

Forskningsresultater fra ExitAge-prosjektet:

Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive?

Katharina Herlofson og Tale Hellevik
NOVA/OsloMet

Lunsjseminar, Senter for seniorpolitikk

5. mars 2020

«ExitAge»

Eldre i arbeidslivet og virksomheters håndtering av pensjonsalder og aldersgrenser

Kompetanse- og samarbeidsprosjekt, finansiert av Norges forskningsråd (VAM), 2016-2019



STORBYUNIVERSITETET
VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA



STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Aldring og arbeidsprestasjoner

Per Erik Solem 2017



Ill. Åge Peterson

Tidsskrift for Norsk psykologforening

PSYKOLOGI



Nordic Journal of Working Life Studies

Volume 10 ■ Number 2 ■ 2020

Workplace Perceptions of Older Workers and Implications for Job Retention

Kjetil Frøyland, Hans Chr. Aa. Terjesen

International Journal of Manpower

The affective component of ageism needs attention.

Per Erik Solem (2020, in press)



Søkelys på arbeidslivet



UNIVERSITETSFORLAGET

TEMA PENSJON

VITENSKAPELIG PUBLIKASJON

Årgang 36, nr. 4-2019, s. 298–315

ISSN online: 1504-7989

DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-04-07>

Eldre i arbeidslivet – slitenhet og yrkesavgang

Katharina Herlofson, Tale Hellevik

OSLOMET

STORBYUNIVERSITETET

VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

NOVA RAPPORT NR 6/20

OSLOMET

VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?

KATHARINA HERLOFSON, TALE HELLEVIK, KJETIL FRØYLAND,
ROBERT H. SALOMON, HANS CHRISTOFFER AARGAARD TERJESEN
OG PER ERIK SOLEM



OSLOMET

STORBYUNIVERSITETET
VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA



OSLOMET

STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?

KATHARINA HERLOFSON, TALE HELLEVIK, KJETIL FRØYLAND,
ROBERT H. SALOMON, HANS CHRISTOFFER AARGAARD TERJESEN
OG PER FRIK SOI FM

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITET
STORBYUNIVERSITETET

Innhold

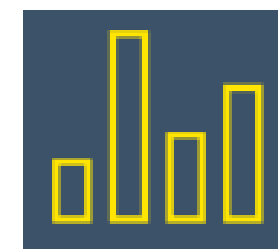
Sammendrag	7
1 Innledning	11
2 Datakilder	19
Dybdeintervjuer	19
Surveyundersøkelse om aldersgrenser	20
Norsk seniorpolitisk barometer	20
Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon	21
3 Hva kjennetegner de eldste i arbeidslivet?	23
Skiller yrkesaktive 67–75-åringene seg fra ikke-yrkesaktive i samme aldersgruppe?	24
Hvordan er arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene sammenliknet med yngre seniorer?	29
Hvordan var arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene for ti år siden sammenliknet med jevnaldrende som i dag er ute av arbeidslivet?	34
Oppsummering: de eldste i arbeidslivet – hvem er de?	40
4 Hvordan forholder virksomheter seg til eldre arbeidstakere?	43
Oppfatninger av eldre arbeidstakere	44
Slitne eldre yrkesaktive?	49
Uproduktive eldre?	54
Stimuleres de eldste arbeidstakerne til å slutte eller til å bli?	56
5 Hvordan forholder virksomheter seg til (hevete) aldersgrenser?	59
Bør det være en øvre aldersgrense?	59
Bør ansatte fortsette i jobb ut over aldersgrensen?	63
Hvordan håndterer ledere aldersgrensen?	65
6 Hevet aldersgrense – problemer eller nye muligheter?	69
Har arbeidsgivere blitt mer forsiktige med å ansette eldre arbeidskraft?	70
Har flere arbeidsgivere fått problemer med ansatte som fungerer dårlig, men som ønsker å stå i jobb?	72
Har nye aldersgrenser gitt nye muligheter?	74
Avsluttende kommentarer	76

Datakilder

Dybdeintervjuer i 19 ulike virksomheter (2016–2017, N=37)

Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning
(november 2016, N=600 ledere i privat sektor)

Norsk seniorpolitisk barometer



(årlig survey,
N=750 ledere)
N=1000 yrkesaktive

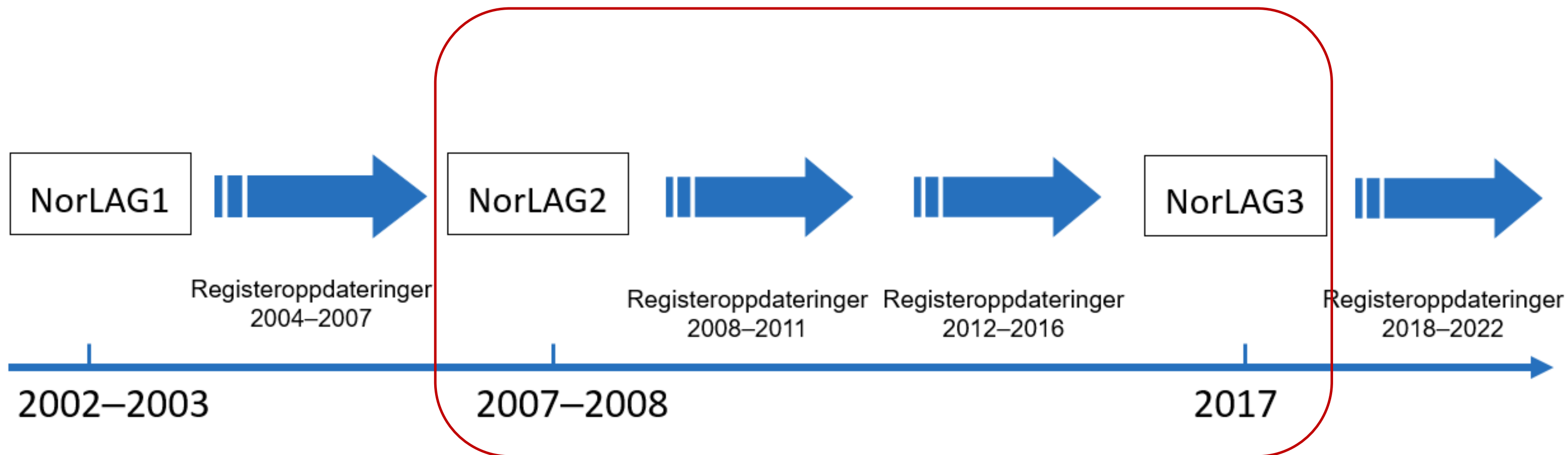
NorLAG

Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon



(N=11028
født 1922–1966)

Datakilder



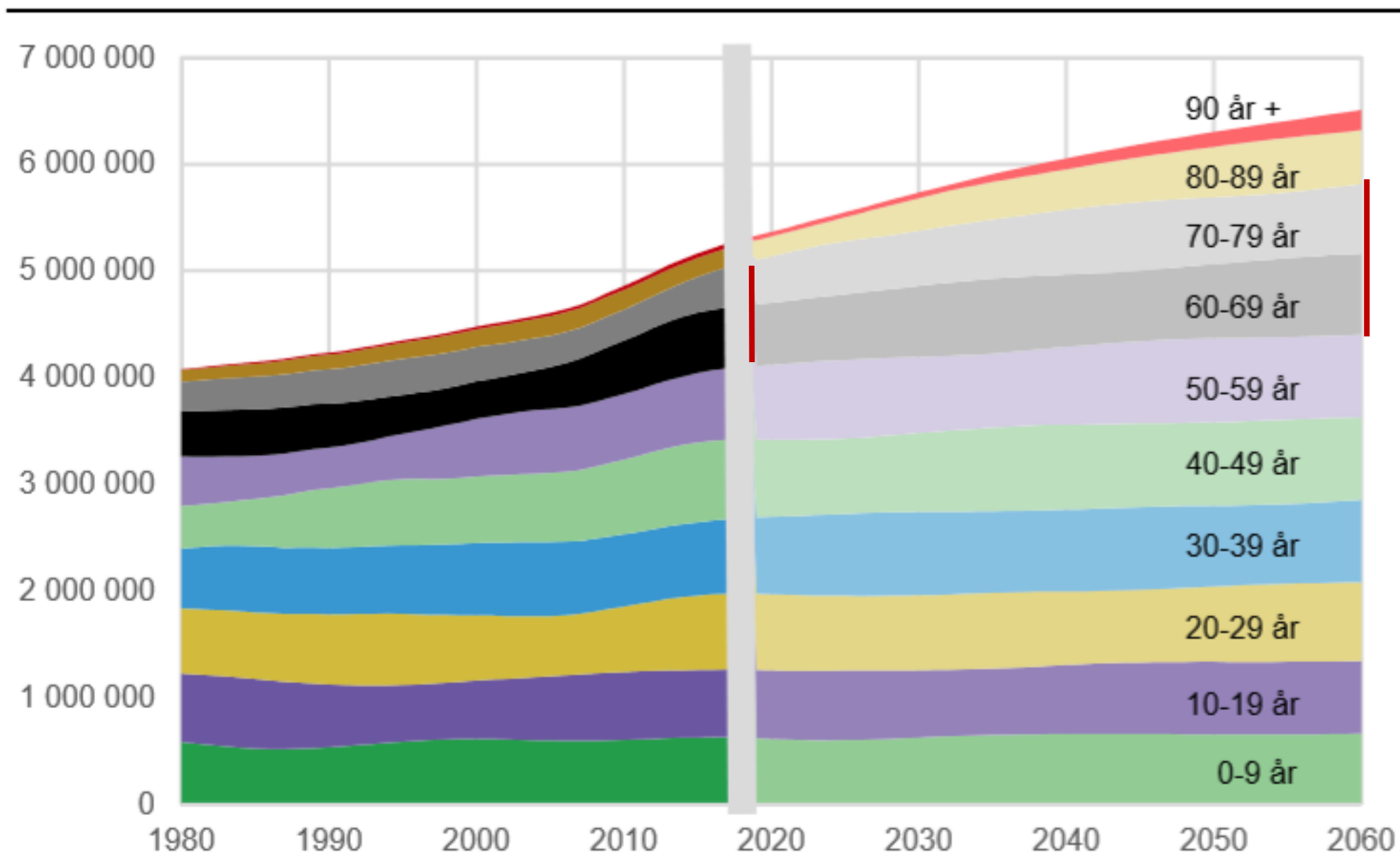
NorLAG

Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon



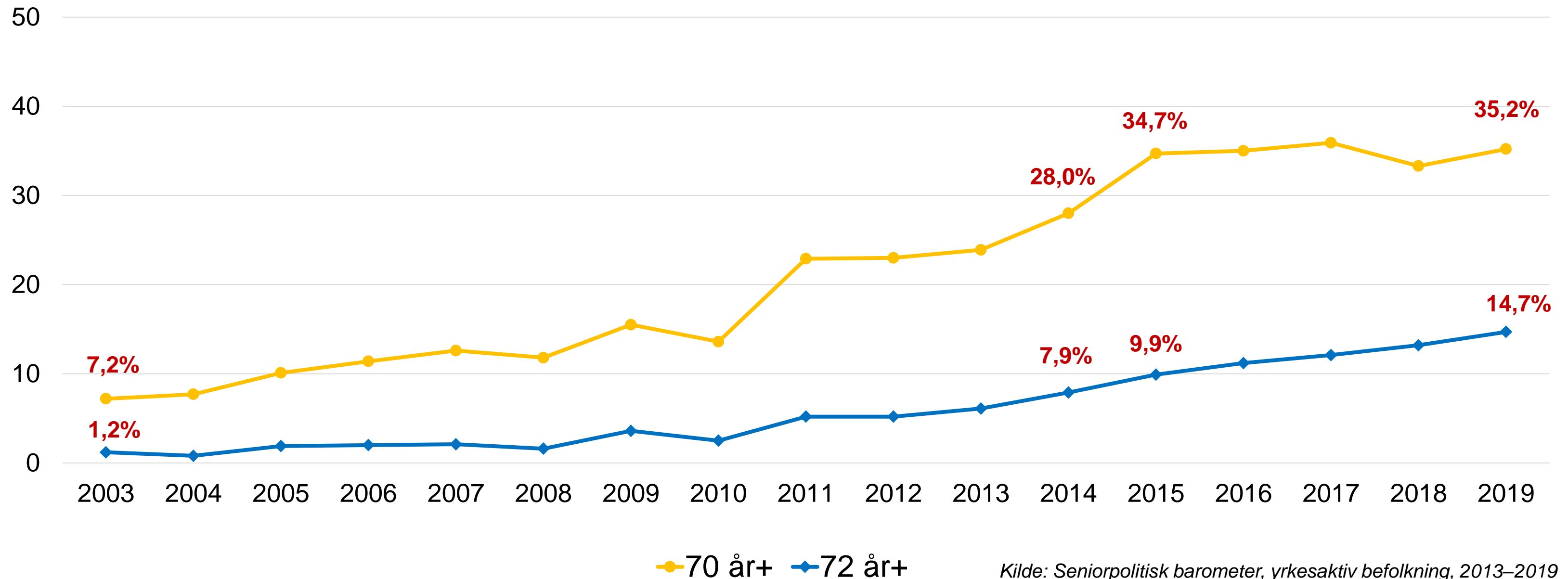
(N=11028
født 1922–1966)

Aldrende befolkning – aldrende arbeidsstokk



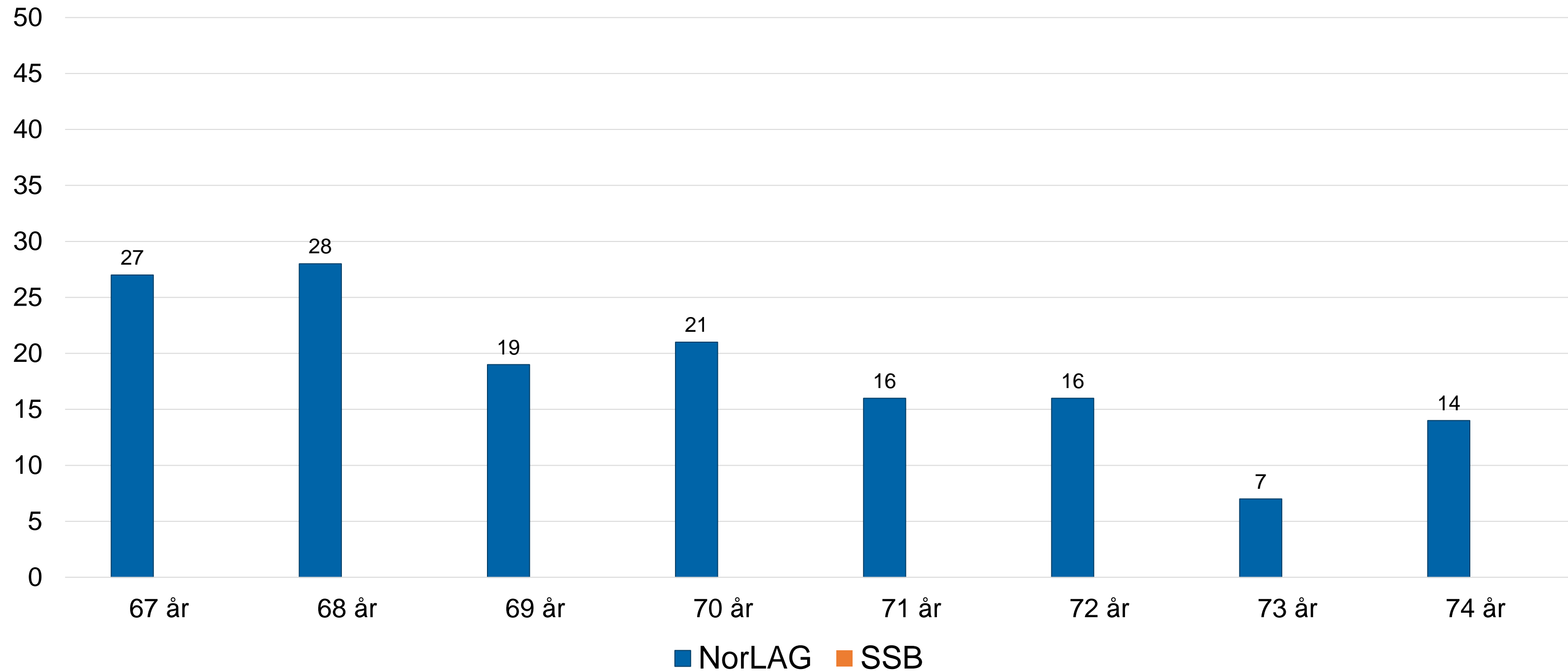
Mens antallet i aldersgruppen 20–59 år vil holde seg nokså stabilt i årene fremover, så vil det blir stadig flere 60–79-åringene.

