

# PANELUNDERSØKELSE AV ARBEID OG PENSJONERING.

## MÅLT BLANT DE SAMME PERSONER I OKTOBER 2007 OG DESEMBER 2009

Rapport utarbeidet for  
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

Oslo, 2. februar 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>2</b>
<b>OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER</b> .....	<b>4</b>
<b>KOMMENTARER TIL RESULTATENE</b> .....	<b>5</b>
YRKESSTATUS I 2009 (Tabell A) .....	5
DE SOM ER I ARBEID .....	6
ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 7) .....	6
HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 8-9) .....	8
Mestrer man arbeidsoppgavene? .....	8
Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon? .....	10
ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 10) .....	13
OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER (Tabell 11) .....	15
HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 12-15) .....	20
HOLDNINGER TIL Å VÆRE I INNTEKTSGIVENDE ARBEID (Tabell 16-17) .....	25
HOLDNINGER I FORHOLD TIL EGEN PENSJONERING (Tabell 18) .....	26
KOMBINERE DELTIDSJOBB MED DELPENSJON (Tabell 19-20) .....	35
HOLDNINGER BLANT DE SOM HAR SLUTTET I ARBEIDSLIVET (Tabell 21) .....	37
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 21) .....	40
ÅRSAKER TIL Å GÅ AV MED PENSJON FØR FYLTE 67 ÅR (Tabell 22) .....	50
PERSONALPOLITISKE TILTAK FOR Å BEHOLDE ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 23) .....	52
<b>TABELLER</b> .....	<b>54</b>
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....	55

---

## INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate Norge (tidligere Markeds- og Mediainstituttet - MMI) gjennomført denne undersøkelsen om holdninger til arbeid blant seniorer i arbeidslivet. Denne undersøkelsen er en repetisjon av en undersøkelse som vi gjennomførte i oktober 2007 i forbindelse med igangsettelse av regjeringens informasjonskampanje for å påvirke seniorer i arbeidslivet til å stå lenger i arbeid. Denne kampanjen skulle opprinnelig pågå i tre år, og målgruppen for kampanjen var spesielt yrkesaktive i alderen 60-62 år. Av denne grunn ble undersøkelsen i 2007 gjennomført blant yrkesaktive i alderen 57-65 år, dvs. alle som var i primærmålgruppen da, eller som vil komme i den i løpet av de tre årene kampanjen skulle vare. I forbindelse med undersøkelsen i 2007 ble de spurte oppfordret til å delta i en senere undersøkelse om 1-2 år, og av de 600 spurte i 2007 var det 573 som samtykket i å bli kontaktet av oss på nytt. Denne undersøkelsen er gjennomført ved at vi har henvendt oss til panelet som består av de 573 som ble rekruttert for dette i 2007. Av de 573 oppnådde vi intervju med 456, hvilket vi anser å være et meget godt resultat når det er to år siden panelet ble rekruttert.

Spørsmålene som ble stilt er de samme i denne undersøkelsen som i 2007, og fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er gjennomført som en spesialundersøkelse pr. telefon i perioden som fremgår av forsiden på denne rapporten. I 2007 intervjuet vi et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive del av befolkningen i alderen 57-65 år basert på et uttrekk av personer i denne aldersgruppen fra Folkeregisteret. Blant disse skilte vi ut yrkesaktive personer gjennom de første spørsmålene og i alt intervjuet vi netto 600 yrkesaktive personer. Blant disse igjen var det 573 personer som var villige til å delta i en nye undersøkelse. I årets undersøkelse har vi altså oppnådd 456 intervju blant de 573. Med så høye svarprosent mener vi det er god dekning for å hevde at utvalget vårt er representativt for personer som var yrkesaktive i 2007 og som nå er blitt 59-67 år gamle. Som vi skal se senere, er noen av disse nå gått ut av arbeidslivet.

Ved resultatberegningen er det ikke foretatt noen form for veiing. Vi vet at bruttoutvalget som vi henvendte oss til i 2007 var sammensatt omtrent som totalbefolkningens sammensetning. Vi kjenner imidlertid ikke godt nok til sammensetningen av den yrkesaktive befolkningen til at vi har kunnet fastsette et sikkert veiegrunnlag, og har derfor ikke foretatt noen korreksjoner ved resultatberegningene. Utvalgsbeskrivelse med hensyn på viktige sosio-demografiske variabler kan leses ut fra tabellhodet i tabell 1 i tabelldelen. I linjen for Antall intervju vises netto antall intervju totalt og i undergruppene.

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 3-4 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 5-6 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning. Disse regler for usikkerhet knytter seg til observasjonsnivåene. Men når det gjelder endringer i panelet over tid, altså der de samme personer er intervjuet på forskjellige tidspunkter, er endringene faktiske, og ikke beheftet med usikkerhet på samme måte.

Det er kjørt ut tre tabellsett som blir lagt til grunn for denne analysen. For det første har vi kjørt ut nye tabeller for 2007-materialet, men denne gang kun brukt svarene fra de 456 personene som vi har oppnådd dobbeltintervju med. For det andre har vi kjørt ut tabeller som viser svarfordelingene i 2009 fra de samme 456 personene. Sentralt i analysen i år vil da være å se forskjeller i svar mellom 2009- og 2007-undersøkelsene. Forskjeller i svar vil vise eventuelle endringer i holdninger og adferd blant de personene som er intervjuet i begge undersøkelsene. For det tredje har vi kjørt ut tabeller der svarfordelingene totalt fra 2007 og 2009 er sammenstilt i samme tabell, sammen med svarene fra de 345 som fortsatt er yrkesaktive i 2009.

For begge undersøkelsene inneholder tabellsamlingen svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet og i undergrupper for kjønn, alder, inntekt, bosted, utdanning, bransje man arbeider i, om man jobber i offentlig eller privat sektor, stillingsnivå og for hvor mange timer man arbeider pr. uke. Når det gjelder 2009-undersøkelsen, har vi også laget et tabellsett som viser svarfordelingene etter yrkesaktivitet idag, og etter hva man svarte på spørsmål om mestring av arbeidsoppgavene i 2007, om man gledet eller gruet seg til å gå av med pensjon i 2007 og etter om man i 2007 mente man ville fortsette å arbeide etter at man får rett til pensjon. Vi har også laget et tredje tabellsett der vi har sammenstilt svar fra 2007 og 2009 i samme tabeller. Hver tabell går over 2 sider (2007) og 3 sider (2009/10).

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde. Videre har Dag Olav Stokken i Burson Marsteller og Per Erik Solem fra NOVA deltatt i prosjektgruppen. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate Norge er direktør Erik Dalen og konsulent Karen Lillebø.

---

## OPPSUMMERING OG HOVEDKONKLUSJONER

Etter vår mening gir denne undersøkelsen grunnlag for å trekke følgende viktige konklusjoner for det seniorpolitiske arbeidet to år etter at myndighetene startet sin kampanje "VinnVinn" for å få seniorer til å stå lenger i jobb:

- Undersøkelsen kan ikke gi grunnlag for å trekke konklusjoner om direkte effekter av selve kampanjen. Panelundersøkelsen har som en viktig faktor at panelmedlemmene er blitt to år eldre i en kritisk periode av sin yrkeskarriere, og det er vanskelig å isolere effekten av aldersøkningen og effekter av kampanjen og eventuelle andre effekter. Vi kan ikke registrere særlige endringer i holdninger og adferd, men de som finnes, går ikke i seniorpolitisk retning. Dette tror vi imidlertid mer skyldes økt alder enn negativ utvikling i holdninger til å stå lenger i arbeid.
- Det er ganske mange av panelmedlemmene (24%) som har sluttet i jobben i løpet av tiden som har gått mellom de to undersøkelsene. Det er ingen tvil om at de som har sluttet hadde holdninger og synspunkter på arbeid som i større grad signaliserte tidlig avgang i 2007, enn de som fortsatt står i jobb. De synes de mestret arbeidet dårligere og de gledet seg mer til å gå av med pensjon og de jobbet mindre enn de som fortsatt arbeider. I 2007 ga de også uttrykk for at de i mye mindre grad ønsket å fortsette i arbeid etter å ha fått rett til pensjon enn de som fortsatt er i jobb, og i denne sammenheng antydte de at de ville gå av mye tidligere enn de som fortsatt jobber.
- De som har sluttet i perioden har i høyere grad enn de som fortsatt står i arbeid blitt påvirket av "ytre krefter" som forventer at de går av med pensjon. Det dreier seg om familie, venner og kolleger.
- De som har sluttet i perioden har en positiv holdning til det å arbeide, men skiller seg fra de som fortsatt er i arbeid, med mer positive holdninger til å gå av med pensjon.
- Folk som har gått av med pensjon tidlig rapporterte i 2007 at de i mindre grad følte seg verdsatt i jobben, at arbeidslivet trengte dem og at arbeidet gir livsglede enn de som fortsatt jobber. Dette indikerer at holdningsskapende arbeid og ikke minst bevisstgjøring blant ledere om å gi seniorer følelse av å bli verdsatt, kan ha positiv virkning på å få seniorer til å stå lenger i jobb.

