

# **NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER LEDERE I ARBEIDSLIVET 23. august - 6. september 2010**

Rapport utarbeidet for  
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

10. september 2010



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo  
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1  
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01  
E-post: [firmapost.norge@synovate.com](mailto:firmapost.norge@synovate.com)  
<http://www.synovate.no>

---

# Innhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INNLEDNING</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE</b> .....   | <b>3</b>  |
| HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-7) . . .                        | 3         |
| NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 8) .....                                      | 6         |
| DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 10-11) .....                                       | 9         |
| SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 12) .....   | 14        |
| STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKE-<br>RE (Tabell 13) .....       | 23        |
| TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGRE I JOBBEN (Tabell 14)                           | 24        |
| VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKAR-<br>RIÈREN? (Tabell 15-16) .....      | 26        |
| HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBE-<br>MANNING? (Tabell 17) ..... | 30        |
| IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 18-20) .....                                  | 33        |
| <b>TABELLER</b> .....  | <b>36</b> |
| Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....   | 37        |

---

## INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate Norge, tidligere Markeds- og Mediainstituttet - MMI, gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål blant ledere i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeid lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås. Tilsvarende undersøkelse er gjennomført på samme tidspunkt årlig fra 2003 med stort sett de samme spørsmålene, slik at vi har mulighet til å studere endringer over tid. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er en del av Norsk Seniorpolitisk Barometer der den andre delen gjennomføres blant yrkesaktive i befolkningen. At den kalles "barometer" henspeiler på at undersøkelsen skal gjennomføres årlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området og hvordan disse endrer seg over tid.

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden som fremgår av forsiden av denne rapporten i forbindelse med vår ordinære næringslivsomnibus da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mhp. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiing av dataene ved resultatberegningen. Synovate har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning/ budsjett i 2009, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om det er en privat bedrift

eller offentlig etat, etter lederens alder og kjønn og til slutt etter om man har IA-avtale eller ikke. Hver tabell går over 2 sider.

Beregningsgrunnlaget for hver kolonne fremgår i linjen for "Antall intervju" som viser netto antall gjennomførte intervju i såvel totalkolonnen som innen hver av de analyserte undergrupper.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde. I tillegg har Per Erik Solem fra NOVA bistått arbeidet med utviklingen av spørsmål og undersøkelsesopplegg. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate er direktør Erik Dalen.

---

## KOMMENTARER TIL RESULTATENE

I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål, og bør selvfølgelig studeres for dypere analyser av f.eks. forskjeller i svar mellom undergrupper av spurte.

---

### ***HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-7)***

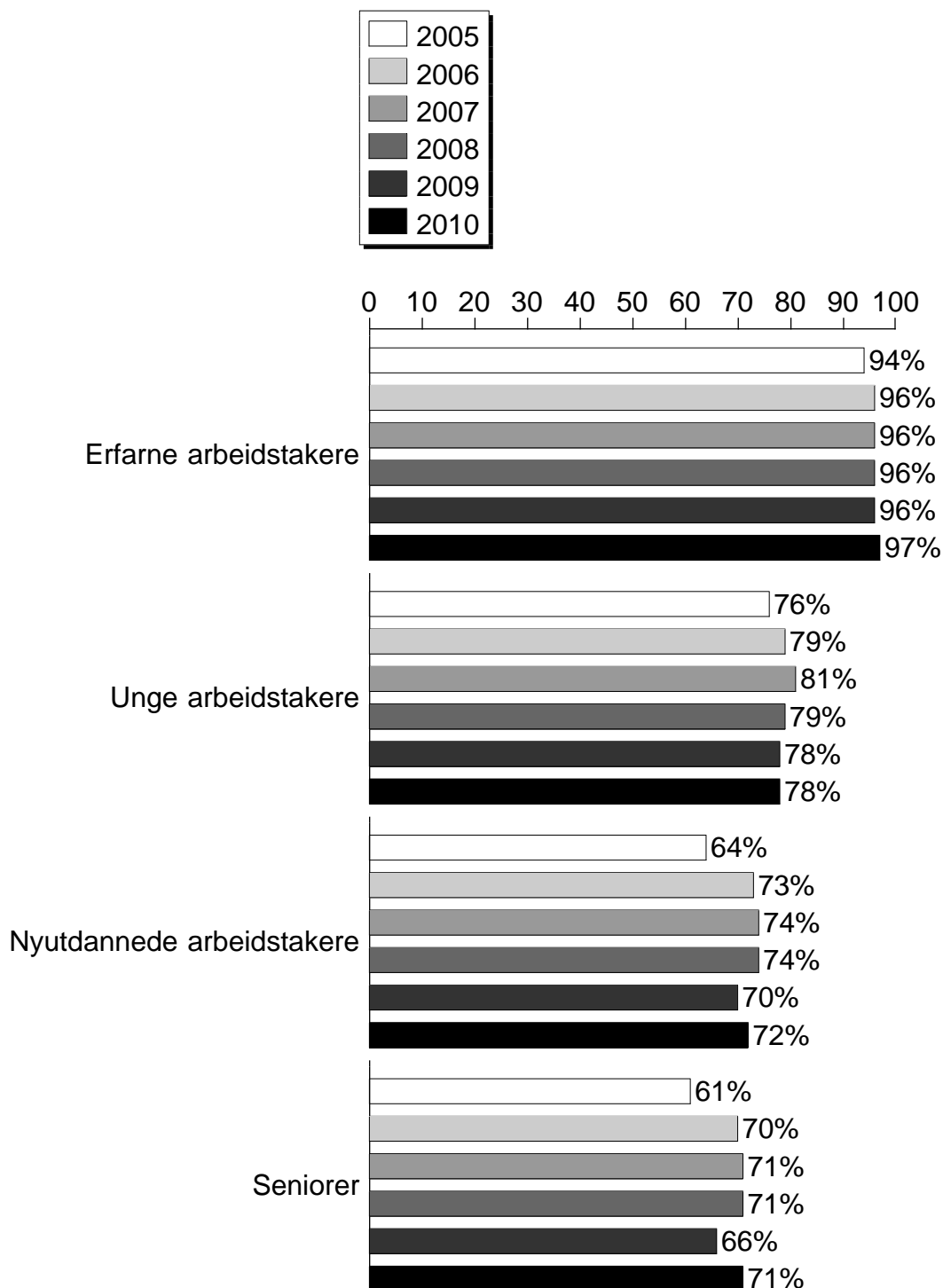
Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspeiler på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å sette svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. I 2008 la vi også til et par andre grupper som kan ha problemer på arbeidsmarkedet for å kunne sammenligne holdninger til disse opp mot holdninger til eldre arbeidstakere.

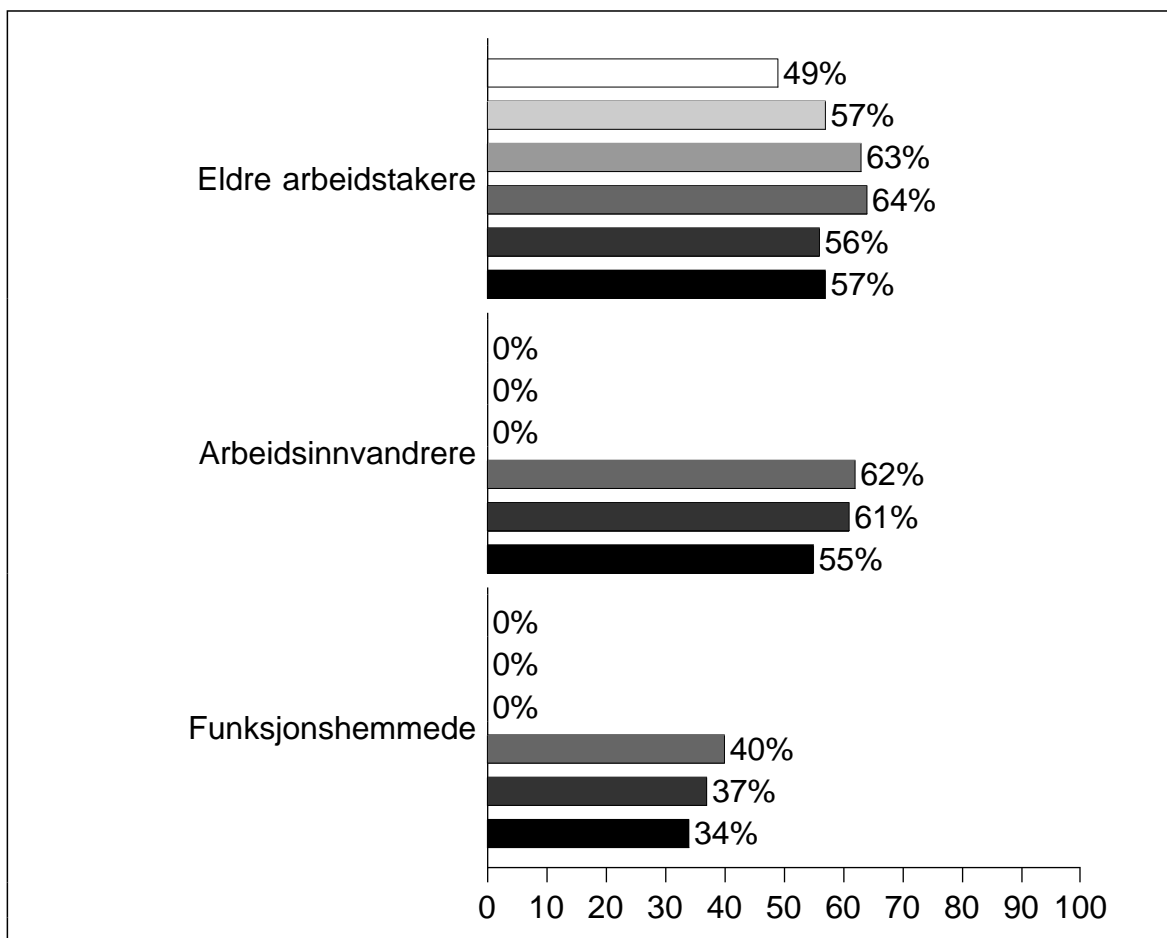
Grunnen til at vi gjør denne målingen er erkjennelsen av at begrepsbruk er meget viktig i opinionsdannende prosesser. Begreper virker som budskapsbærere og forskjellige begreper som brukes på samme fenomen kan bety mye for hvilke oppfatninger som skapes av fenomenet. I seniorpolitisk sammenheng er det selvsagt viktig å bruke egnede begreper når man skal kommunisere seniorpolitiske saker.

I og med at vi spør arbeidsgivere, har vi valgt å foreta målingen ved å spørre om hvor godt man ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. I diagrammet nedenfor ser vi hvilke typer arbeidstakere vi spør om, og vi har rangert typene etter preferanse, dvs. summen av spurte som svarer meget eller ganske godt. Det er ingen tvil om at "erfarne arbeidstakere" har meget god klang, faktisk klart bedre enn "unge arbeidstakere".

## Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?

**\*\* Andeler som svarer meget + ganske godt \*\***





Som vi ser, er det klare forskjeller i hvem ledere i arbeidslivet liker å ansette. Den ideelle person skal åpenbart være en som både er ung og erfaren, hvilket trolig ikke er egenskaper som så lett lar seg kombinere. Det er verd å merke seg at eldre arbeidstakere er minst "populære" i aldersperspektiv, mens seniorer er på linje med nyutdannede arbeidstakere. Mellom 2007 og 2008 var det knapt endringer å spore, men med finanskrisen frem mot 2009 fikk vi en nedgang i andelen som ville likt meget eller ganske godt å ansette nyutdannede, seniorer og eldre arbeidstakere. Som vi ser, er seniorer tilbake på 2008-nivå, mens nyutdannede også løfter seg litt. Det gjør ikke eldre arbeidstakere som har en popularitet på linje med i fjor. Funksjonshemmede har for annet år på rad en svak nedgang. Positive holdninger til erfarne og unge arbeidstakere er på det samme høye nivå som sist.

Forholdet mellom de aldersrelaterte begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Begrepet "erfarne arbeidstakere" har gjennom alle målinger ligget svært høyt, men for begrepene "seniorer" og "eldre arbeidstakere" fikk vi et løft på hhv. 10 og 14 prosentpoeng i tiden 2004-2008. Fremgangen vi måler for seniorene i år kan være et resultat av at frykten for negative konsekvenser av finanskrisen har fortatt seg, noe som også gir seg uttrykk i positive tall i sysselsettingsstatistikken.

De to nye gruppene vi har målt interessen for i de senere målinger, ser ut til å streve med å bli attraktive i arbeidsmarkedet. Både arbeidsinnvandrere og

funksjonshemmede er langt mindre interessante å ansette enn noen av de øvrige målgruppene, bortsett fra eldre arbeidstakere, og utviklingen er negativ over tid.

Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant større virksomheter enn blant mindre. En tilsvarende forskjell finner vi for offentlige virksomheter som er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store virksomheter og virksomheter innen offentlig sektor er mer pragmatiske og fleksible når de etterspør arbeidskraft enn øvrige virksomheter.

