

Norsk seniorpolitisk barometer 2011

Ledere i arbeidslivet

22. august - 5. september 2011

Laget for: Senter for seniorpolitikk

Laget av: Erik Dalen

Dato: 26. september 2011

Copyright:

© 2011. Synovate Norge. All rights reserved.
Alle konsepter og ideer i dette tilbudet er Synovate Norges intellektuelle eiendom. De er av strengt konfidensiell natur og oversendes under en klar forståelse at de ikke skal brukes utover formålet med tilbudet. Disse konseptene og ideene kan heller ikke brukes eller gjøres tilgjengelig for en tredjepart uten at dette er avtalt med Synovate Norge på forhånd.

Innhold

INNLEDNING	2
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	4
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (TABELL 1.1-7).....	4
NÅR BLIR MAN ELDRE OG SENIOR I ARBEIDSLIVET? (TABELL 2-3)	6
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (TABELL 4-5)	10
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (TABELL 6)	14
STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (TABELL 7).....	25
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGER I JOBBEN (TABELL 8)	26
VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (TABELL 9-10).....	28
HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (TABELL 11)	31
IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (TABELL 12-14)	33
EFFEKTER AV PENSJONSREFORMEN (TABELL 15-16).....	36
TABELLER	38
FEILMARGINER VED RENT LOTTERISK UTVALG	39

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 2010, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om man har IA-avtale eller ikke, etter om det er en privat bedrift eller offentlig etat, og til slutt etter lederens kjønn og alder. Hver tabell går over 2 sider.

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

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært direktør Kari Østerud. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate er direktør Erik Dalen.

Kommentarer til resultatene

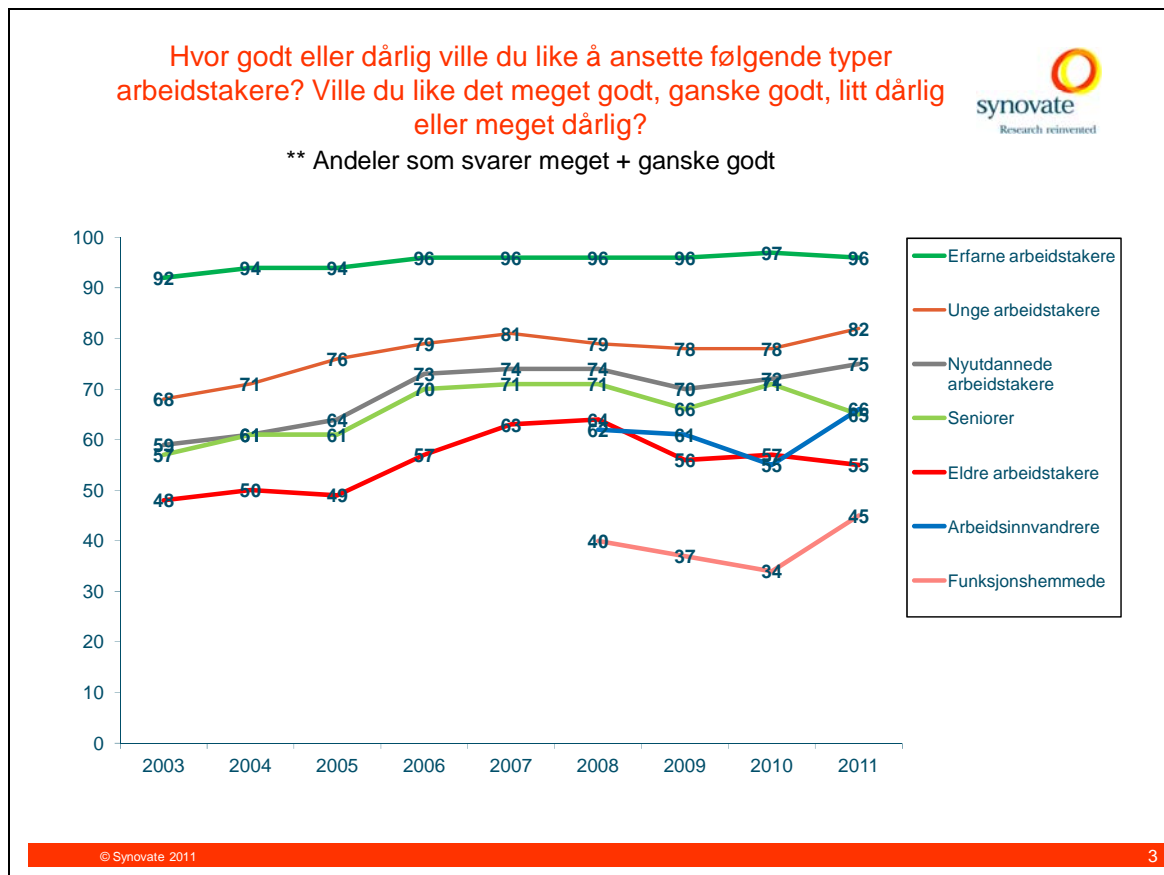
I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. 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 1.1-7)

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 egnete 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".



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 arbeidsinnvandrere som riktig nok har økt interesse i forhold til i fjor. Både seniorer og eldre arbeidstakere har synkende popularitet i årets undersøkelse. 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. I 2010 var seniorer tilbake på 2008-nivå, mens nyutdannede også løftet seg litt. I årets undersøkelse er de aldersrelaterte gruppene tilbake på 2009-nivå. Dette tror vi har å gjøre med økonomisk usikkerhet generelt å gjøre. Selv om Norge går så det suser, kan norske bedriftsledere og andre være noe tilbakeholdne med å ansette eldre arbeidstakere.

Funksjonshemmede får et hopp opp, slik vi også finner for arbeidsinnvandrere.

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. Årets resultater viser at den positive utviklingen synes å ha stagnert de siste årene.

De to nye gruppene vi har målt interessen for i de senere målinger, har sett ut til å streve med å bli attraktive i arbeidsmarkedet. Både arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede har tapt interesse gjennom de foregående årene, men årets undersøkelse gir et oppsving for begge grupper.

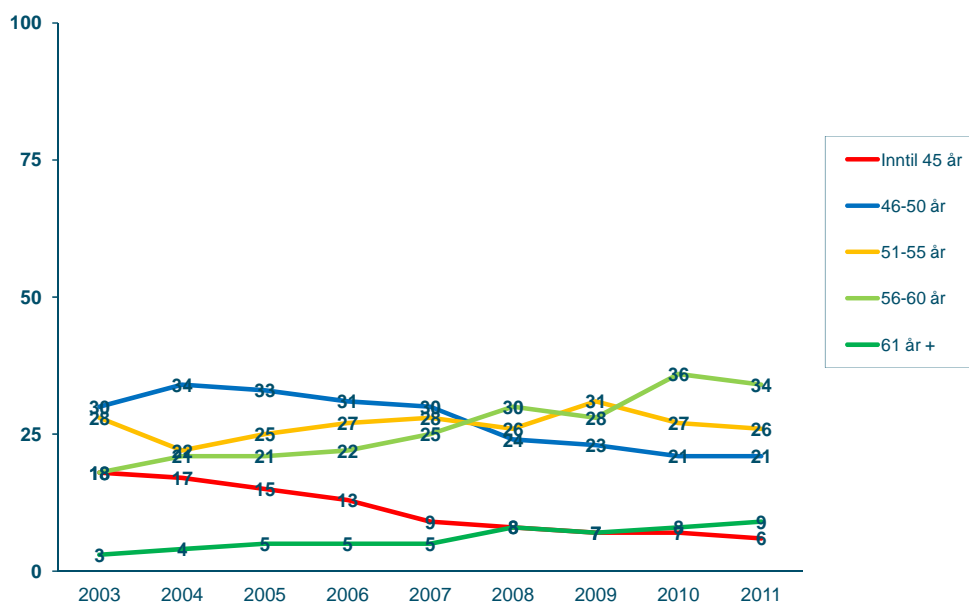
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant større virksomheter enn blant mindre. En tilsvarende forskjell finner vi for offentlige virksomheter som er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store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

NÅR BLIR MAN ELDRE OG SENIOR I ARBEIDSLIVET? (Tabell 2-3)

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 godt 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?



© Synovate 2011

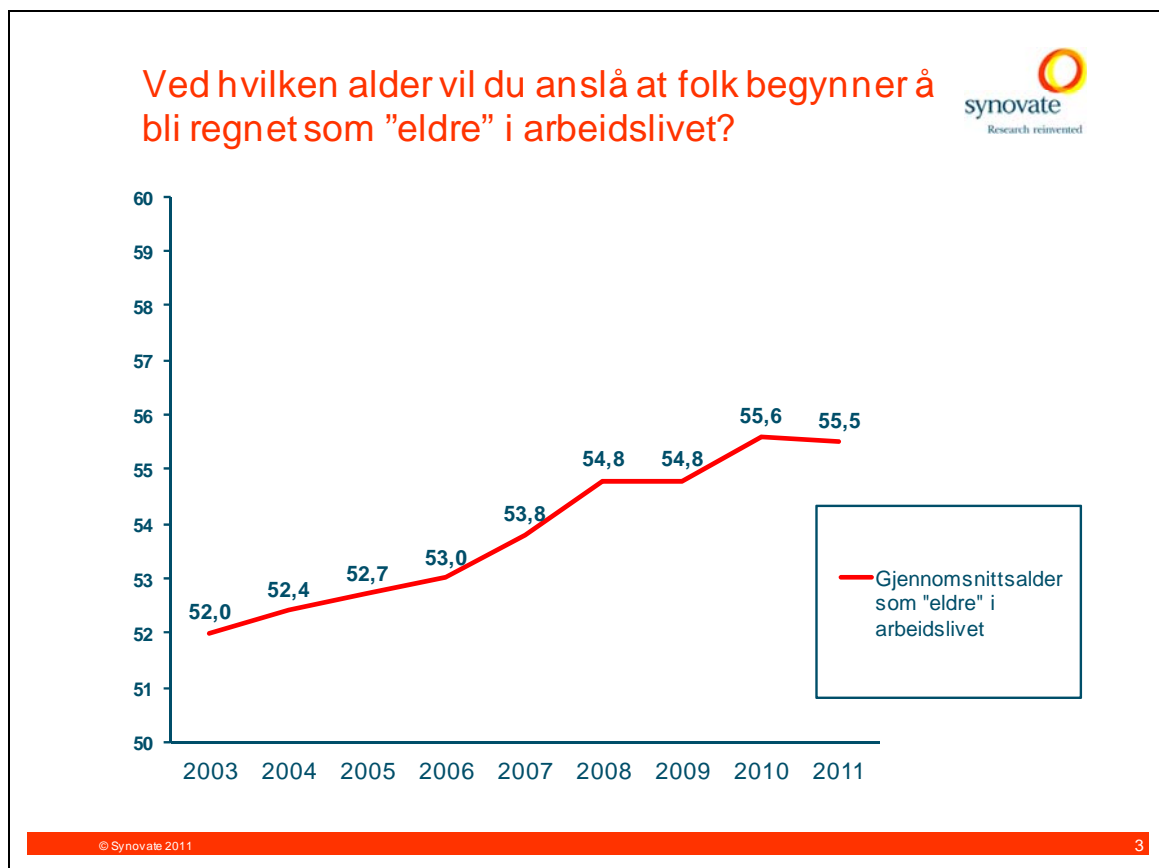
4

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 18% i 2003 til hele 34% i dag. Også andelen som svarer 61 år eller eldre har økt, fra 3% i 2003 til 9% i årets undersøkelse. Dette har selvsagt gitt seg utslag i gjennomsnittsalderen for å bli regnet som eldre i arbeidslivet. I gjennomsnitt er det alderen 55,5 år som er grensen for å bli eldre i arbeidslivet, det samme resultatet som i 2010. Går vi helt tilbake til målingen i 2003, er gjennomsnittet i år hele 3,5 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 57,7 år, men forskjellen har skrumpet kraftig inn de senere år. I nedenstående diagram viser vi utviklingen i gjennomsnittsalder. Som vi ser, har endringen skjedd jevnt og trutt over den åtteårsperioden som vi har hatt slike målinger.