---

## 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.

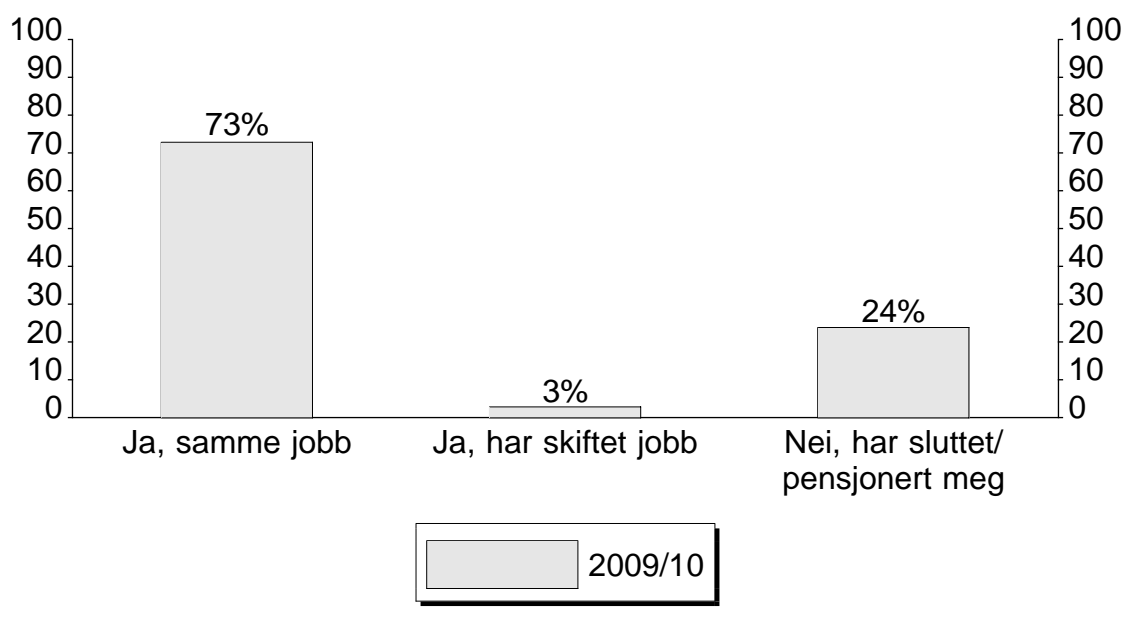
---

### ***YRKESSTATUS I 2009 (Tabell A)***

Med tanke på etterfølgende spørsmål, måtte vi starte 2009-intervjuet med spørsmål om yrkesstatus idag. Alle de spurte var jo yrkesaktive i 2007, men befant seg i en alder som er kritisk når det gjelder yrkesaktivitet og som av den grunn gjorde dem til hovedmålgruppe for myndighetenes kampanje for å få seniorer til å stå lenger i arbeid.

Som vi ser av diagrammet nedenfor, er det så mange som 24% som har gått ut av arbeidslivet, mens de fleste (73%) arbeider i samme jobb som for to år siden. I og med at vi har intervjuet personer i den alderen de er i, er det ikke så rart at bare 3% har skiftet jobb siden 2007.

## Har du samme jobb i dag som i oktober 2007 da vi intervjuet deg sist, har du skiftet jobb eller har du sluttet/ pensjonert deg?



Etter vår mening, er andelen som har gått ut av arbeidslivet temmelig høy. Vi skal huske på at få av de intervjuede har nådd vanlig pensjonsalder (67 år), så sant de ikke hadde yrker som har spesiell aldersgrense. Naturlig nok er andelen som har sluttet å arbeide høyest blant de eldste i alderen 65-67 år, men også blant dem som er yngre er det substansielle andeler som har sluttet. Blant de som var 63-65 år i 2007 og som nå er 65-67 år, har nesten halvparten sluttet å jobbe. Blant de som nå er 59-61 år, er det bare 5% som oppgir at de har sluttet å jobbe

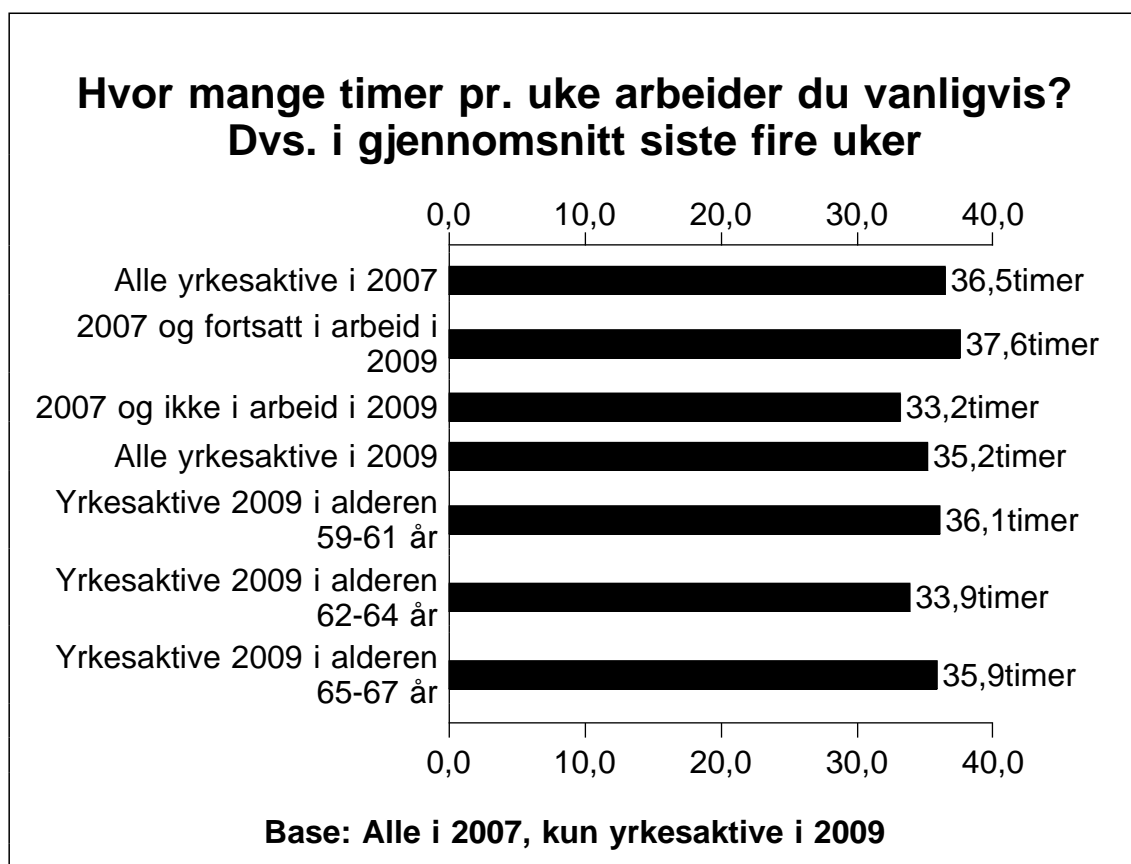
## **DE SOM ER I ARBEID**

Den første substansielle kartleggingen av endring i perioden, dreier seg om spørsmål om nåværende yrkesaktivitet. Vi minner i denne forbindelse at alle 456 var i arbeid i 2007 og fikk disse spørsmålene da, men kun de 345 som fortsatt er i arbeid kan svare på spørsmålene nå. På denne bakgrunn har vi også sett på hva disse 345 svarte i 2007.

## **ARBEIDSTID PR. UKE (Tabell 7)**

Det første spørsmålet målte hvor mange timer de yrkesaktive arbeider pr. uke, med understrekning av at det er snakk om gjennomsnitt siste fire uker for å unngå effekter av eventuelle ferier. Når denne variabelen er med i undersøkelsen, er det ikke bare for å se om det er endringer over tid for de som er i arbeid, men også for å se om det kan være sammenheng mellom arbeidstid pr. uke i 2007 og yrkesstatus nå i 2009. I diagrammet nedenfor viser vi

gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke totalt på forskjellige måletidspunkter og etter alder i 2009.