---

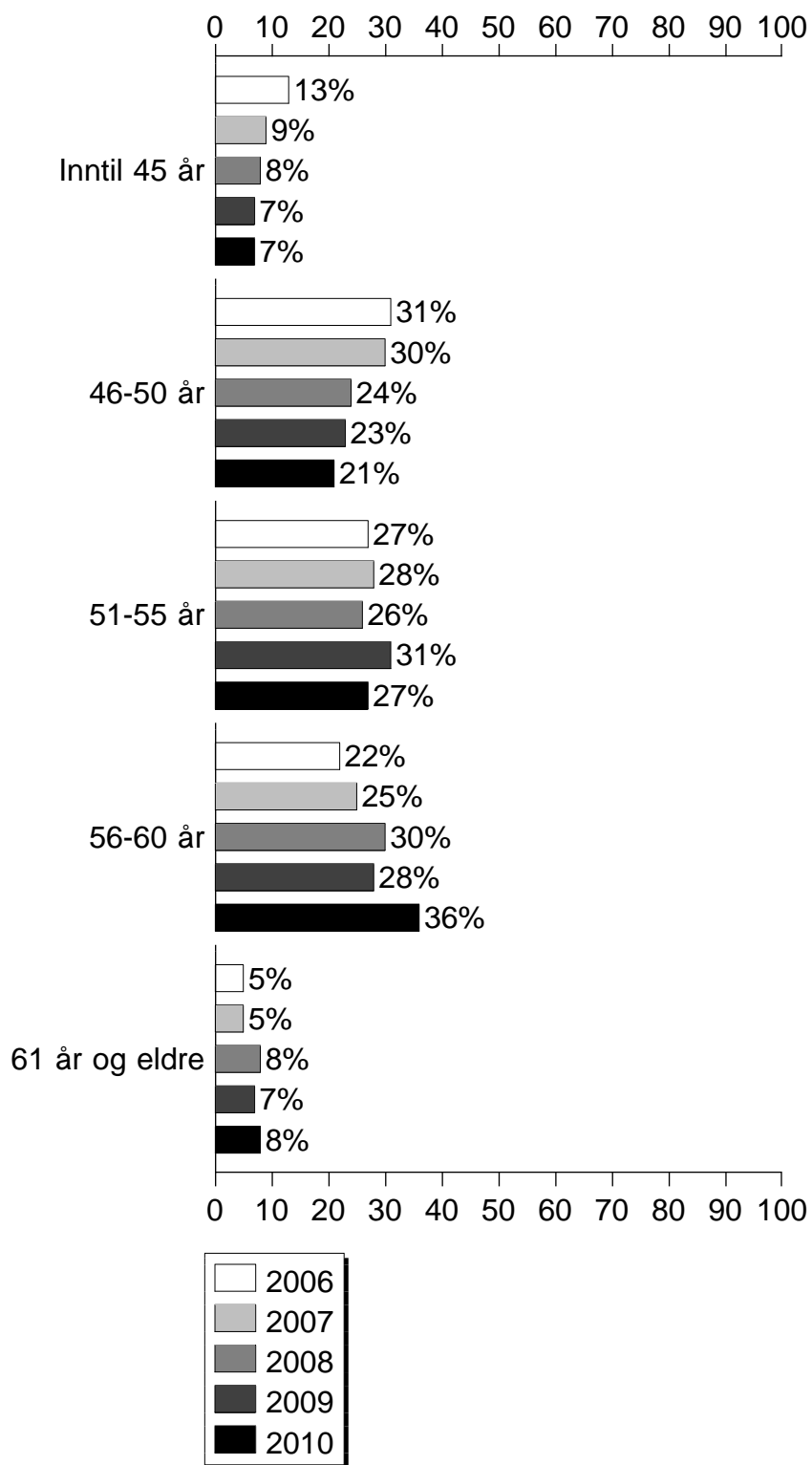
## ***NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET?*** ***(Tabell 8)***

Et sentralt spørsmål for de som arbeider med seniorpolitiske problemstillinger er å etablere positive holdninger til godt voksne arbeidstakere. I denne forbindelse vil vi tro at det bør diskuteres når man er "eldre" i arbeidslivet og påvirke holdninger i den retning at man ikke er "eldre" før man har nådd en forholdsvis høy alder. Bakgrunnen for dette er antagelsen om at det ikke uten videre er positivt å være eldre, noe som er dokumentert i denne og tidligere undersøkelser.

Det synes å være visse variasjoner i oppfatningene om når man er eldre i arbeidslivet, slik vi ser av nedenstående diagram.



## Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som 'eldre' i arbeidslivet?

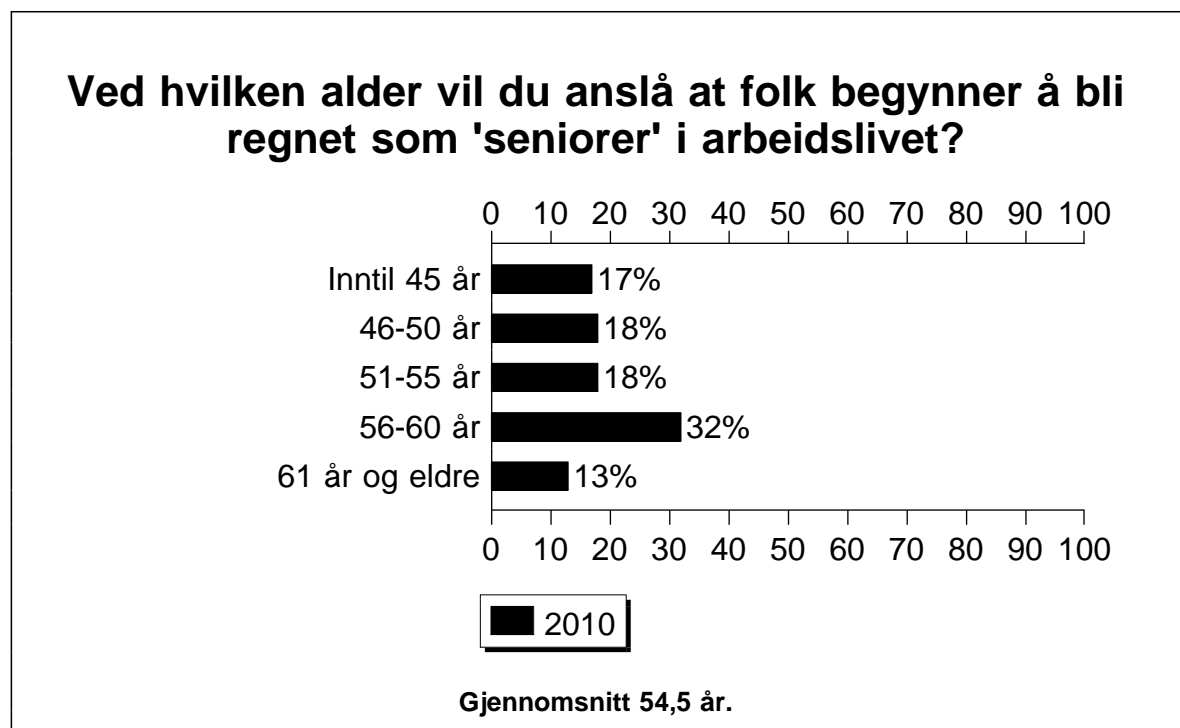


Gjennomsnitt 55,6 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 55 år, men mest iøynefallende er økningen som svarer 56-60 år. Her har andelen økt fra 22% i 2006 til hele 36% i dag. Dette har selvsagt gitt seg utslag i gjennomsnittsalderen for å bli regnet som eldre i arbeidslivet. I gjennomsnitt er det alderen 55,6 år som er grensen for å bli eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er 0,7 år høyere enn det vi fant i 2009. Går vi helt tilbake til målingen i 2004, er gjennomsnittet i år hele 3,7 år høyere! Dette vil vi kalle en ganske dramatisk holdningsendring blant ledere i norsk arbeidsliv. Det er allikevel grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet noe lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 56,7 år, men forskjellen har skrumpet kraftig inn de senere år

Det er interessant å merke seg at lederne for store bedrifter med over 100 ansatte (56,5 år i gjennomsnitt), i undervisningssektoren (58,2 år) og innen det offentlige (57,4 år) angir et høyere gjennomsnitt på dette spørsmålet enn ledere i andre bransjer. Ledere innen servicenæringen har laveste gjennomsnitt (54 år), noe som sikkert avspeiler at det kan være mer fysisk krevende å arbeide i slike yrker.

I et nytt spørsmål i årets undersøkelse ønsket vi å måle synet på hvor gammel man skulle være når man skal begynne å regnes som "senior" i arbeidslivet. Som vi har sett tidligere, er assosiasjonene til "senior" mer positiv enn til "eldre". Men dette behøver ikke nødvendigvis ha noen innflytelse på når i aldersutviklingen man blir senior. Som vi ser i nedenstående diagram, mener ledere i arbeidslivet at man begynner å bli "senior" noe tidligere enn "eldre". I gjennomsnitt inntreffer denne statusen i en alder av 54,5 år. Men her vil vi bemerke at begrepet "senior" ikke uten videre behøver å ha noe med alder å gjøre og at det brukes i dagligtale ved mye lavere alderstrinn enn "eldre". F.eks. i de fleste idrettsgrener er man senior i 20-21 årsalderen.



Vi er litt usikre på tolkningen av disse svarene. Etter vår mening kan svarene være påvirket av det foregående spørsmålet som åpenbart har å med alder å gjøre. Ovenfor ser vi at spredningen i svar er større, selv om gjennomsnittsalderen er forholdsvis lik. Det kan tyde på at noen tenker på seniorer som personer som har en høy status uavhengig av alder. Slik det ser ut her, er det trolig mange som trekker inn alder i vurderingen og svarer det samme som de svarte på det foregående spørsmålet.

Usikkerhet knyttet til koblingen mellom alder og senioritet, kan forklare at svarmønstrene varierer noe anderledes mellom undergruppene på dette spørsmålet enn på det forrige. Vi finner f.eks. at lederne for de største virksomhetene svarer lavere alder enn lederne for de små, altså en omvendt sammenheng i forhold til det foregående spørsmålet. På den annen side finner vi at ledere i private virksomheter svarer lavere gjennomsnittsalder enn lederne i offentlig sektor. Lederne innen servicenæringen skiller seg ikke ut fra gjennomsnittet på dette spørsmålet.