synovate

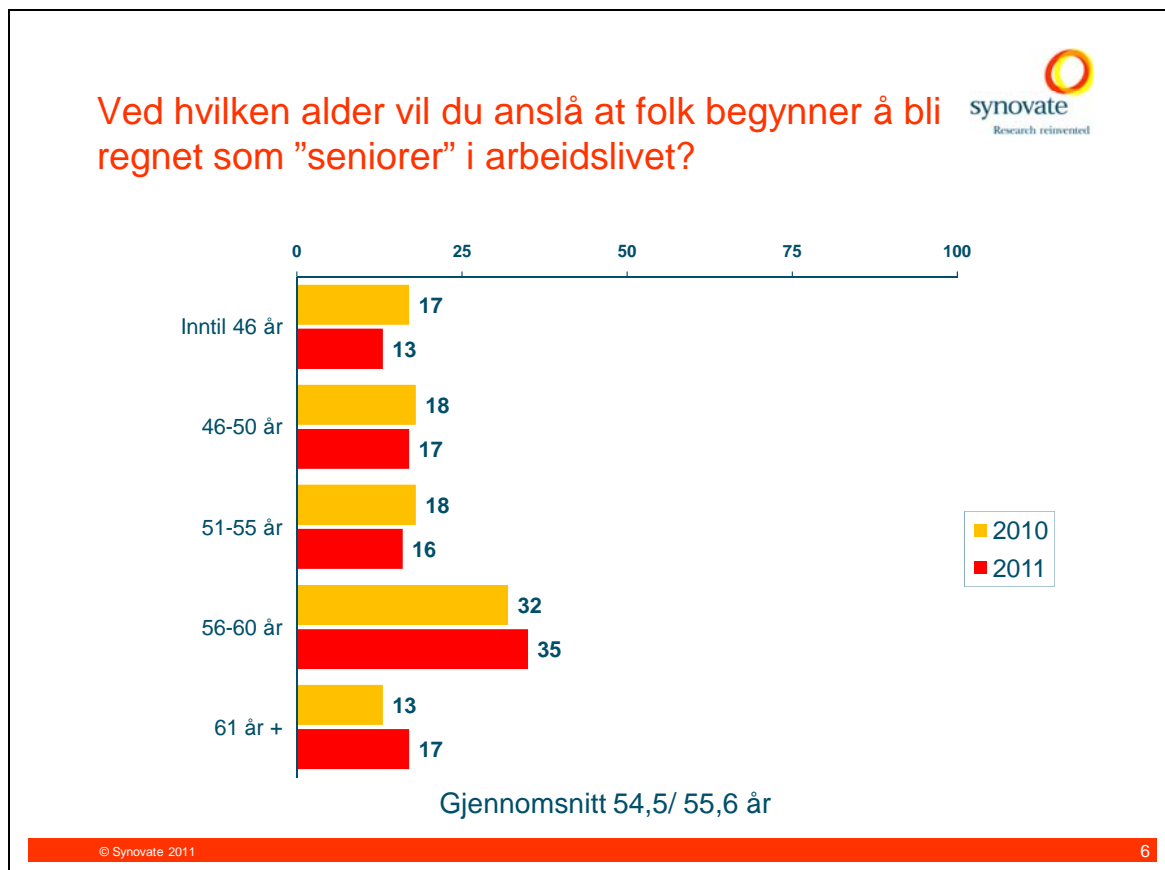
Research reinvented



Det er interessant å merke seg at lederne for store bedrifter med over 100 ansatte (56,4 år i gjennomsnitt), i undervisningssektoren (57,7 år) og innen det offentlige (57,1 år) angir et høyere gjennomsnitt på dette spørsmålet enn ledere i andre bransjer. Ledere innen "annen tjenesteyting" har laveste gjennomsnitt (54,4 år).

I et nytt spørsmål i fjorårets 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" omtrent samtidig med at man blir "eldre". I gjennomsnitt inntreer denne statusen i en alder av 55,6 år, hvilket er et drøyt år høyere enn ved målingen i 2010. 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 gjøre med 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.

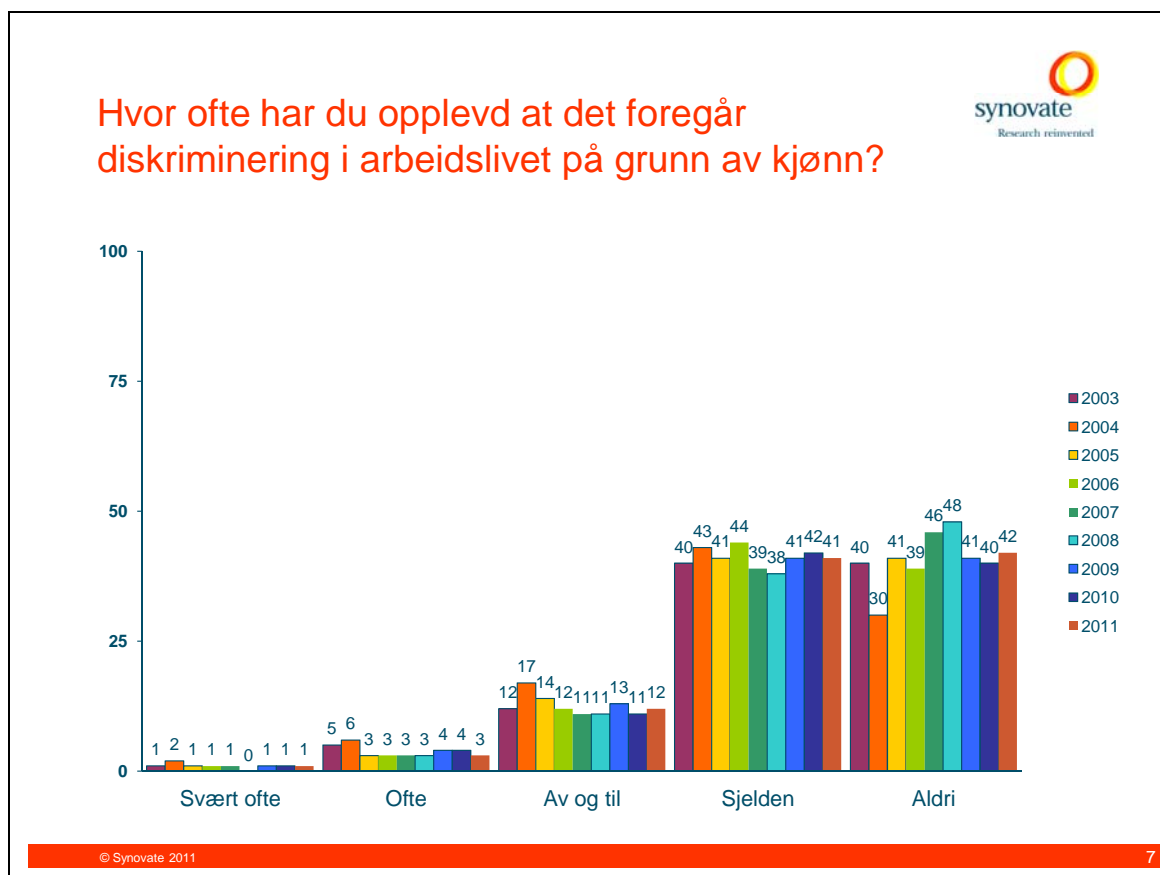
Usikkerhet knyttet til koblingen mellom alder og senioritet, kan forklare at svarmønstrene varierer noe anderledes mellom undergruppene på dette spørsmålet enn på det forrige. Vi finner f.eks. at lederne for de største virksomhetene svarer lavere alder enn lederne for de små, altså en omvendt sammenheng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

gjennomsnittet på dette spørsmålet, men ved å oppgi lavere gjennomsnittsalder (53,1) enn øvrige.

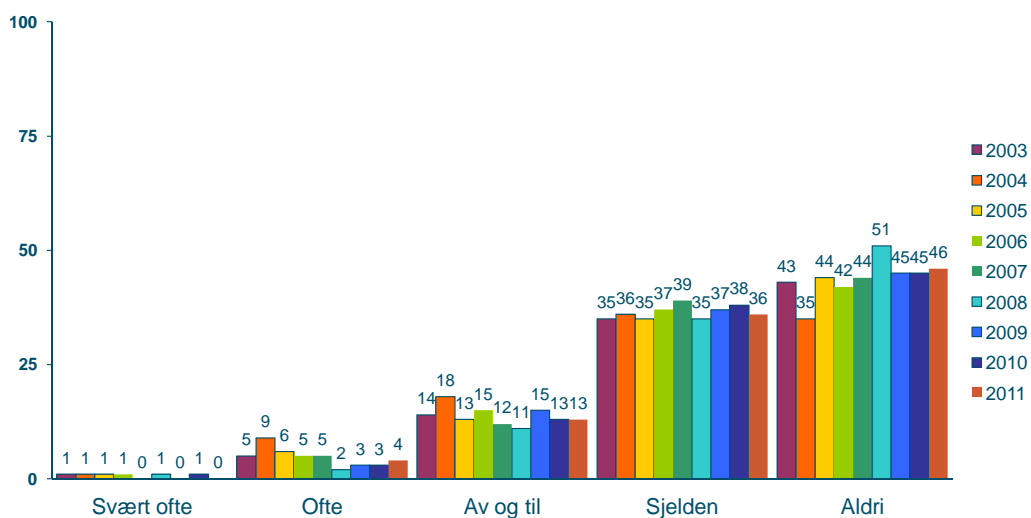
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 4-5)

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 diagrammene nedenfor, er det relativt få som har opplevd henholdsvis kjønns- og aldersdiskriminering ofte eller av og til.



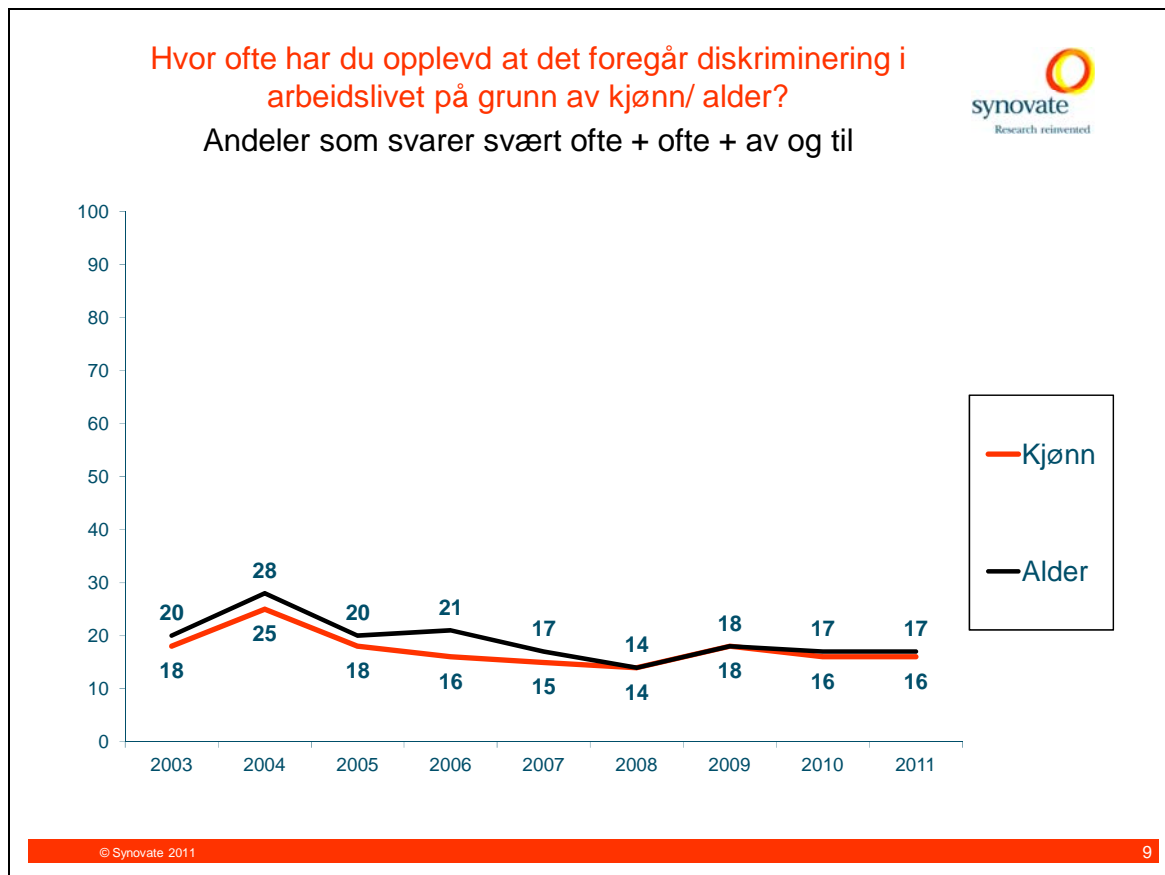
Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?