Ønsket avgangsalder (andel som svarer henholdsvis 70 år eller eldre og 72 år eller eldre), 2003–2019

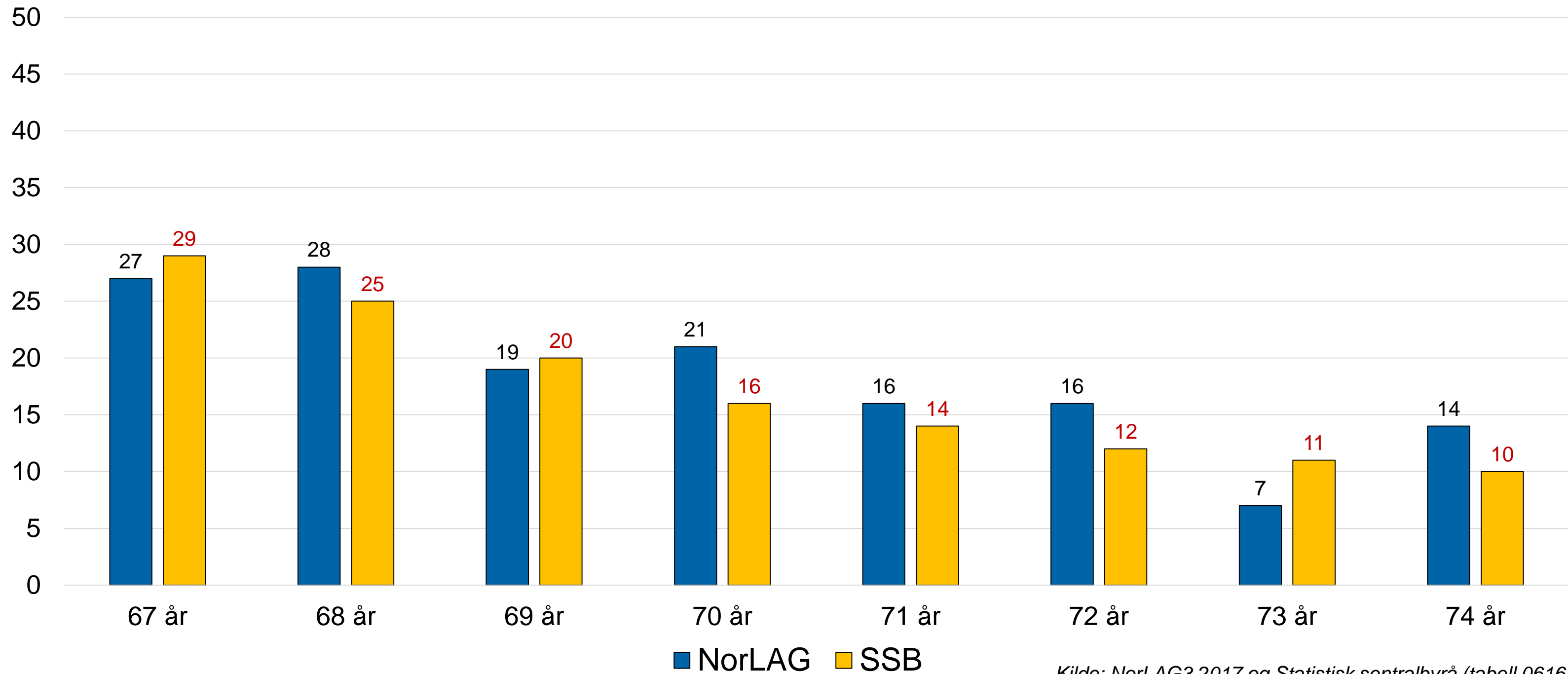


Kilde: Seniorpolitisk barometer, yrkesaktiv befolkning, 2013–2019

Andel i arbeid 67–74 år, NorLAG 2017

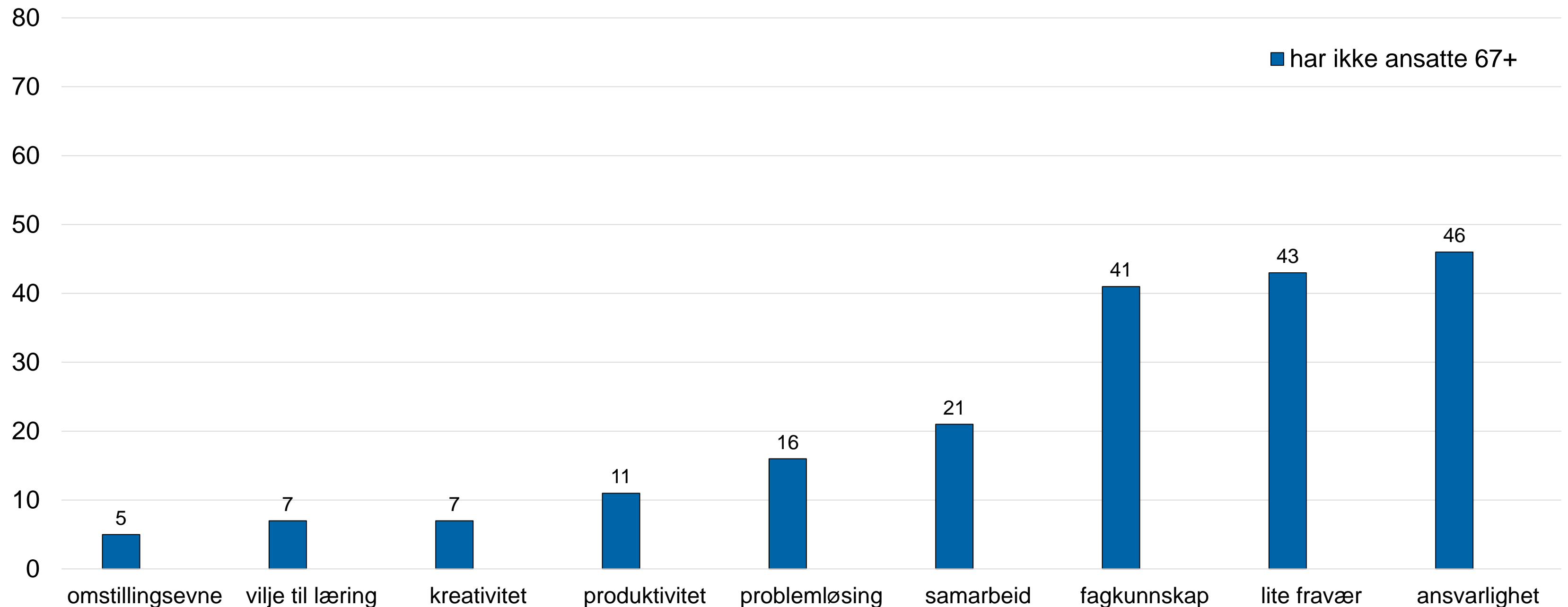


Andel i arbeid 67–74 år, NorLAG 2017 og SSB 2017



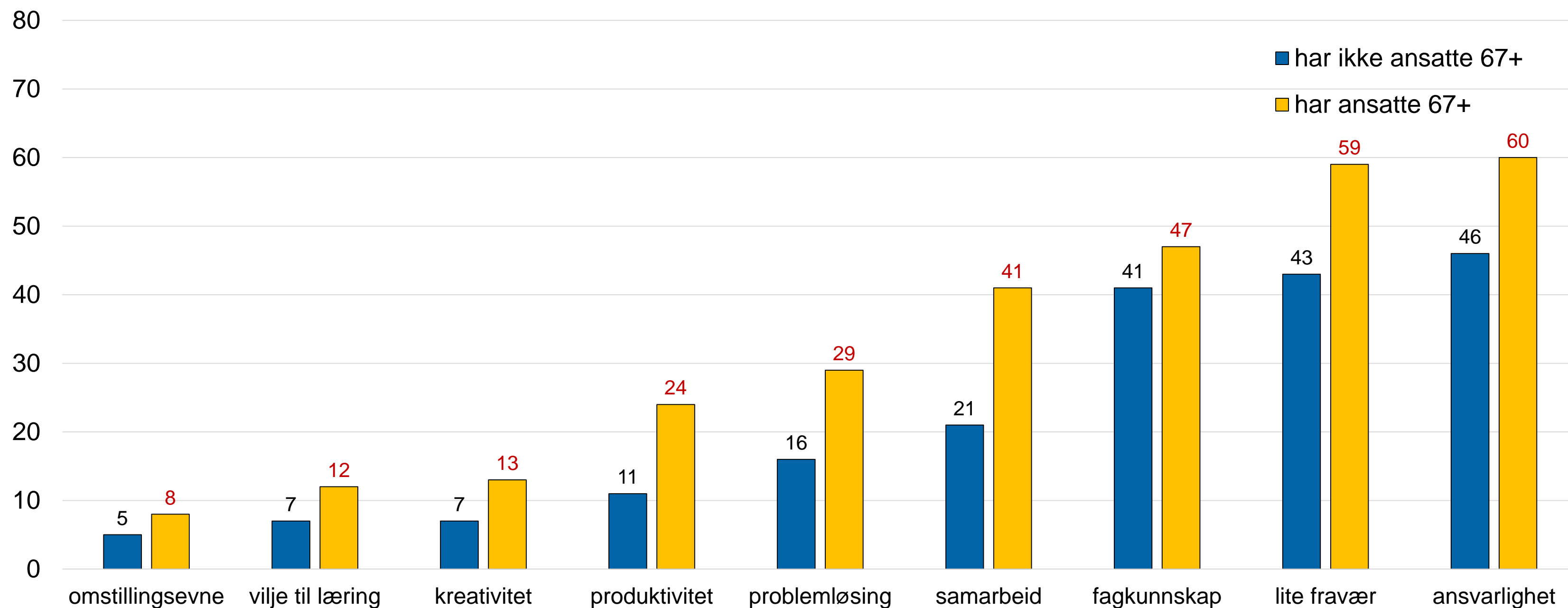
Kilde: NorLAG3 2017 og Statistisk sentralbyrå (tabell 06161)

Lederes oppfatninger av arbeidstakere over 67 år som meget gode på... (%)



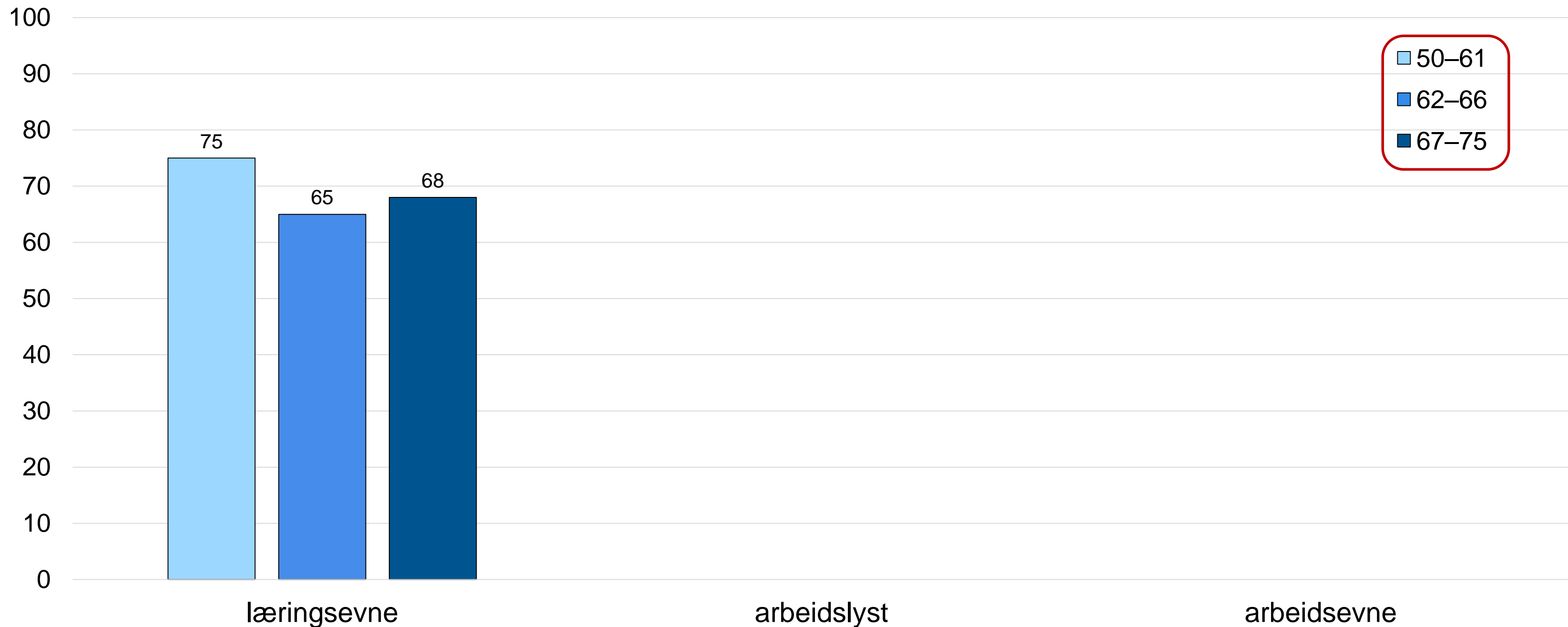
Kilde: Surveyundersøkelsen «Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning»

Lederes oppfatninger av arbeidstakere over 67 år som meget gode på... (%)



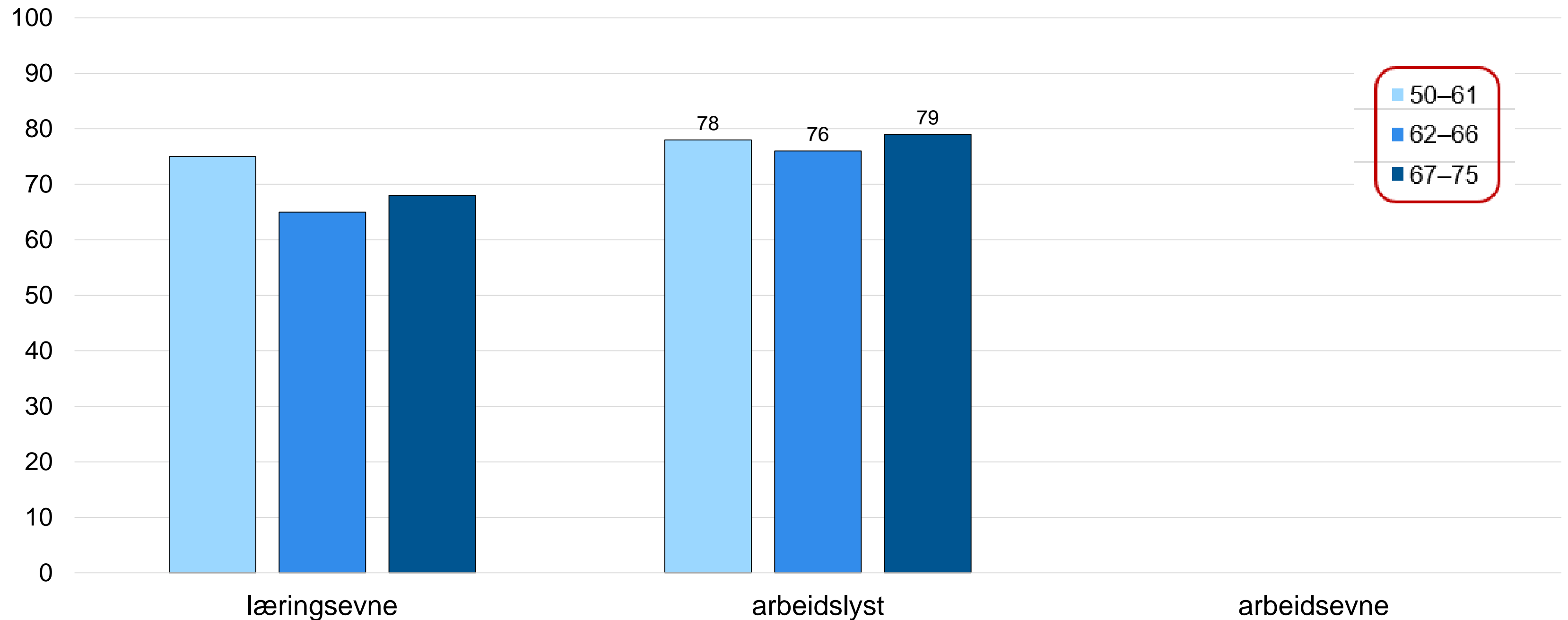
Kilde: Surveyundersøkelsen «Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning»

Endring i læringsevne blant yrkesaktive 50–75 år (% uendret eller bedret)



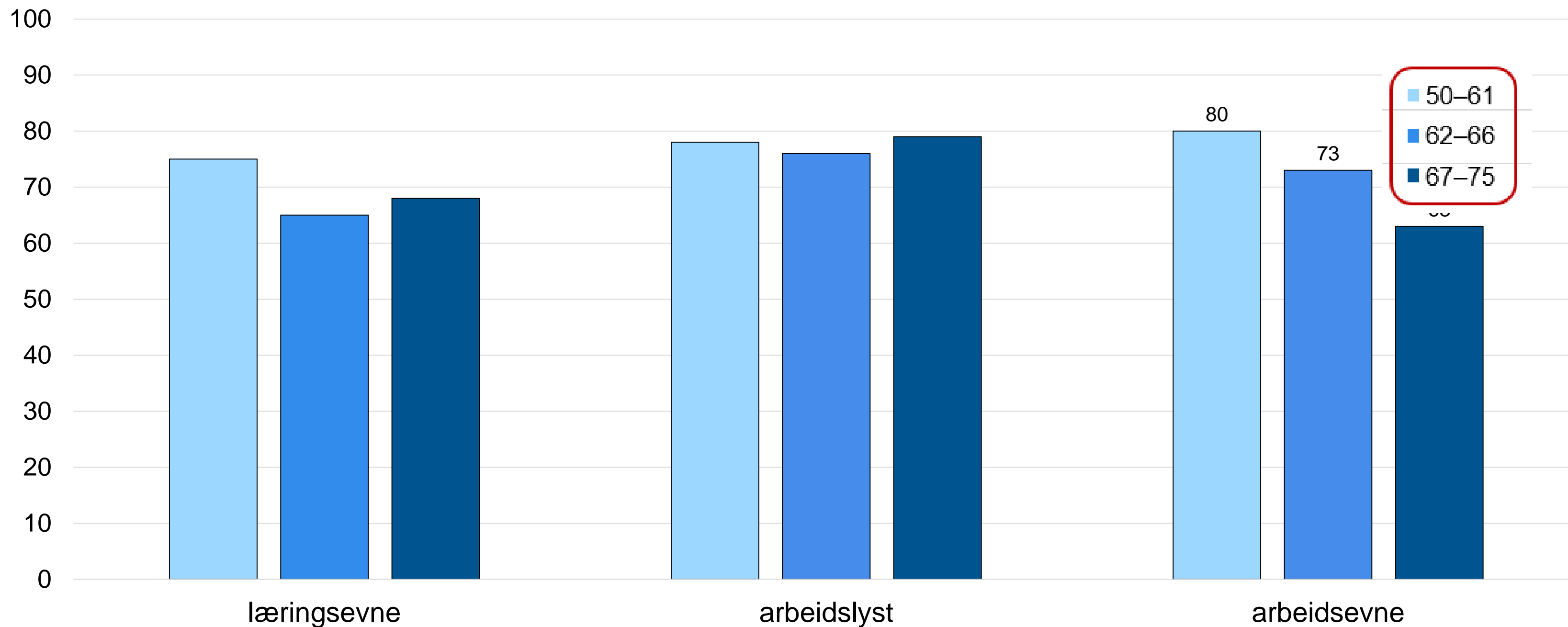
Kilde: NorLAG3 2017

Endring i læringsevne og arbeidslyst blant yrkesaktive 50–75 år (% uendret eller bedret)