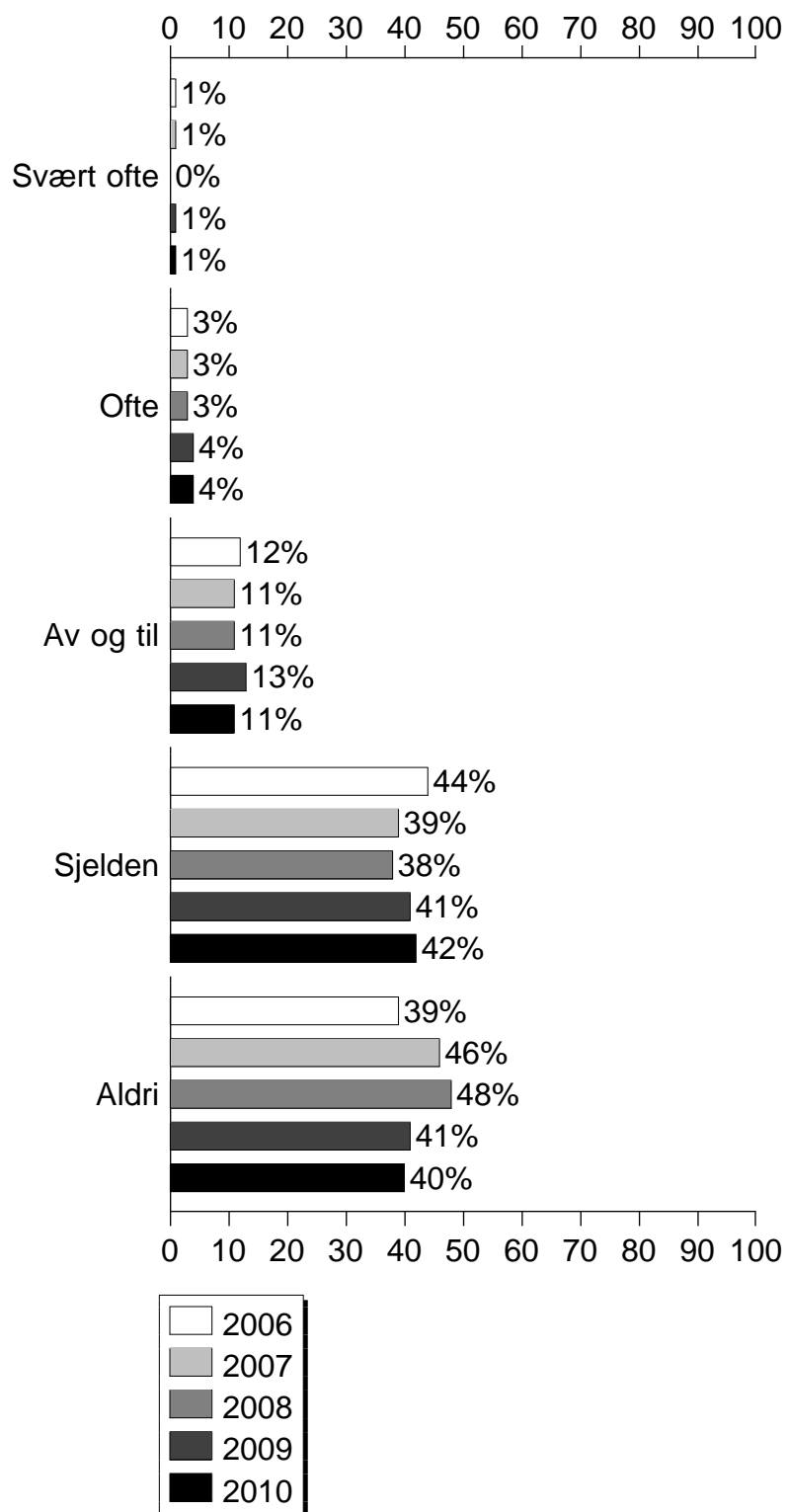
---

## ***DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 10-11)***

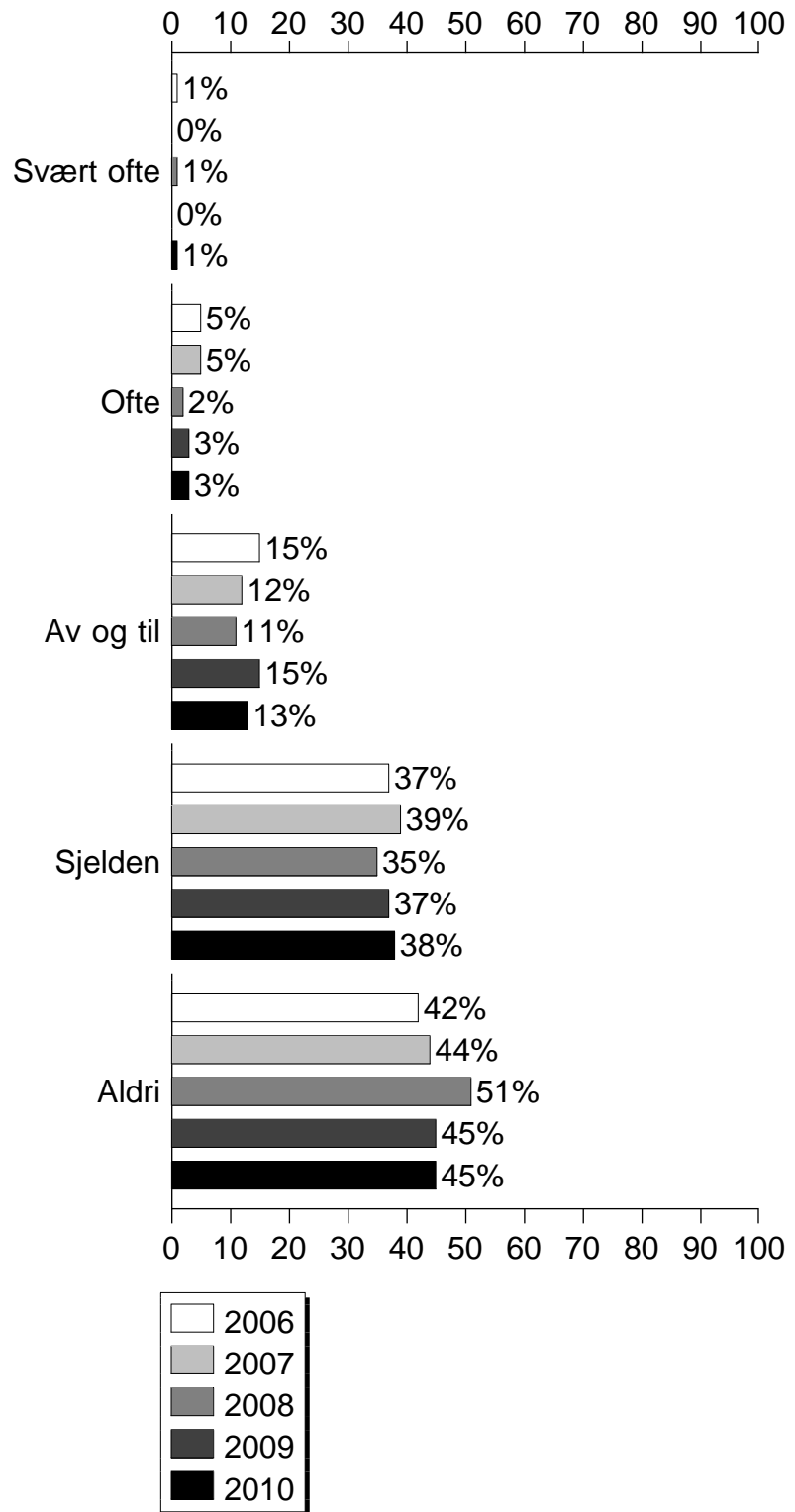
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelsen. Når vi spør om dette, spør vi samtidig om man har opplevd kjønnsdiskriminering, slik at vi har noe å sammenligne svarene med.

Som vi ser av diagrammet nedenfor, er det relativt få som har opplevd henholdsvis kjønns- og aldersdiskriminering ofte eller av og til.

## Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønn?



## Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem, og det synes heller ikke å være mer utbredt enn

kjønnsdiskriminering. Tallene for hvor mange som opplever de to formene for diskriminering ofte eller av og til er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Mellom 2007 og 2008 skjedde det muligens en endring i positiv retning for aldersdiskriminering ved at færre svarte av og til eller oftere, og flere svarte aldri. Andelen som svarer "aldri", minsket imidlertid i fjor, og nivået er det samme i årets undersøkelse. Vi nøler imidlertid litt med å hevde at dette indikerer en økning i andelen som har opplevd aldersdiskriminering. Hovedinntrykket er likevel at bedriftsledere i svært liten grad opplever denne typen diskriminering.

Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert".

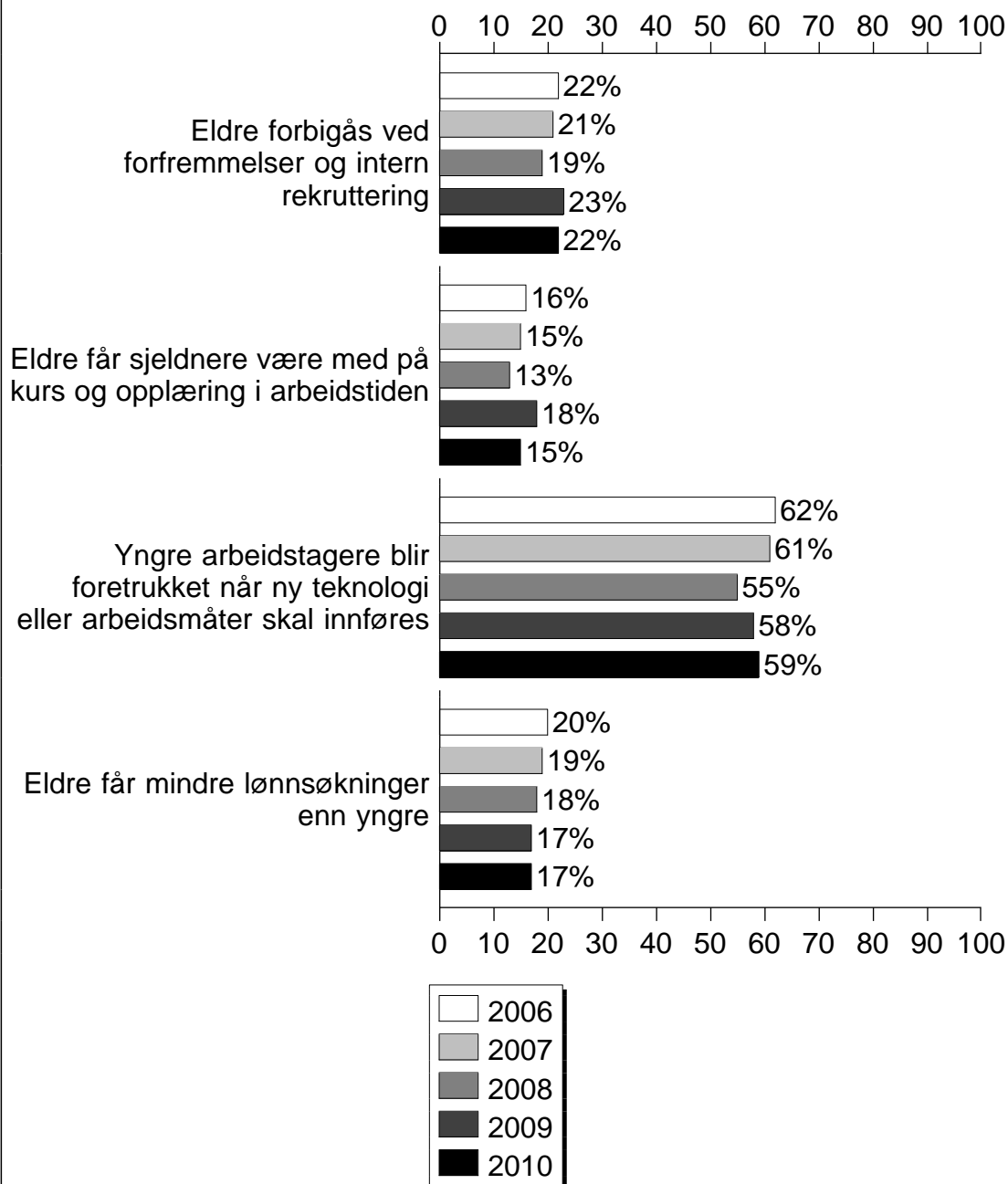
Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering. På den annen side kan det se ut til at aldersdiskriminering er noe mer utbredt innen bransjen "finansiell tjenesteyting" og noe mindre innen "undervisning" enn gjennomsnittet.

Vi stilte også et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var i arbeidslivet. Også dette spørsmålet ble stilt delvis projektivt på den måten at man skulle svare hvor ofte man hadde opplevd at ulike forhold skjer i arbeidslivet. Vi spør altså ikke om hvor ofte man selv har opplevd disse tingene.

Av diagrammet nedenfor fremgår hvilke handlinger vi har spurt om, og vi gjengir hvor mange som har opplevd at forholdene skjer svært ofte, ofte eller av og til. Vi anser disse frekvensene som best egnet til å belyse utbredelsen av forholdene.

## Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?

**\*\* Andeler som svarer svært ofte + ofte + av og til \*\***



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Vi ser også at fenomenene har vært synkende de siste årene. I årets undersøkelsen måler vi imidlertid omtrent de samme nivåene som i fjor. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at 35% av lederne

svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 59% har opplevd dette. Det er verd å merke seg at observasjonsnivåene for de diskriminerende forholdene vi har målt, har endret seg i positiv retning frem til 2008, og faktisk har ligget klart lavere de sist årene enn ved målingen i 2004.

Det ser ikke ut til at opplevelsene av disse typene diskriminering varierer mye mellom undergruppene som er analysert. Vi merker oss imidlertid at det synes å være betydelig mer utbredt i privat sektor at de ulike formene for aldersdiskriminering finner sted, enn i offentlig sektor.

---

## ***SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 12)***

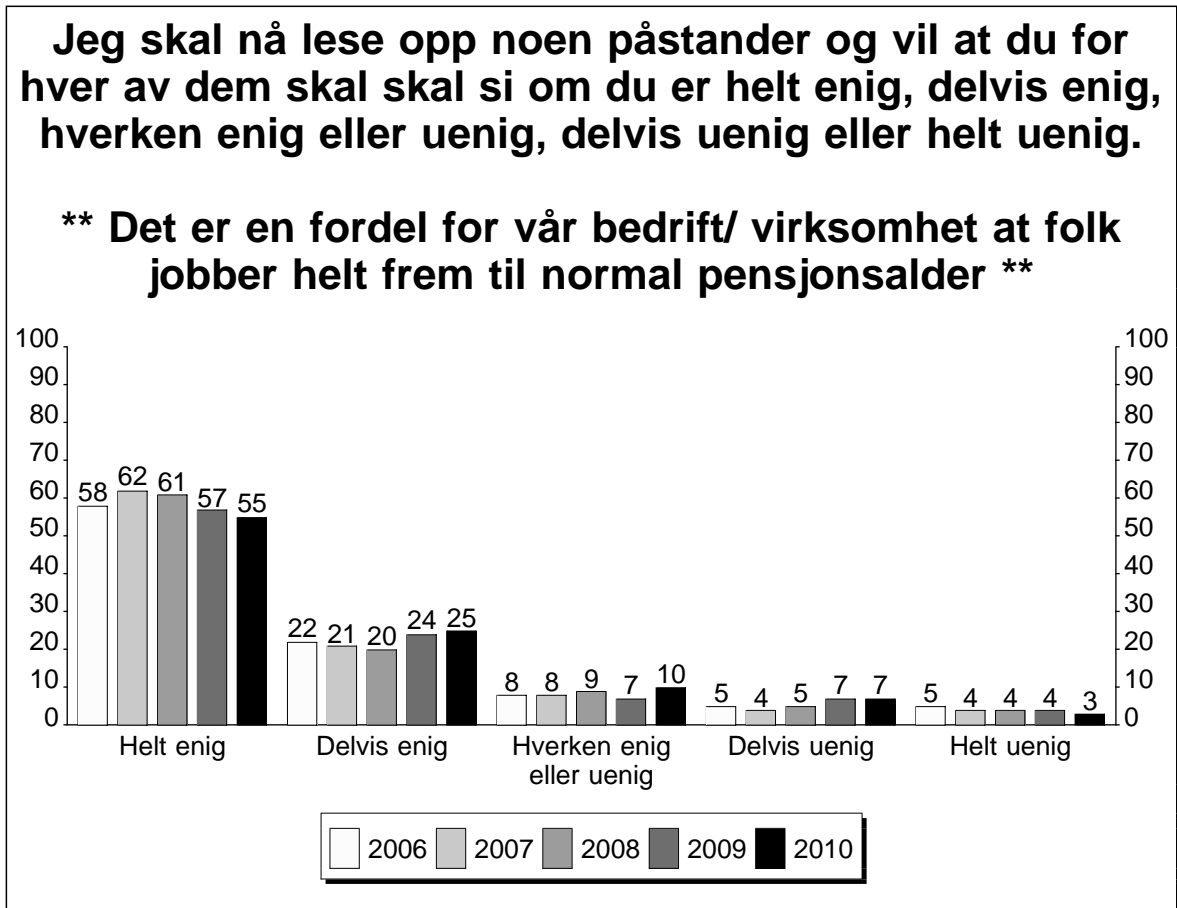
Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, ble det drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. Det ble derfor formulert noen påstander som de spurte skulle uttrykke hvor enige eller uenige de var i. Svarene på påstandene ble avgitt i henhold til en 5-skala med følgende svaralternativ:

- 1 = Helt enig**
- 2 = Delvis enig**
- 3 = Hverken enig eller uenig**
- 4 = Delvis uenig**
- 5 = Helt uenig**

Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten" kan vi imidlertid dempe virkningene av ved å formulere påstandene slik at man må si seg uenig for å gi uttrykk for den oppfatningen vi er ute etter å kvantifisere. Dette har vi delvis gjort ved denne målingen på den måten at man måtte si seg uenige for å uttrykke en oppfatning som kan være negativ i forhold til seniorpolitiske målsettinger. Derved vil vi kunne fastslå med stor sikkerhet hvor utbredt slike holdninger virkelig er, uten å ta hensyn til utslag som skyldes måleteknikken. Vi skal selvsagt ikke se bort fra enig-andelene, men bare huske på at de gjennomgående kan være litt for høye.

