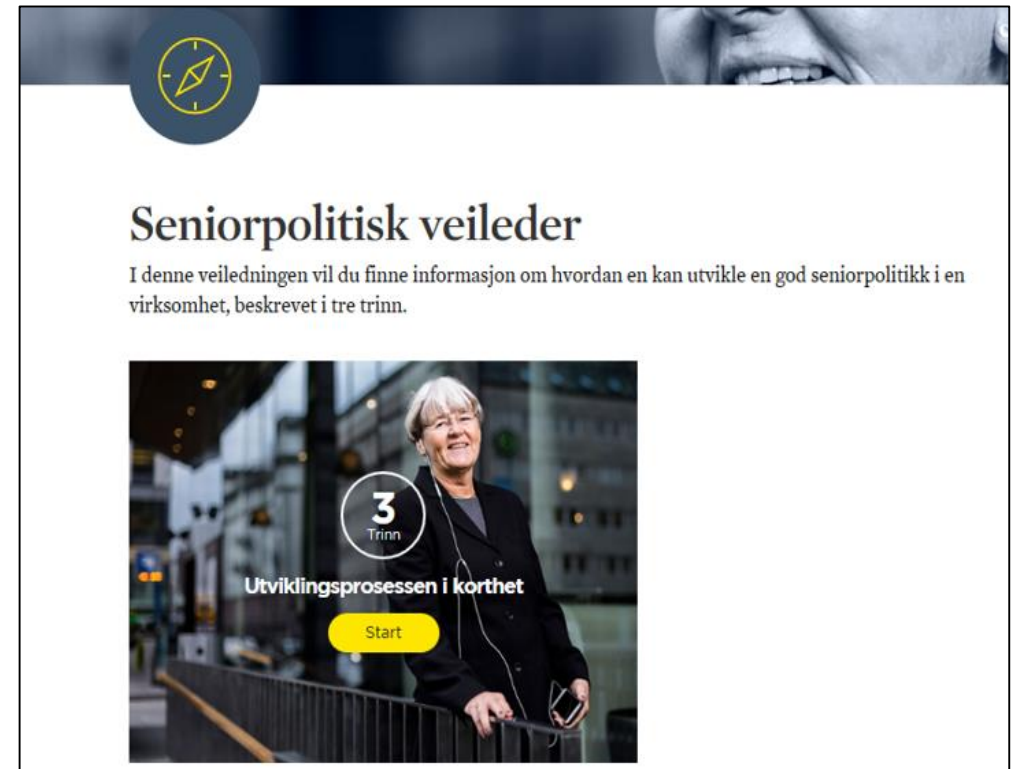
5 kunnskapsbaserte råd for yrkesmessig fornying


3. Jeg følger med i tiden og er digital. Jeg skal være en aktiv bruker av sosiale medier, nye digitale produkter og ny teknologi. Det er ingen vei utenom!
4. Jeg skal overraske meg selv med jevne mellomrom og si ja til nye utfordringer!
5. Jeg skal stelle godt med nettverket mitt, både det private og profesjonelle – vi trenger noen å snakke med om f.eks. etterutdanning eller hvordan lære seg nye ting



Hvordan kan de 10 neste bli de 10 beste? 3 viktige aktører

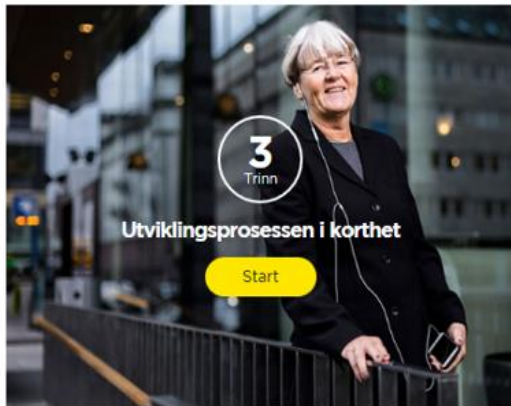
1. Seniorene selv
2. Arbeidsgiveren
3. Tillitsvalgte





Seniorpolitisk veileder

I denne veiledningen vil du finne informasjon om hvordan en kan utvikle en god seniorpolitikk i en virksomhet, beskrevet i tre trinn.