Når det gjelder endring over 2-årsperioden mellom undersøkelsene, ser det ut til at gjennomsnittlig arbeidstid har gått litt ned i utvalget av alle yrkesaktive på hvert måletidspunkt. Dette inntrykket forsterkes når vi ser på dem som har vært yrkesaktive på begge tidspunkter. I denne siste kategorien som jobbet flere timer i uken enn gjennomsnittet i 2007, har gjennomsnittlig arbeidstid gått ned fra 37,6 timer til 35,2 timer. Denne nedgangen harmonerer godt med inntrykket av forskjeller i arbeidstid etter alder i 2009, der de yngste jobber noe lenger pr. uke enn de som er eldre. I og med at alle de yrkesaktive er blitt to år eldre mellom undersøkelsene, bekrefter det at gjennomsnittlig arbeidstid går ned når arbeidstakerne blir eldre.

Det ser ut til at de som har sluttet å jobbe i løpet av perioden jobbet mindre i 2007 enn de som fortsatt er i arbeid. Dette kan ha å gjøre med at disse var eldre enn de som fortsatt jobber, men det kan også ha sammenheng med at de som har sluttet hadde grunner til å jobbe mindre den gang, enn bare alder. Forskjellen er jo så stor som 33,2 mot 37,6 timer i gjennomsnitt.

Hvis vi ser på endring etter alder, kan det se ut som om det er de som nå er i alderen 62-64 år som har hatt størst reduksjon i arbeidstid de siste to årene. Her er det også interessant å se at de som nå er 62-64 år har hatt størst reduksjon i arbeidstid, mens de som fortsatt er i arbeid i alderen 65-67 år faktisk jobber mer enn de som er i aldersgruppen under.

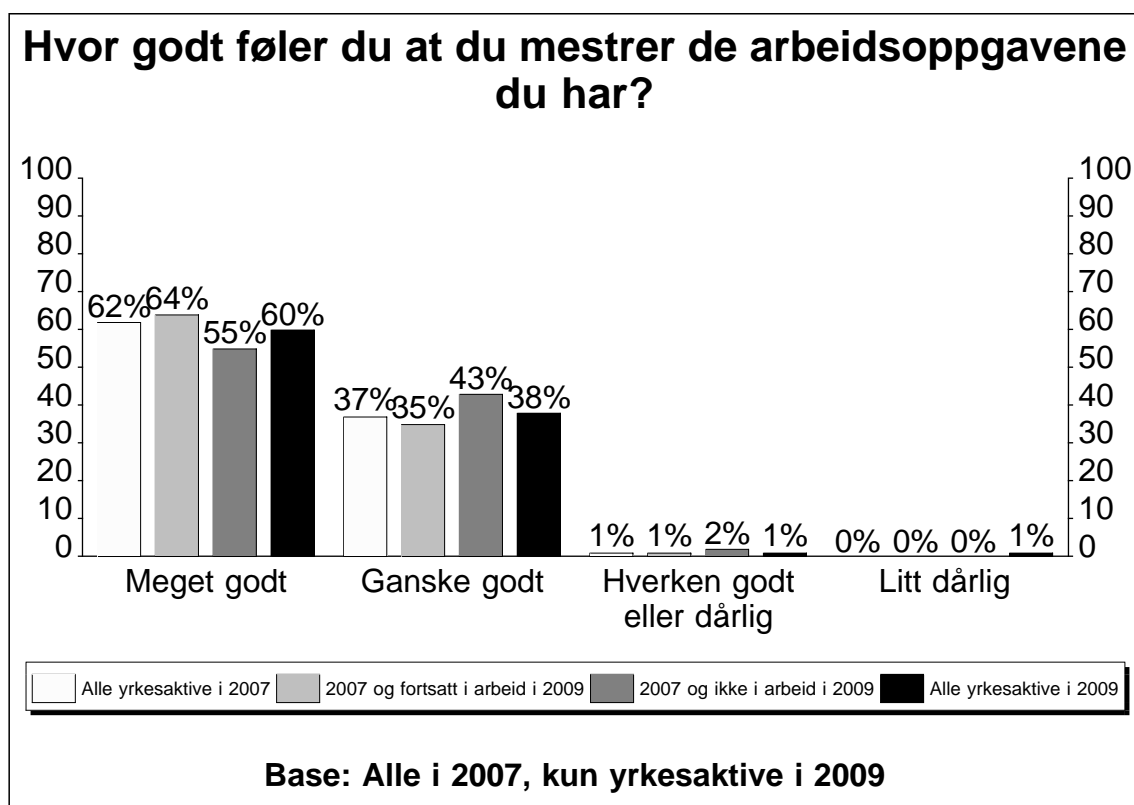


## HVORDAN HAR MAN DET PÅ JOBBEN? (Tabell 8-9)

En rekke faktorer anses viktige når det gjelder å nå de seniorpolitiske målsettingene i arbeidslivet. Vha. et par spørsmål registrerte vi hvordan arbeidstakerne syntes de har det på jobben i forhold til faktorer som anses viktige.

### Mestrer man arbeidsoppgavene?

En forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer de arbeidsoppgavene man får. Nedenstående diagram viser at nesten alle arbeidstakere i aldersgruppen 59-67 år mener at de mestrer arbeidsoppgavene godt og dette har ikke endret seg mye fra 2007.



Det er bare 1% av de spurte som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine litt dårlig og ingen som svarer meget dårlig, og vi har utelatt søyler for dette svaralternativet.

I diagrammet over ser vi at mestring av arbeidsoppgaver er omtrent uforandret i perioden, hvis vi ser på alle yrkesaktive over tid. Vi må imidlertid notere oss at den gruppen som har vært yrkesaktive på begge tidspunktene, rapporterer litt dårligere mestring nå enn for to år siden. Andelen som svarer meget godt har gått ned fra 64% til 60%, så det er ingen stor endring.

Et annet poeng vi kan lese ut av ovenstående diagram, er at de som fortsatt er i arbeid i 2009 rapporterte høyere grad av mestring i 2007 enn de som har gått ut av arbeidslivet. Dette kan indikere at mestring av arbeidsoppgaver er en viktig faktor for å stå i arbeid. I den grad aldring gir utfordringer i så henseende, kan man tenke seg at tilrettelegging for seniorer som trenger det, vil kunne ha positiv virkning på når man vil slutte dersom tilretteleggingen fører til høyere grad av mestringsfølelse.

I nedenstående diagram viser vi andelen i utvalgene som svarer at de synes de mestrer arbeidsoppgavene meget godt på ulike tidspunkter og brutt ned på tre alderskategorier i 2009.

Andelen som svarer "meget godt" er høyere blant de eldste (70%) enn blant de yngre i alderen 59-64 år (57-59%). Denne svarstrukturen harmonerer godt med resultater fra Norsk Seniorpolitisk Barometer, der de eldste også føler at de mestrer arbeidsoppgavene best. Dette forsterker inntrykket av at denne følelsen har stor betydning for å få folk til å stå i jobben. De som står lenge i arbeid ser altså ut til å være personer som fortsatt føler at de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Også i 2007 var det de eldste i panelet som oftest oppga at de mestret arbeidsoppgavene, men innen denne undergruppen er det nå enda flere enn den gang som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. For de øvrige aldersgruppene er det mindre forskjell mellom hva de svarte i 2007 og nå.