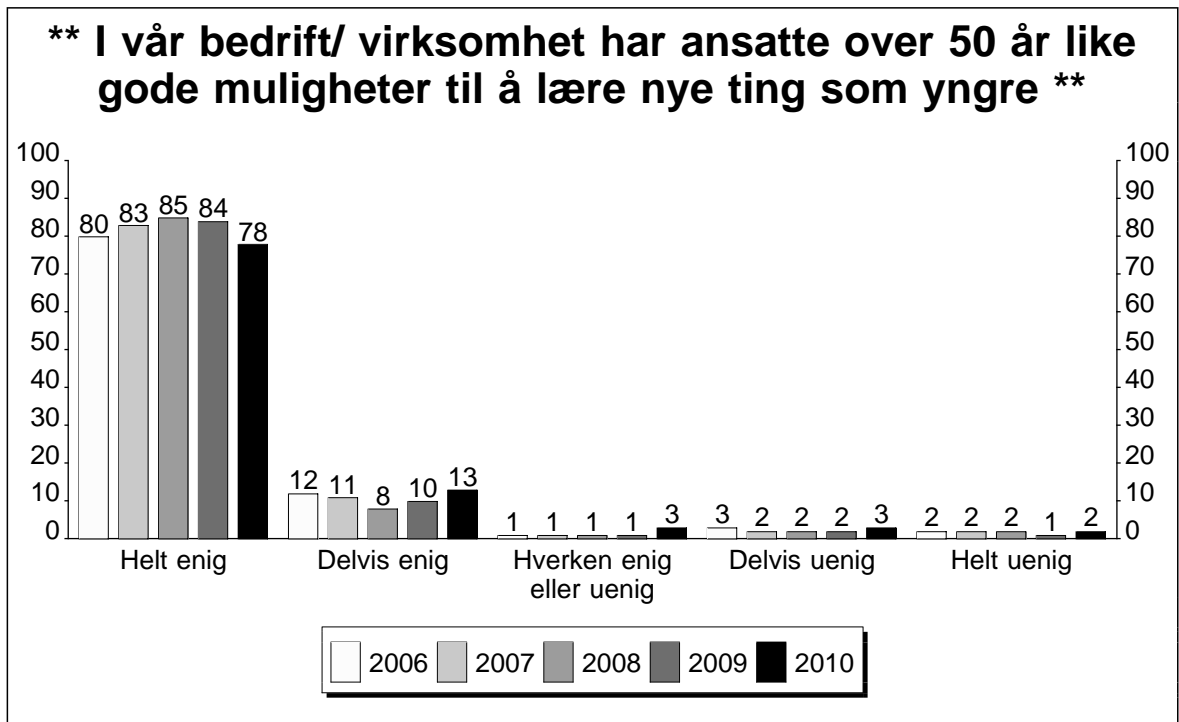


Den første påstanden lød "**Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder**" og skal altså avdekke i hvilken grad det finnes motstand blant virksomhetsledere mot å ha eldre ansatte som står i jobben helt frem til normal pensjonsalder. Som vi ser av nedenstående diagram, er det god tilslutning til påstanden blant norske ledere.



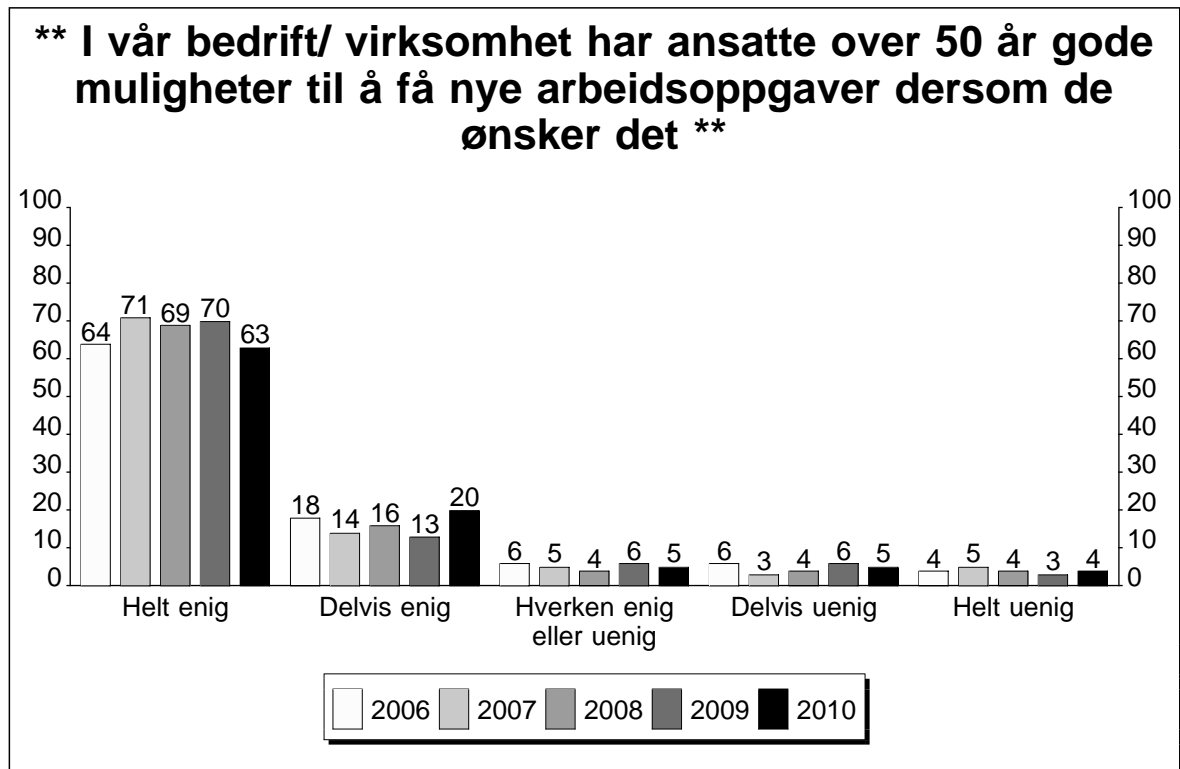
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 10% som erklærer seg uenige. Andelen ledere som er enig i påstanden har økt gradvis frem til 2008, men vi måler en svak tilbakegang siste 2 år. Dette vil vi tro at vi kan tilskrive finanskrisen. Det er naturligvis betenkelig at økonomisk uro skal ha en slik virkning på holdningene til seniorer i næringslivet, men når vi studerer dette er endringen i all hovedsak en noe høyere andel som svarer "delvis enig" og en noe lavere andel som svarer "helt enig" nå. Samlet enig-andel er på 80% nå, ett prosentpoeng lavere enn i fjor. Samlet enig-andel har gått fra 71% i 2003, via 76% i 2004-05, 80% i 2006 og til 83% i 2007, som var den høyeste scoren. Nedgangen ved de tre siste målinger er imidlertid svært beskjeden.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 5% av lederne som er uenige i påstanden.



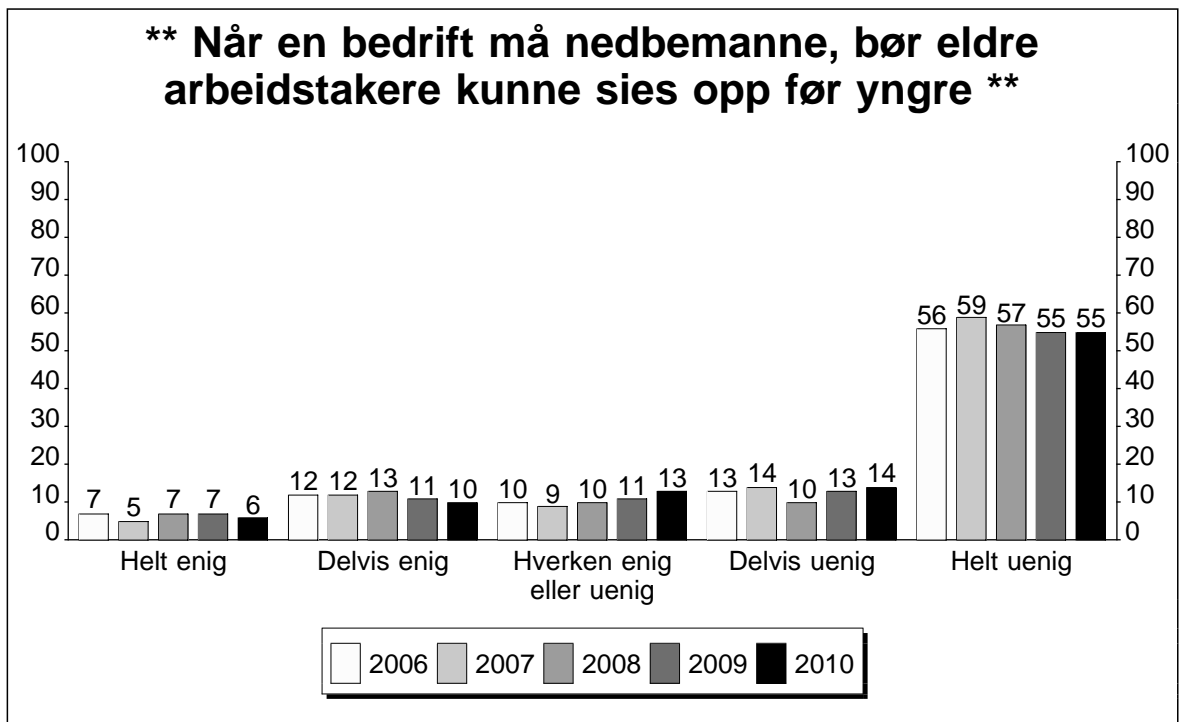
Som vi ser, har svarene muligens endret seg noe i negativ retning. Selv om et stort flertall heldigvis er enige i påstanden, er det et fall i andelen helt enige som ikke kompenseres helt av andelen delvis enige. Det er en forskjell i svar mellom private bedrifter og offentlige etater ved at andelen enige er høyest i det offentlige.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 9% av lederne som er uenige i påstanden.



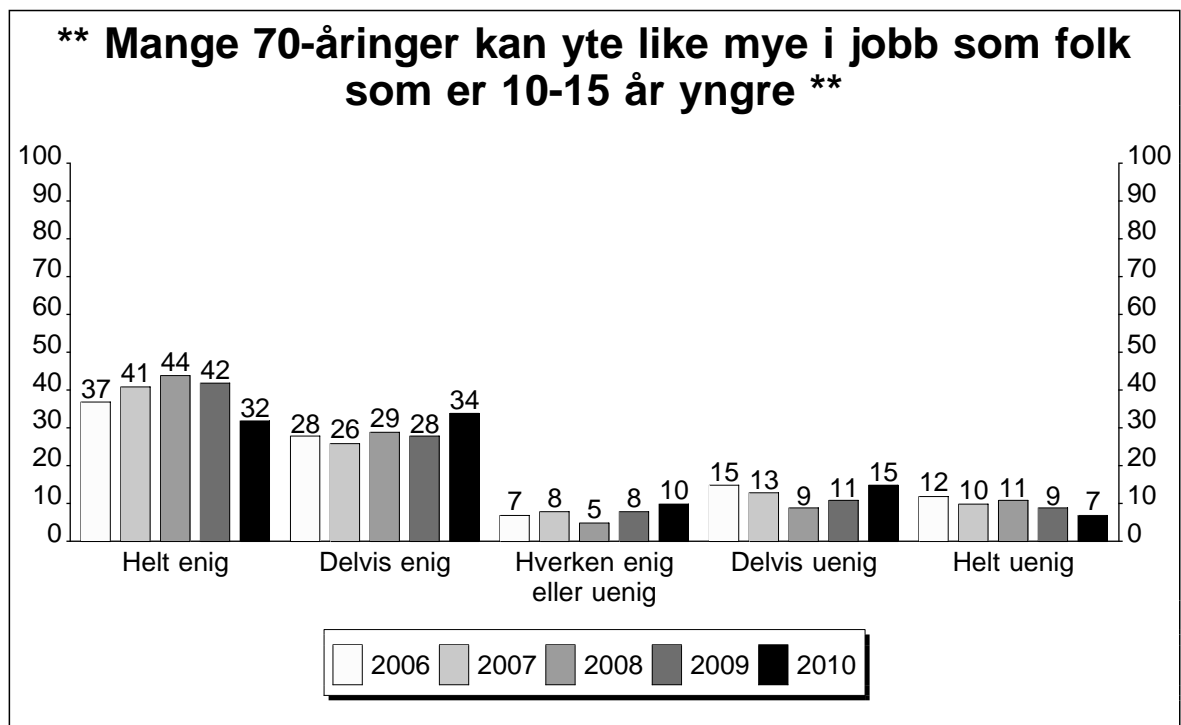
Også på denne påstanden har svarene muligens endret seg noe i negativ retning. Selv om et stort flertall er enige i påstanden, er det et signifikant fall i andelen helt enige som riktignok kompenseres av andelen delvis enige. Det ser ut for at ledere i store bedrifter er mer enige enn ledere i små bedrifter. Etter bransje kan det se ut til at ledere i servicebransjen (16%) oftest er uenige i påstanden. Blant alle spurte er uenigandelen omtrent på nivå med i fjor. Uenig-andelen har gradvis gått fra 14% de to første årene (2003-04) til 8-9% de siste årene.