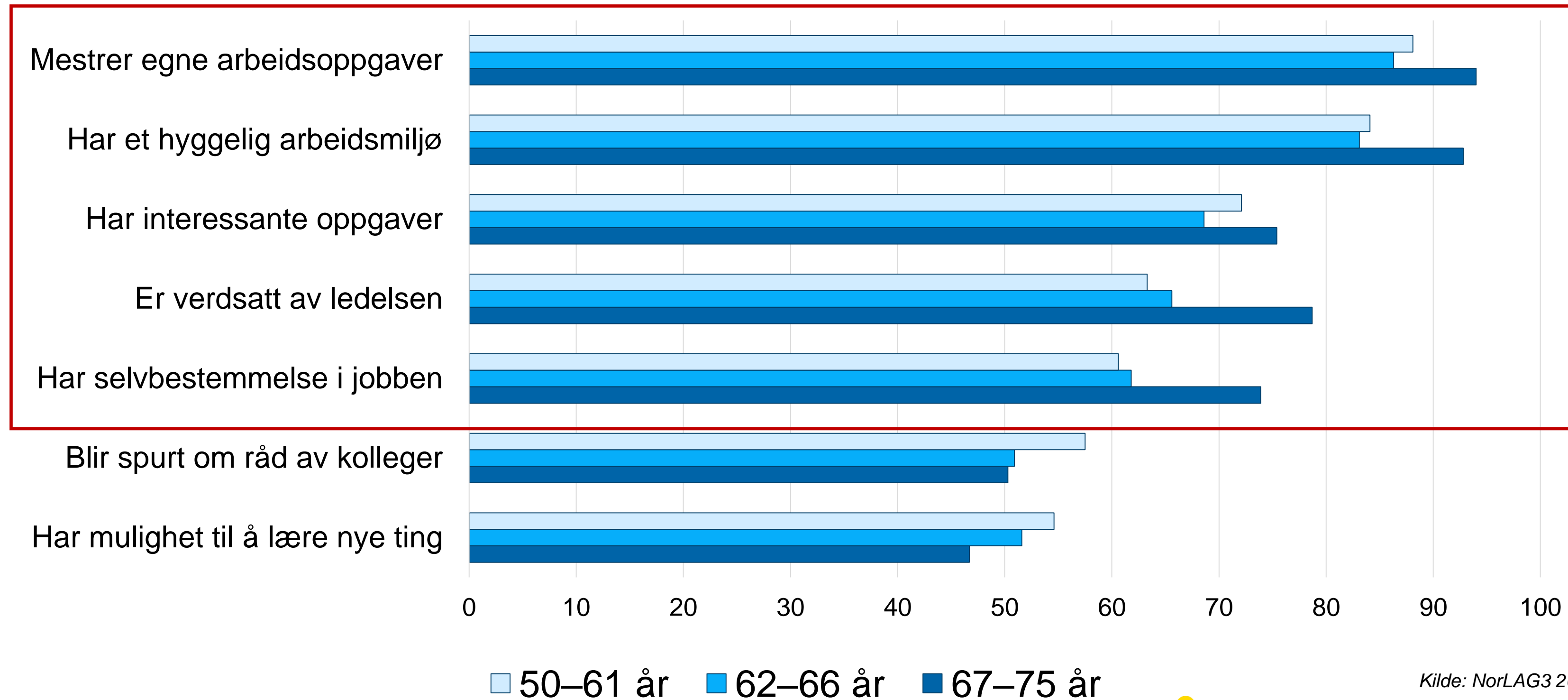
Kilde: NorLAG3 2017

Endring i læringsevne, arbeidslyst og arbeidsevne blant yrkesaktive 50–75 år (% uendret eller bedret)



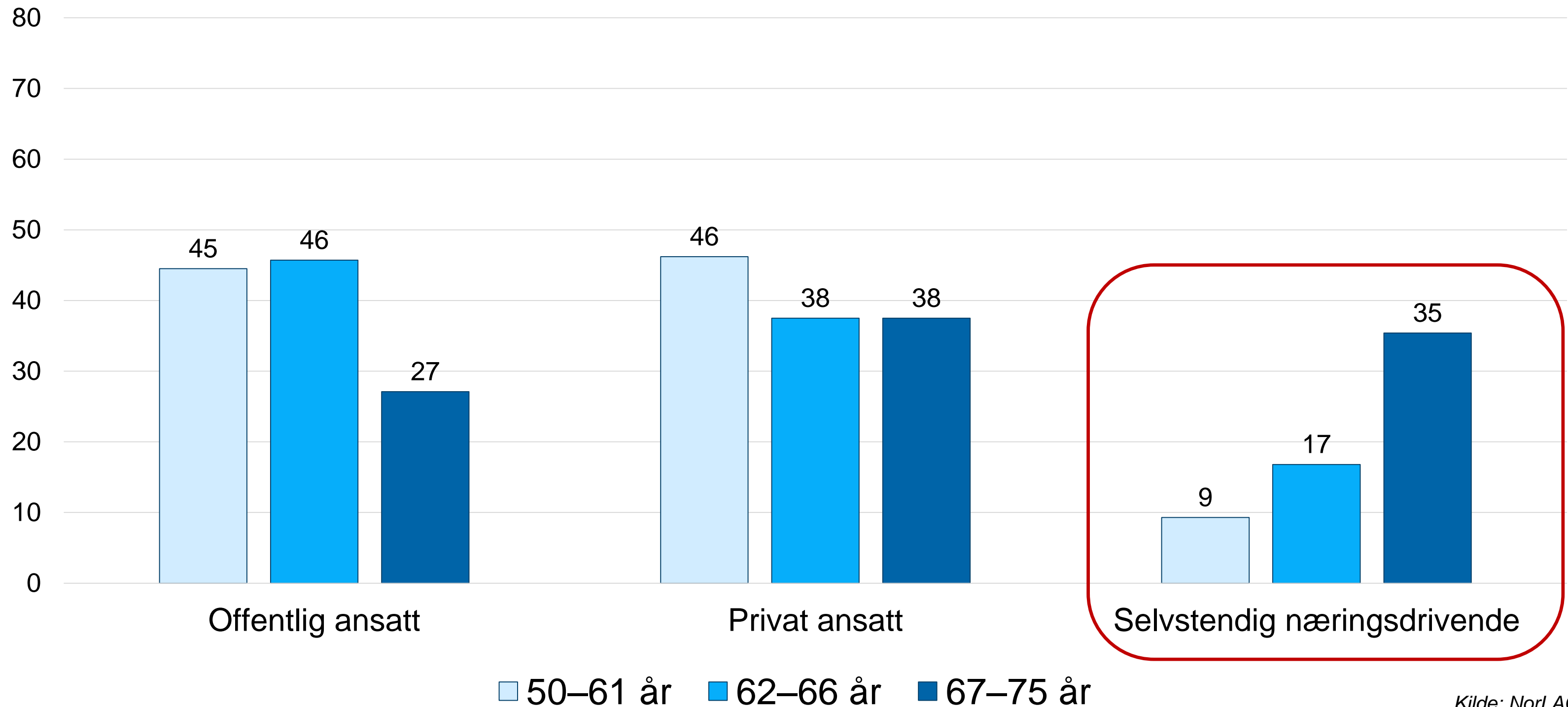
Kilde: NorLAG3 2017

Syn på arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø etter alder (% som svarer «i stor grad» blant ansatte)

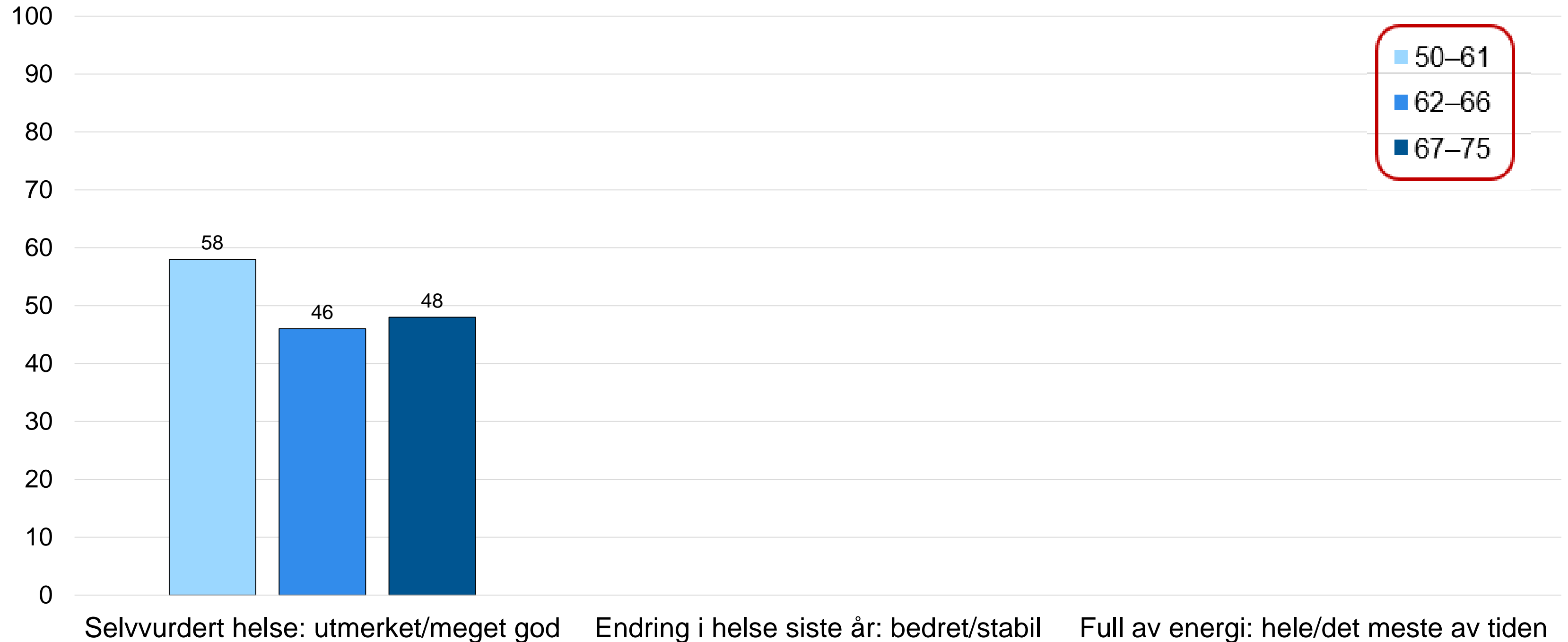


Kilde: NorLAG3 2017

Ansettelsesforhold og sektortilhørighet etter alder (% blant yrkesaktive)

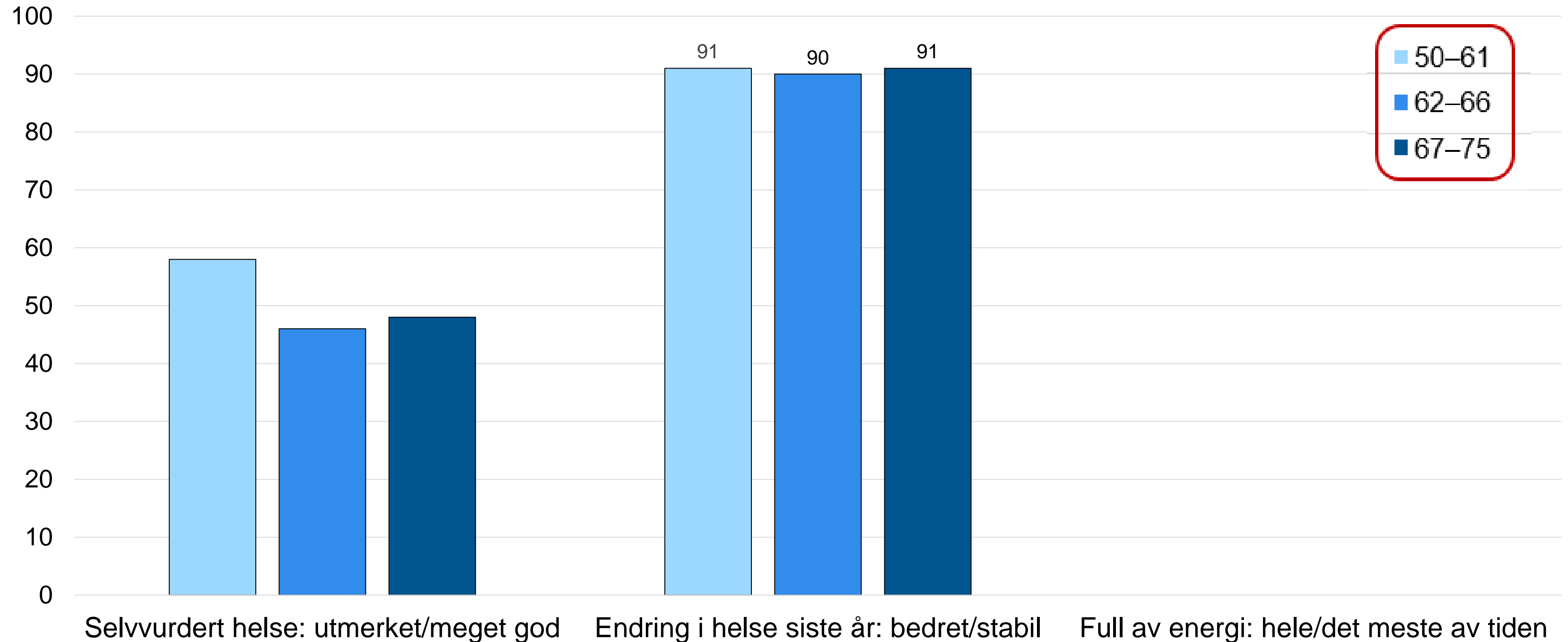


Selvurdert helse blant yrkesaktive 50–75 år (%)



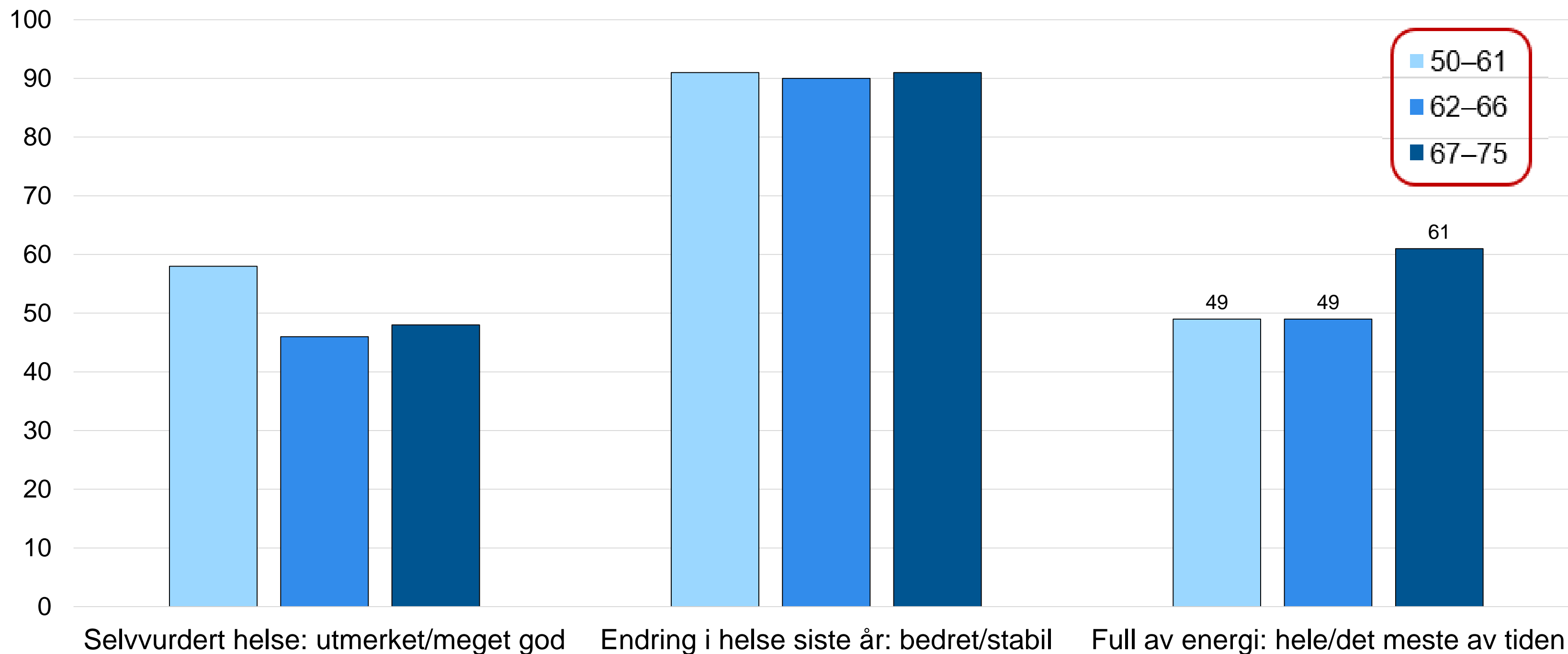
Kilde: NorLAG3 2017

Selvurdert helse blant yrkesaktive 50–75 år (%)



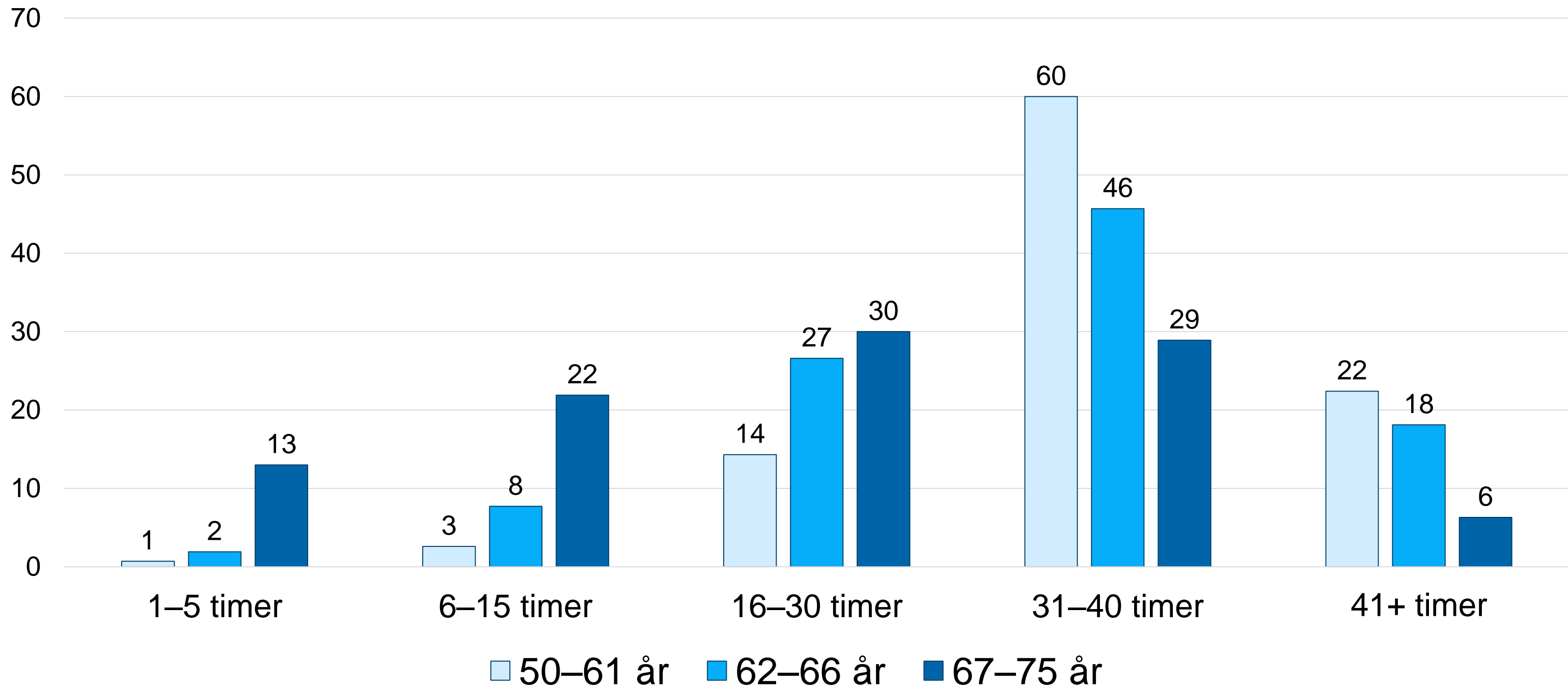
Kilde: NorLAG3 2017

Selvurdert helse og energinivå blant yrkesaktive 50–75 år (%)