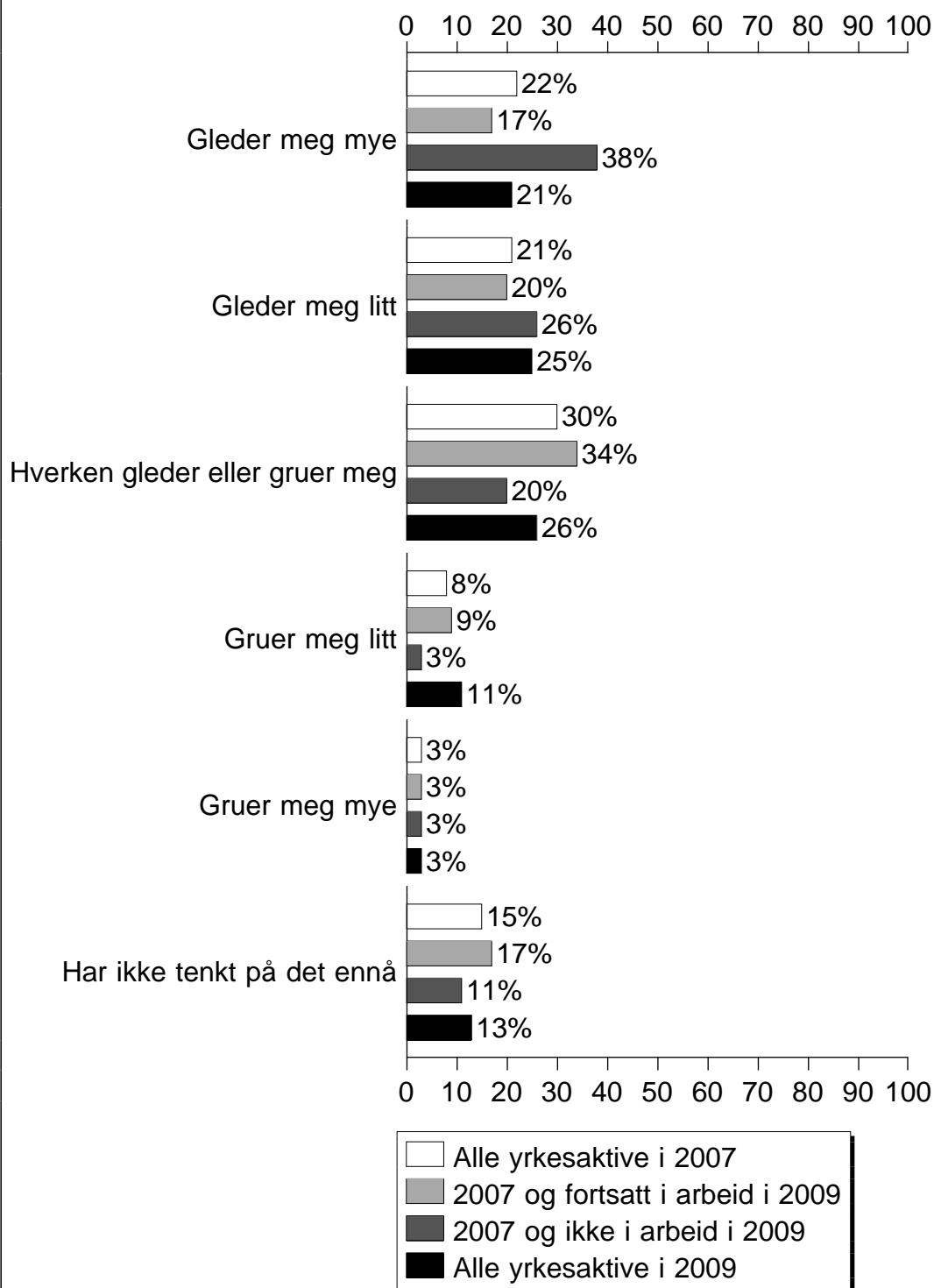


---

## **Gleder eller gruer man seg til å gå av med pensjon?**

Dette spørsmålet ble stilt ut fra hypotesen om at eldre arbeidstakere som slutter tidlig ser frem til å gå av med pensjon og at det er en trussel mot å bli stående i jobben at man gleder seg mye til å gå av. Som vi ser i diagrammet nedenfor, svarer seniorenene i alderen 59-67 år omtrent likt med det de samme personene svarte i 2007. Men det er en tendens til at de velger side i skalaen når de svarer. Det er litt færre som svarer "hverken / eller" og "har ikke tenkt på det ennå". Samtidig er det litt flere blant dem som nå svarer "gleder meg litt" (opp med 4 prosentpoeng) og "gruer meg litt" (opp med 3 prosentpoeng). Hovedinntrykket er likevel at flertallet av seniorenene i arbeidslivet ser frem til pensjonisttilværelsen.

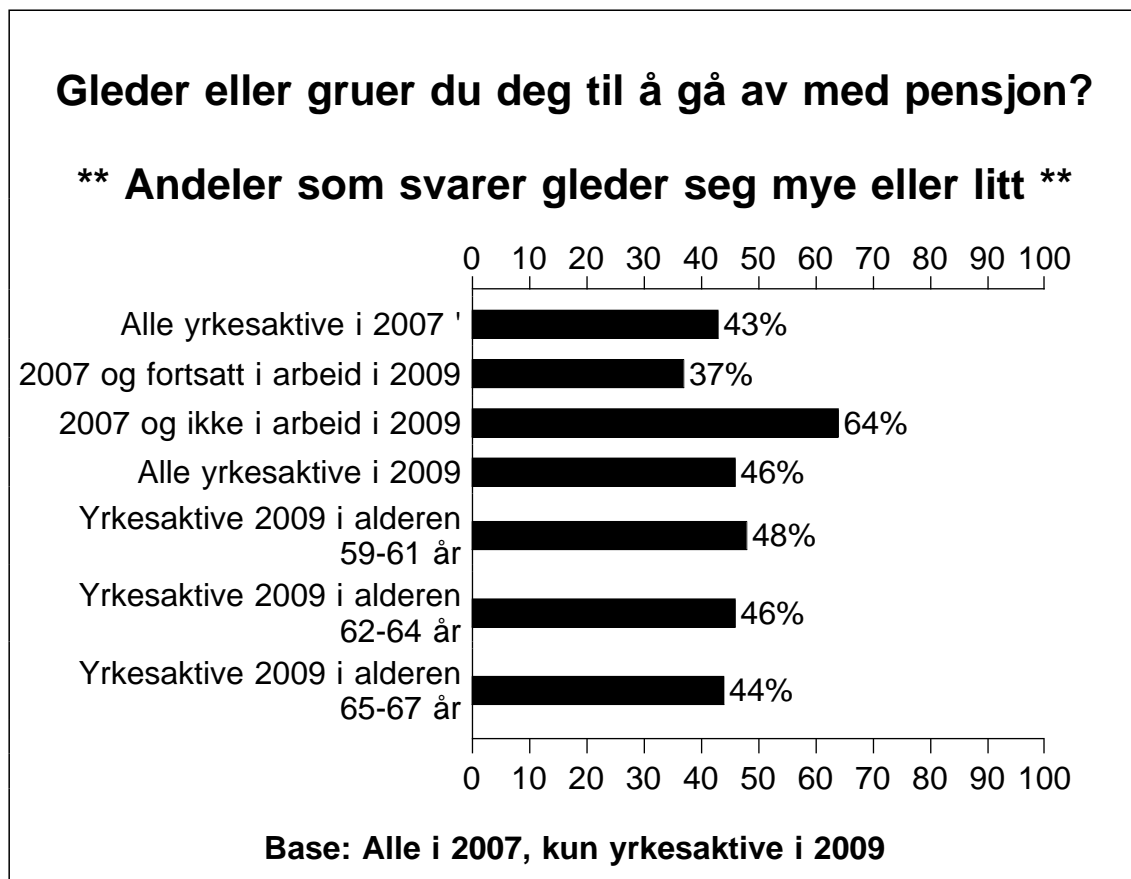
## Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?



Etter vår mening er det påfallende mange som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon, hvilket i seg selv bør være en tankevekker for arbeidsgiverne. Og vi merker oss videre at andelen av de yrkesaktive som gleder seg har økt blant dem som har vært i arbeid i hele perioden. Det er også et viktig poeng at blant de som har vært i arbeid i hele perioden, var det klart færre som gledet seg til å gå av med pensjon i 2007 enn blant dem som senere gikk ut av

arbeidslivet. Andelene som gledet seg var henholdsvis 37% og 64% i 2007. Man kunne jo tro at dette har med alder å gjøre, men denne undersøkelsen viser at andelene som gleder seg til å gå av med pensjon er lavere blant de eldste enn blant de yngste.

I nedenstående diagram viser vi andeler som gleder seg i de ulike gruppene vi er opptatt av, blant annet i aldersgrupper i 2009.



I Seniorpolitisk Barometer fremgikk det at andelene som gleder seg til å gå av med pensjon, stiger ved stigende alder, men går ned når vi kommer til arbeidstakere over 60 år. I oversikten ovenfor ser vi noe av samme tendens ved at det er for de eldste vi måler den laveste andelen som gleder seg (44%). Enda større utslag mellom aldersgruppene får vi ved å studere andelen som gruer seg. Som allerede nevnt er denne betydelig høyere blant de eldste i denne undersøkelsen. Men forskjellen mellom de eldste og de noe yngre seniorer er mindre nå enn i 2007. Uten at vi kan vite noe sikkert om årsakene, så kan dette også ha en viss sammenheng med de usikre økonomiske tider vi er inne i nå og at dette kanskje medfører et visst press på de eldste til å gå når det skal nedbemannes.