Den neste påstanden lød **"Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre"**. Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenige i påstanden. Mens 16% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 69% som er uenige. Dette er nær uforandret siden i fjor.



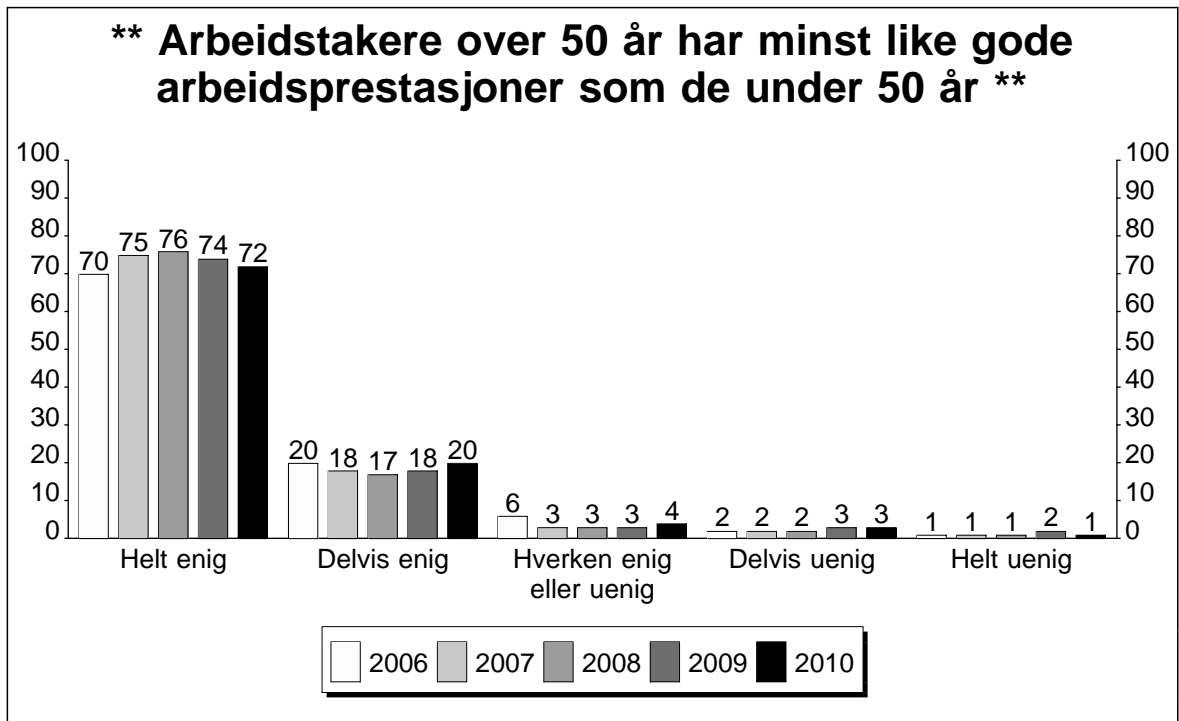
Det er ikke noen tydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som graden av uenighet er høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat. Samme svake tendens så vi også i fjor og i 2008. Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden frem til i 2007, (fra 64% i 2004 til 73% uenige i 2007), men sank litt året etter (til 67%). De siste årene har endringen vært ubetydelig.

De neste påstandene var nye i denne undersøkelsen i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød **"Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre"**. Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 66% enige i påstanden, mens 22% er uenige. Dette er en svakt negativ utvikling siden fjorårets undersøkelse.



Det er ingen systematiske forskjeller mellom undergruppene som er analysert, men vi merker oss at lederne innen varehandel og offentlig administrasjon er mer positive til påstanden enn ledere i andre sektorer. Dette gir ikke utslag i forskjell i svar mellom offentlig sektor og privat sektor.

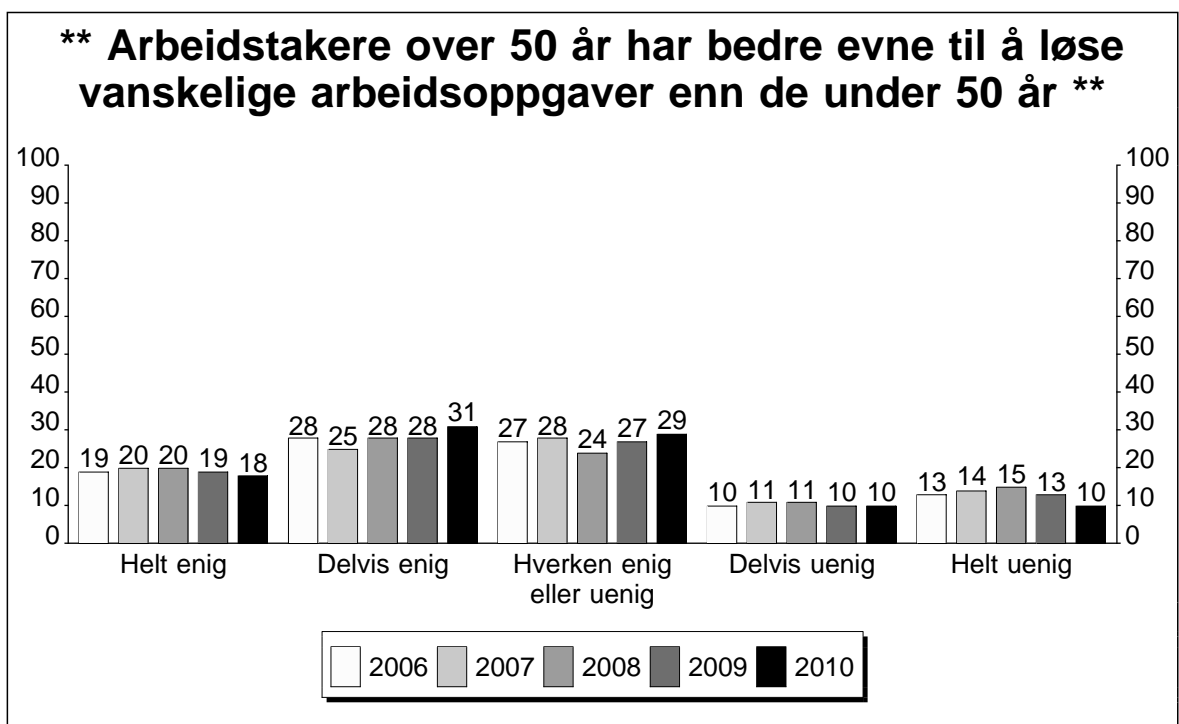
Den neste påstanden omhandler også seniorenenes prestasjonsevner og lød **"Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år"**. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 92% enige i påstanden, mens bare 4% er uenige.



Svarfordelingen har ligget noenlunde stabilt siden 2005. Det er små forskjeller mellom undergruppene, men verdt å legge merke til at ledere i offentlig sektor er mer positive enn ledere i privat sektor.

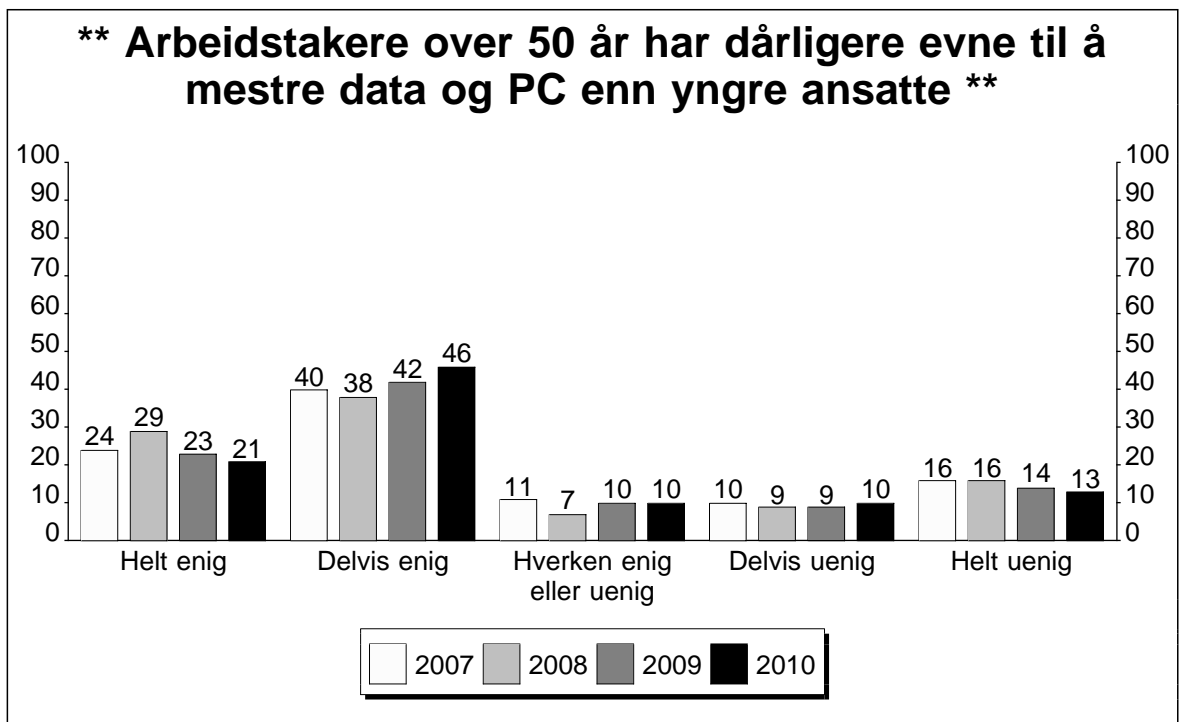
Neste påstand måler oppfatningene av seniorenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstakere. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år**". Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenene er på høyde med yngre arbeidstakere når det gjelder arbeidsprestasjoner, kan det her se ut som om det er en viss tvil når det gjelder å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Nå skal vi med en gang peke på at påstanden er formulert anderledes, idet vi benytter begrepet "bedre enn" i motsetning til ovenfor, der vi brukte begrepet "minst like". Kravet skjerpes med andre ord.

Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest (49%) som er enige i påstanden, mens 20% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv, omtrent lik det vi fant i fjor.



Det har ikke skjedd noen endringer av betydning i årene siden 2005. Det er lite som skiller mellom undergrupper av spurte, men vi kan ikke unnlate å henlede oppmerksomheten mot at ledere innen undervisningssektoren er mer skeptiske enn andre ledere. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

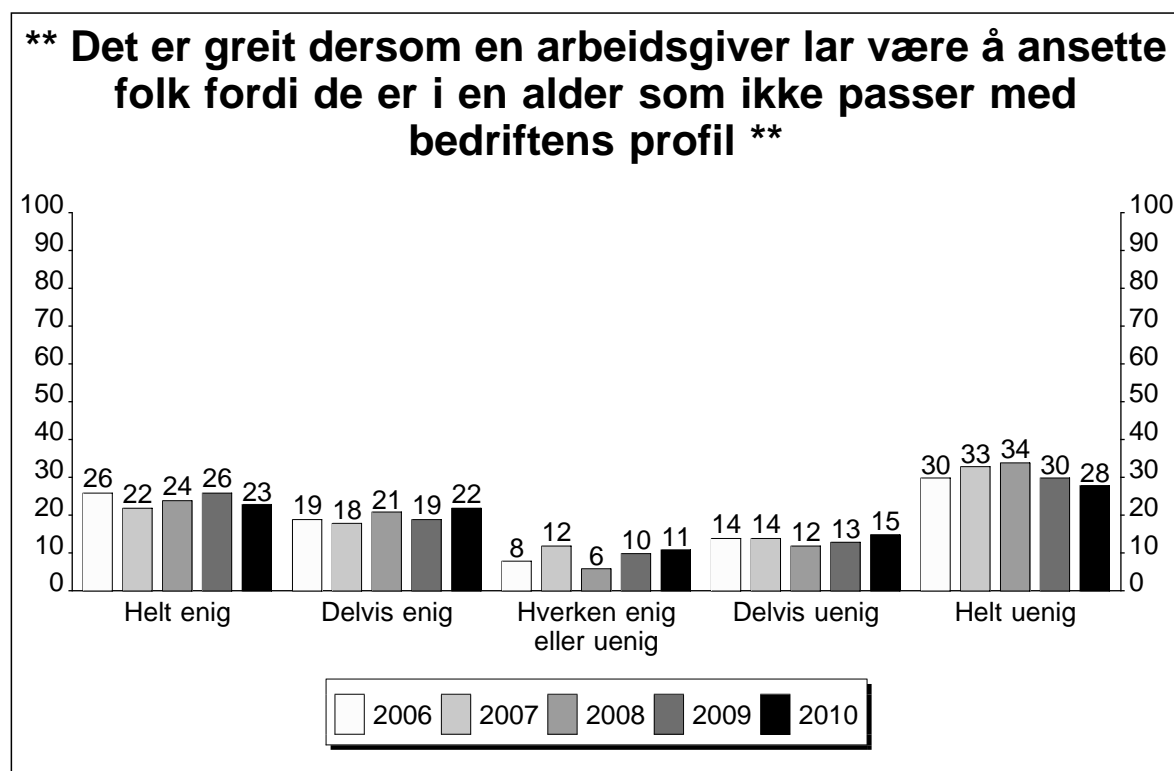
Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstakere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød **"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte"**. Dette spørsmålet er stilt overfor lederne for første gang i 2007, men har vært med i befolkningsundersøkelsen. Vi får faktisk en svarfordeling på dette spørsmålet som ligner mye på den vi fikk da vi spurte den yrkesaktive delen av befolkningen. Det er 67% som sier seg enig blant lederne, noe som er samme andel som det vi fant i befolkningsundersøkelsen. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det som er reelt (pga. enig-effekten), er det etter vår mening bekymringsfullt at så mange av lederne er enige.