© Synovate 2011

8

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. Slik vi ser i diagrammet nedenfor, synes det imidlertid å være en nedadgående andel av ledere som har opplevd de to formene for diskriminering over tid, i hvert fall frem til 2008. Vi legger for øvrig merke til at aldersdiskriminering som tidligere ble opplevd hyppigere enn kjønnsdiskriminering, nå ligger på samme nivå.



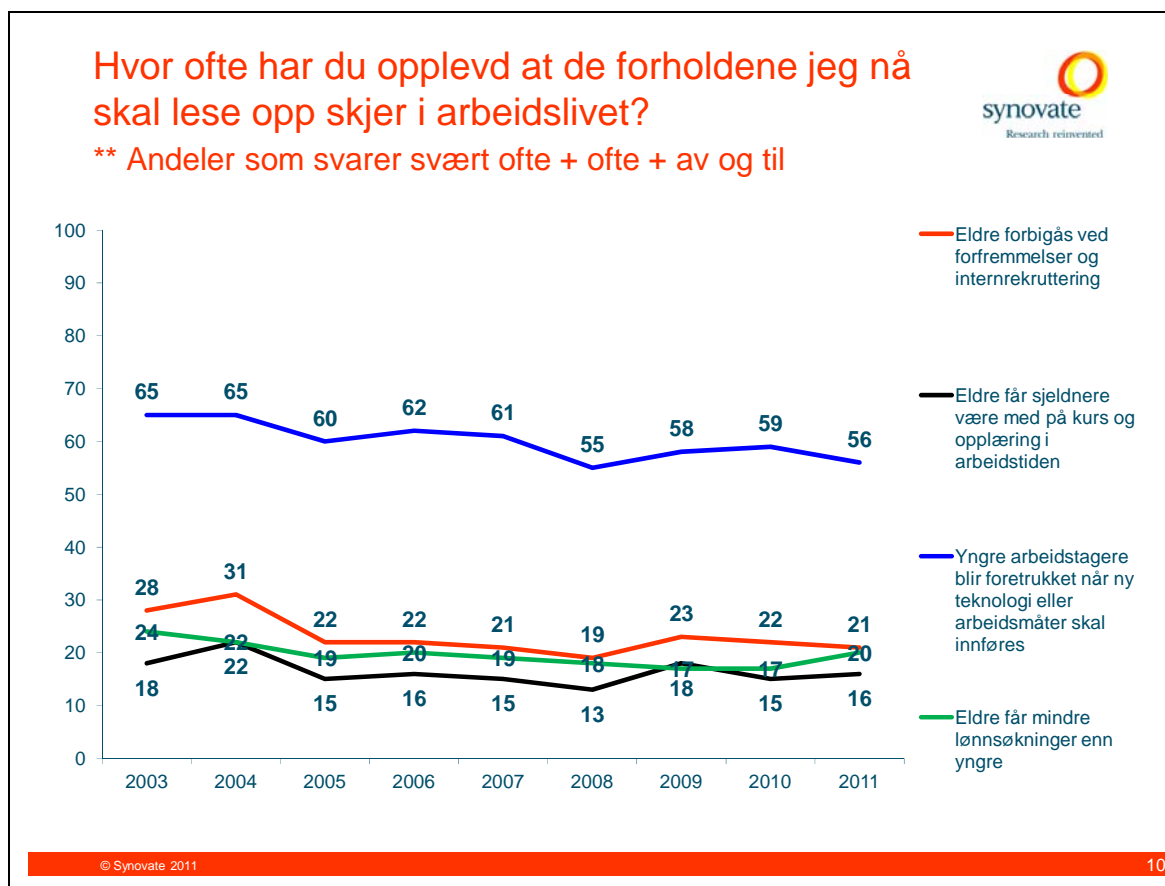
Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert".

Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering. Men vi finner at i gjennomsnitt er det litt flere som har opplevd det i store bedrifter enn i små, og litt flere i Oslo enn i landet for øvrig. Det kan også se ut til at aldersdiskriminering er noe mer utbredt innen bransjen "annen tjenesteyting" og noe mindre innen "undervisning" og "helse- og sosiale tjenester" 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.



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Vi ser også at fenomenenes utbredelse har vært synkende de siste årene. I årets undersøkelse måler vi en nedgang i forekomsten av at "yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres", mens det er en svak oppgang når det gjelder at "eldre får mindre lønnsøkning enn yngre". Andelene som har opplevd de to andre fenomenene er stabile siden 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 30% av lederne svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 56% 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.

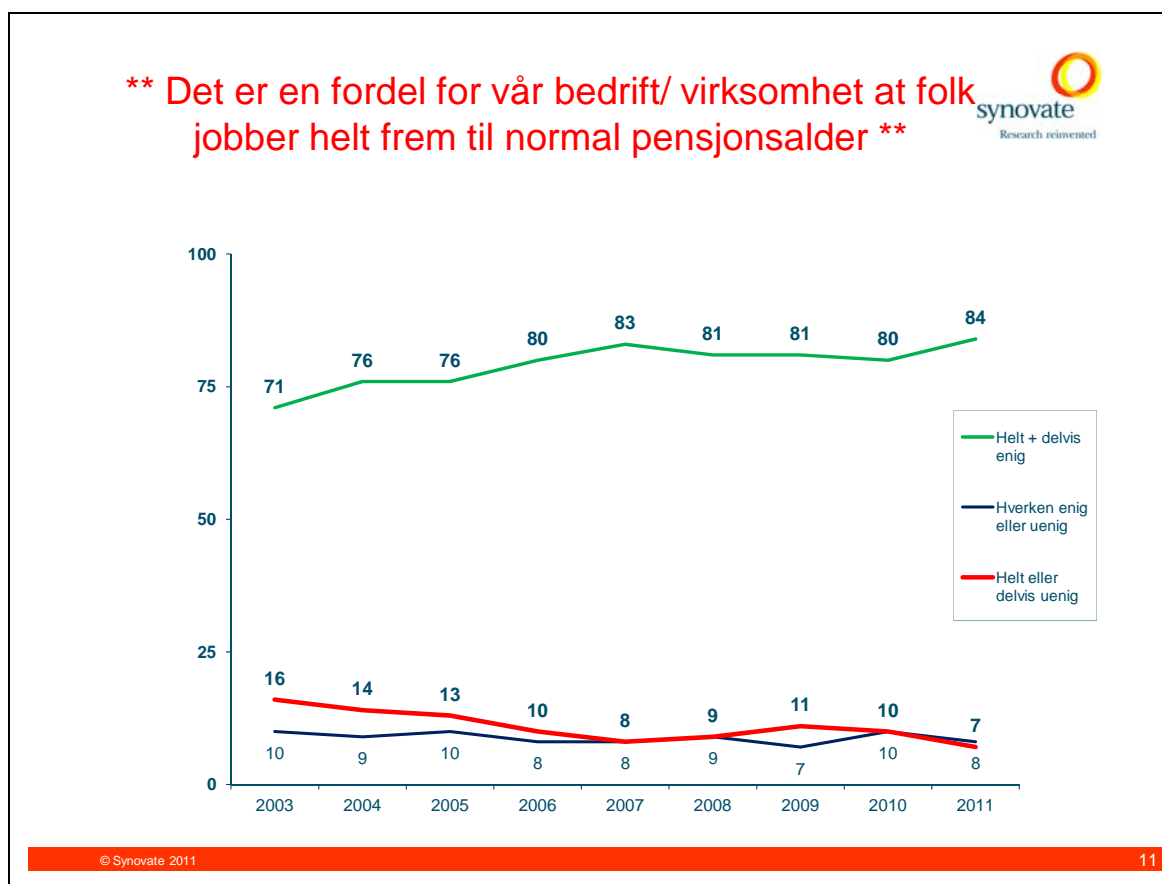
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 6)

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 enigandelene, 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.



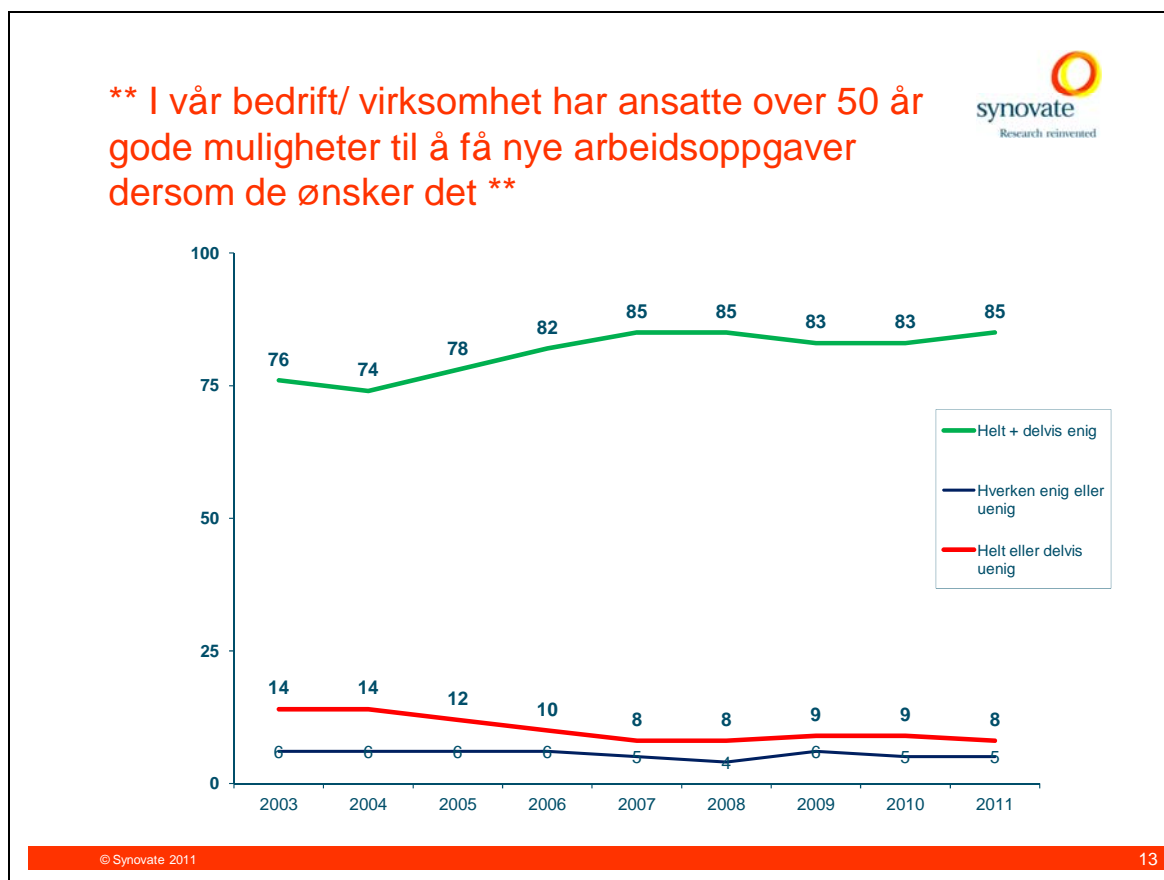
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 7% som erklærer seg uenige. Andelen ledere som er enig i påstanden har økt gradvis frem til 2007, så har den ligget stabilt frem til i fjor, og i år ser vi et nytt hopp opp til 84%, det høyeste vi noen gang har målt.

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 3% av lederne som er uenige i påstanden.