Det er betydelig forskjell i andeler som gleder seg til å gå av med pensjon i 2007 mellom de som fortsatt er i arbeid i 2009 (37%) og de som ikke er i arbeid i 2009 (64%). Dette viser at det er en klar trussel mot de seniorpolitiske målsettinger at folk gleder seg til å gå av med pensjon. Vi finner det naturlig at man kan glede seg til å gå av med pensjon når man blir eldre, men sammenhengen her tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de passerer 65 år, ikke er mer opptatt av

det og trolig heller ikke streber spesielt etter å gå av enn andre arbeidstakere, snarere tvert imot.

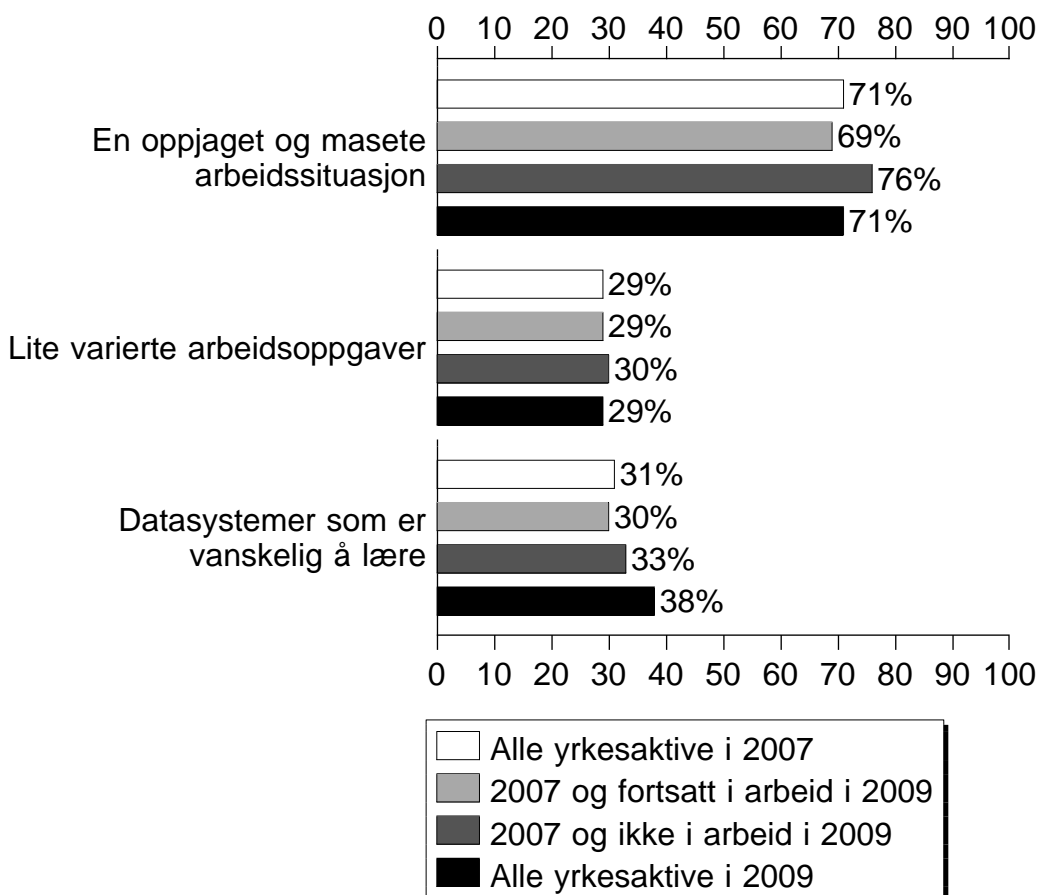
---

## ***ER ARBEIDET PREGET AV NEGATIVE FAKTORER? (Tabell 10)***

Forskning har vist at eldre arbeidstakere blir mer utsatt for å avslutte sin yrkesperiode tidlig dersom de er utsatt for negative ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt disse tingene er, spurte vi hvor ofte arbeidet var preget av hver av tingene. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to førstnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler, og i nedenstående diagram viser vi hvor utbredt det er å føle at arbeidet er preget av de tingene vi spør om i de forskjellige gruppene av spurte som er viktige for vår analyse. Søylene i diagrammet viser summen av andeler som svarer i stor grad og i noen grad. På denne måten kan vi lettere sammenligne svarene mellom hvordan de svarte i 2007 og nå.

## I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

**\*\* Andeler som svarer i stor + noen grad \*\***



Vi ser tydelig at en oppjaget og masete arbeidssituasjon er den mest utbredte trusselen. Andelene som oppgir dette er faktisk helt like med hvordan de samme yrkesaktive svarte i 2007. Og det er heller ikke så stor forskjell i svar i 2007 mellom de som fortsatt er yrkesaktive (69%) og de som har sluttet å arbeide (76%). Videre er det adskillig lavere andeler som opplever de andre tingene. Også for faktoren "lite varierte arbeidsoppgaver" ligger andelen helt på nivå med 2007-tallene - 29% ved begge undersøkelsene oppgir at deres arbeid er preget av lite variasjon. Av de tre faktorene vi spør om, er det bare den siste som har endret oppslutning siden 2007. Denne faktoren lyder: "Datasystemer som er vanskelige å lære". Det er nå 38% som opplever dette i stor eller noen grad, mot en andel på 31% i 2007. Når vi studerer de tre aldersgruppene for denne siste faktoren, så finner vi at de som fortsatt er i arbeid når de er 65-67 år, sjeldnere opplever dette som et problem enn de som fortsatt er i arbeid når de er 59-64 år. Det kan se ut for at de som holder ut til de her 65 år eller mer, enten takler datasystemer bedre enn de litt yngre seniorenene i arbeidslivet eller

at de ikke i samme grad er utsatt for slike datasystemer som kan gjøre arbeidsdagen vanskelig for dem.

Ser vi på forskjeller i svar i 2007 mellom de som fortsatt er i arbeid og de som har sluttet nå, er det bemerkelsesverdig små forskjeller. Dette kan tyde på at opplevelse av de negative forholdene vi spør om her, ikke har nevneverdig betydning for tilbøyeligheten til å slutte i jobben.