Det er ingen nevneverdige endringer siden dette spørsmålet ble stilt første gang. Det ser ut til at ledere for store bedrifter er litt mer fordomsfulle enn ledere for små bedrifter. Ledere i offentlig sektor er i høyere grad enn ledere i privat sektor uenige i påstanden.



Siste påstand var ny i 2006 og den lød "Det er greit dersom en arbeidsgiver lar være å ansette folk fordi de er i en alder som ikke passer med bedriftens profil". Vi ser her at meningene er svært delte om dette. Mens enigandelen er på 45%, er det 43% som er uenige i påstanden. Dette er et område med en tydelig utfordring sett i et seniorpolitisk perspektiv, og holdningene er de samme i år som tidligere.

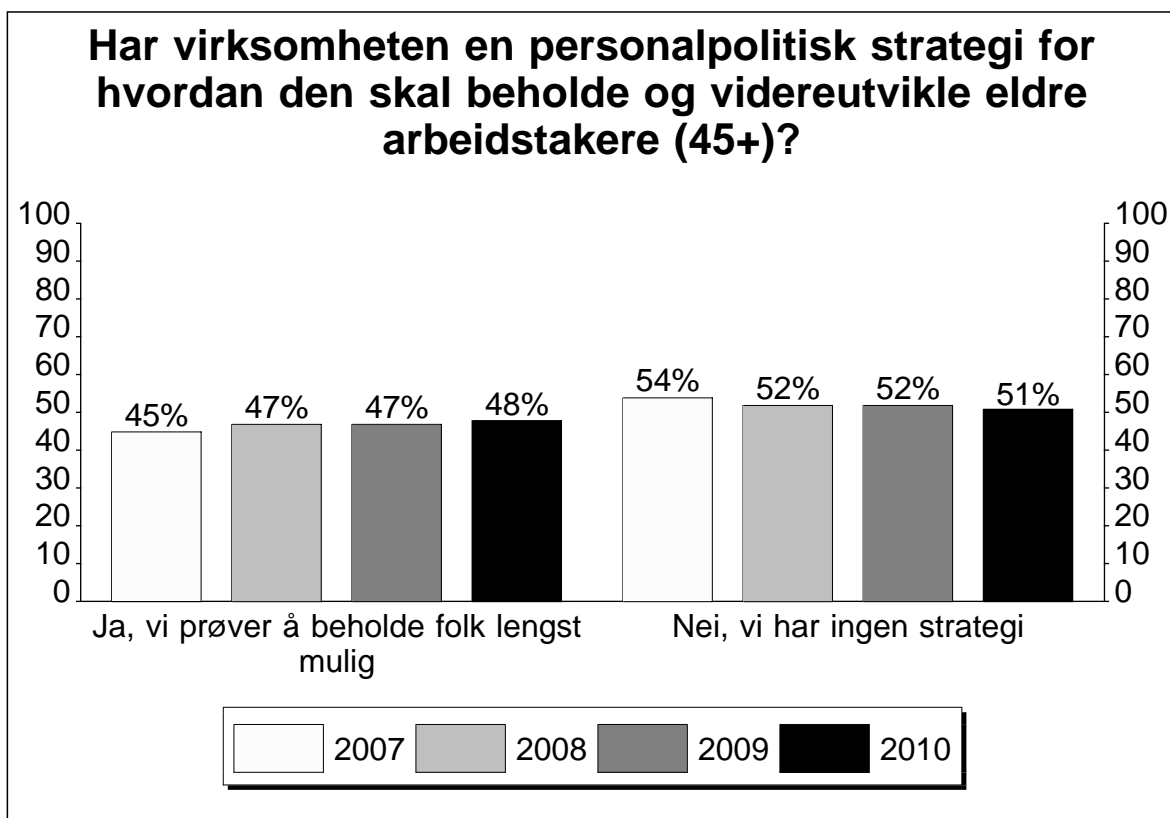


Blant bedriftsledere i Oslo og tildels på Østlandet ellers, er det en noe større tilbøyelighet til å være enig i påstanden enn tilfellet er blant bedriftsledere ellers i landet. Det største skillet i holdninger finner vi imidlertid når vi studerer om virksomheten er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 34%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 75%.

## **STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 13)**

Et spørsmål som ble lagt inn i undersøkelsen i 2007, er om bedriftene har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle de eldre arbeidstakerne. Eldre arbeidstakere er her definert til å være alle over 45 år. Vi ønsket å vite om de prøver å beholde folk lengst mulig eller om de ikke har noen slik strategi.

Vi ser i nedenstående diagram at et knapt flertall svarer at de ikke har slik strategi (51%), mens 48% svarer bekreftende på spørsmålet.



Om det er en utvikling over tid i dette spørsmålet, går den meget sakte i positiv retning.

Ledere i større bedrifter har oftere en strategi for å beholde arbeidstakere enn små bedrifter. I bedrifter med 100 eller flere ansatte er det hele 75% som har en slik strategi. Det er stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 38% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 85% i offentlige virksomheter har det samme. I virksomheter med eldre ledere er man mer opptatt av å beholde folk lengst mulig, enn det som er tilfelle med bedrifter med yngre ledere. Kvinnelige ledere er også mer positive enn mannlige ledere til å prøve å beholde folk lengst mulig.

## ***TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGRE I JOBBEN (Tabell 14)***

Et spørsmål som var nytt i undersøkelsen i 2008 tar sikte på å kartlegge hvor utbredt det er å gjennomføre spesielle tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobbene sine. Slike tiltak er mye omtalt i media og flere er nedfelt i IA-avtalene for de bedriftene som har det. Under alle omstendigheter vil trolig svarene på disse spørsmålene reflektere hvor bevisste lederne er når det gjelder seniorpolitikk.

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler det er som har gjennomført hvert av de aktuelle tiltak. Vi ser at det er forholdsvis store forskjeller. Omtrent halvparten oppgir at de har lagt arbeidet til rette for seniorer, et tiltak som kan være temmelig diffust. De mer konkrete tiltakene vi spør om er gjennomført av 24-30%

av virksomhetene. Dette nivået er trolig mer realistisk enn det første når vi skal vurdere hvor mange som virkelig har gjennomført konkrete og målrettede tiltak.



Det er påfallende hvor små endringer det er siden 2008. Dette kan kanskje ha sammenheng med en viss nøling med nye tiltak under finanskrisen.

For alle de spesifiserte tiltakene finner vi at andelene som har gjennomført dem er mye høyere blant de store bedriftene enn blant de små. De er også dramatisk mye mer utbredt innen offentlig sektor enn innen privat sektor. Vi finner også at bedrifter med IA-avtale i høyere grad har gjennomført seniorpolitiske tiltak enn de som ikke har IA-avtale.

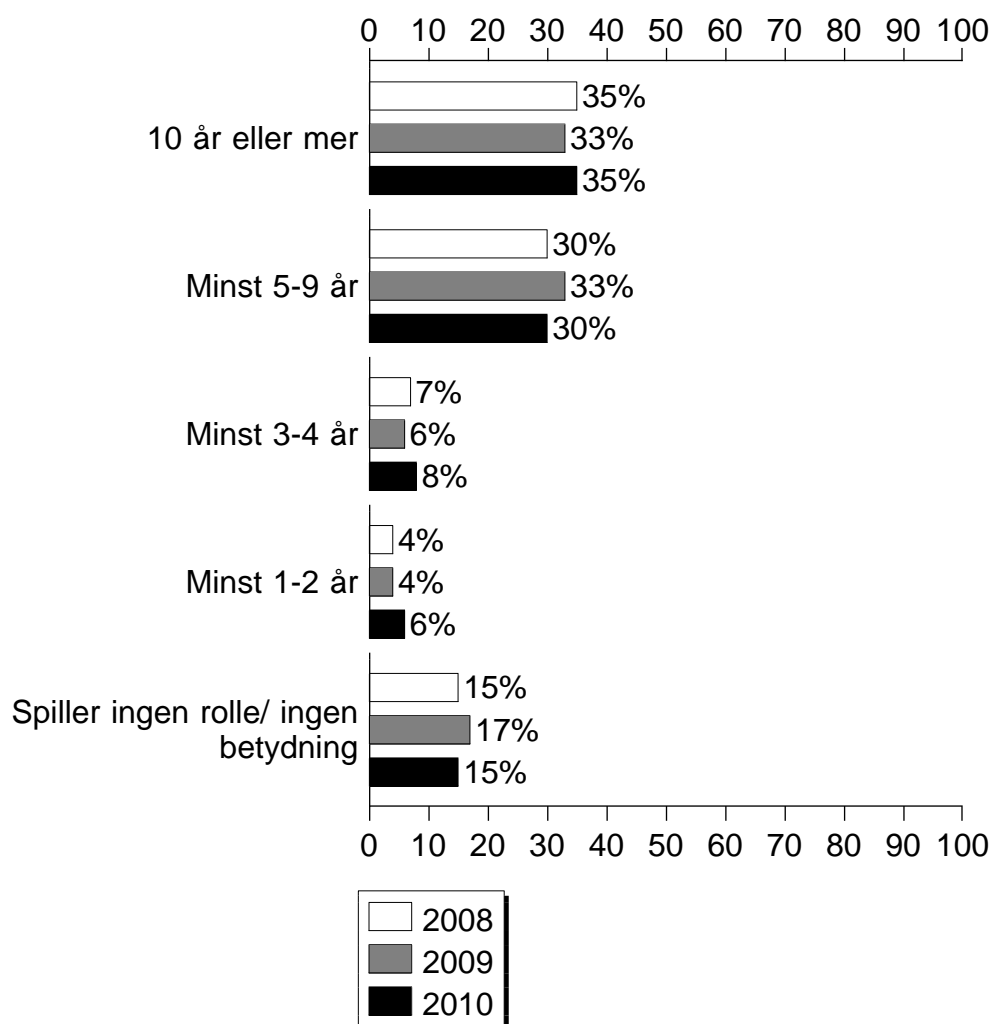
---

## **VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (Tabell 15-16)**

I det neste spørsmålet spurte vi direkte om betydningen av alder ved vurderingen av søkere til ledige stillinger. Som man ser av diagrammet nedenfor har vi "snudd" litt på aldersbegrepet ved å spørre om vurdering av hvor mange år en søker bør ha igjen av yrkeskarrièren. På denne måten forsøker vi å unnlate å fokusere direkte på alder. Dette spørsmålet ble tatt med i Seniorpolitisk Barometer første gang i 2008.

Svarfordelingen som fremgår av nedenstående diagram gir trolig støtte til dem som mener aldersdiskriminering er ganske utbredt. Hver 3. spurte mener at en søker bør ha minst 10 år igjen av yrkeskarrièren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju. Dette er omtrent det vi har målt de to siste målingen, men betydelig færre enn ved målingen i 2005 (48%). Da ble imidlertid spørsmålet stilt i en litt annen kontekst. Endringen fra i fjor er ikke signifikant (opp 2 prosentpoeng).

## Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrièren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju?