Kilde: NorLAG3 2017

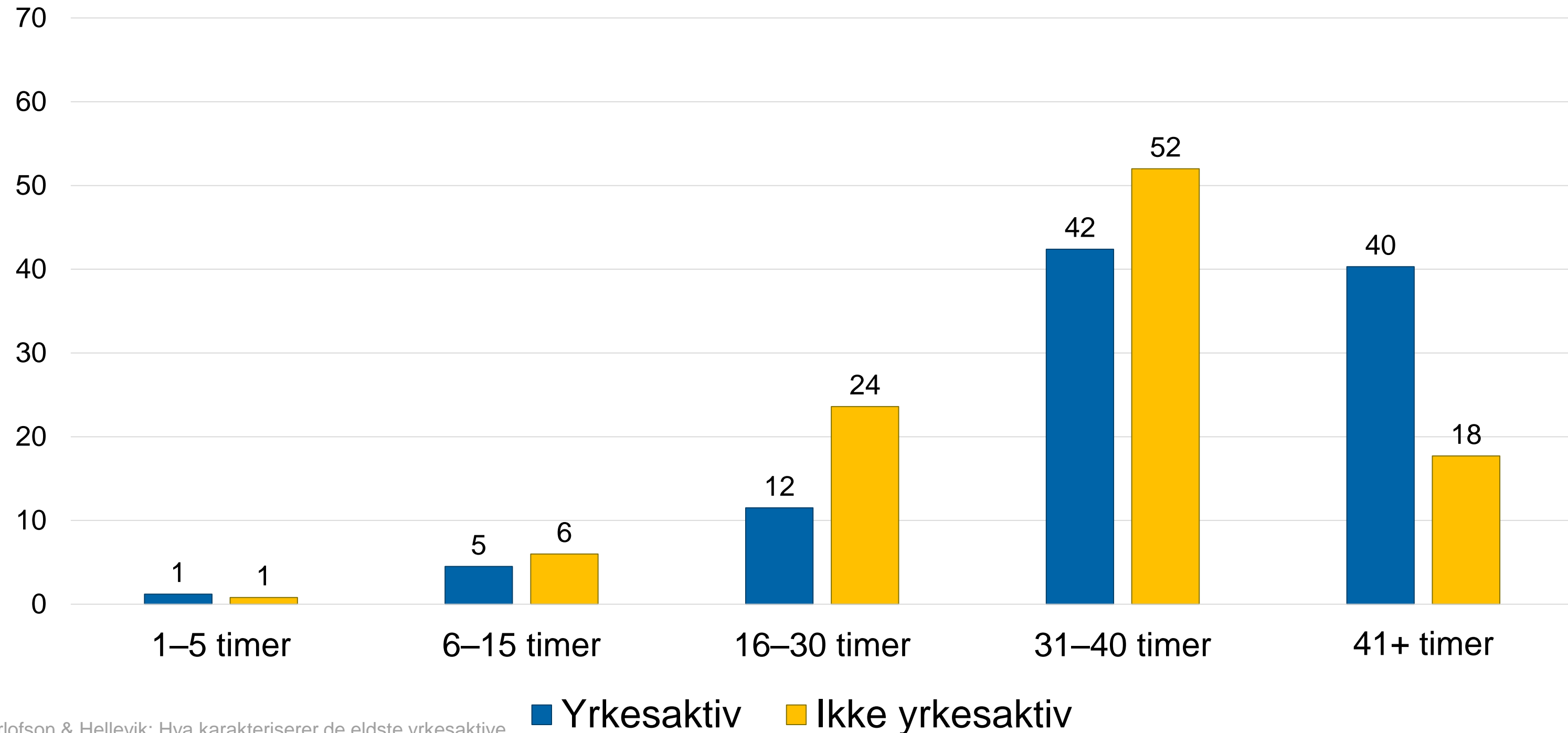
Arbeidstid per uke etter alder (% blant yrkesaktive)



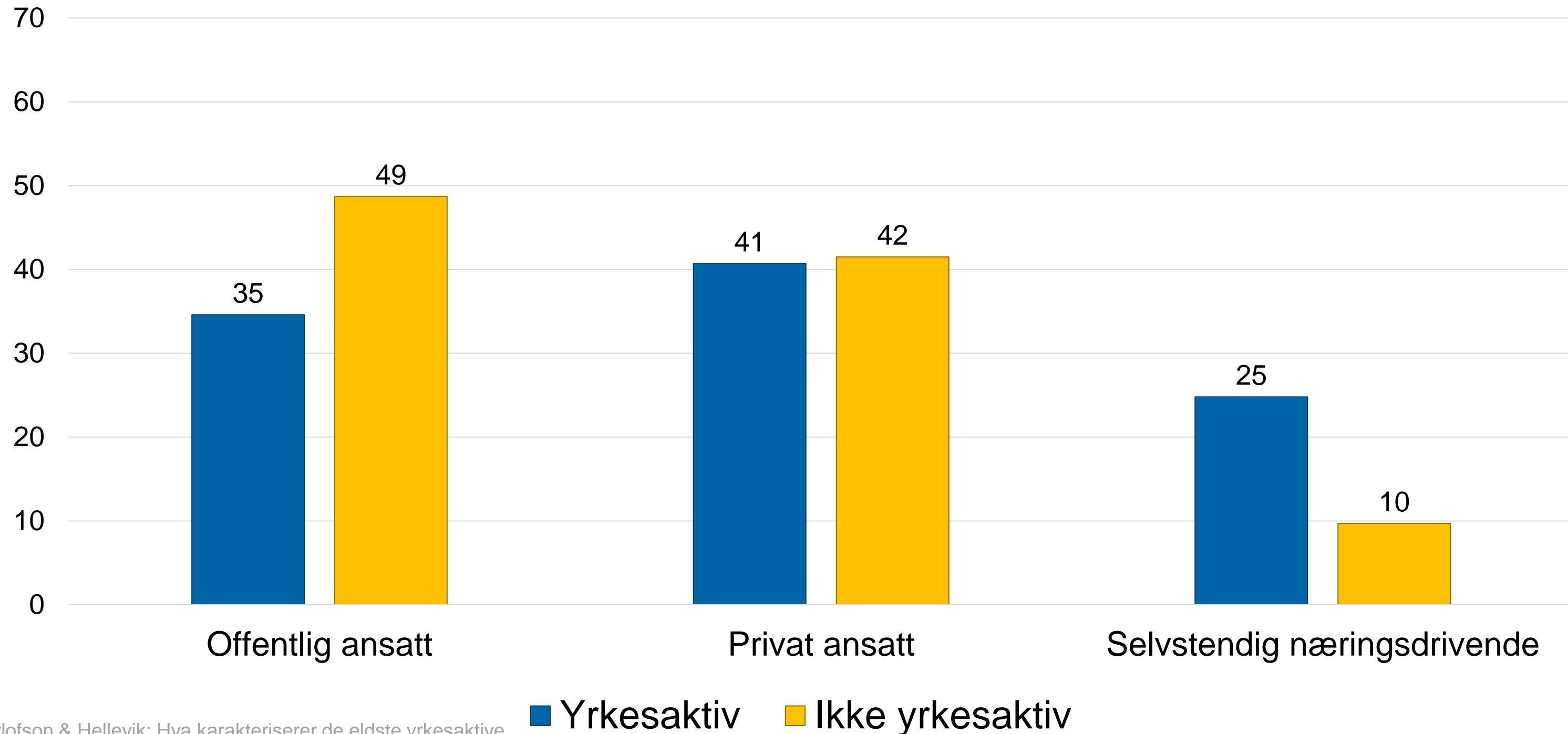
Kilde: NorLAG3 2017

Hvordan var arbeidssituasjonen til yrkesaktive 67–75-åringene for ti år siden sammenliknet med jevnaldrende som i dag er ute av arbeidslivet?

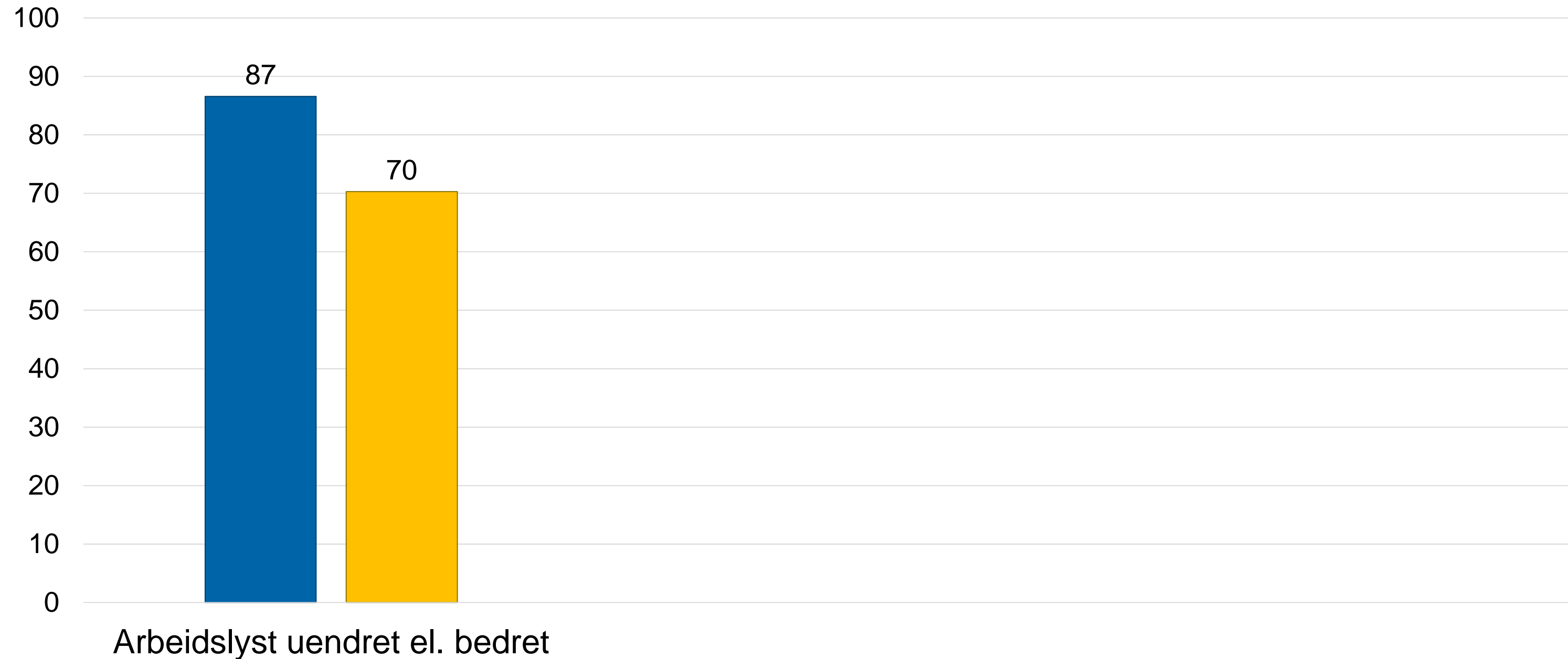
Tidligere arbeidstid per uke blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



Tidligere ansettelsesforhold og sektortilhørighet blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)

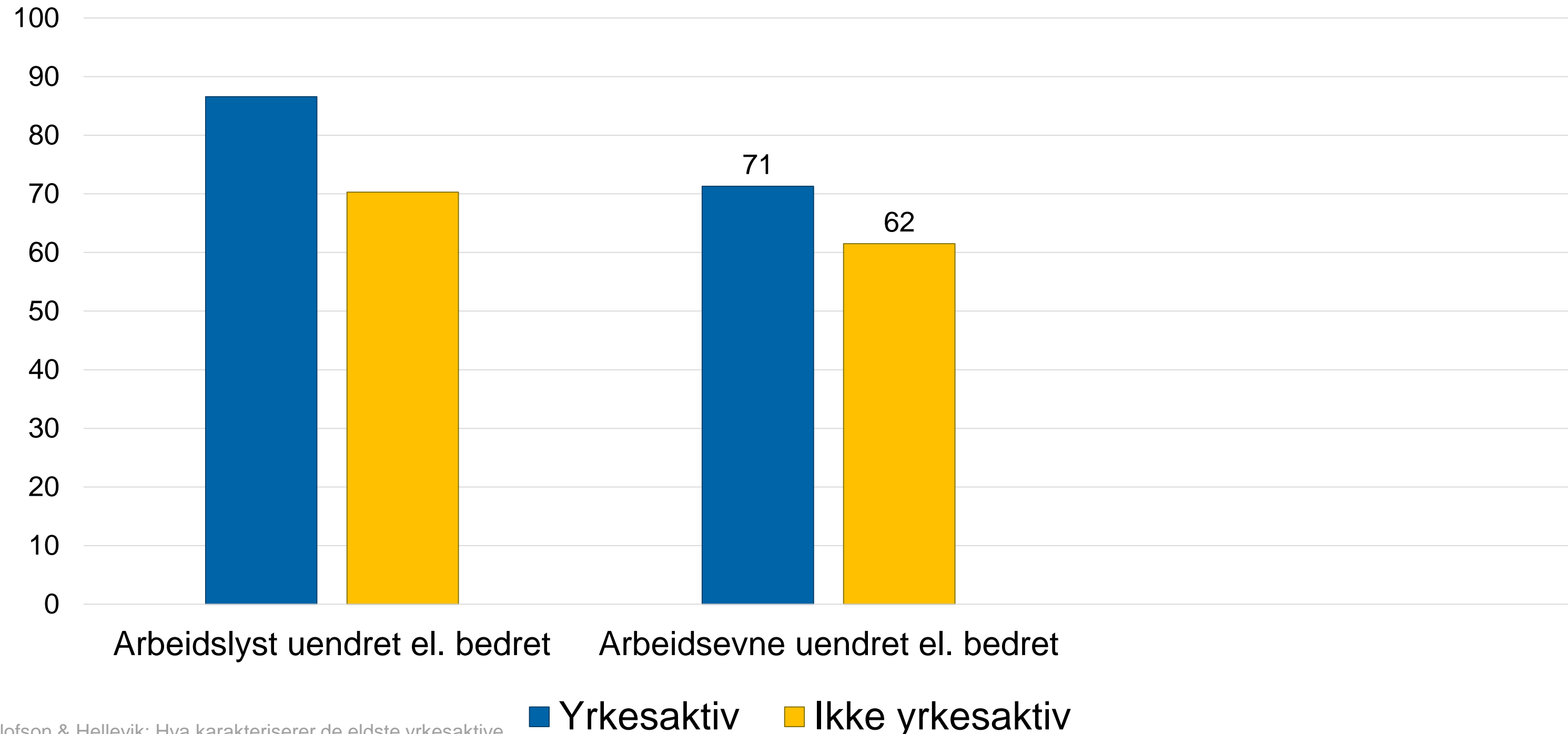


Tidligere syn på egen arbeidslyst, egen arbeidsevne og arbeidets viktighet i livet blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)

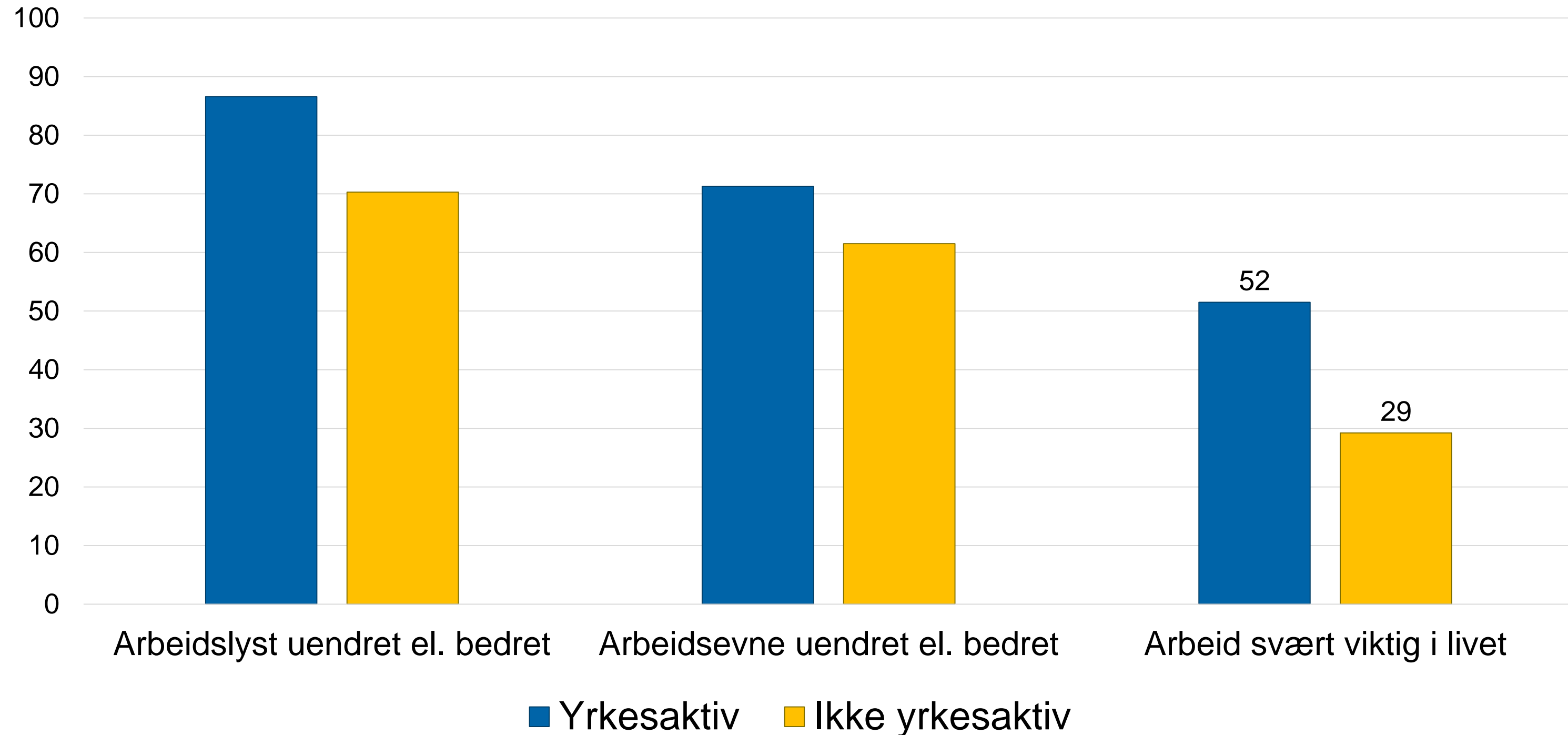


■ Yrkesaktiv ■ Ikke yrkesaktiv

Tidligere syn på egen arbeidslyst, egen arbeidsevne og arbeidets viktighet i livet blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)