---

## **OPPLEVELSE AV POSITIVE FAKTORER**

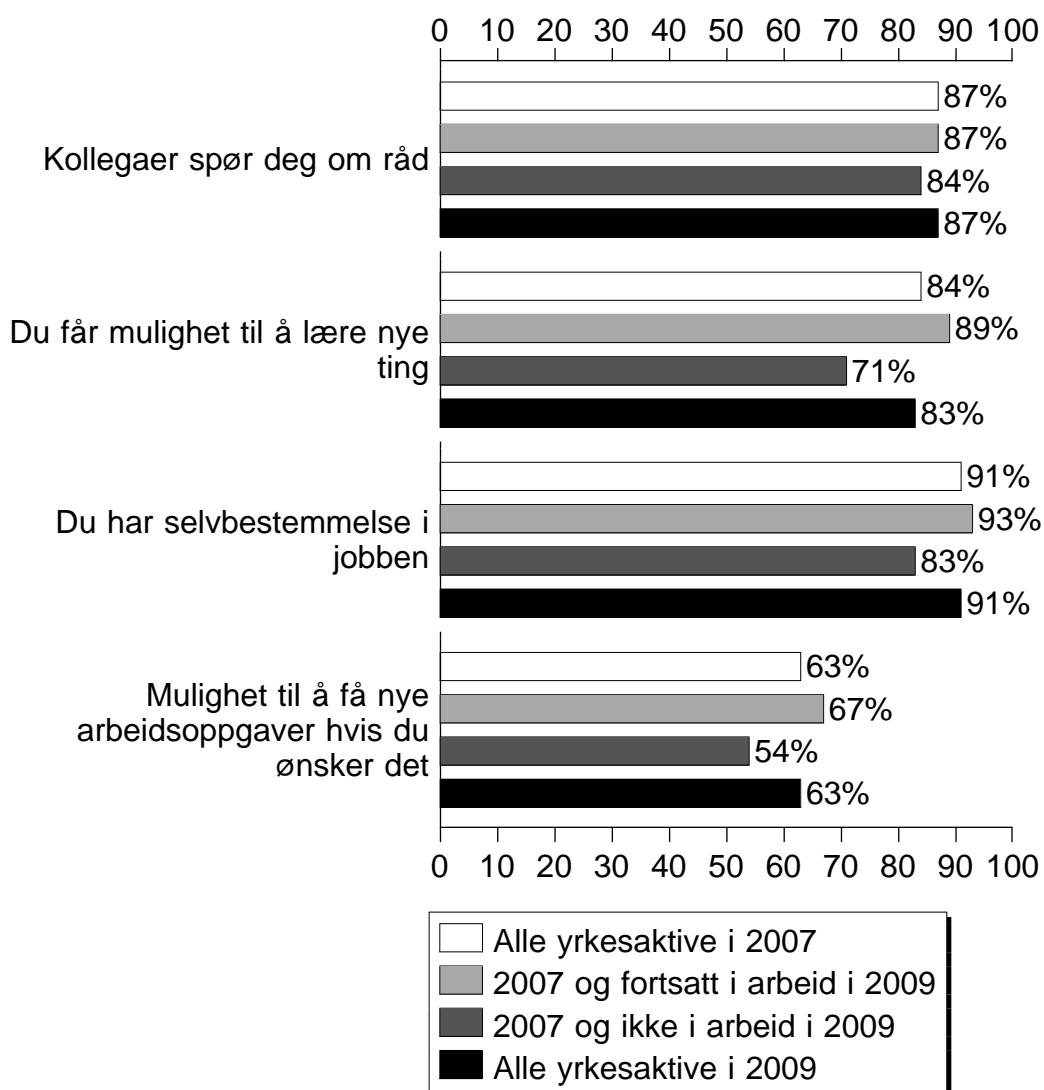
### ***(Tabell 11)***

Forskning har også vist at eldre arbeidstakere har en tendens til å avslutte sin yrkesperiode senere dersom de opplever positive ting i arbeidet sitt. For å måle hvor utbredt disse tingene er, spurte vi i hvor stor grad man opplever hver av tingene. Svarene skulle avgis i henhold til en skala som gikk fra "I stor grad" via "I noen grad" og "I liten grad" til "Slett ikke". Det vil selvsagt bare være de to sistnevnte svaralternativ som kan oppleves som trusler. Men i nedenstående diagram ser vi at et stort flertall opplever de tingene vi spør om. Også her slår vi sammen andelen som svarer "I stor grad" og "I noen grad" for å vise endring over tid.



## I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

### \*\* Andeler som svarer i stor + noen grad \*\*



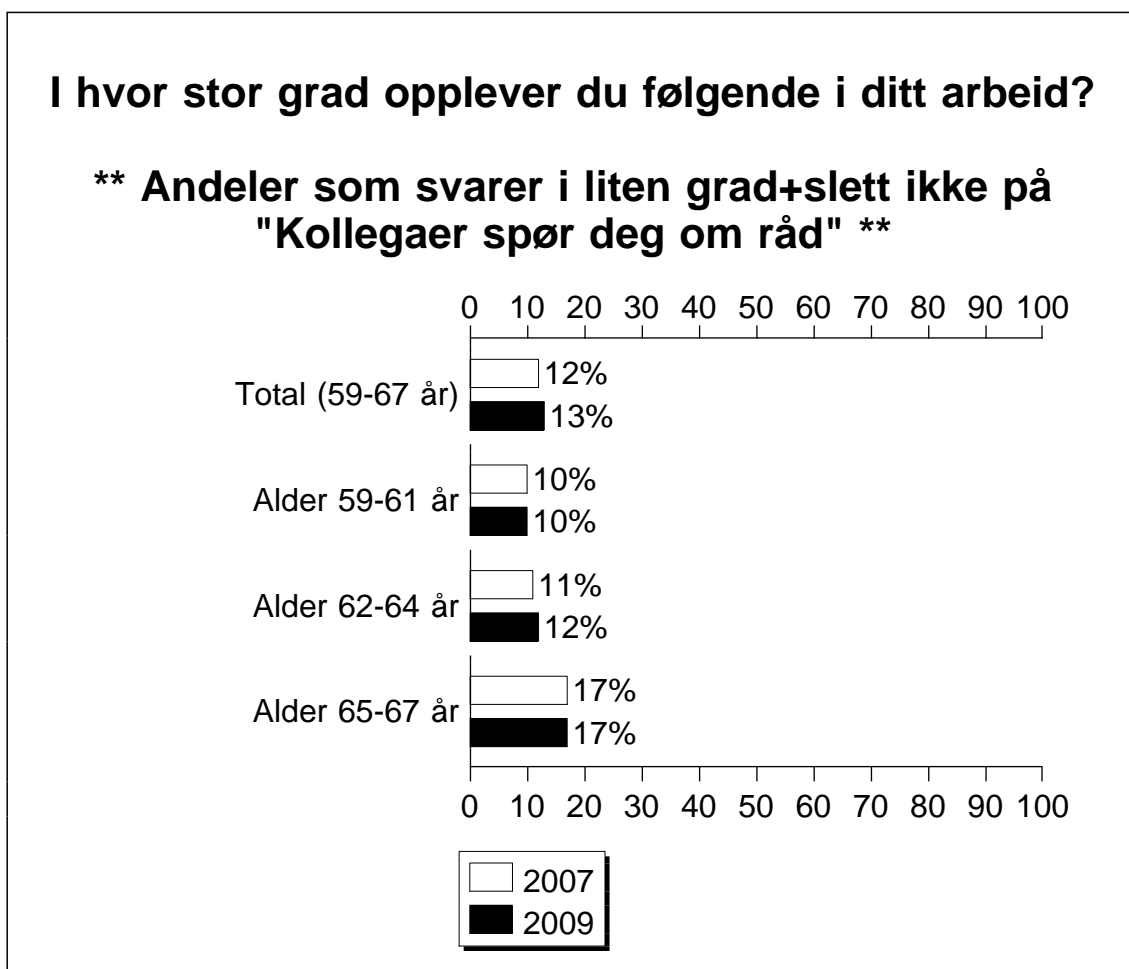
**Base: Alle i 2007, kun yrkesaktive i 2009**

Vi ser tydelig at mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det, oppleves i noe mindre grad enn de øvrige tingene vi spør om. Dette har ikke endret seg siden 2007 for seniorenene (63% i begge undersøkelsene). Mest vanlig er det å ha selvbestemmelse og heller ikke her er andelen som opplever dette endret siden 2007 (91%). Også det at kollegaer spør om råd (87% i begge) og at de får mulighet til å lære nye ting (83% nå mot 84% i 2007) forekommer hyppig og er omtrent uendret siden 2007.

Det er interessant å se at andelene som opplevde de positive faktorene i 2007 er høyere blant de som fortsatt er i arbeid i 2009 enn blant de som har gått ut

av arbeidslivet. Spesielt stor er forskjellene når det gjelder "Du får mulighet til å lære nye ting" og "Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Dette kan være en indikasjon på hva som kan være viktige signaler fra arbeidsgivere for å få seniorer til å stå i jobb lenger.

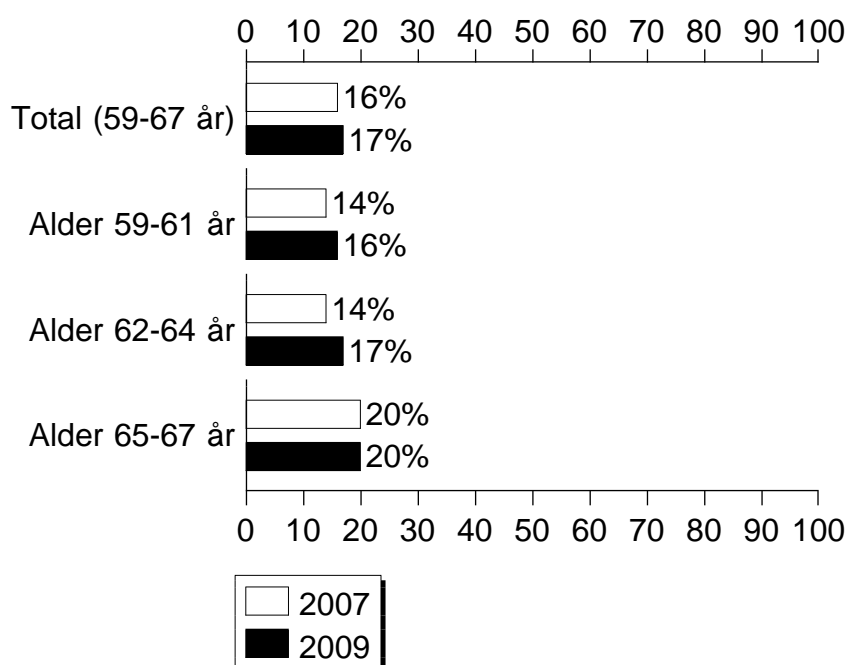
Sett i forhold til de 3 aldersgruppene blant seniorene, finner vi bare små variasjoner når det gjelder at "kollegaer spør deg om råd". Som vi kan studere i nedenstående diagram, skjer dette noe sjeldnere blant de eldste, men også i denne undergruppen er andelen lav. Vi kan her også se at dette oppleves på samme måte nå som i 2007 innen alle aldersgrupper.