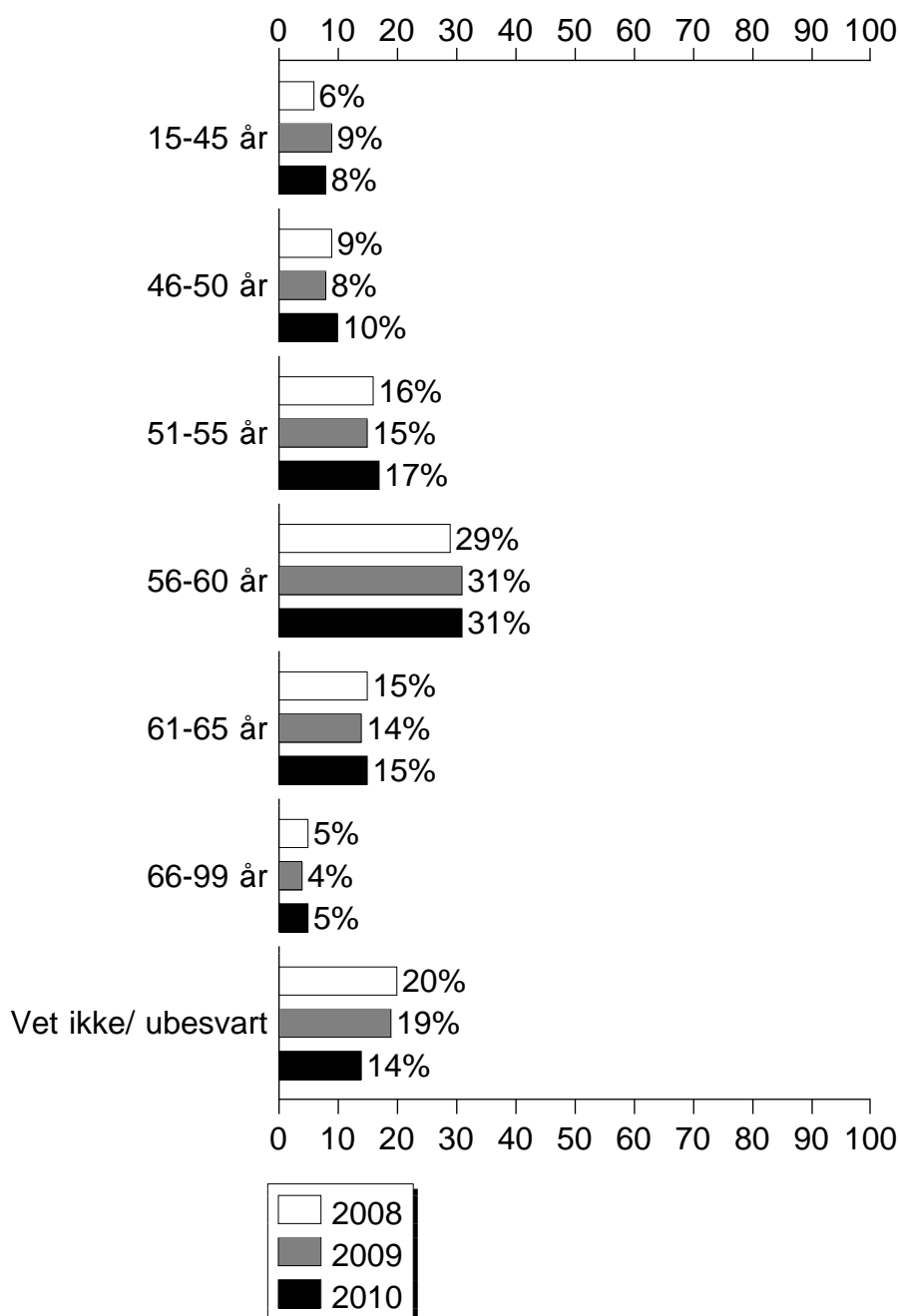
Hvis man tar utgangspunkt i at vanlig pensjonsalder er 67 år og at gjennomsnittsalder for avgang i mange yrker er 65 år eller yngre, betyr ovenstående svar at 1/3 av lederne ikke vil vurdere å innkalle søkere til ledige stillinger dersom de er over 55-57. Dette viser etter vår mening at mange ledere i næringslivet kan synes bevisste på spørsmålet om søkeres alder, og at noen kan være villige til å utøve en form for aldersdiskriminering av mer eller mindre alvorlig karakter.

Hvis vi ser på andelen som mener en søker bør ha 10 år eller mer igjen av yrkeskarrièren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju, varierer den noe mellom undergruppene som er analysert. Vi finner f.eks. at andelen er høyest i de minste virksomhetene (37%) og lavest i de største (27%). Det er også svært høye andeler blant ledere i virksomheter uten IA-avtale (41%). Andelen er betydelig høyere blant mannlige ledere (39%) enn blant kvinnelige ledere (23%),

mens lederens alder synes å ha en forholdsvis svak innvirkning på svarene. Den største differansen finner vi imidlertid når vi studerer skillet mellom privat (41%) og offentlige sektor (12%).

Det er også naturlig at ovenstående spørsmål følges opp med et direkte spørsmål om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før man nøler med å innkalle vedkommende til intervju. I diagrammet nedenfor ser vi at lederne svarer konsistent i forhold til forrige spørsmål. I gjennomsnitt er aldersgrensen 56,3 år, det samme som i 2009 og ett år lavere enn i 2008. Svarfordelingen viser at det er ganske stor spredning i svarene.

## Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?



Gjennomsnitt 57,0/ 56,0/ 56,3 år.

De svarene vi får i denne undersøkelsen faller godt sammen med svar vi har fått i andre undersøkelser, der vi blant annet har spurt om når man er gammel i arbeidslivet og fått til svar at norske ledere mener det er noe før man runder 56 år. Sett i forhold til hvor ofte lederne mener at alder blir vurdert før innkalling til

intervju, bekrefter svarene her at problemene for eldre arbeidstagere oppstår når de passerer 55 år.

De variasjoner mellom undergruppene som vi har beskrevet tidligere, går igjen også på dette spørsmålet. Gjennomsnittsalderen er lavest blant ledere i små bedrifter og blant ledere som selv er under 40 år. Blant ledere i privat sektor inntreffer nølingen med å ansette personer i gjennomsnitt når søkeren er 55,3 år, mens dette ikke skjer før søkeren er 60,5 år i offentlig sektor.

---

## ***HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (Tabell 17)***

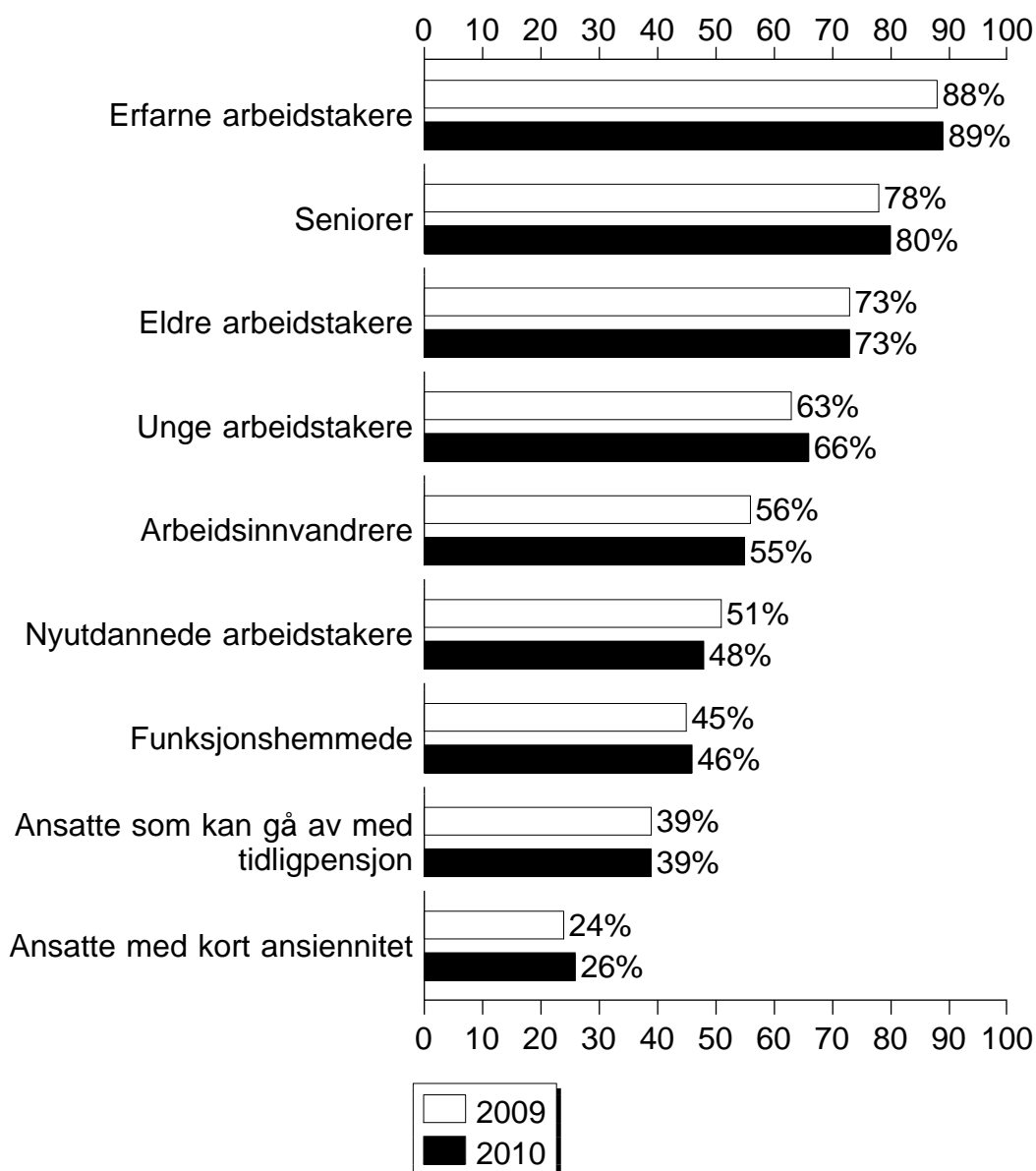
Det neste spørsmålet ble stilt første gang i fjor. Vi tar her sikte på å finne ut om det er noen grupper man vil ønske å beholde fremfor andre når virksomheten blir tvunget til å nedbemanne. Dette har vært en aktuell problemstilling i mange virksomheter, og reiser ofte spørsmål om prioritering av grupper av arbeidstagere. Spørsmålet er stilt på den måten at en skulle oppgi hvor sannsynlig det er at virksomheten ville ønske å beholde de arbeidstakertyper som nevnes. De spurte skulle svare vha. skalaen som går fra meget sannsynlig, via ganske sannsynlig og mindre sannsynlig, til ikke sannsynlig. Resultatene er oppløftende sett fra et seniorpolitisk perspektiv. De tre typer arbeidstakere som topper listen over de man ønsker å beholde, må vi vel si er uttrykk for seniorer. Her finner vi "erfarne arbeidstakere" (89% svarer meget + ganske sannsynlig) helt på topp, mens "seniorer" (80% meget+ganske sannsynlig) og "eldre arbeidstakere" (73%) kommer på de to neste plassene.

Vi legger imidlertid merke til at "ansatte som kan gå av med tidligpensjon" bare er nevnt av 39%. Ansatte som kan gå av med tidligpensjon må som regel være godt voksne arbeidstakere, og denne begrensede prioriteringen kan kanskje synes å stå i motsetning til den høye preferansen for "eldre arbeidstakere". Også tidligere i rapporten har vi kommentert at flertallet av lederne er uenige i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Denne tilsynelatende motsigelsen tror vi kan forklares ved det faktum at mange "eldre arbeidstagere" åpenbart kan være yngre enn 62 år som vanligvis er nedre grense for tidligpensjon. I gjennomsnitt mente jo lederne at man kunne regnes som eldre i arbeidslivet i en alder av 55,6 år. Det kan selvsagt også være noen som mener at en foreliggende pensjoneringsmulighet kan rettferdiggjøre at de eldste av de "eldre" må gå ved en nedbemanning. For dem vil kanskje ikke det familieøkonomiske tilbakeslaget og usikkerheten være like stor som for arbeidstakere uten muligheter for pensjon.



**Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere?**

**\*\* Andeler som svarer meget + ganske sannsynlig \*\***



Som vi ser, er det bare små endringer siden i fjor. Unge arbeidstakere (66%) er det en god del færre som vil ønske å beholde enn det vi finner for seniorer, og vi ser at begge har styrket sin posisjon blant lederne. Ansatte med kort ansiennitet ligger dårligst an. Kun 26% oppgir at de vil beholde dem ved en eventuell nedbemanning.

Ledere i store bedrifter svarer oftere enn ledere i små bedrifter at de vil beholde seniorer. I neste figur har vi sett nærmere på svarene i den andre enden av skalaene.