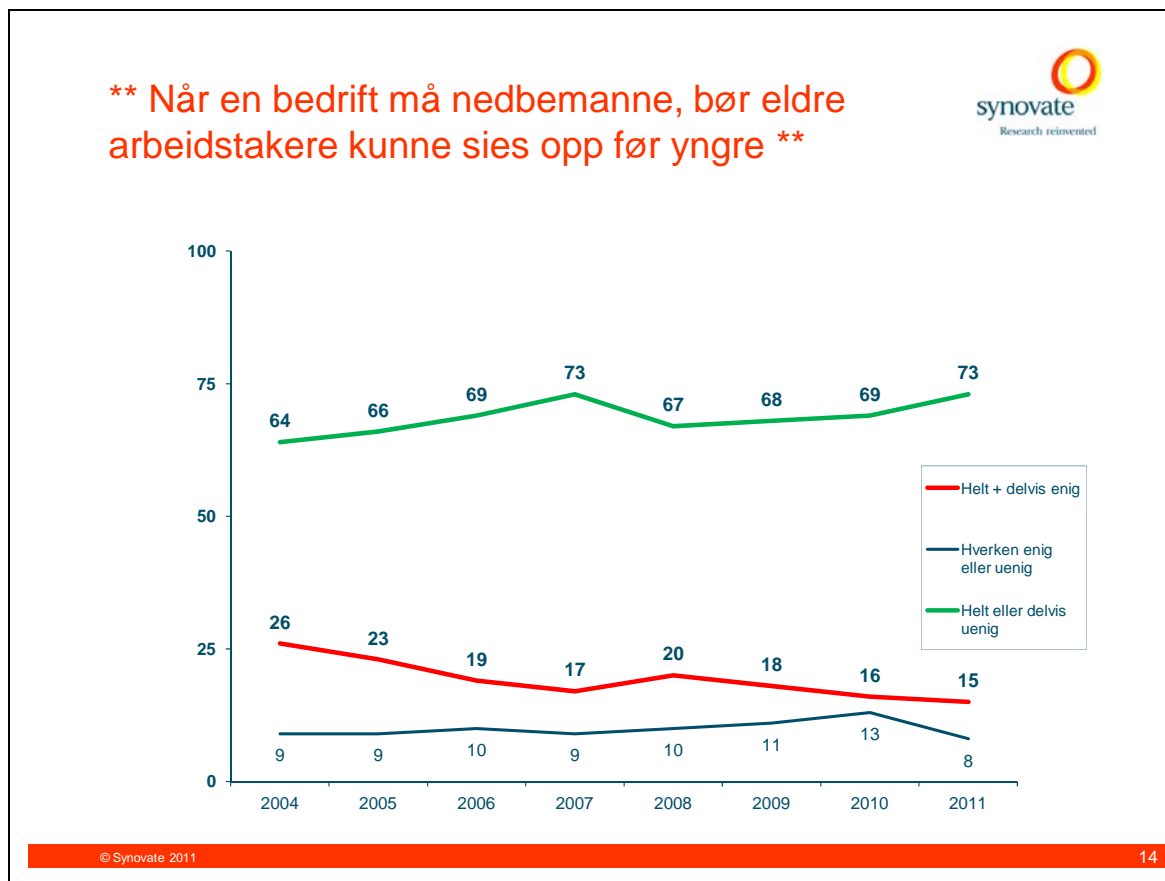
Som vi ser, har svarene ligget på et stabilt, meget høyt nivå over lengre tid, muligens med en liten endring i negativ retning i fjor. Det er en forskjell i svar mellom private bedrifter og offentlige etater ved at andelen helt enige er høyest i det offentlige.

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 8% av lederne som er uenige i påstanden.



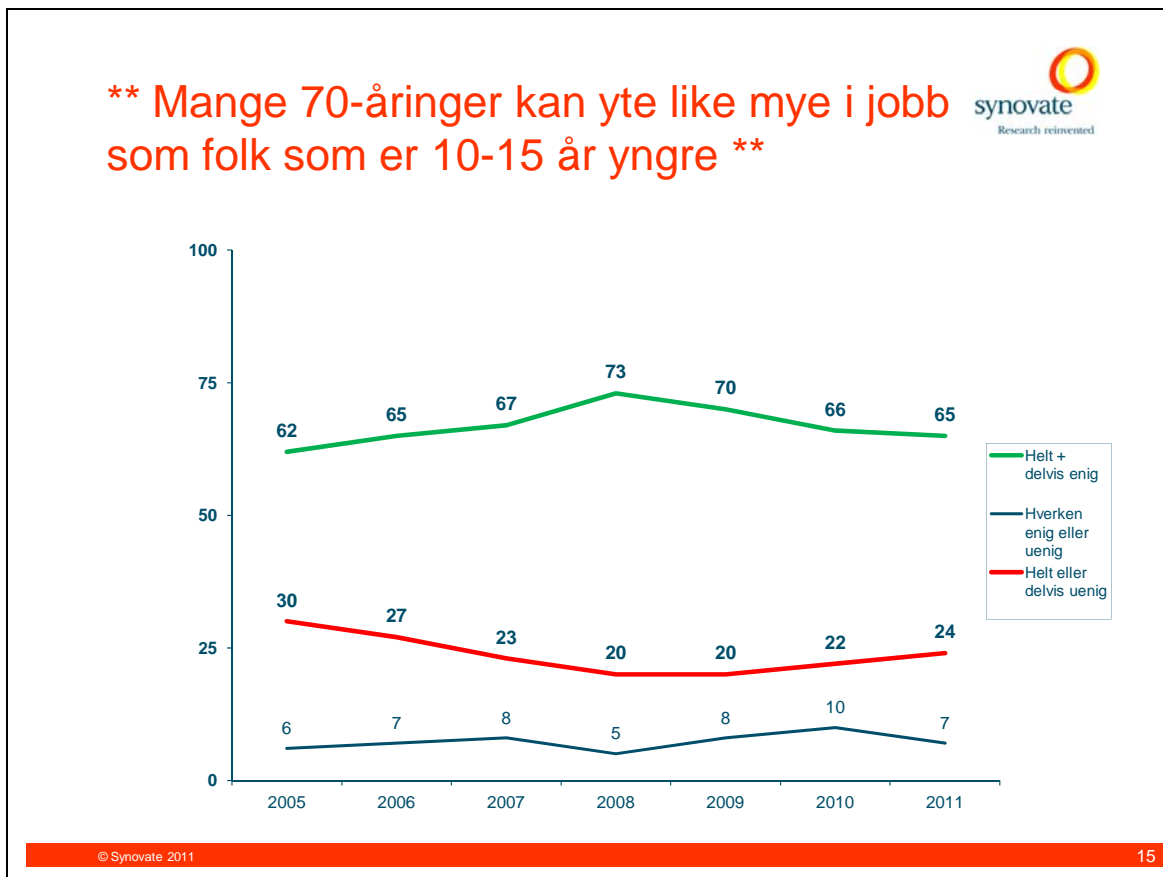
Også på denne påstanden har svarene ligget på et meget høyt, positivt nivå siden 2007, etter en positiv utvikling i forkant av det. Det ser ut for at ledere i store bedrifter er mer enige enn ledere i små bedrifter. Blant alle spurte er uenigandelen omtrent på nivå med i fjor. Uenigandelen har gradvis 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 uenig i påstanden. Mens 15% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 73% som er uenige. Dette er trolig en positiv utvikling siden i fjor.



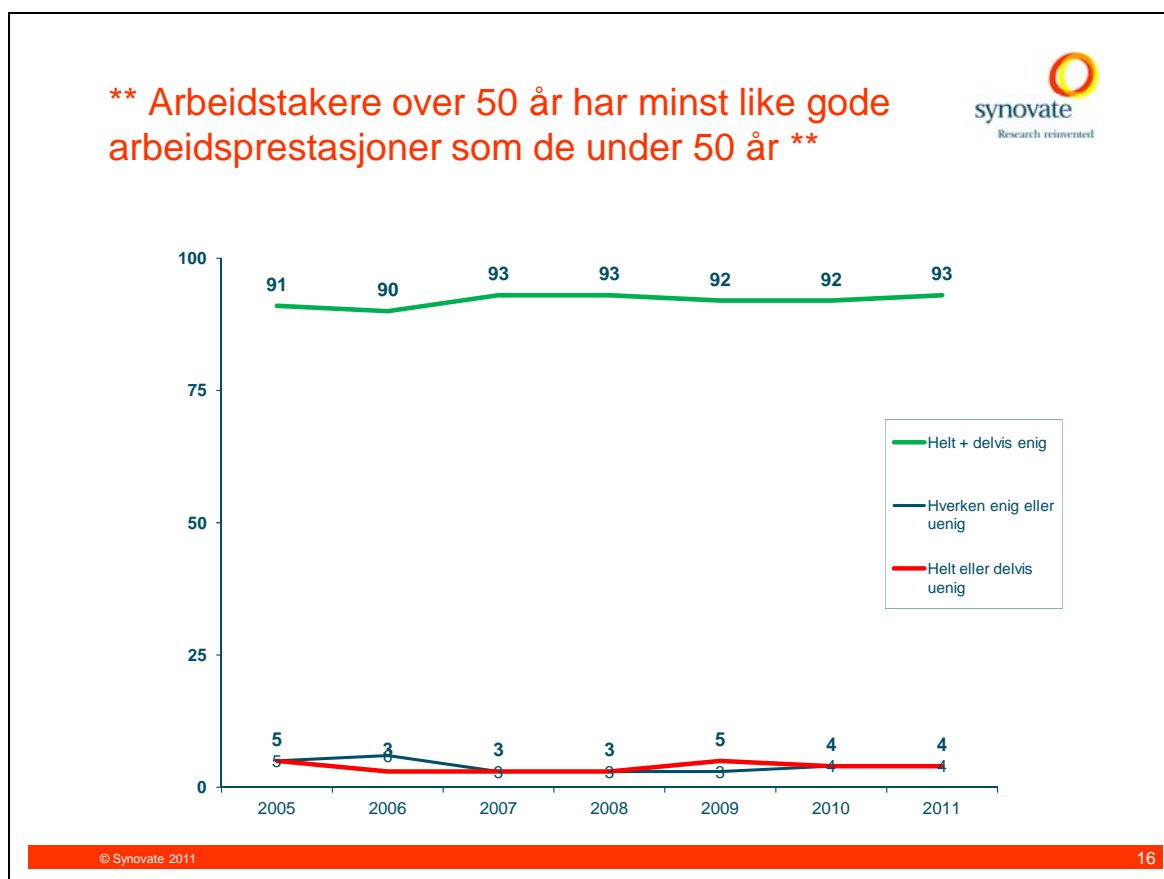
Det er ikke noen tydelige eller systematiske forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om graden av uenighet er høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat. Samme tendens så vi også i fjor og i 2009. Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden 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 i positiv retning, og årets observasjon er på høyde med 2007.

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 enig i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 65% enige i påstanden, mens 24% er uenige. Dette er kanskje en forlengelse av en negativ utvikling vi har sett siden undersøkelsen i 2008.