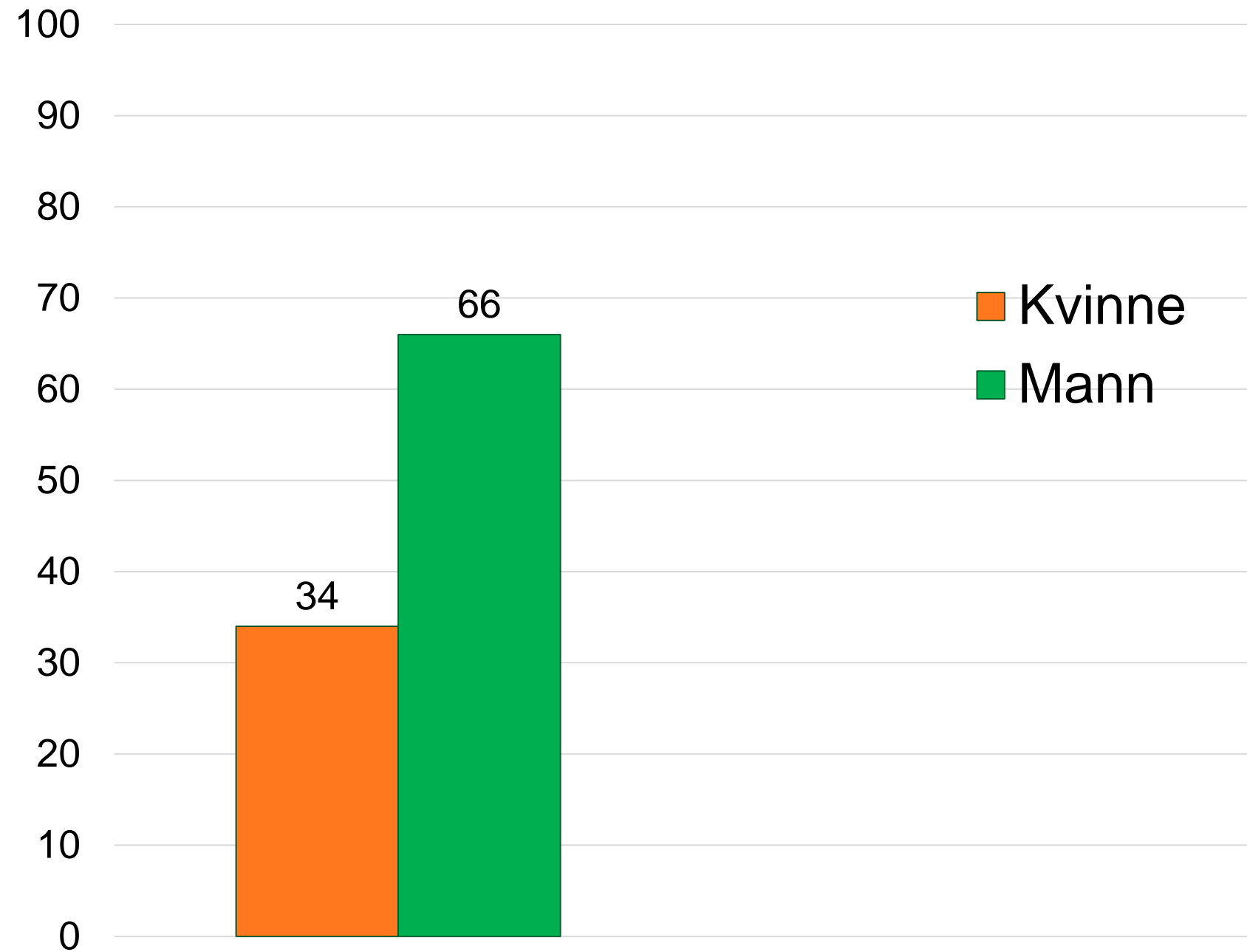


Tidligere syn på egen arbeidslyst, egen arbeidsevne og arbeidets viktighet i livet blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)

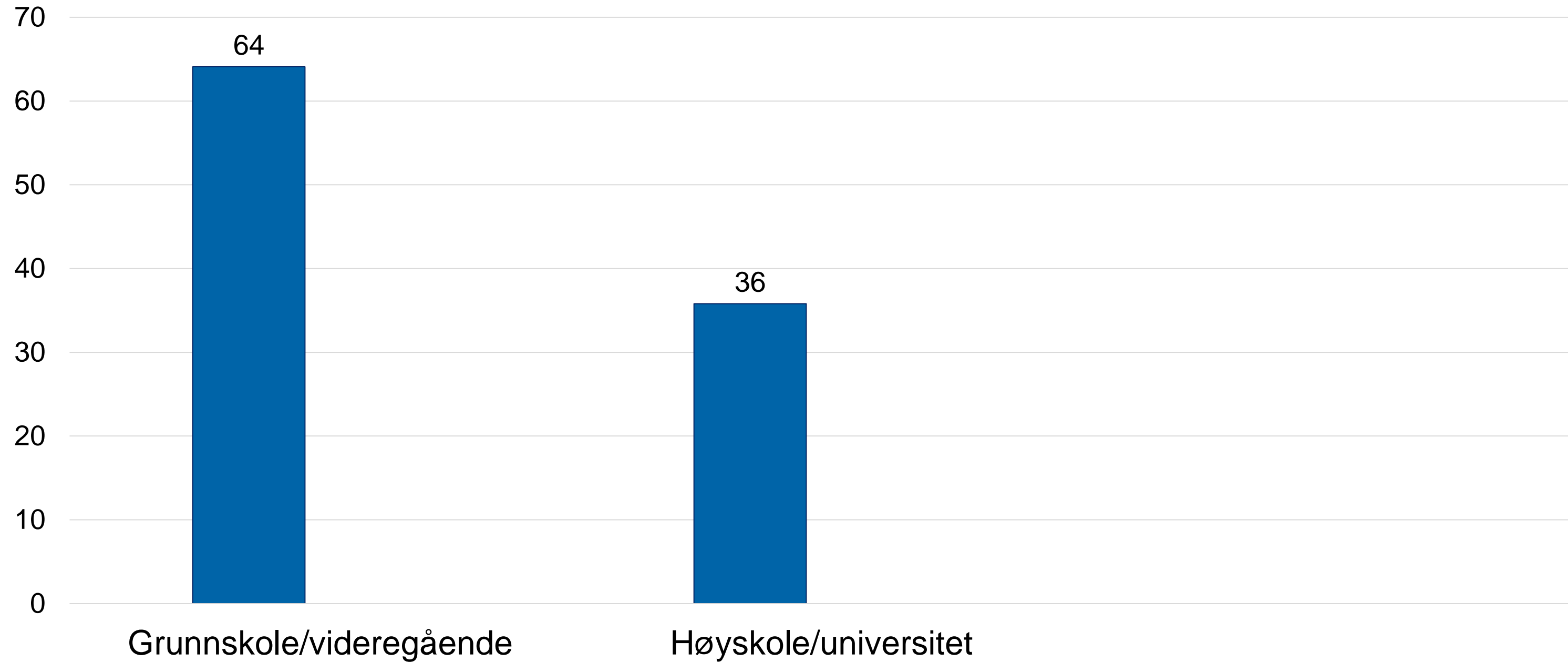


Skiller yrkesaktive 67–75-åringene seg på andre måter fra ikke-yrkesaktive i samme aldersgruppe?

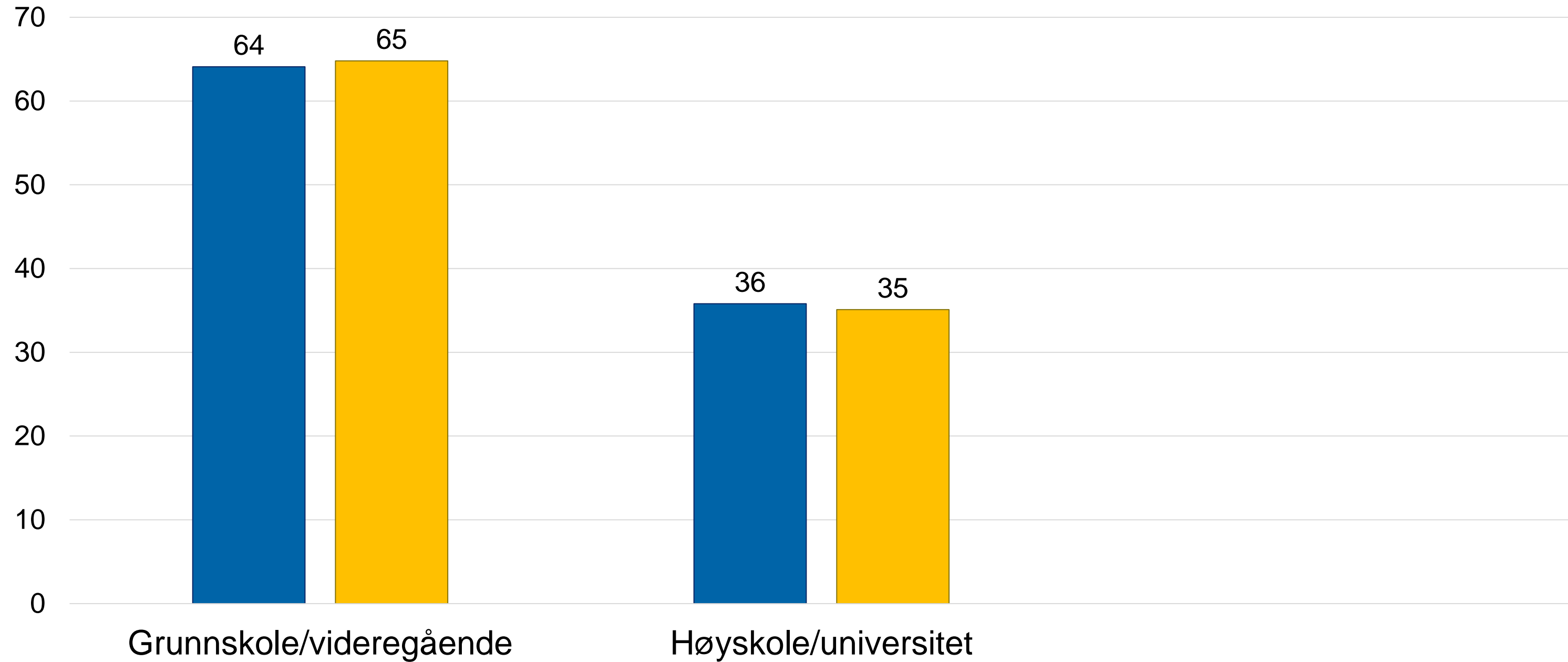
Kjønn blant yrkesaktive 67–75-åringene (%)



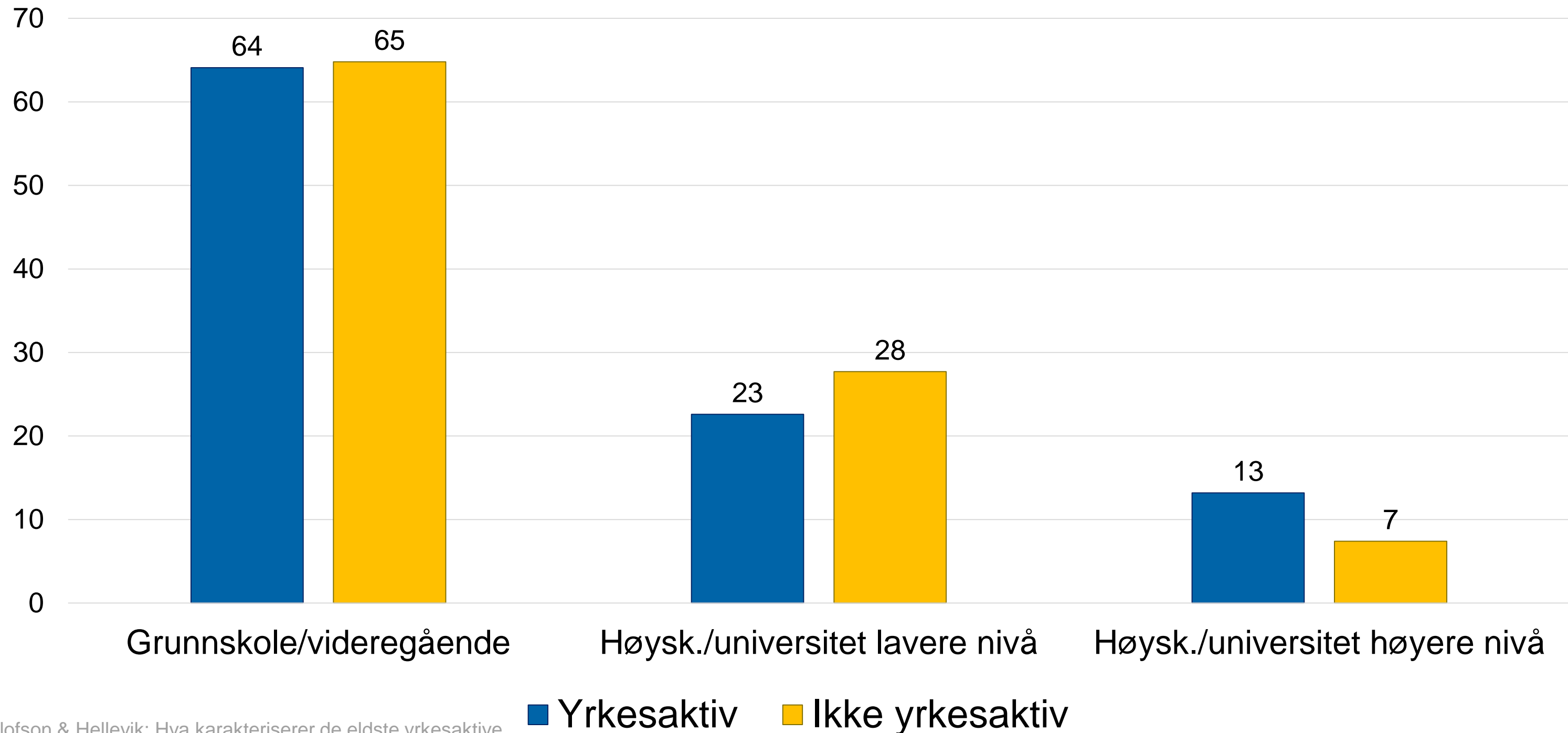
Utdanningsnivå blant yrkesaktive 67–75-åringene (%)



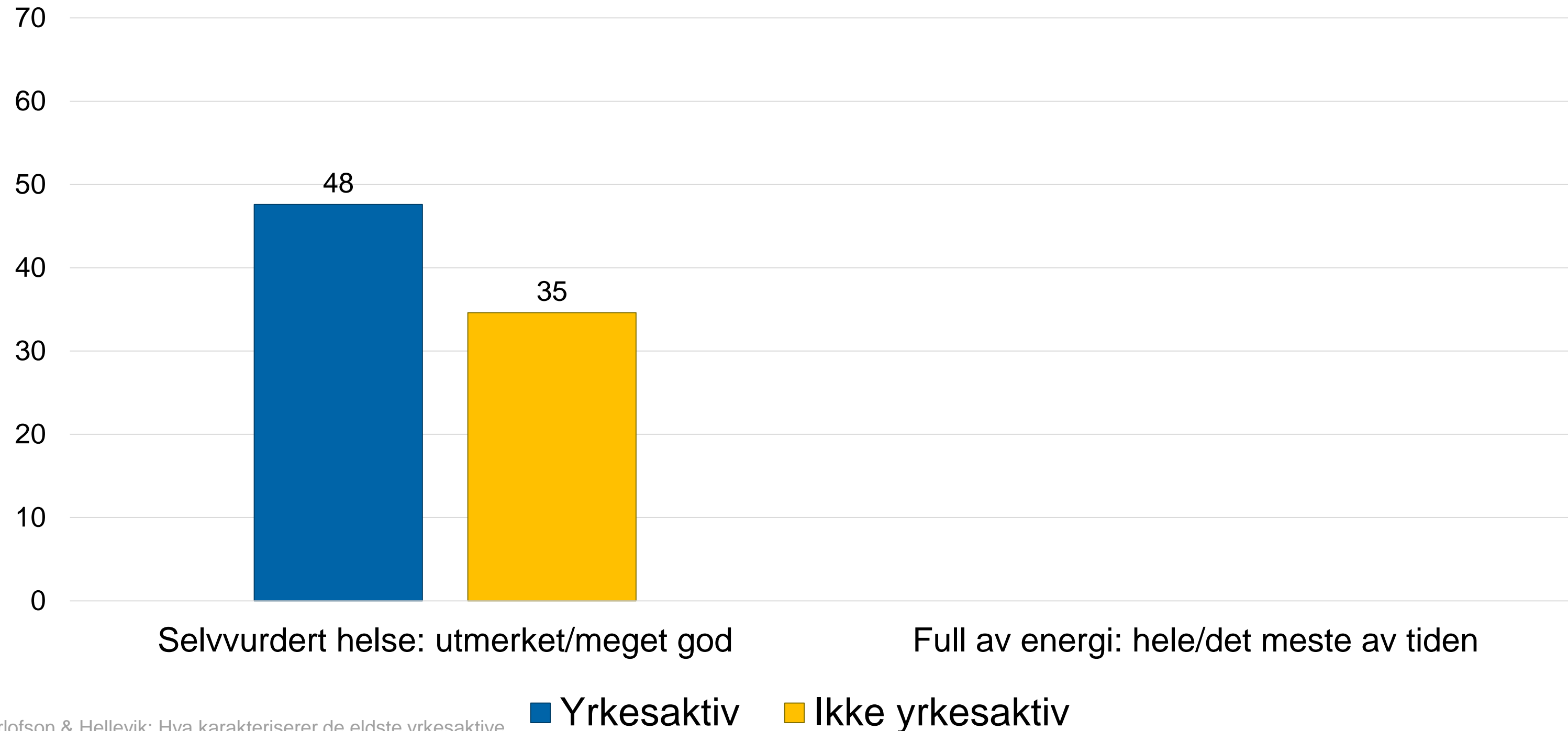
Utdanningsnivå blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