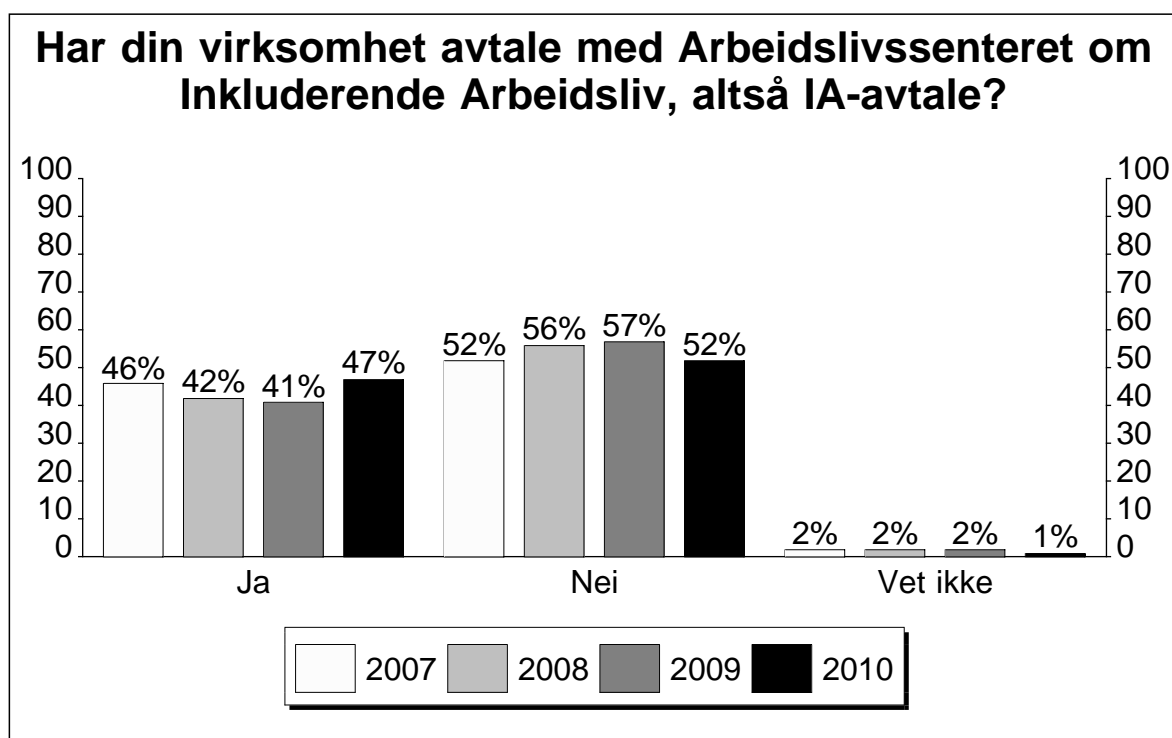
Ovenstående oversikt gjenspeiler selvsagt svarene i den første figuren, men rekkefølgen er omvendt. Vi legger merke til at i alle grupper er det flere som oppgir

at sannsynligheten er liten for at de skulle ønske å beholde dem ved nedbemanning enn i fjor. Noen tilsvarende økning i motsatt ende av skalaen finner vi ikke, så det er åpenbart vet ikkeandelene som har blitt mindre. Årsaken til dette endringsmønsteret finner vi ingen opplagt forklaring på.

## **IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 18-20)**

Vi skal nå se nærmere på i hvilken grad virksomhetene de spurte leder har avtaler med Arbeidslivssenteret om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale).

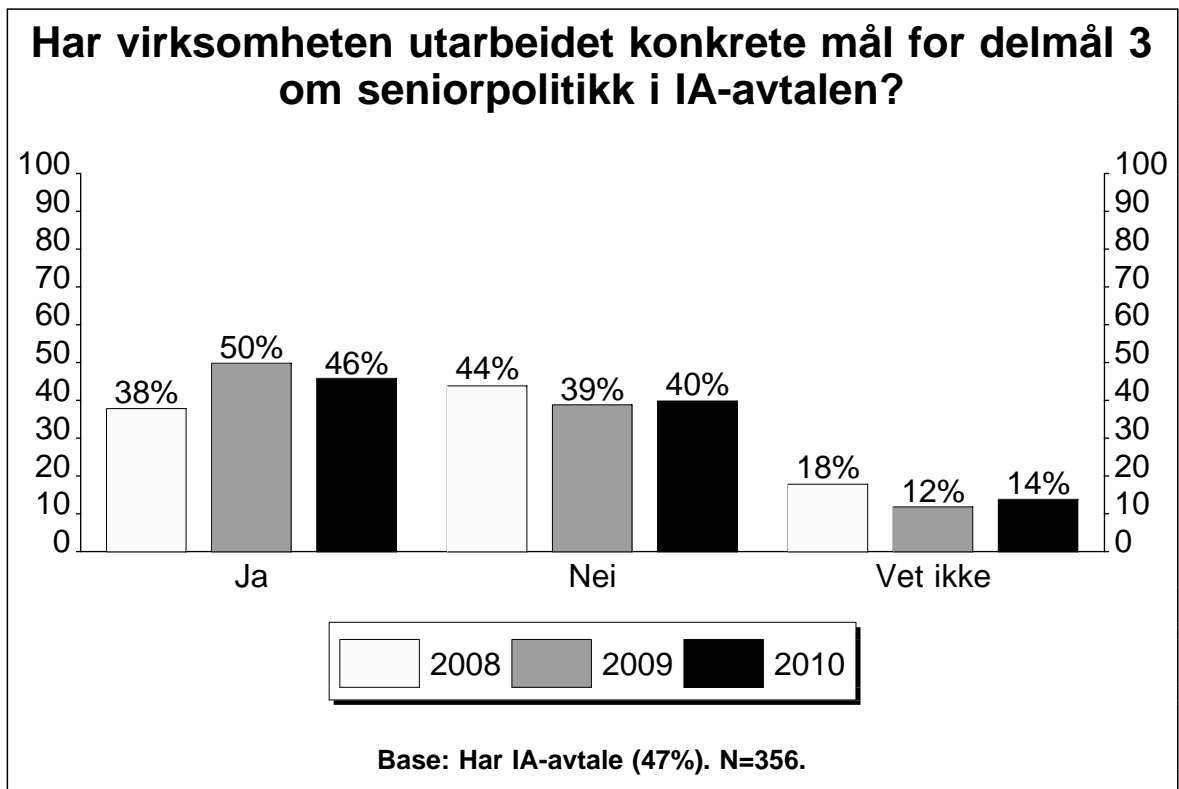
I første diagram nedenfor viser vi andelene som har IA-avtale. Disse utgjør 47% av de spurte. Dette er noen flere enn i fjor (41%).



Jo flere ansatte i bedriften, jo mer vanlig er det å ha en IA-avtale med Arbeidslivssenteret. I bedrifter med 10-24 ansatte er andelen på 36%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 52%, i bedrifter med 50-99 ansatte er andelen 61%, mens det er hele 74% av de største bedriftene som har slik avtaler. I det offentlige er det hele 99% som oppgir å ha slik avtale mot bare 34% i private virksomheter. I sistnevnte gruppe finner vi en økning fra 27% i 2009.

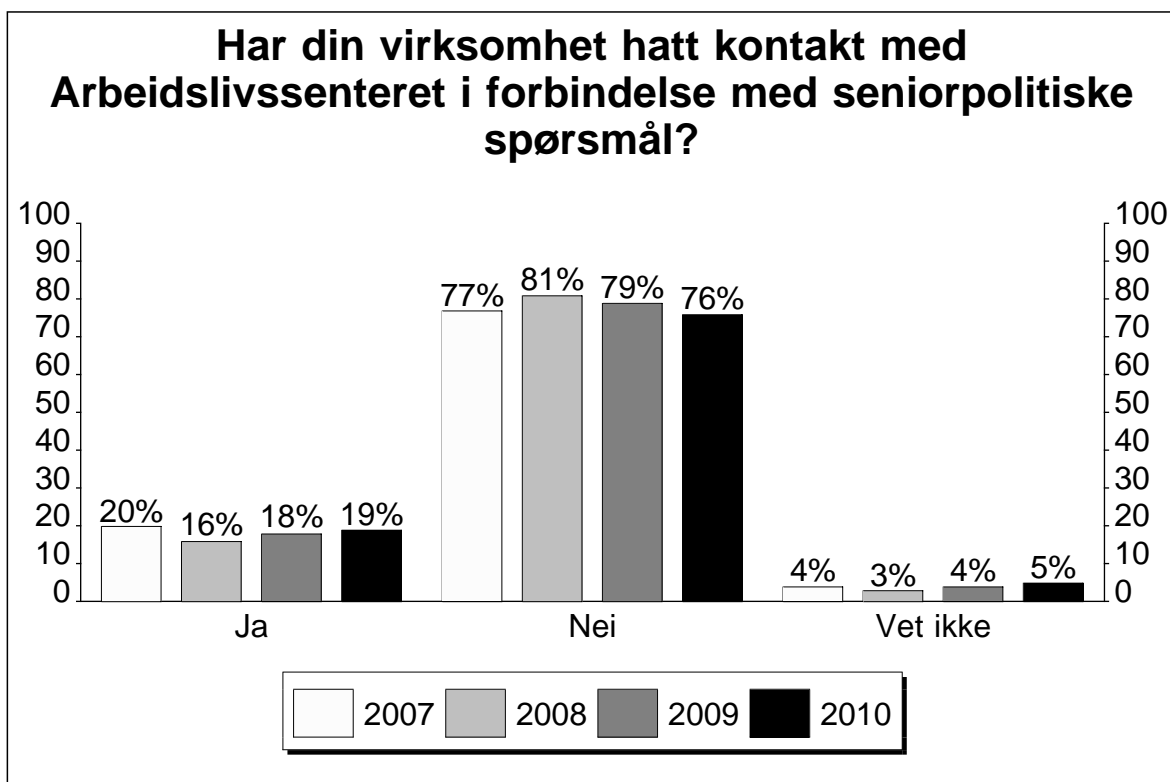
De virksomhetene som har IA-avtale, dvs. 356 virksomheter, ble spurt om de hadde utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i avtalen, altså det som omhandler seniorpolitikk. Nedenfor ser vi at 46% av de spurte kan bekrefte at de har gjort dette, en andel som kan synes lav, men som kanskje er noe lavere enn i virkeligheten dersom ikke alle de spurte er sikre på hva delmål 3 egentlig er. En høy vet ikke-andel kan indikere usikkerhet om dette. Men 46% som svarer

bekreftene på spørsmålet, er likevel et betydelig bedre resultat enn det vi målte i 2008 (38%).



Variasjoner i svar følger det mønster vi har beskrevet flere ganger ovenfor.

Det er 19% av alle spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur.



Sammenholdt med de foregående spørsmålene, kan det se ut til at IA-avtaler og kontakt med Arbeidslivssentrene ikke har utviklet seg noe det siste året og at det er like utbredt nå som i 2007. Endringene den gang skjedde særlig i privat sektor. Det er høyest kontaktandel blant de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 37% mot 13-30% i mindre bedrifter. Ellers er det bare 14% i private virksomheter mot 39% i offentlige virksomheter som har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Nesten alle som har hatt kontakt er bedrifter med IA-avtale.

---

# TABELLER

## ***Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg***

| <b>Antall<br/>observasjoner</b> | <b>Prosentresultat</b> |              |              |              |              |              |              |              |
|---------------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                 | <b>5/95</b>            | <b>10/90</b> | <b>15/85</b> | <b>20/80</b> | <b>25/75</b> | <b>30/70</b> | <b>40/60</b> | <b>50/50</b> |
| <b>25</b>                       | 8.6                    | 12.0         | 14.2         | 16.0         | 17.4         | 18.3         | 19.6         | 20.0         |
| <b>50</b>                       | 6.2                    | 8.5          | 10.1         | 11.3         | 12.2         | 13.0         | 13.9         | 14.1         |
| <b>75</b>                       | 5.0                    | 6.9          | 8.2          | 9.2          | 10.0         | 10.6         | 11.3         | 11.5         |
| <b>100</b>                      | 4.4                    | 6.0          | 7.1          | 8.0          | 8.7          | 9.2          | 9.8          | 10.0         |
| <b>150</b>                      | 3.6                    | 4.9          | 5.8          | 6.5          | 7.1          | 7.5          | 8.0          | 8.2          |
| <b>200</b>                      | 3.1                    | 4.2          | 5.0          | 5.7          | 6.1          | 6.5          | 6.9          | 7.1          |
| <b>250</b>                      | 2.8                    | 3.8          | 4.5          | 5.1          | 5.5          | 5.8          | 6.2          | 6.3          |
| <b>300</b>                      | 2.5                    | 3.5          | 4.1          | 4.6          | 5.0          | 5.3          | 5.7          | 5.8          |
| <b>400</b>                      | 2.2                    | 3.0          | 3.6          | 4.0          | 4.3          | 4.6          | 4.9          | 5.0          |
| <b>500</b>                      | 1.9                    | 2.7          | 3.2          | 3.6          | 3.9          | 4.1          | 4.4          | 4.5          |
| <b>600</b>                      | 1.8                    | 2.5          | 2.9          | 3.3          | 3.5          | 3.7          | 4.0          | 4.1          |
| <b>700</b>                      | 1.6                    | 2.3          | 2.7          | 3.0          | 3.3          | 3.5          | 3.7          | 3.8          |
| <b>800</b>                      | 1.5                    | 2.1          | 2.5          | 2.8          | 3.1          | 3.2          | 3.5          | 3.5          |
| <b>900</b>                      | 1.5                    | 2.0          | 2.4          | 2.7          | 2.9          | 3.1          | 3.3          | 3.3          |
| <b>1000</b>                     | 1.4                    | 1.9          | 2.3          | 2.5          | 2.7          | 2.9          | 3.1          | 3.2          |
| <b>1200</b>                     | 1.3                    | 1.7          | 2.1          | 2.3          | 2.5          | 2.6          | 2.8          | 2.9          |
| <b>1400</b>                     | 1.2                    | 1.6          | 1.9          | 2.1          | 2.3          | 2.4          | 2.6          | 2.7          |
| <b>1600</b>                     | 1.1                    | 1.5          | 1.8          | 2.0          | 2.2          | 2.3          | 2.4          | 2.5          |
| <b>2000</b>                     | 1.0                    | 1.3          | 1.6          | 1.8          | 1.9          | 2.0          | 2.2          | 2.2          |
| <b>3000</b>                     | 0.8                    | 1.1          | 1.3          | 1.5          | 1.6          | 1.7          | 1.8          | 1.8          |

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et intervall som med 95% sannsynlighet inneholder det sanne resultat.