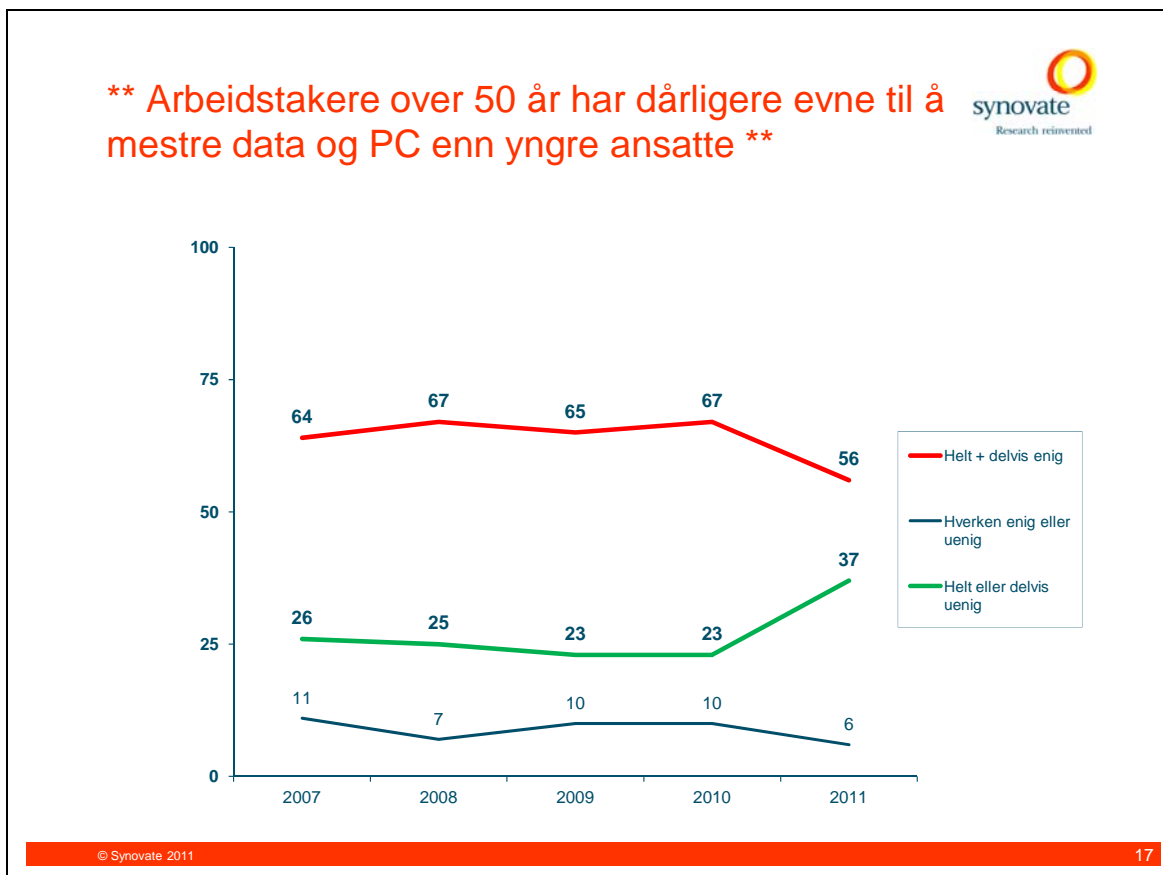
Det er ingen systematiske forskjeller mellom undergruppene som er analysert, men vi merker oss at lederne innen bransjer som krever fysisk innsats, slik som industrien og helse- og sosialomsorgen er mer negative til påstanden enn ledere i andre sektorer. Dette gir ikke utslag i forskjell i svar mellom offentlig sektor og privat sektor.

Den neste påstanden omhandler også seniorennes 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 95% 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 enda mer positive enn ledere i privat sektor.

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 tidligere. 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 56% som sier seg enig blant lederne, noe som er en lavere andel enn det vi fant i befolkningsundersøkelsen (62%). 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.

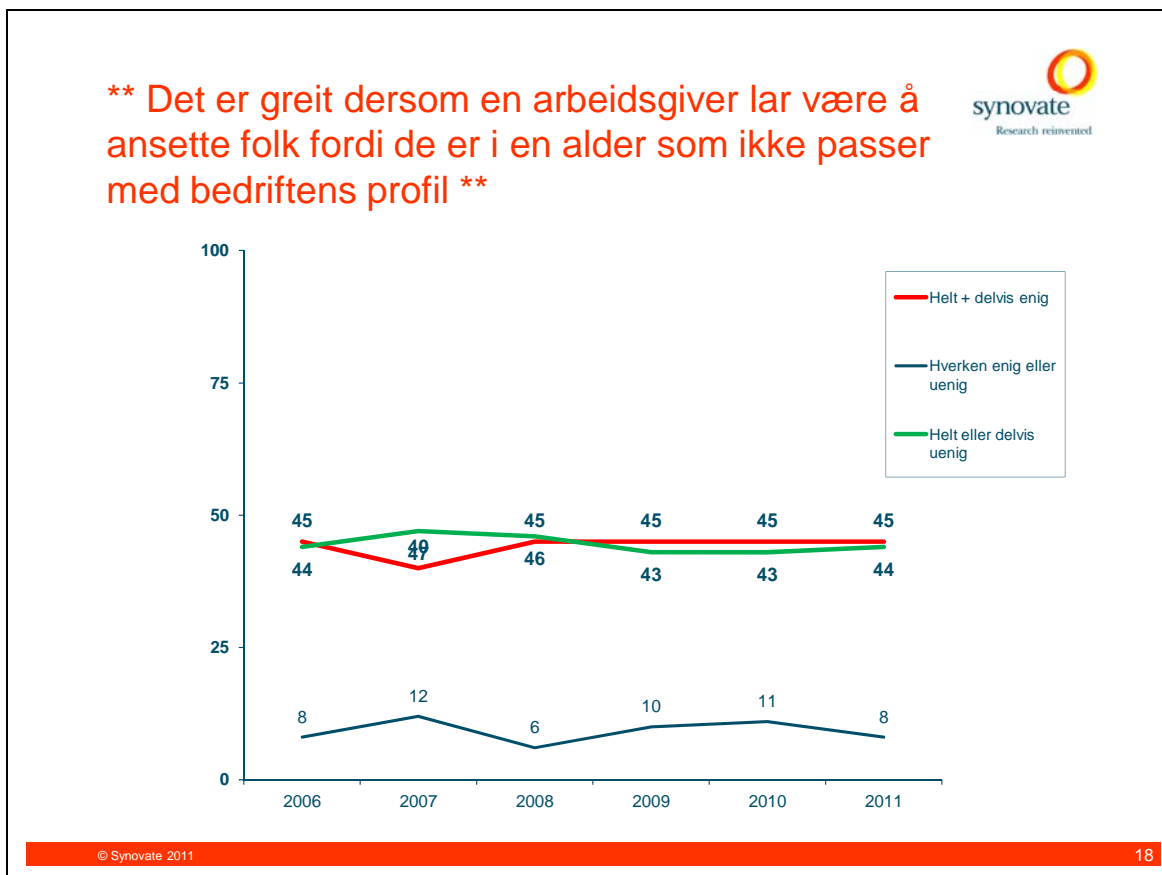


Som vi ser, har det vært en forholdsvis kraftig endring i lederne holdninger siden i fjor. Og endringen er i positiv retning, sett i et seniorpolitisk perspektiv.

Den samme tendensen fant vi i undersøkelsen blant yrkesaktive, så kanskje ser vi en endring i holdningen om at data og PC er for de yngre, selv om det er et godt stykke igjen?

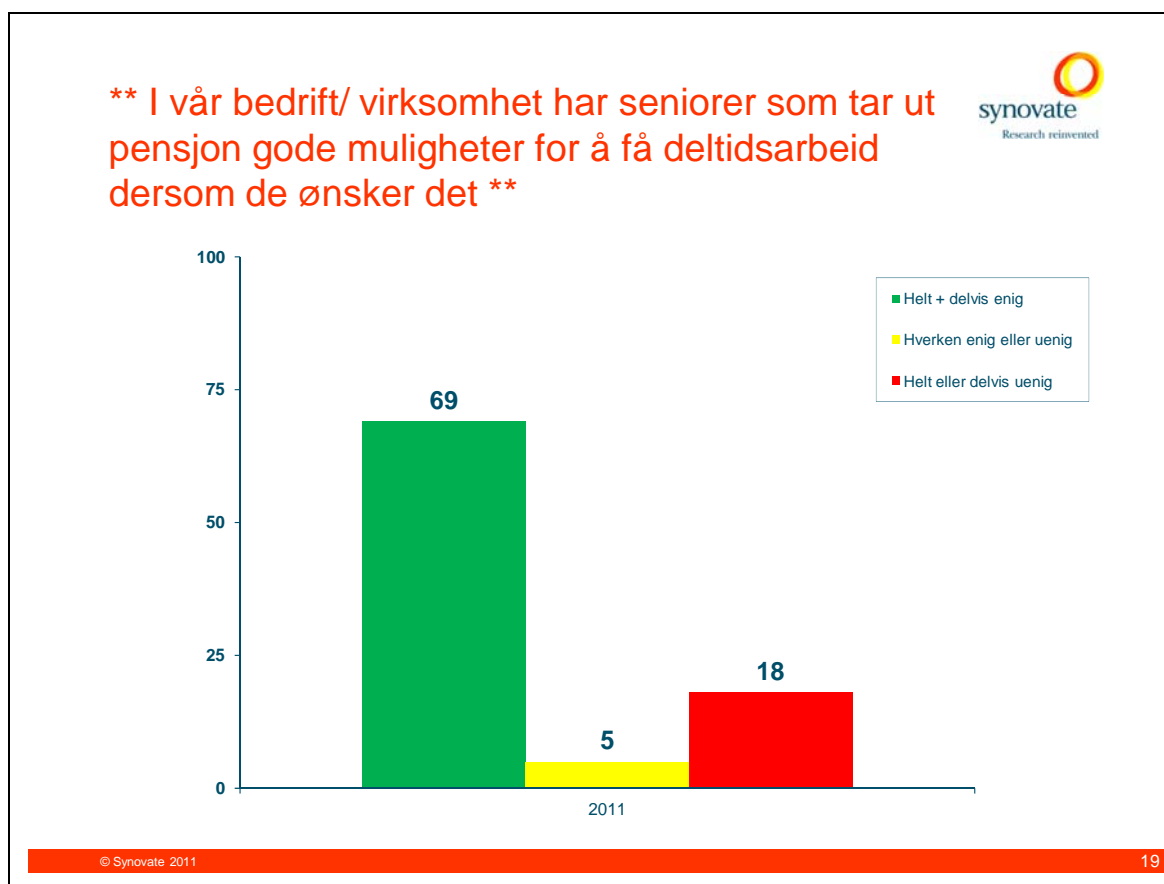
Ledere i offentlig sektor er i høyere grad enn ledere i privat sektor uenige i påstanden.

Neste 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 44% 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.



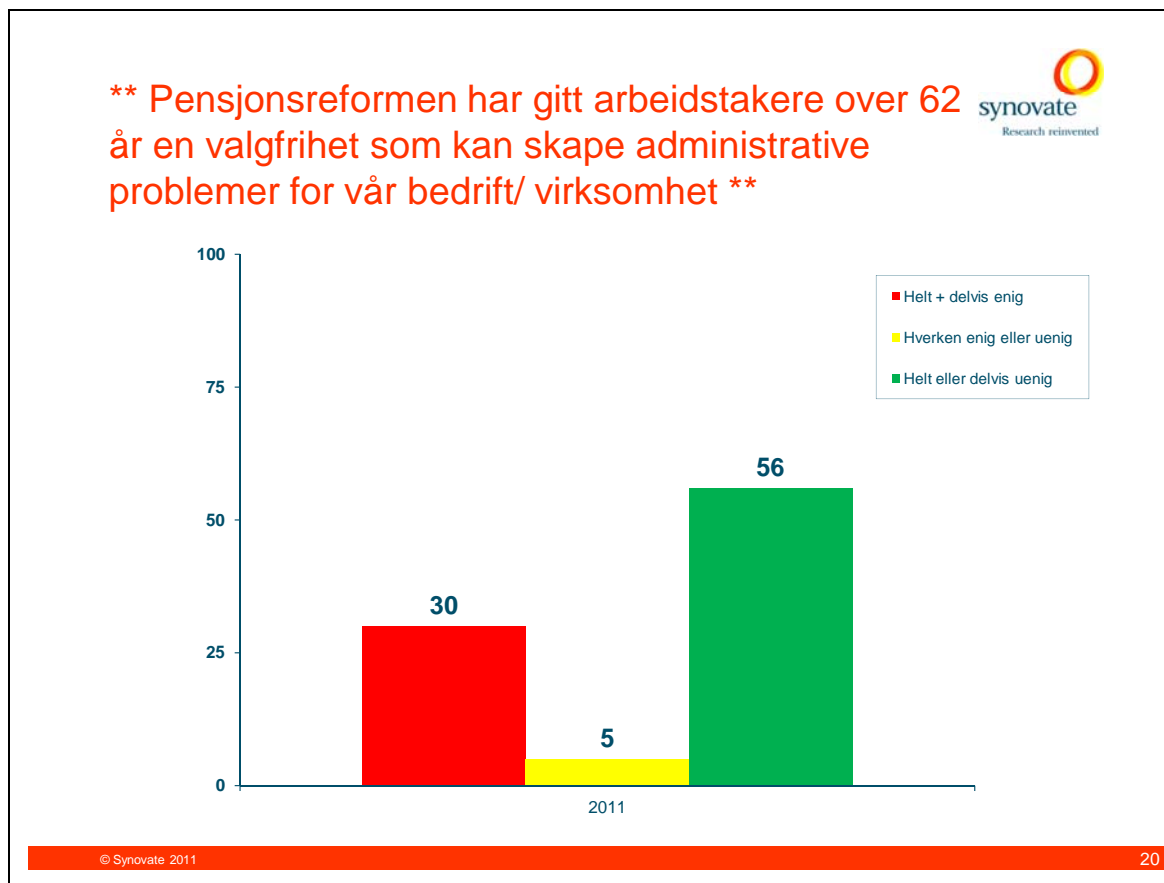
Blant bedriftsledere i Oslo er det en noe større tilbøyelighet til å være enig i påstanden enn tilfellet er blant bedriftsledere ellers i landet. Det største skillet i holdninger finner vi imidlertid når vi studerer om virksomheten til lederen er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 35%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 79%.