I neste figur ser vi andelen som svarer i liten grad + slett ikke på faktoren "du får mulighet til å lære nye ting". Her ser vi at det er en forskjell mellom de tre aldersgruppene blant seniorer. Det er de eldste som oftest svarer at de ikke får lære nye ting. Dette varierer fra 16% blant de som er 59-61 år, via 17% i midlere aldersgruppe, til 20% blant de som nå er 65-67 år. Dette forholdet er ikke mye endret siden 2007, men vi ser at for de to yngste aldersgrupper har det ført til at litt færre opplever å få lære nye ting nå enn i 2007. Den eldste aldersgruppen lå dårligst an allerede i 2007 og er uendret i andelen som har ingen eller få muligheter til å lære noe nytt i jobben.

## I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

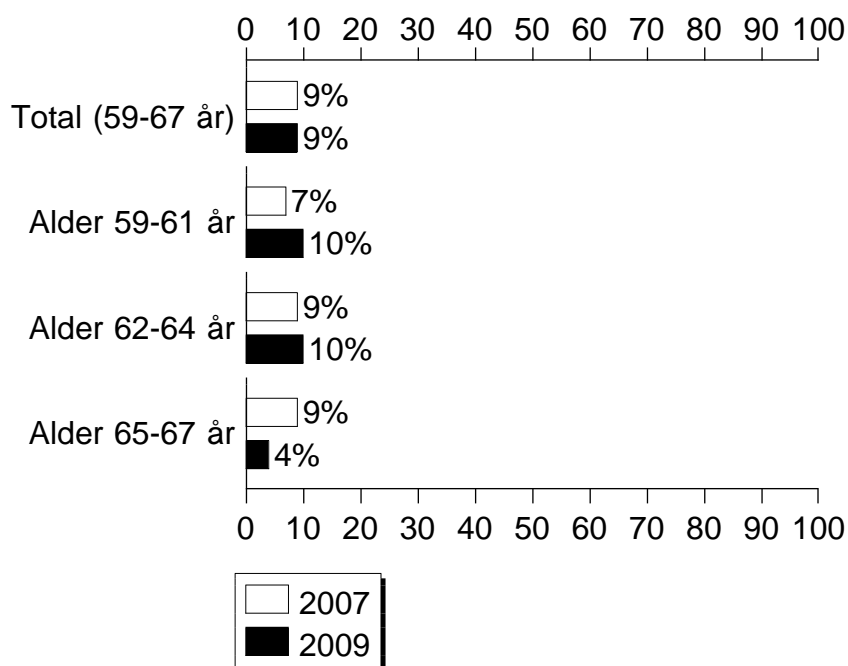
**\*\* Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Du får mulighet til å lære nye ting" \*\***



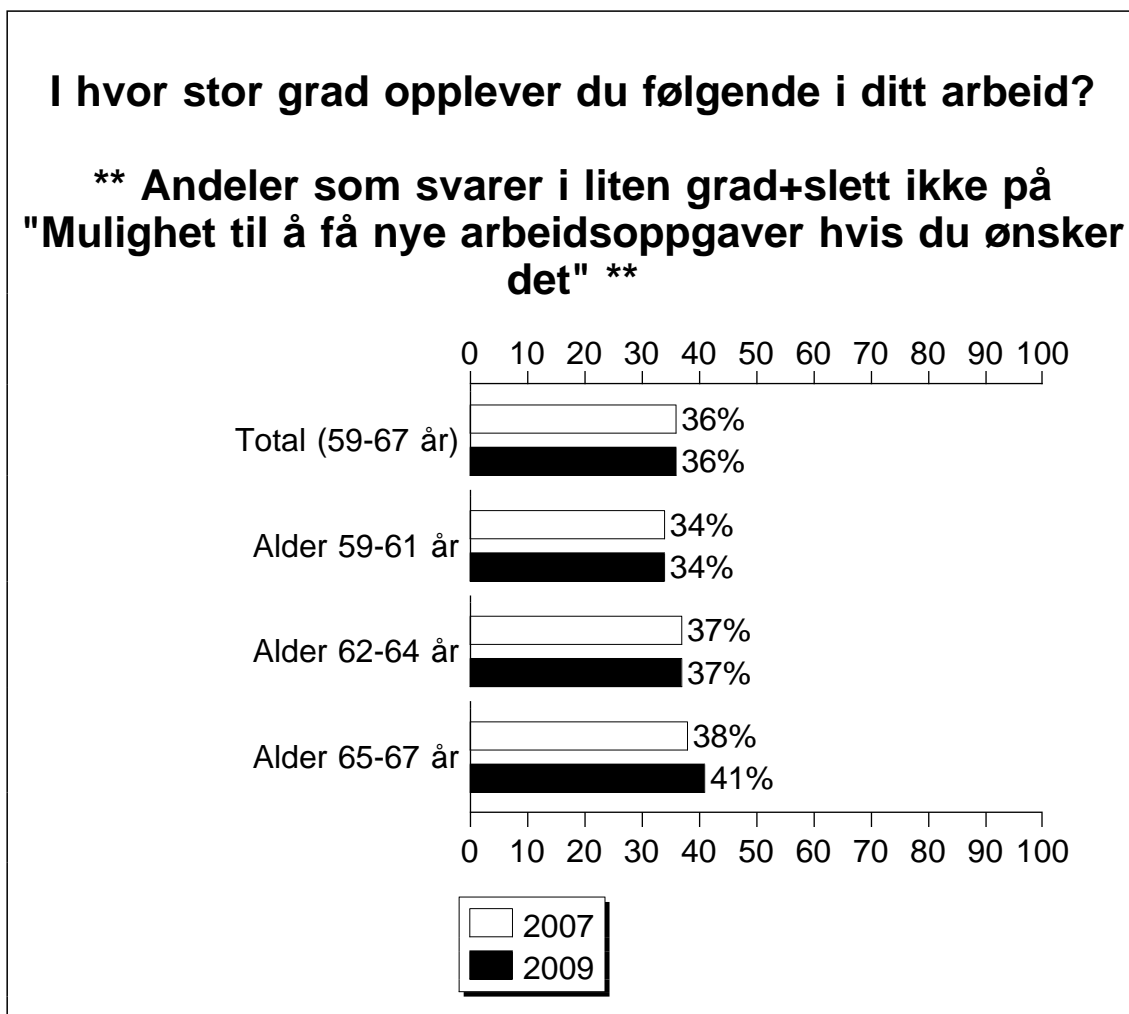
For faktoren "Du har selvbestemmelse i jobben" er det mellom 4% (de eldste) og 10% (de to yngste aldersgrupper) som svarer i liten grad eller slett ikke. Det er altså svært få som ikke kan bestemme arbeidsdagen sin selv og det er faktisk de eldste som oftest opplever stor frihet. De eldste var mer like de to øvrige aldersgrupper i 2007.