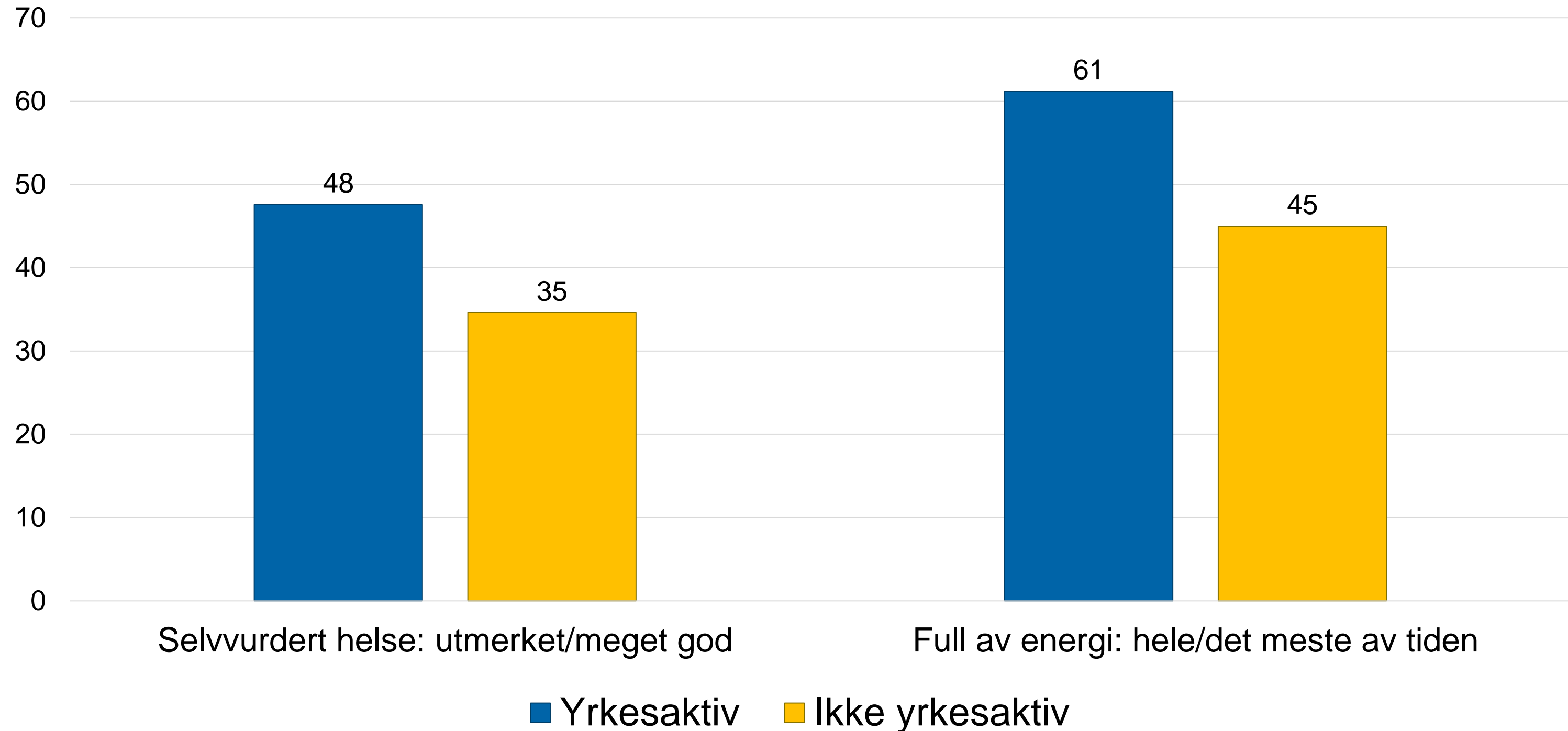
Utdanningsnivå blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



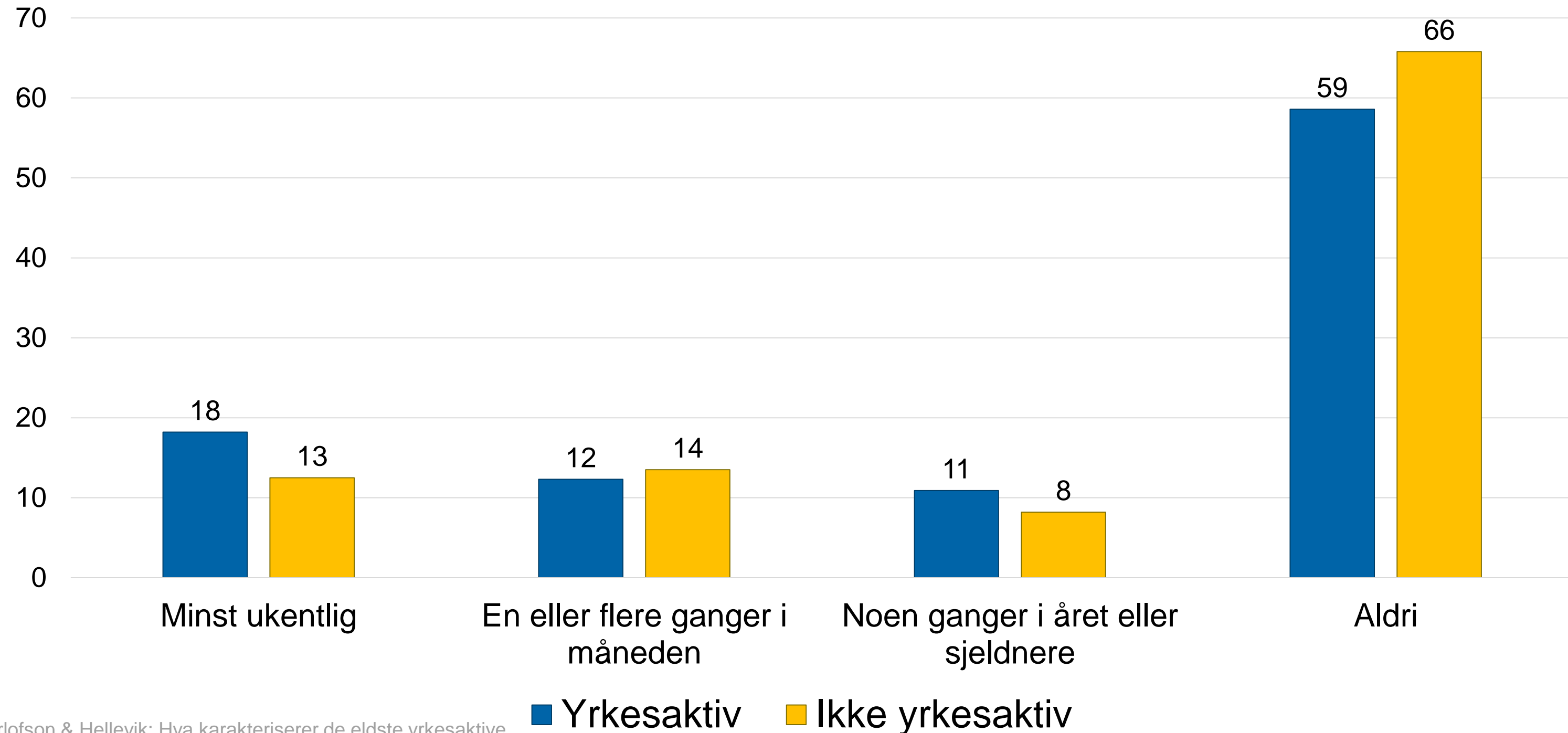
Selvurdert helse og energinivå blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



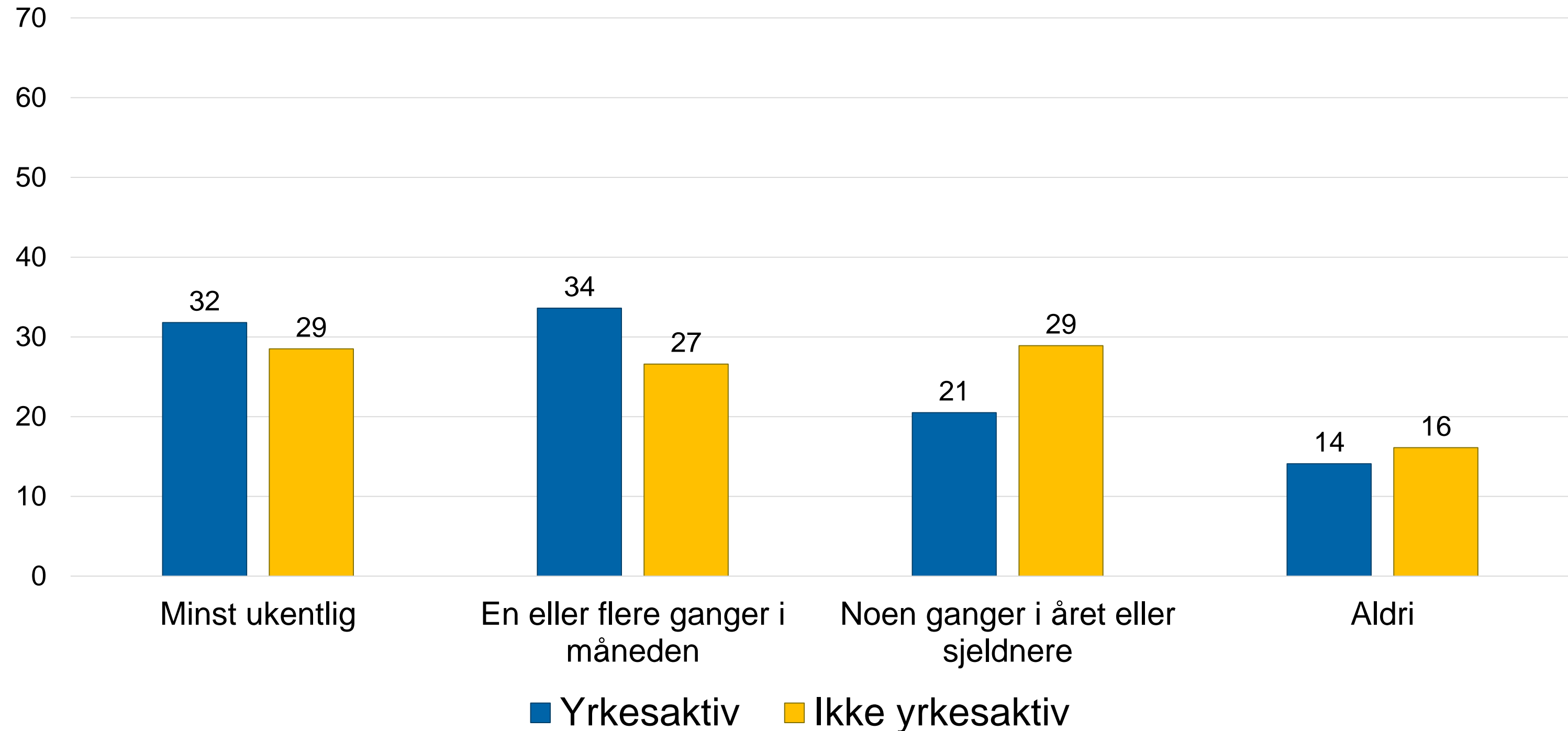
Selvurdert helse og energinivå blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



Deltakelse i frivillig arbeid blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



Pass av barnebarn blant yrkesaktive og ikke-yrkesaktive 67–75-åringene (%)



Oppsummering: Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive (67–75 år)?

Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive (67–75 år)?

- Trenger ikke jobbe av økonomiske hensyn
- Tar ut full alderspensjon
- 2/3 er menn
- 2/3 har lav utdanning (likt som for ikke-yrkesaktive i samme alder)
- Selvvurdert helse og energinivå er bedre enn for ikke-yrkesaktive i samme alder
- Er mer aktive på andre arenaer (frivillig arbeid og pass av barnebarn) – enn ikke-yrkesaktive i samme alder

Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive (67–75 år)?

- Har kortere arbeidsuker enn yngre seniorer
- 10 år tidligere: jobbet over gjennomsnittet i befolkningen og langt mer enn jevnaldrende som i dag er ute av yrkeslivet
- Langt flere er selvstendig næringsdrivende enn blant yrkesaktive generelt:
50/50 fortsettelse av tidligere arbeidssituasjon / tilpasning som er gjort

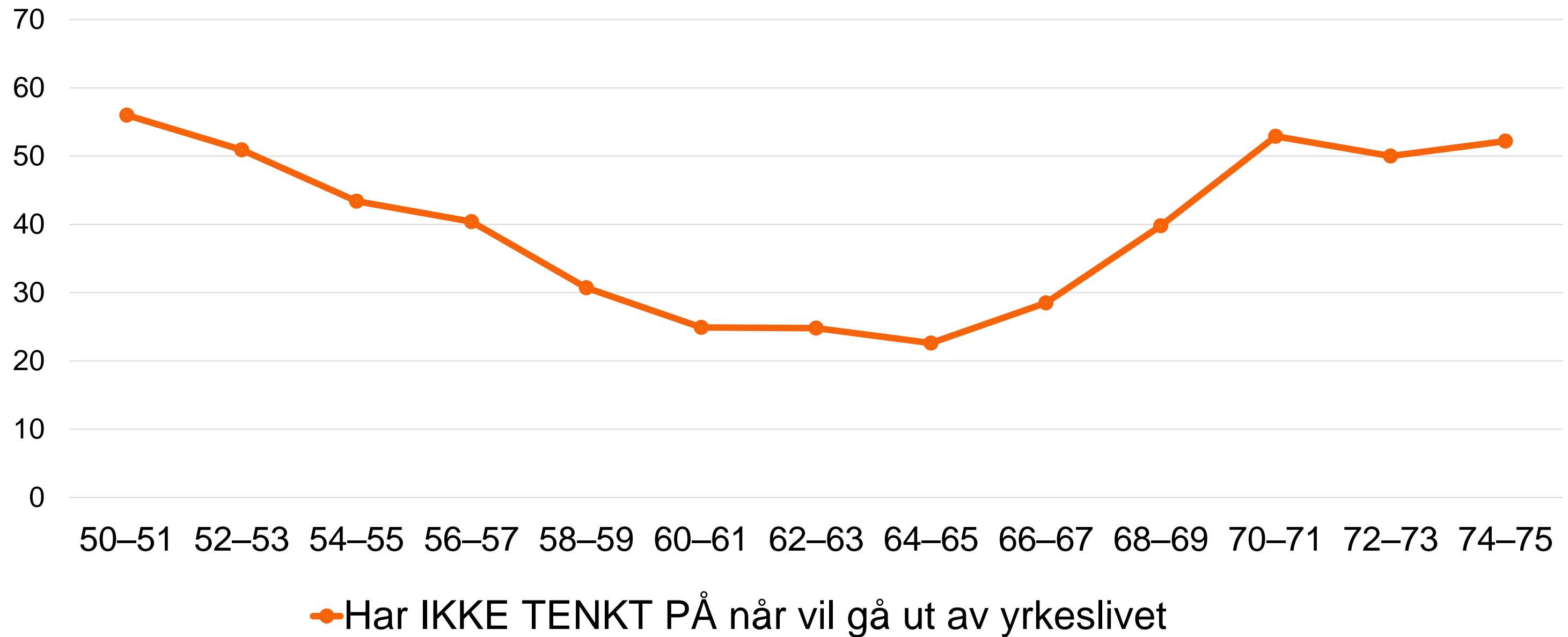
Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive (67–75 år)?

- Flere har merket en nedgang i arbeidsevne sammenliknet med yngre seniorer, og færre ser på arbeid som svært viktig i livet
- 10 år tidligere: mer enn halvparten så på arbeid som svært viktig i livet, langt flere enn blant jevnaldrende som i dag er ute av yrkeslivet

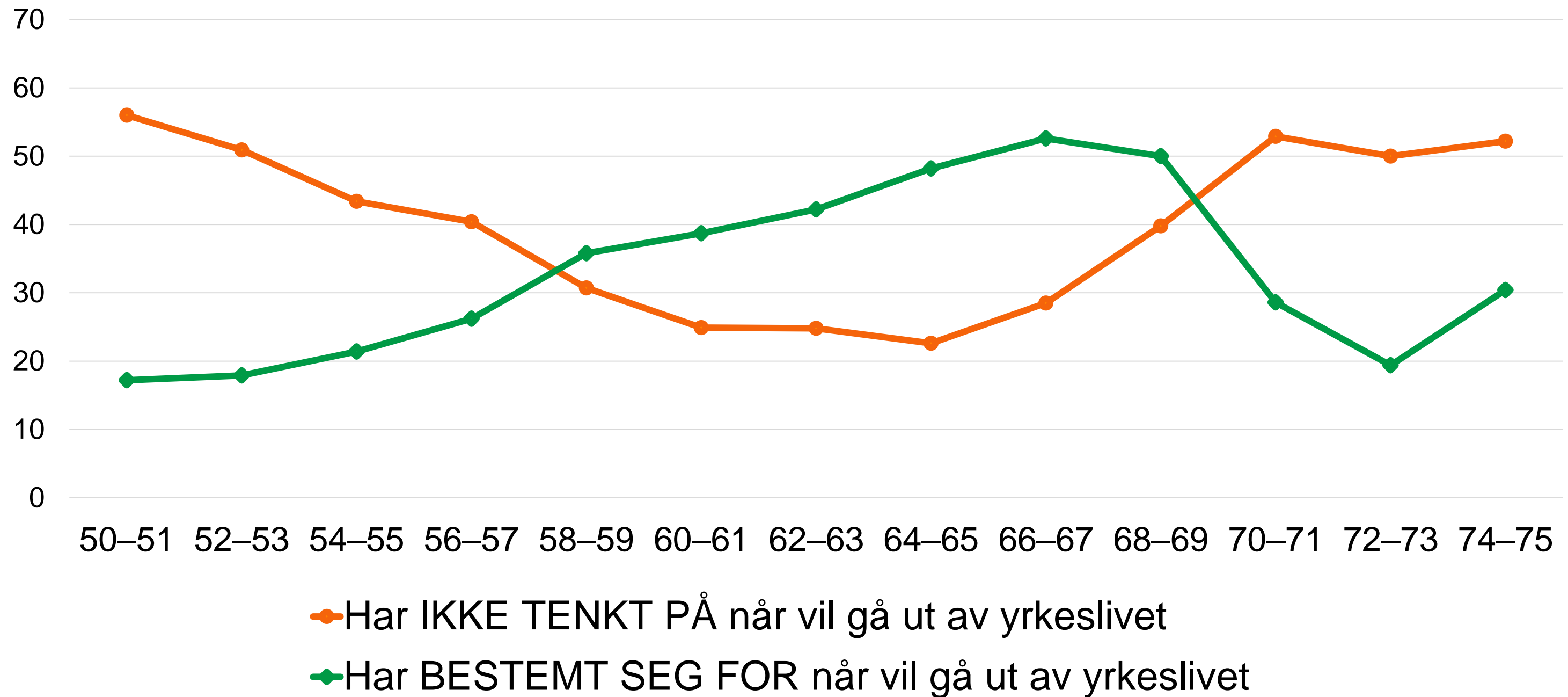
Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive (67–75 år)?