Den nest siste påstanden i denne sekvensen var ny i årets undersøkelse og lød **"I vår bedrift/ virksomhet har seniorer som tar ut pensjon gode muligheter for å få deltidsarbeid dersom de ønsker det"**. Denne påstanden skulle måle bevissthet rundt mulighetene arbeidstakere har til å ta ut delvis pensjon og fortsette å jobbe, f.eks. deltid, hvis de kan få en avtale med arbeidsgiver. Svarene på påstanden vil følgelig gi et inntrykk av arbeidsgivers holdninger. Som vi ser i diagrammet nedenfor, er det et betydelig flertall som er enige i påstanden, mens bare 18% er uenige. Disse svarene viser at lederne er mer positive enn de yrkesaktive i dette spørsmålet.



Vi finner at ledere i store bedrifter er mer positive enn ledere i små bedrifter. Det er ingen tvil om at ledere i offentlig sektor er mer positive enn ledere i privat sektor.

Også den siste påstanden i denne undersøkelsen var ny i år. Påstanden lød **”Pensjonsreformen har gitt arbeidstakere over 62 år en valgfrihet som kan skape administrative problemer for vår bedrift/ virksomhet”**. Bakgrunnen for påstanden kan være todelt. Noen kan kanskje frykte at mange eldre arbeidstakere benytter seg av muligheten til å ta ut full inntekt ved siden av full pensjon og på den måten få noen lukrative år, rent økonomisk, som kan få dem til å stå lenger i jobb. Andre vil kunne frykte at mange vil slutte tidlig når adgangen til å ta ut pensjon blir en realitet for alle arbeidstakere. Ut fra svarfordelingen nedenfor, kan det se ut til at et mindretall på 30% frykter administrative problemer på grunn av dette.



Det ser ut til at graden av uenighet, dvs. oppfatning av at problemene knyttet til pensjonsreformen ikke vil skape administrative problemer, er høyere blant ledere for store virksomheter enn for små. Ledere innen undervisningssektoren skiller seg ut med en meget høy andel uenige, på samme måte som vi finner høyere uenigandel i offentlig sektor enn i privat sektor.

STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 7)

Et spørsmål som ble lagt inn i undersøkelsen i 2007, er om bedriftene har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere. Tidligere har vi spurt om "eldre arbeidstakere" og definert dem til å være alle over 45 år. I år brukte vi begrepet "senior arbeidstakere" uten å angi noen alder. 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 (50%), mens 48% svarer bekreftende på spørsmålet. Selv om vi endret spørsmålsordlyden, påvirket det åpenbart ikke resultatet.



Om det er en utvikling over tid i dette spørsmålet, går den meget sakte i positiv retning, men endringen er på ingen måte statistisk signifikante fra år til år. Det er trolig forskjellen mellom 2007 og 2011.

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 67% som har en slik strategi. Det er stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 39% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 86% i offentlige virksomheter har det samme. I virksomheter med eldre ledere er man noe 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.

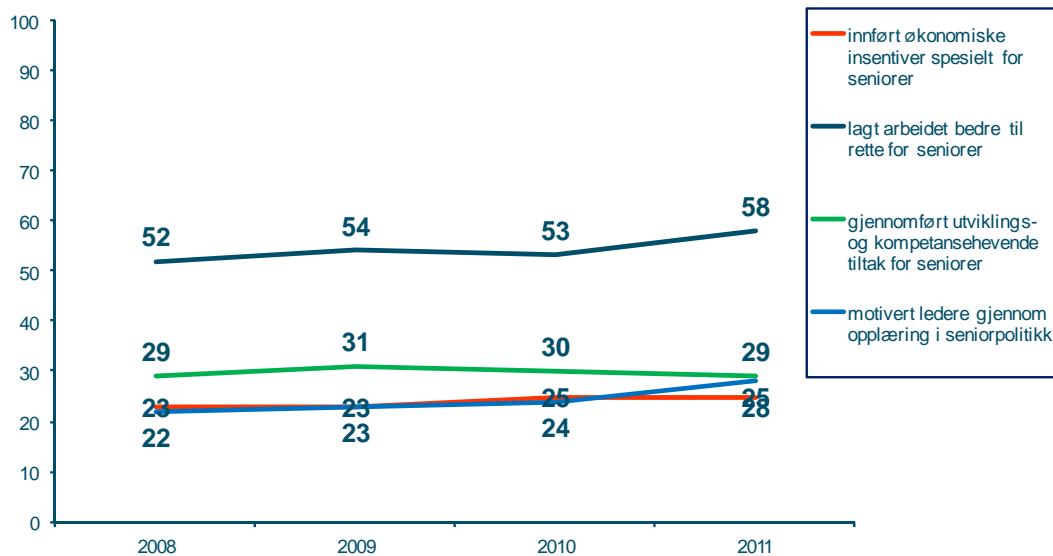
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGRE I JOBBEN (Tabell 8)

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. Over 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 25-29% 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.

Har virksomheten gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobben?

** Andeler som svarer ja **



© Synovate 2011

22

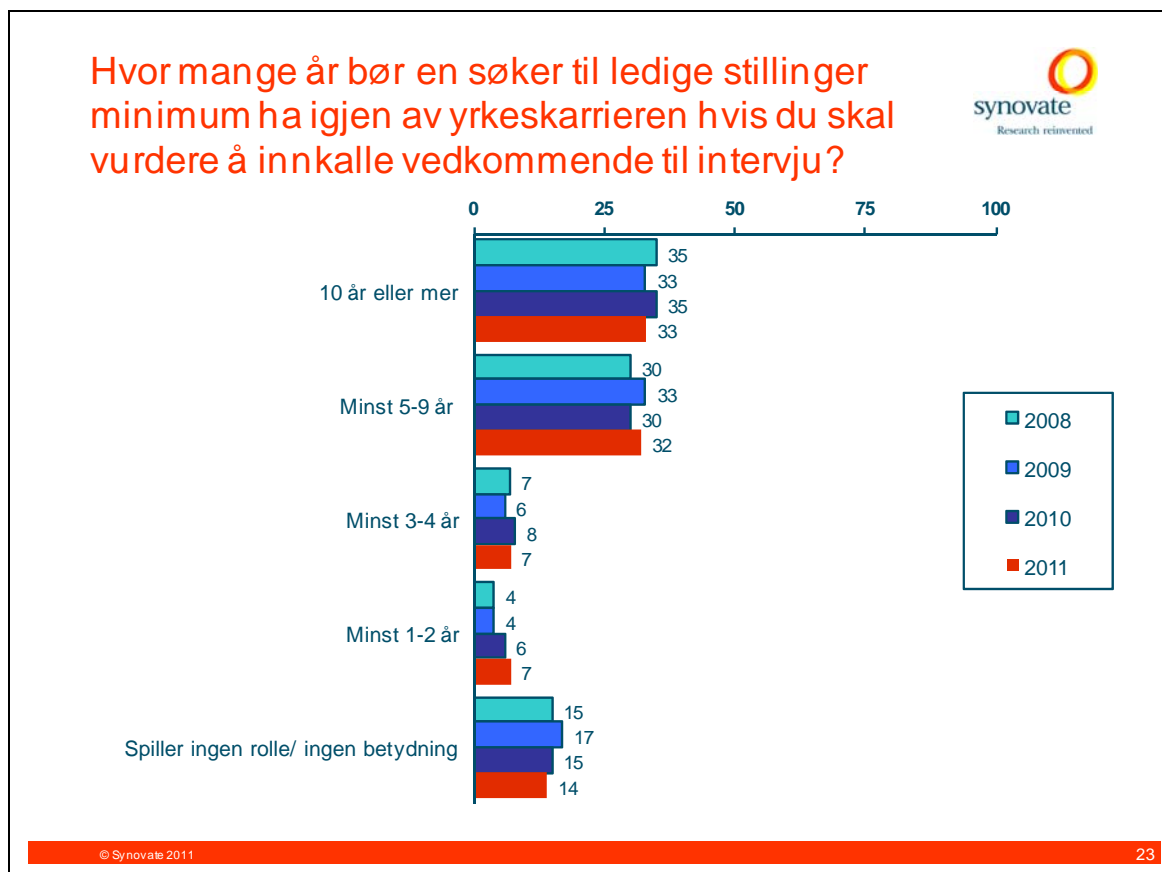
Det er påfallende hvor små endringer det er siden 2008. Dette kan kanskje ha sammenheng med en viss nøling med nye tiltak under finanskrisen. Men nå som krisen av mange er avblåst i Norge, skulle det ikke være grunn til å nøle, så sant man ikke forventer at problemene i Sør-Europa skal bre seg til Norge. Vi ser da også en viss økning i andelene som bekrefter at de har lagt arbeidet bedre til rette for seniorer, og motivert ledere gjennom opplæring i seniorpolitikk.

For alle de spesifiserte tiltakene finner vi at andelene som har gjennomført dem er mye høyere blant de store bedriftene enn blant de små, bortsett fra når det gjelder å gjennomføre utviklings- og kompetansehevende tiltak for seniorer. 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 9-10)

I de neste spørsmålene spurte vi direkte om betydningen av alder ved vurderingen av søkere til ledige stillinger. Som vi 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.

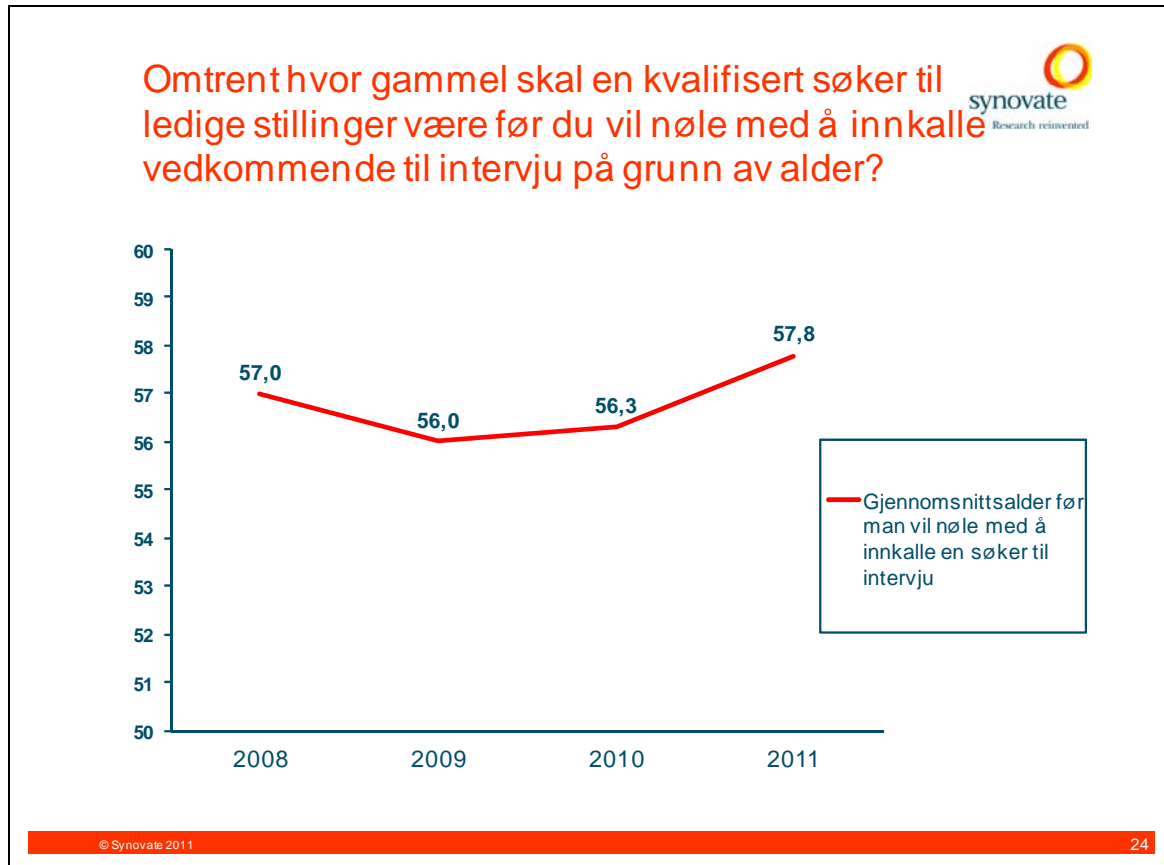
Svarfordelingen som fremgår av nedenstående diagram gir trolig støtte til dem som mener aldersdiskriminering er ganske utbredt. Hver 3. spurte mener at en søker bør ha minst 10 år igjen av yrkeskarrièren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju. Dette er omtrent det vi har målt de tre foregående målingene. Endringen fra i fjor er ikke signifikant (ned 2 prosentpoeng).