3
Trinn

Utviklingsprosessen i korthet

Start



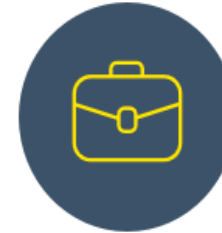
Ny jobb 50+



Kompetanse



Seniorer om seniorer



Arbeid og pensjon



Årets seniorprofil



Seniorpolitisk veileder



Forskning og utvikling



Statistikk



Publikasjoner



Lovverket



Internasjonalt



IA-avtalen



Ofte stilte spørsmål

Nyhetsbrev

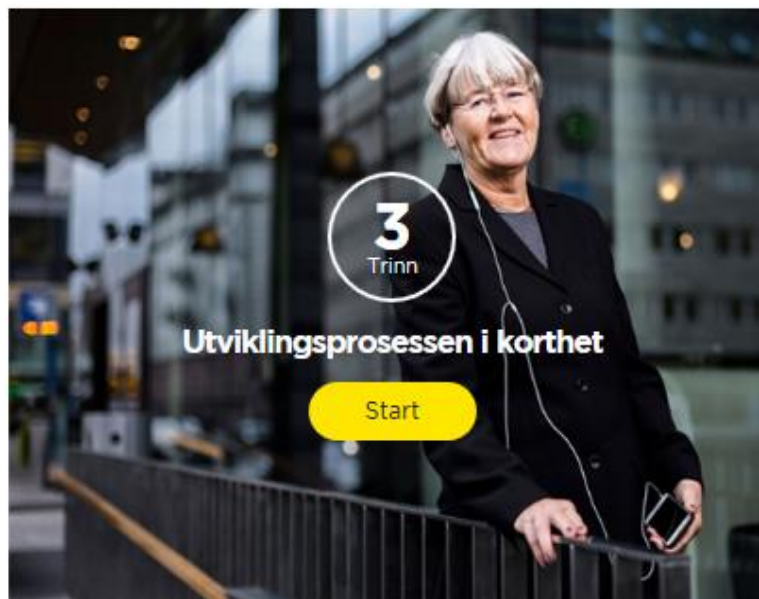
Meld deg på vårt [nyhetsbrev](#) og få oppdateringer rett til din e-post!

OK



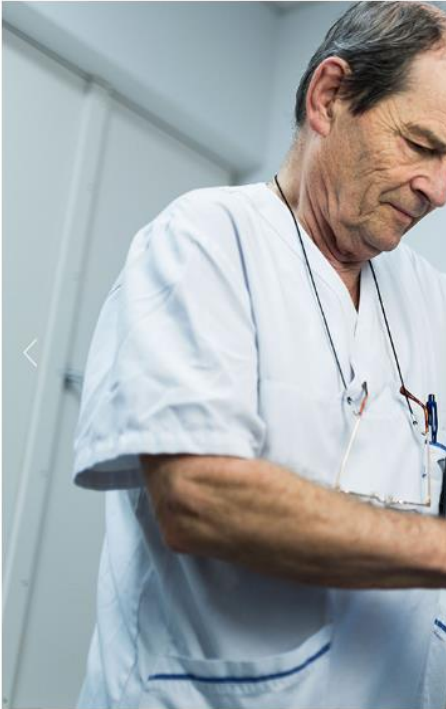
Seniorpolitisk veileder

I denne veiledningen vil du finne informasjon om hvordan en kan utvikle en god seniorpolitikk i en virksomhet, beskrevet i tre trinn.






1. Kartlegging og analyse av dagens praksis



2. Utvikling



3. Implementering og evaluering

Hva snakker vi om i medarbeidersamtaler ?

- Ja, nå som du nærmer det 62 år – har du tenkt noe på dette med pensjon?
- Nå - er du klar for «seniluka»... ja?
- Nei, dette trenger ikke du lære deg – dette overlater vi til ungdommen!

ELLER:

- **Så lenge du er her, regner vi med deg!**
- **Hva er din plan for videre kompetanseutvikling?**
- **Ja, dette må alle lære seg. Du også!**

Senior:

Mer å lære. Mer å gi.