- Arbeidslysten var – og er – stor
- Vurderer arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø mer positivt enn yngre seniorer – unntak: bli spurt om råd av kollegaer, mulighet til å lære nye ting
- Har i snitt noe dårligere vurdering av egen helse enn yngre seniorer, men bedre oppfatning av eget energinivå

Planer for avgang fra yrkeslivet etter alder (% blant yrkesaktive)



Planer for avgang fra yrkeslivet etter alder (% blant yrkesaktive)



Hva karakteriserer de eldste yrkesaktive (67–75 år)?

- Mange har ikke bestemt seg for når de skal slutte å jobbe – likner her mer på yrkesaktive i femtiårene enn på yrkesaktive i begynnelsen og midten av sekstiårene
- Tar det som det kommer, jobber så lenge det går og de får...?
- Jobber ikke fordi de må økonomisk, men har stor arbeidsglede/arbeidslyst, høyt energinivå, høy tilfredshet med arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø

Korleis leiarar, tillitsvalde og HR ser og forstår eldre kollegaer, og implikasjonar av dette

Lunsjseminar, Senter for seniorpolitikk
5. mars 2020

Hans C. A. Terjesen og Kjetil Frøyland
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)/OsloMet

E-post:

teha@oslomet.no eller

kjetil.froyland@oslomet.no



Tilnærmingar i IA-arbeidet

- Fokus på individet som arbeidskraft (supply-side)
 - Individutfordringer: Mestring, sosiale ferdigheter, aktualitet, kompetanse, læring, produktivitet.
- Fokus på arbeidsgiver/arbeidsplass (demand-side)
 - Bedriftsutfordringer: Risiko, gi muligheter for å jobbe i sitt eget tempo, skape muligheter for støtte til personlige og arbeidsrelaterte problemer, tilrettelegging, arbeidsorganisering, arbeidsmiljø, kompetanse på arbeidsplassen.
- Fokus på støtteapparatets rolle (support-side)
 - Utfordringer i støtteapparatet: Forstå og støtte ansatt og arbeidsgiver, tilnærmingar som understøtter arbeidsinkludering

Tilnærmingar i IA-arbeidet

- Fokus på individet som arbeidskraft (supply-side)
 - Individutfordringer: Mestring, sosiale ferdigheter, aktualitet, kompetanse, læring, produktivitet.
- **Fokus på arbeidsgiver/arbeidsplass (demand-side)**
 - **Bedriftsutfordringer: Risiko, gi muligheter for å jobbe i sitt eget tempo, skape muligheter for støtte til personlige og arbeidsrelaterte problemer, tilrettelegging, arbeidsorganisering, arbeidsmiljø, kompetanse på arbeidsplassen.**
- Fokus på støtteapparatets rolle (support-side)
 - Utfordringer i støtteapparatet: Forstå og støtte ansatt og arbeidsgiver, tilnærminger som understøtter arbeidsinkludering

Kva gjorde vi? Kvar henta vi data?

- Verksemdene vart rekruttert via NAVs delmål 3-rådgivarar
- Rådgivarar frå alle fylke invitert til å delta i prosjektet
- 8 ulike fylke deltok og vi fekk case frå 7 av desse
- 37 intervju
 - 25 med leiarar og HR-ansvarlege
 - 12 intervju med tillitsvalde
- Fordelt på 7 ulike fylke
- ...og endå fleire kommunar
- Bransjar:
 - Transport
 - Varehandel
 - Energi
 - Bygg og anlegg
 - Finans og forsikring
 - Industri
 - Helse- og omsorgstenester
 - Kyrkje
 - Serviceindustri
 - Teknologi og forskning

Erfarne

«Den gamle kapteinen vet hvordan vinden som blåser i ansiktet hans mens han står på brygga også blåser midtsjøs og om det det blåser stille eller er vindstille på den andre siden av sjøen. Alt til samme tid».

HR-sjef, maritim transport

Energiske

Intervjuer: Hvem er det som ønsker å slutte og hvem vil fortsette etter 67 år?

Prost: «Det har jeg tenkt mye på og det er jo så forskjellig... Like før jeg kom ned her nå (...), så møtte jeg min tidligere prost, min sjef da, som nå bli pensjonist, den 1. desember i år. Han gruer seg til å gå av. Han er en propell og har masse energi, overskudd og er vital, og er trivelig og blid og alt det der. Og så sier jeg at jeg skal ned på kontoret nå, og da skal jeg forhøre meg om jeg kan ansette deg i et sogn etter det, som prest i halv stilling, og da strålte han opp!

Kompetente

«De eldre her, de har kompetanse, de er etterspurt. Og her hvor man føler seg velkommen, så blir ikke det der noe problem. Det er arbeidskraft som en bedrift trenger. Det er såpass tøff bransje dette her at vi ikke kan ha ansatte som ikke leverer, uansett alder»

HR-sjef, bygg- og anlegg

Motiverte

Intervjuer: «Hva er det som er avgangsalderen her, er det 62, 67 eller 70?»

Leder, busselskap: «Nå er det 70!»

Intervjuer: «Tror du de fleste her vil jobbe til de er 70?»

Leder, busselskap: «TRUR?? Han siste her, han kasta veska si i sinne i gangen her fordi han måtte gå hjem, og han var 75 år!»

«De eldre vil ikke på kurs, de vil heller på cruise!»

Leder, helse

Demotiverte

Vi har bare bra erfaringer med 55+ som er butikksjefer. Mens vi har mer utfordringer med de (på 55+) som er medarbeidere. Det blir veldig konkrete problemer når det gjelder IT og data, og de på 65 er kanskje ikke de som er med på byen hver fredag...

Leder, handel (mote)

Utdaterte

«Fagarbeidere som er 55+ er slitne i ben, armer og rygg».

Leder, internasjonal serviceleverandør

Slitne

Oppfatninger av eldre arbeidstakere

Positive karakteristikk:

- Høy kompetanse
- Høyt engasjement
- Høy solidaritet
- Tar sosialt ansvar

Begrensninger

- Tregere
- Mindre endringsvillige
- Mer i opposisjon
- Mindre forståelsesfulle
- Lite innovative
- Slitne (og oppbrukt og utslitt)

Følelsene mer synlige

- Redde for å gjøre noe galt
- Veldig glade i jobben sin
- Stolthet
- Men også: litt lite entusiasme

Oppfatninger av eldre arbeidstakere

Positive karakteristikk:

- Høy kompetanse
- Høyt engasjement
- Høy solidaritet
- Tar sosialt ansvar

Begrensninger

- Tregere
- Mindre endringsvillige
- Mer i opposisjon
- Mindre forståelsesfulle
- Lite innovative
- Slitne (og oppbrukt og utslitt)

Følelsene mer synlige

- Redde for å gjøre noe galt
- Veldig glade i jobben sin
- Stolthet
- Men også: litt lite entusiasme

Oppfatninger av roller seniorer får/inntar på arbeidsplassen

Noen er/blir «høvdinger»

- Har mye uformell makt
- Er «bautaer»
- Er mer høytalende
- Vanskelige å lede

A) Inkluderende “høvdinger”

- Mentorer, bryr seg om de yngre, fungerer som lærere/veiledere
- Gode ledere

B) Konfliktgenererende “høvdinger”

- Mot all endring
- Genererer konflikter

Noen trekker seg tilbake

- Deltar lite sosialt
- Holder privatlivet separat fra jobben

Noen seniorer inntar tilsynelatende ingen spesifikke roller

Kva ser og erfarer arbeidsgivarar, tillitsvalde og HR?

- Eldre arbeidstakarar oppfatta som ei svært heterogen gruppe
- Posisjonering
 - prosessar som set nokre eldre i visse posisjonar/roller i arbeidsmiljøet,
 - basert på eit samspel mellom individ og arbeidsmiljø
 - både positive og negative variantar
 - utviklar seg over tid
- Polarisering
 - veksande ulikskap med aukt alder og meir erfaring – kunnskap, kompetanse og aktualitet
 - aukande forskjellar mellom individa
 - gruppa av eldre generelt oppfatta meir i «ytterpunkta», som spesielle, ulike, kvar på sin måte
 - utviklar seg over tid

Kva betyr dette?

- Ambivalens i høve til eldre som gruppe
 - Mindre ambivalens på individnivå generelt, men utfordringar i vanskelege saker
- Meir aksept for fleksible og differensierte tilnærmingar enn for universelle
 - Forvente skepsis i høve til universelle tiltak som t.d. det å heve aldersgrensa
- Ikkje nok å møte seniorar etter ei individorientert tilnærming.
 - treng kunnskap og kompetanse om aldring og arbeidsplass,
 - eit organisatorisk blikk med merksemd retta mot det som skjer på arbeidsplassen
 - prosessar og mekanismar

Kunnskap og kompetanse hjå leiarar, HR og tillitsvalde

- God kultur for tilbakemeldingar (Kvalnes, Øverenget mfl 2009)
 - Blikk
 - «Evnen til å ta et skritt tilbake og vurdere om noe kan være betenkelig»
 - Mot
 - «Evnen til å ta sjansen på å snakke om det som kan være betenkelig»
 - Språk
 - «Evnen til å sette ord på det som er betenkelig»

Oppsummering

- Vår studie bidrar med kunnskap om oppfatningar blant leiarar, tillitsvalde og HR-rep om eldre arbeidstakarar og rollene dei spelar på arbeidsplassen
- Oppfatningar av eldre kjem ikkje berre frå stereotypiar og alderisme, men også frå konkrete erfaringar og observasjonar på arbeidsplassen:
 - Eldre arbeidstakarar vert oppfatta som ei svært heterogen gruppe.
 - Posisjonerings- og/eller polariseringsprosessar eller mekanismar oppstår innimellom med betydning for nokre eldre/nokre arbeidsplassar.
 - Ambivalens i høve til eldre som gruppe
 - Ambivalens også knytt til utfordringar for leiarar i det å handtere og samarbeide med seniorar på inkluderande måtar
- Ein mulighet framover: utvikle og forvalte adekvate former for støtte til aktørane på arbeidsplassen
 - SSP, arbeidslivssentra, andre? Veiledere, nettsider, nettverk, APPer, anna?

Takk for oss!

- Du kan lese meir her frå juni av omtrent:

Frøyland, Kjetil og Terjesen, Hans Christoffer Aargaard (2020):
Workplace perceptions of older workers and implications for job retention.
Nordic Journal of Working Life Studies 2020; volum (2)

OSLOMET

Hvordan har endringer i aldersgrensene påvirket virksomhetene?

Per Erik Solem, NOVA
Robert H. Salomon, AFI

Lunsjseminar, Senter for seniorpolitikk
5. mars 2020



Har aldersgrensereformen påvirket virksomhetene?

Nye forskningsresultater fra ExitAge

Per Erik Solem

Thon Conference, Oslo 5. mars 2020

De viktigste innvendingene mot hevingen av aldersgrensa

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

Har aldersgrensereformen påvirket virksomhetene?

1. Begynner lederne å frasortere søkere ved lavere alder enn før?
2. Har interessen for å ansette eldre eller seniorer blitt svekket?
3. Har interessen for å beholde eldre og seniorer blitt svekket?
4. Har oppfatningen av eldre arbeidstakere blitt mer negativ?
5. Har det blitt vanskeligere å avslutte arbeidsforhold til eldre som ikke fungerer godt nok?
6. Har det blitt lettere å beholde eldre som virksomheten vil beholde?
7. Har flere eller færre virksomheter planer for å beholde og videreutvikle seniorenene?
8. Har ansiennitetsprinsipper ved nedbemanning blitt svekket?

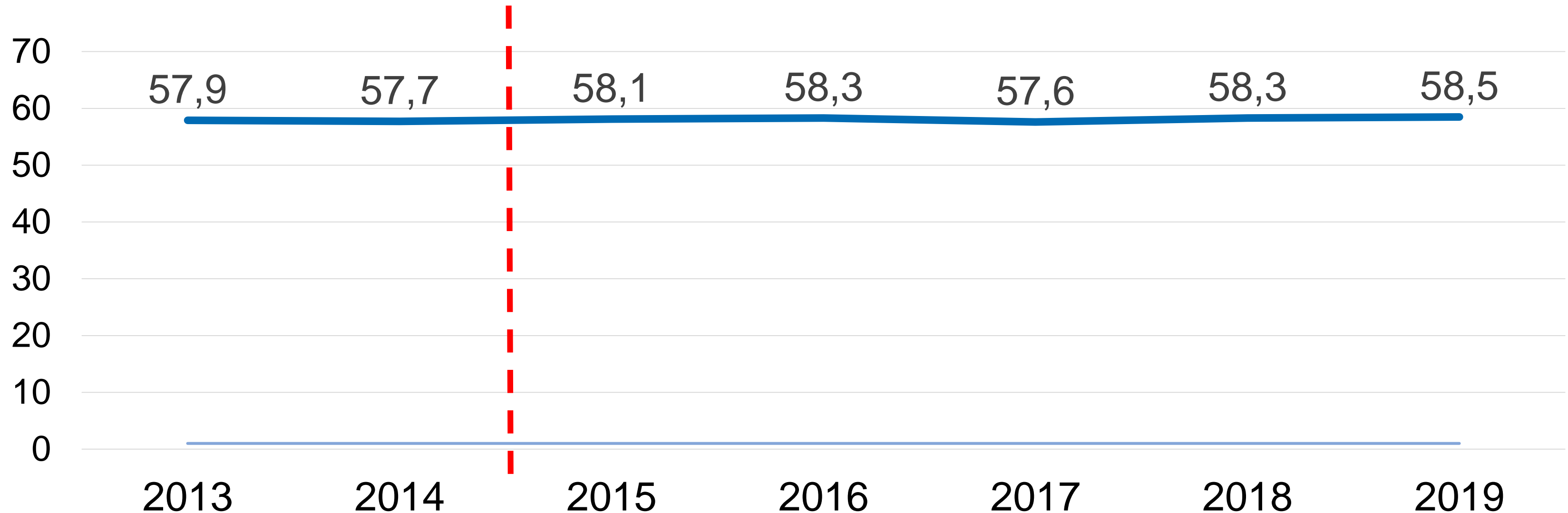
Data fra Norsk seniorpolitisk barometer

- Aldersgrensehevingen ble iverksatt fra 1.7.2015
- Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB) samler data i aug./sept. hvert år
- Forskjeller fra 2014 til 2015 kan derfor ha sammenheng med hevingen
- Likevel *mulig* med antesipert endring før og utsatt endring etterpå
- Jeg presenterer data fra 2013 til 2019.

1. Begynner lederne å sortere fra søkere ved lavere alder enn før?

Gjennomsnittsalder på søkere når ledere i privat sektor begynner å nøle med å innkalle til intervju. NSPB 2013-2019*

Alder

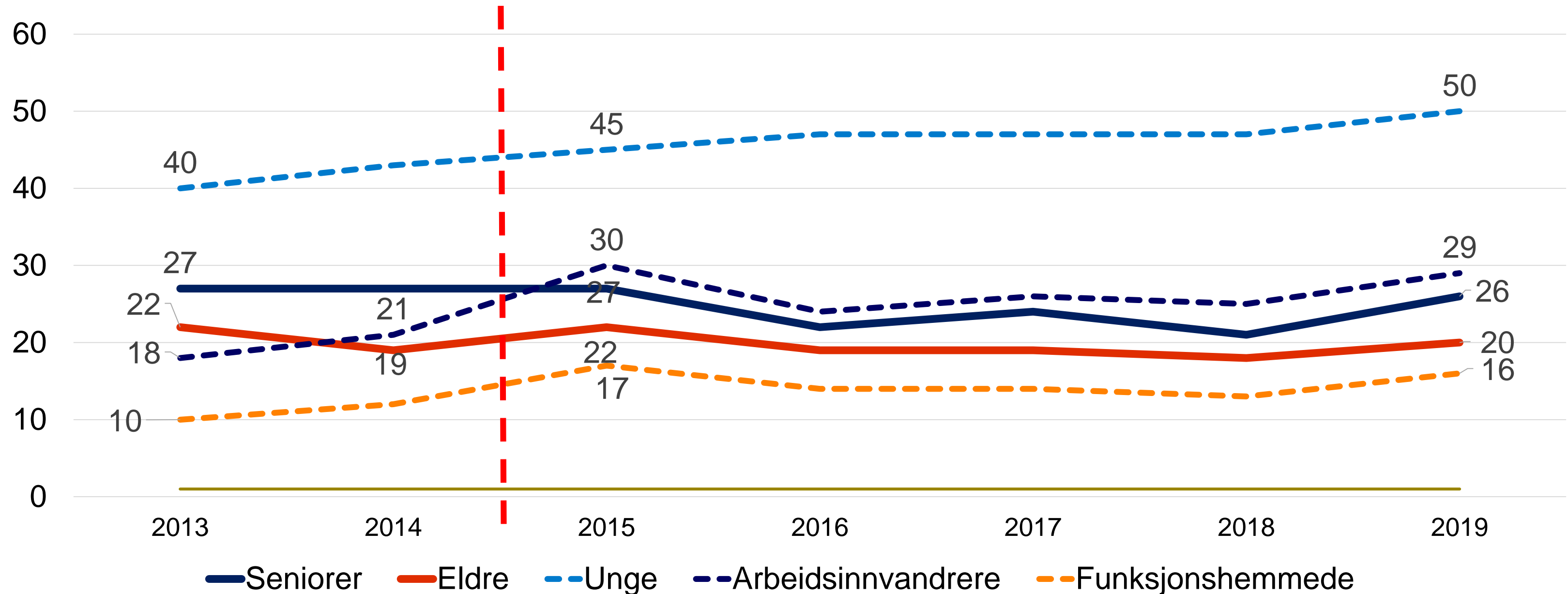


Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer, *89 (2,5%) 'outlayers' utenfor 30-80 år er ikke med i gjennomsnittet. 11%–19% ubesvarte (vet ikke) hvert år, N=474– 515