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 (20%). Det er også svært høye andeler blant ledere i virksomheter uten IA-avtale (42%). Andelen er betydelig høyere blant mannlige ledere (36%) enn blant kvinnelige ledere (24%), mens lederens alder synes å ha en forholdsvis svak innvirkning på svarene. Den største differansen finner vi imidlertid når vi studerer skillet mellom privat (39%) og offentlige sektor (8%).

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 57,8 år, som er den høyeste alderen vi har målt siden spørsmålet ble stilt første gang.



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 "eldre" i arbeidslivet og fått til svar at norske ledere mener i gjennomsnitt at det er når man er 55,5 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 56,9 år, mens dette ikke skjer før søkeren er 61,7 år i offentlig sektor.

HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (Tabell 11)

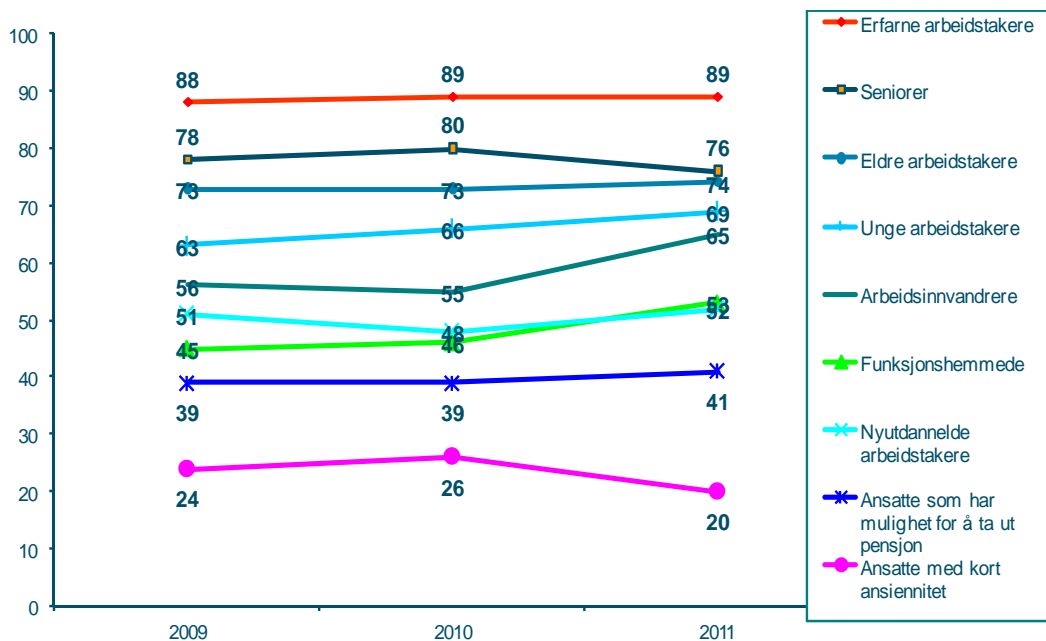
Det neste spørsmålet ble stilt første gang i 2009. Vi tar her sikte på å finne ut om det er noen grupper man vil ønske å beholde fremfor andre når virksomheten blir tvunget til å nedbemanne. Dette har vært en aktuell problemstilling i mange virksomheter, og reiser ofte spørsmål om prioritering av grupper 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" (76% meget+ganske sannsynlig) og "eldre arbeidstakere" (74%) kommer på de to neste plassene. Vi legger imidlertid merke til at "ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon" (tidligere "ansatte som kan gå av med tidligpensjon") bare er nevnt av 41%. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon 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 å kunne gå av med pensjon. I gjennomsnitt mente jo lederne at man kunne regnes som eldre i arbeidslivet i en alder av 55,5 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 **

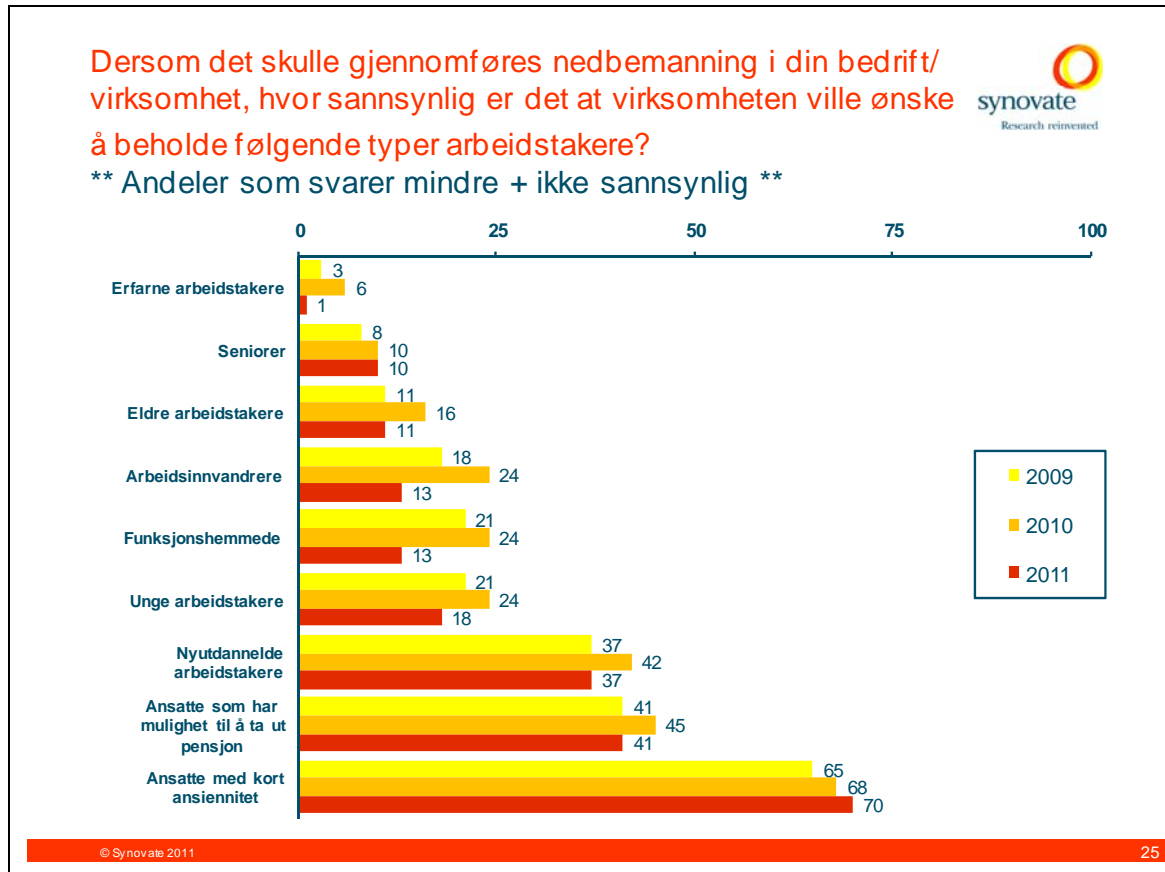


© Synovate 2011

26

Som vi ser, er det noen endringer siden i fjor. Unge arbeidstakere (69%) er på stigende kurs blant lederne, selv om de ligger litt bak seniorer, som på sin side har en noe svekket posisjon siden i fjor. Arbeidsinnvandrere er det stadig flere som vil beholde, med hele 10 prosentpoengs økning siden i fjor. Ansatte med kort ansiennitet ligger dårligst an. Kun 20% oppgir at de vil beholde dem ved en eventuell nedbemanning, ned fra 26% i fjor.

I neste figur har vi sett nærmere på svarene i den andre enden av skalaene.

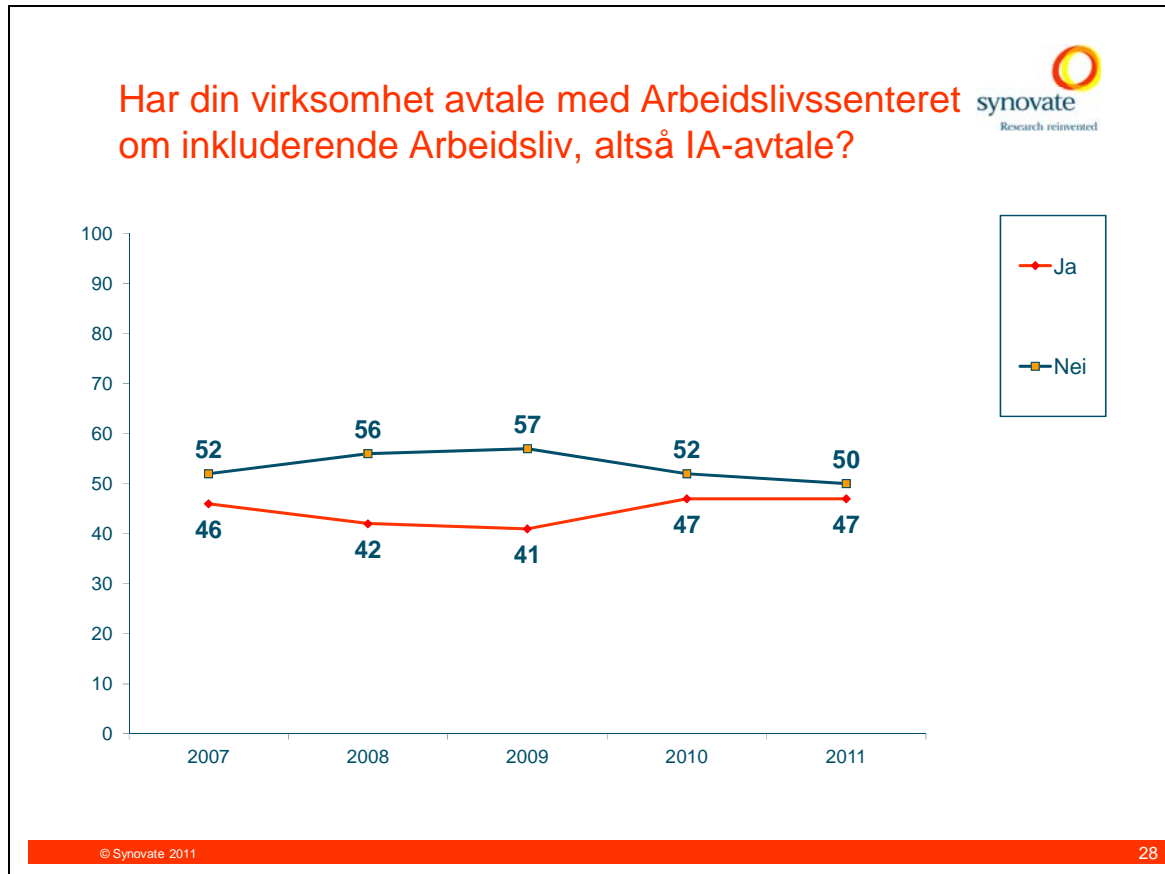


Ovenstående oversikt gjenspeiler selvsagt svarene i den første figuren, men rekkefølgen er omvendt. Vi legger merke til at i alle grupper er det færre som oppgir at sannsynligheten er liten for at de skulle ønske å beholde dem ved nedbemanning enn i fjor, unntatt for ansatte med kort ansiennitet.

IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 12-14)

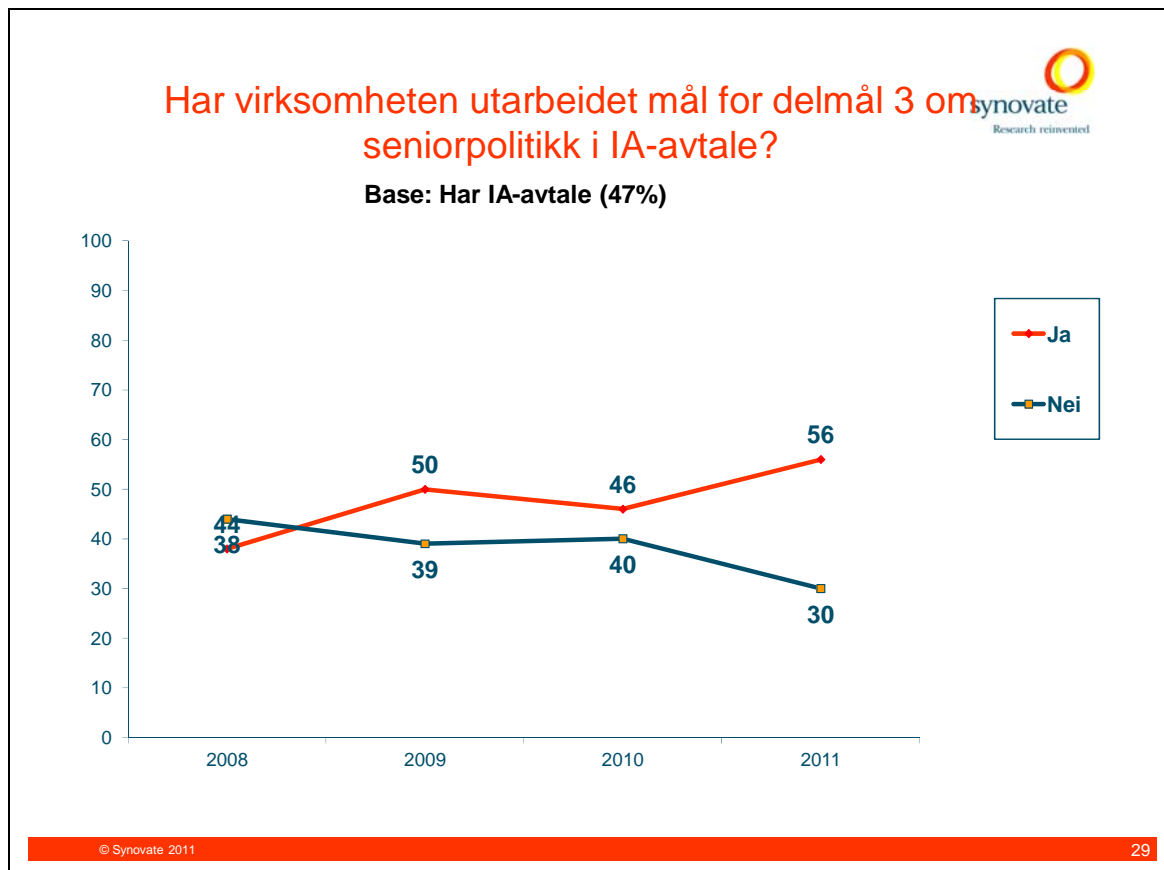
Vi skal nå se nærmere på i hvilken grad virksomhetene de spurte leder har avtaler med Arbeidslivssenteret om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale).

I første diagram nedenfor viser vi andelene som har IA-avtale. Disse utgjør 47% av de spurte. Dette er nøyaktig samme andel som i fjor.



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 34%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 49%, i bedrifter med 50-99 ansatte er andelen 66%, mens det er hele 78% av de største bedriftene som har slik avtaler. I det offentlige er det hele 99% som oppgir å ha slik avtale mot bare 33% i private virksomheter.

De virksomhetene som har IA-avtale, dvs. 351 virksomheter, ble spurt om de hadde utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i avtalen, altså det som omhandler seniorpolitikk. Nedenfor ser vi at 56% 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 56% som svarer bekreftene på spørsmålet, er likevel et betydelig bedre resultat enn det vi målte i 2010 (46%).

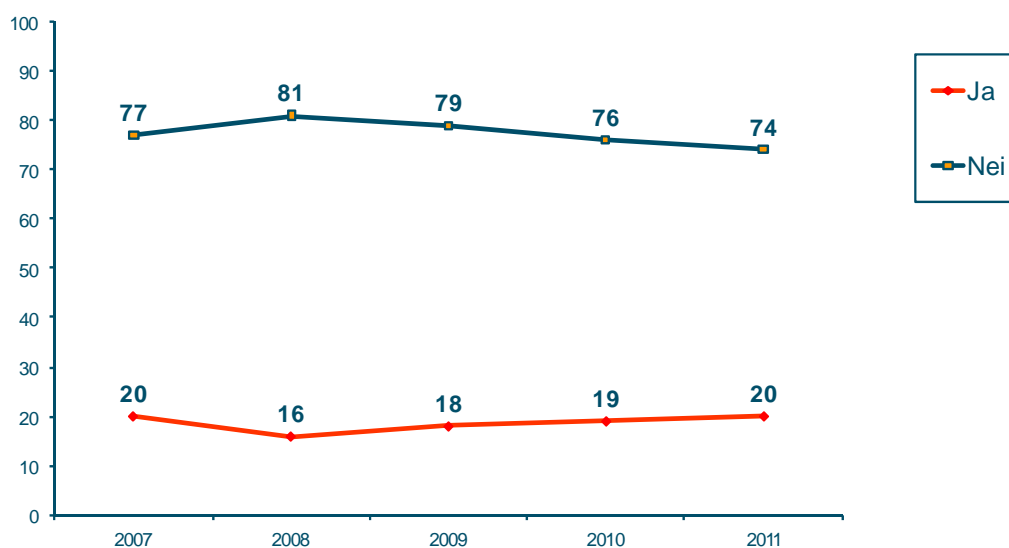


Variasjoner i svar følger det mønster vi har beskrevet flere ganger ovenfor.

Det er 20% av alle spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur. Dette spørsmålet er stilt til alle virksomhetene, uavhengig av om man har IA-avtale eller ikke. At kontakt med Arbeidslivssenteret er mer vanlig blant virksomheter med IA-avtale (36%) enn de som ikke har det (6%), er ikke så overraskende.

Som vi ser, er det en svakt stigende trend i kontakten med Arbeidslivssentrene i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål, i hvert fall sett i forhold til 2008.

Har din virksomhet hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål?



© Synovate 2011

28

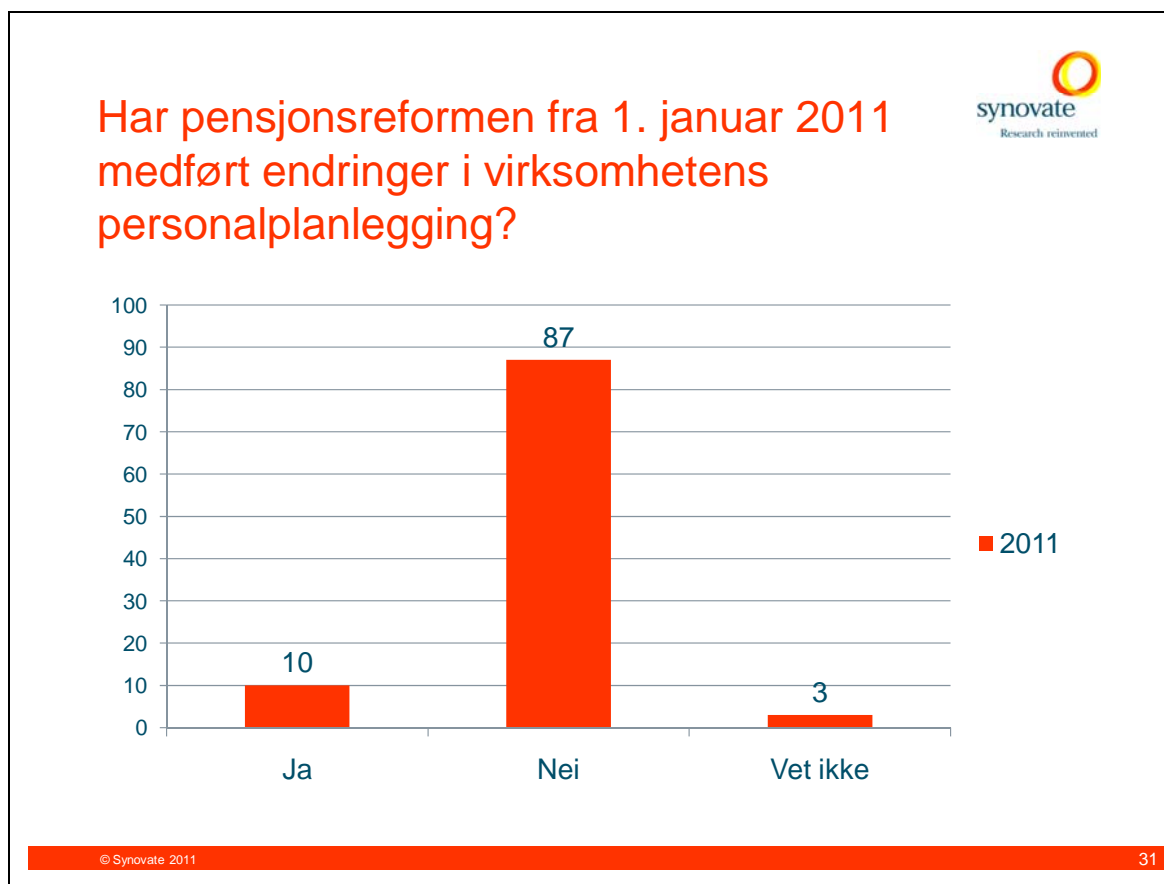
Sammenholdt med de foregående spørsmålene, kan det se ut til at IA-avtaler og kontakt med Arbeidslivssentrene ikke har utviklet seg noe det siste året og at det er like utbredt nå som i 2007. Det er høyest kontaktandel med Arbeidslivssentrene blant de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 46% mot 10-24% i mindre bedrifter. Ellers er det bare 15% i private virksomheter mot 41% 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.

EFFEKTER AV PENSJONSREFORMEN (Tabell 15)

Etter at pensjonsreformen ble iverksatt 1. januar i år, var det naturlig å stille et spørsmål om hvorvidt den hadde medført endringer i virksomhetenes personalplanlegging. Pensjonsreformen i seg selv har en rekke elementer som

kan påvirke ansattes planer når det gjelder ønsket avgangstidspunkt, f. eks. ønske om å kombinere jobb og pensjon og kanskje også ønske om å stå i jobb utover vanlig pensjonsalder (67 år). Disse faktorene og kanskje andre, vil kunne skape behov for endringer i personalplanleggingen i virksomhetene.

I figuren nedenfor ser vi at bare 10% av virksomhetene bekrefter at pensjonsreformen har medført endringer i personalplanleggingen.



Selv om vi finner en noe høyere andel som bekrefter endringer i personalplanleggingen blant de største bedriftene, er det ikke særlig store forskjeller fra de mindre bedriftene. Kanskje litt overraskende, er ja andelen i privat sektor høyere (11%) enn i offentlig sektor (5%).

TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

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

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95% konfidensintervall som er slik at vi med 95% sikkerhet kan si at det dekker det sanne resultat (forutsatt at målefeil og systematiske feil ikke forekommer).