2. Har interessen for å ansette eldre eller seniorer blitt svekket?

Andel av ledere i privat sektor som *meget godt* ville like å ansette ulike typer arbeidstakere
NSPB 2013-2019

Prosent



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer, N=600–607

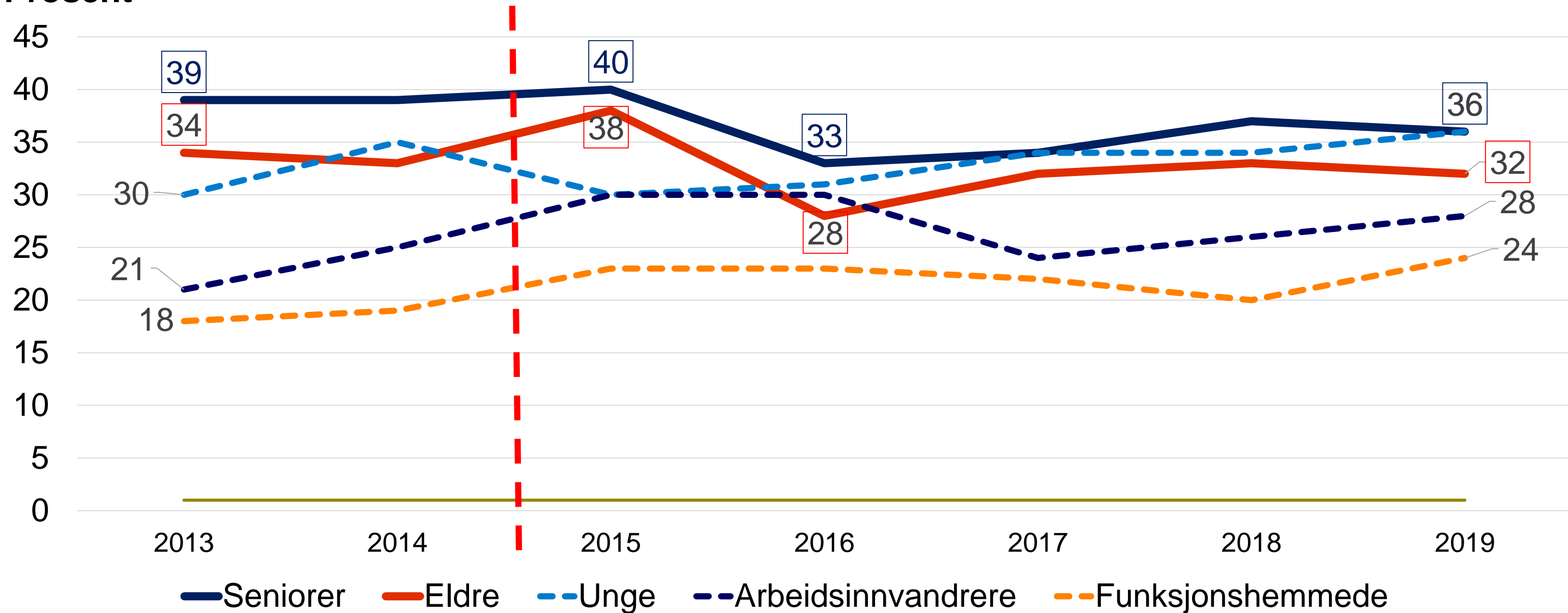
2. Har interessen for å ansette eldre eller seniorer blitt svekket?

«Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere». Privat sektor. NSPB ledere 2016-2019. Prosent (N)	2016	2017	2018	2019
Stemmer meget godt	5	4	4	3
Stemmer nokså godt	9	7	7	6
Stemmer litt	10	9	8	9
Stemmer ikke i det hele tatt	69	72	73	76
Vet ikke	7	8	9	7
Sum (N)	100 (607)	100 (601)	100 (602)	100 (599)

3. Har interessen for å beholde eldre eller seniorer blitt svekket?

Andel av ledere i privat sektor som ved nedbemanning *meget sannsynlig* ville ønske å beholde ulike typer arbeidstakere NSPB 2013-2019

Prosent

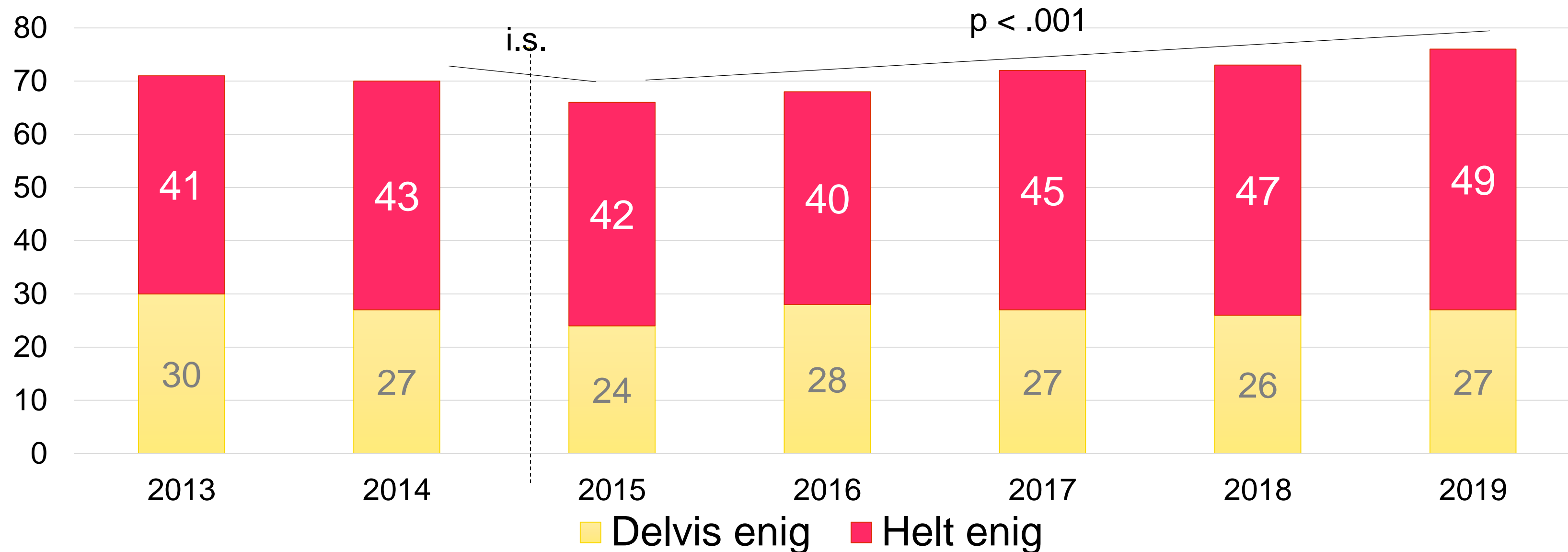


Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer, N=600–607

4. Har oppfatningen av eldre arbeidstakere blitt mer negativ?

Andel av ledere i privat sektor som er helt eller delvis enig i at 'Mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre'. Privat sektor NSPB 2013-2019

Prosent



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer, N=600-607

5. Har det blitt vanskeligere å avslutte arbeidsforhold til eldre som ikke fungerer godt nok?

«Har din virksomhet i løpet av de siste to årene hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense?» Privat sektor NSPB 2016-2019. Prosent (N)	2016	2017	2018	2019
Ja, flere ganger	6	2	3	3
Ja, én gang	8	10	6	7
Nei	84	87	90	89
Vet ikke	2	1	1	1
Sum (N)	100 (607)	100 (601)	100 (602)	100 (600)

6. Har det blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette?

«Den nye øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven har bidratt til at det har blitt <i>lettere</i> å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette» Privat sektor. NSPB 2016-2019. Prosent (N)	2016	2017	2018	2019
Stemmer meget godt	13	17	18	12
Stemmer nokså godt	14	15	18	20
Stemmer litt	9	8	7	10
Stemmer ikke i det hele tatt	44	38	35	43
Vet ikke	19	21	22	16
Sum (N)	100 (607)	100 (601)	100 (602)	100 (600)

7. Har flere eller færre virksomheter planer for å beholde og videreutvikle seniorenene?

Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere? Privat sektor. NSPB 2013-2018 (N =600-607)

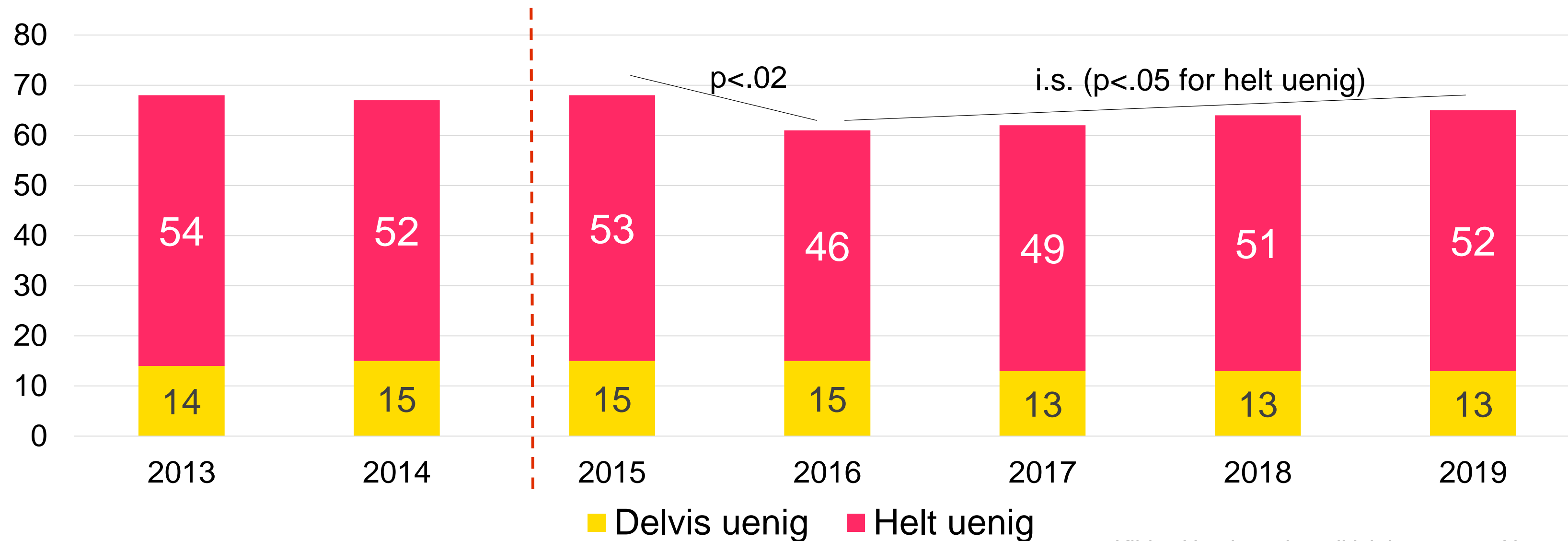
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Prosent av ledere som svarer:						
Ja, prøver å beholde folk lengst mulig	35	34	35	34	34	33

8. Har ansiennitetsprinsipper ved nedbemanning blitt svekket?

Andel UENIG

«Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre» Privat sektor. NSPB 2013-2019, (N =600-607)

Prosent



Kilde: Norsk seniorpolitisk barometer, N=600–607

Har endringen i aldersgrenser påvirket virksomhetene?

I positiv (+), negativ (-) retning for eldres sysselsetting, eller ingen endring (0)	Tendens
1. Begynner lederne å frasortere søkere ved lavere alder enn før?	0
2. Har interessen for å ansette eldre eller seniorer blitt svekket?	0 / +
3. Har interessen for å beholde eldre og seniorer blitt svekket?	- / (0)
4. Har oppfatningen av eldre arbeidstakere blitt mer negativ?	0 / +
5. Har det blitt vanskeligere å avslutte arbeidsforhold til eldre som ikke fungerer godt nok?	0 / (+)
6. Har det blitt lettere å beholde eldre som virksomheten vil beholde?	+
7. Har flere eller færre virksomheter planer for å beholde og videreutvikle seniorenene?	0
8. Har ansiennitetsprinsipper ved nedbemanning blitt svekket?	- / (0)

Konklusjon

- Den nye aldersgrensa i arbeidsmiljøloven synes foreløpig å ha hatt liten betydning for arbeidsgiveres forhold til eldre arbeidskraft.
- De små endringer som vi kan observere synes like mye til fordel som til ulempe for eldre arbeidstakeres yrkesdeltakelse

OSLOMET

Hvordan har endringer i aldersgrensene påvirket virksomhetene?

Lunsjseminar om Exit Age, Senter for seniorpolitikk og OsloMet 05.03 2020

Robert H Salomon
Arbeidsforskningsinstituttet/OsloMet robesa@oslomet.no

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Å lage grappa av restene

Skal samle noen av de trådene som er igjen og se om det er mulig å skvise enda noe ut av dette datamaterialet.

Slik er det nesten alltid i samfunnsforskningen. Det ligger mer der enn vi greier å utnytte.



Tre reaksjonsmåter til ny aldersgrense

• **Positiv**

- Gjør god jobb
- Trenger arbeidskraften
- Spark bak. Hvis problemer, burde vi gjort noe tidligere

• **Nøytral**

- Ingen erfaring med ny aldersgrense, ingen over 70 hos oss
- La oss høste erfaringer først

• **Negativ**

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

Positiv

Eksempler:

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

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

Kunnskapsbedrift: Spark bak. *Kan få oss til å ta opp problemer med eldre arbeidstakere tidligere.*

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

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



Nøytral, likegyldig. «I don't care»

De fleste var i den kategorien

- *Har ingen erfaring med medarbeidere over 70.
De fleste slutter før 50 år uansett (finans, motebutikk)*
- *Jeg tror vi har en kultur som sier at det ikke er noe ønske om å fortsette etter 70. De slutter, jobben er fysisk slitsom. De med lettere jobber blir lenger (energisekskap).*
- *Har ikke observert problemer med den nye aldersgrensen. Hvis vi har problemer med en eldre medarbeider, burde vi som regel sett og gjort noe med vedkommende tidligere.*
- *Vi trenger ingen øvre aldersgrense. Folk vil generelt slutte når de er 67. Mange er trette. Vi hadde en selger som sluttet og fikk blomster da han var 67. Så fungerte ikke etterfølgeren og vi tok han inn igjen. Han jobbet til han var 73.*
- *La oss høste erfaringer før vi går for 72 år fullt ut!*



Negativ

Utdatert kompetanse: Her er svarene mildere enn i Seniorpolitisk barometer. Svært få nevnte kompetanse som problem, men noen utfordringer: Fra kundebehandling til salg i bank. Ny betalingsteknologi. Svært få nevner at eldre arbeidstakere ikke får tilbud om kompetansetiltak



Motstand mot forandring: Jo, det var eksempler på det:

Få dem ut av linjen, gjerne som timebetalte konsulenter! (Kunnskapsbedrift)

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

Blokkerer jobber for yngre:

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

Betydning for rekrutteringspolitikken

- *Den nye aldersgrensen har ikke influert vår rekrutteringspolitikk. Vi ansetter godt voksne medarbeidere. 50-åringene har en høyere kompetanse enn tretti- og førtiåringene – ikke sant! Vi rekrutterte nylig en ingeniør over 55. Vi har mange seniorer, så det er unntak når vi rekrutterer seniorer foran yngre. (Energiselskap)*
- *Ingen betydning. To eldre ble rekruttert til kantinearbeid og vi tok over 7 seniorer ved oppkjøp av et annet selskap. (Serviceselskap)*
- *Vi har ikke endret strategi, men hvis valget er mellom en 45 åring og en på 65, da velger vi en på 45 som vil stå lengre i jobben. (Kystrederi)*
- De fleste er ikke eksplisitt negative verbalt, men mer tilbakeholdne i praksis. Skjev aldersfordeling brukes som viktig argument. Må sørge for rekruttering av unge
- *Eksempler på at de spurte kommer med tvetydige utsagn i løpet av intervjuet*

Øvre aldersgrense – hva er det?

- Forbausende mange kjenner ikke helt reglene.
- Skeptiske ledere går for bedriftsintern aldersgrense (BIA) på 70 år.
- Mange ledere er avventende. Har tidligere hatt BIA på 67 år. Da blir det et langt sprang fra 67 til 72 år i en jafs. Går derfor for BIA på 70 år.
- En kunnskapsbedrift hadde kraftig diskusjon om BIA i ledelsen. Valgte 72 år for å vise samfunnsansvar. Dessuten – hvis 70 år, så: *... ryk den fantastiske fyren på 75 og hu derre dama som har fått til alt og som er 78, ikke sant.*
- I noen bedrifter fortsetter medarbeidere etter 70 år selv ved BIA på 70. Lovbrudd?
- Uformell aldersgrense på 67 år noen steder. Deretter blir flere hyret inn som selvstendig næringsdrivende/løsarbeidere. Vi går likevel ikke mot et aldersprekariat som i England.

Har ikke seniorpolitikk, men.....

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

Men, er det for lettvinde argumenter? Problemet med mainstreaming – at alt er ivaretatt innen personalpolitikken. Tidvis nødvendig med oppmerksomhet mot enkelte grupper og individer.



Grappa. Hva inneholder denne drinken?

- De fleste er nøytrale eller svakt positive til de nye aldersgrensene i AML
- Høy utdanning ikke så viktig for om man fortsetter å jobbe
- Mange som ikke kjenner godt til aldersreglene i AML
- Bedriftsintern aldersgrense brukes både aktivt og ureflektert. Noen lovbrudd? Hvor konsekvent må BIA praktiseres for personer over 70 år? Her er mat for Sysselsettingsutvalget som foreslår å senke aldersgrensen til 70 år igjen
- Noen eldre «**har enorme nettverk, kan alt og er mentorer**», men en utfordring å skape relevante læringsbetingelser for dem.
- Det finnes noen kompetente eldre primadonnaer. Hvordan kan de håndteres?
- Ledere må bli flinkere til å stille seg grundige spørsmål om egne holdninger til eldre. Flere kommer med inkonsistente utsagn i løpet av en samtale.



Mer grappa

- Ny aldersgrense sammen med pensjonsreformene vil kunne få en skjev fordelingseffekt!
- Hvorfor skal ikke eldre selge til eldre når unge skal selge til unge?
- Hvordan utnytte kunnskapen om de eldste av de eldste?
- Vi må tørre å snakke sammen om senkarrieren selv når det er vanskelig. Det gjelder både ledere og ansatte. HR kan bidra
- Flott tankegang med mainstreaming – ikke seniorpolitikk, men god personalpolitikk. Det må likevel være rom for spesiell oppmerksomhet rundt senkarrieren
- De fleste som fortsetter å jobbe er kompetente og gjør det av lyst!



Avsluttende kommentar til ledere: Det er mye som er farligere enn nye aldersgrenser!

Don't worry – be happy!