## I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

**\*\* Andeler som svarer i liten grad+slett ikke på "Du har selvbestemmelse i jobben" \*\***



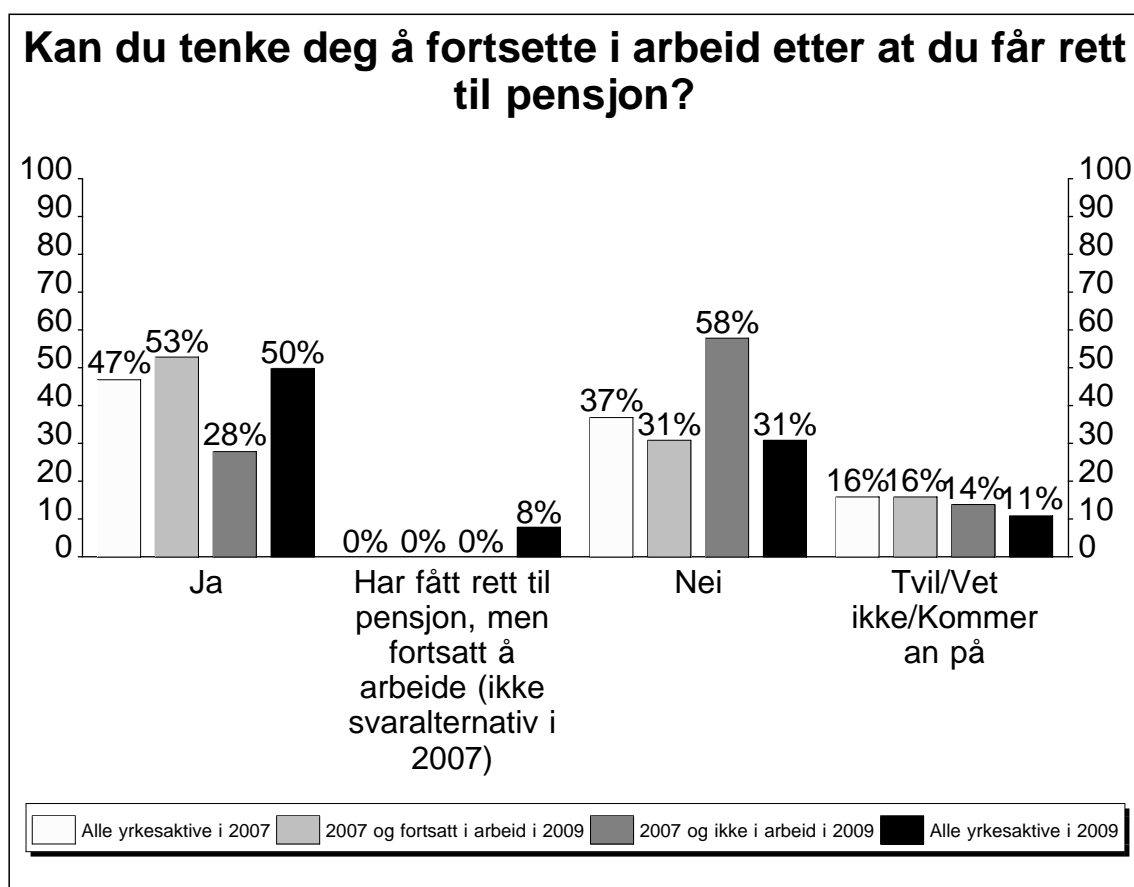
Også for siste faktor er det en forskjell mellom de eldste og de yngre aldersgrupper. Denne faktoren lyder "mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det". Andelene som opplever dette i liten grad eller slett ikke utgjør stadig flere med økende alder. De utgjør 34% blant de yngste seniorenene, mens den øker til 37% i midterste aldersgruppe og er på 41% blant de som nå er 65-67 år. I nedenstående diagram viser vi summen av andelene som svarer i liten grad eller slett ikke etter alder. Vi ser her at andelen for de to yngste aldersgruppene er uendret siden 2007. For de eldste måler vi en svak økning i andelen som i liten eller ingen grad har muligheten for å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det.



## ***HOLDNINGER TIL PENSJONSALDER (Tabell 12-15)***

Et av de viktigste siktemålene med denne undersøkelsen er å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon. Holdningen til når man vil gå av med pensjon har også den siden at noen kanskje ønsker å jobbe etter at de får rett til pensjon. Holdningene til dette spørsmålet fremgår av diagrammet nedenfor og vi ser hvordan de spurte svarer nå mot det de svarte for to år siden. Vi gjør

oppmerksom på at det ved siste måling ble lagt til en ny svarkategori "Har fått rett til pensjon, men fortsatt å arbeide".

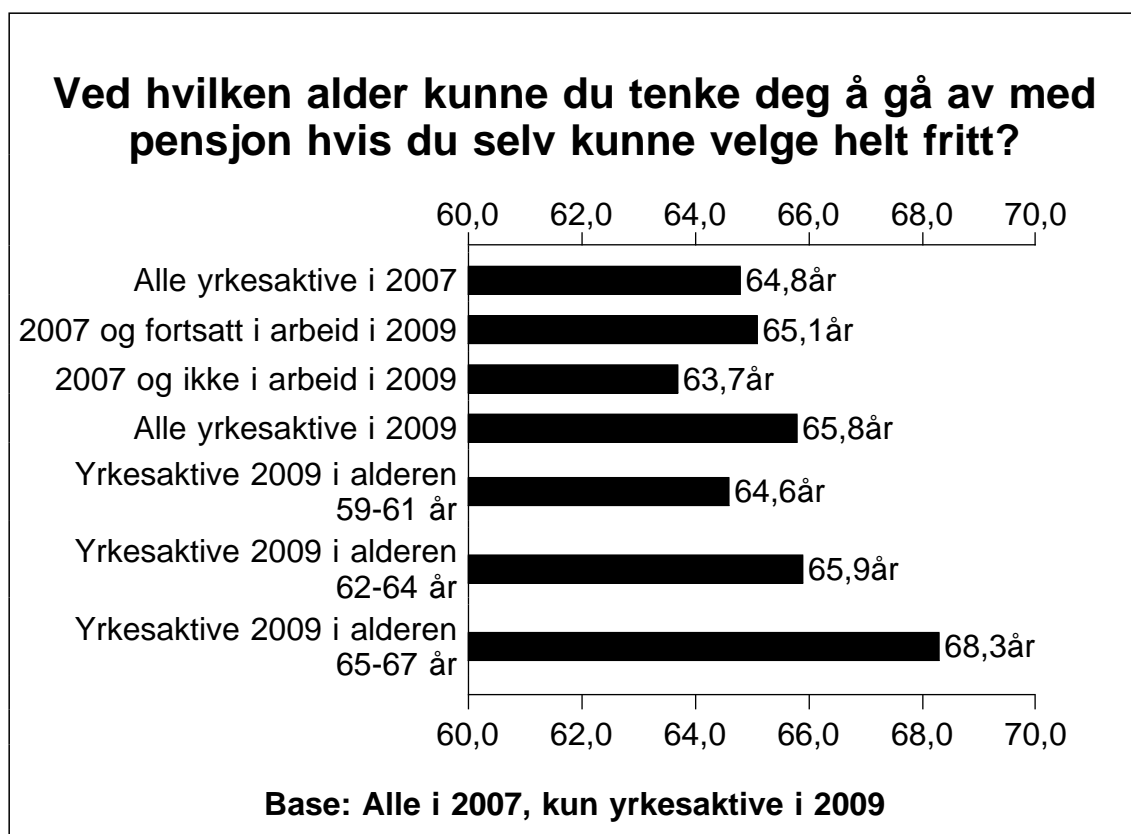


Det kan kanskje være grunn til å bekymre seg i et seniorpolitisk perspektiv at ikke flere enn 50% av de eldste yrkesaktive svarer ja på spørsmålet. De eldste er imidlertid ikke hovedmålgruppe for myndighetenes kampanje, men absolutt en sekundærmålgruppe. Det er imidlertid mange som ikke har kunnet ta standpunkt til spørsmålet (11% nå / 16% i 2007). Imidlertid må vi legge til andelen som faktisk per i dag har fått rett til pensjon, men fortsatt å arbeide. Disse utgjør 8%. Med dette er det altså 58% i årets undersøkelse som kan tenke seg eller som allerede har valgt å fortsette i arbeidslivet etter at de har fått rett til pensjon. Dette tallet skiller seg mye fra de 47% av de samme personer som i 2007 mente det samme. Det kan altså se ut til at når men nærmer seg grensen for å kunne gå av, ønsker flere å fortsette i arbeidslivet.

Vi legger også merke til den store forskjellen i 2007 mellom de som fortsatt er i arbeid og de som nå er ute av arbeidslivet som kunne tenke seg å fortsette å jobbe etter å ha fått rett til pensjon. Dette viser at mange nok har bestemt seg på forhånd at de skal gå av så snart de kan. Disse vil sikkert ikke være lette å bevege i positiv retning, selv om denne undersøkelsen to år etter den første viser at en god del har fortsatt å jobbe selv om de kunne gått av med pensjon.

I nedenstående diagram ser vi nærmere på ved hvilken alder de spurte kunne tenke seg å gå av med pensjon hvis de selv kunne velge fritt. Her er det en betydelig spredning i svarene. Når vi studerer seniorennes svar, er det en konsentrasjon om svarene 65-66 år (32%) og 62-64 år (23%). Når vi studerer

endringen i hva de samme personene svarte for to år siden mot hva de svarer nå, finner en forskyvning mot en høyere alder. Størst nedgang finner vi for de som kunne tenke seg å gå av ved 62-64 år (ned 9 prosentpoeng), mens den største økningen finner vi for de som kunne tenke seg å gå av ved 67-69 år (opp 7 prosentpoeng). Ved at de har blitt to år eldre, har flere blant dem fått et ønske om å stå i arbeid lengre.

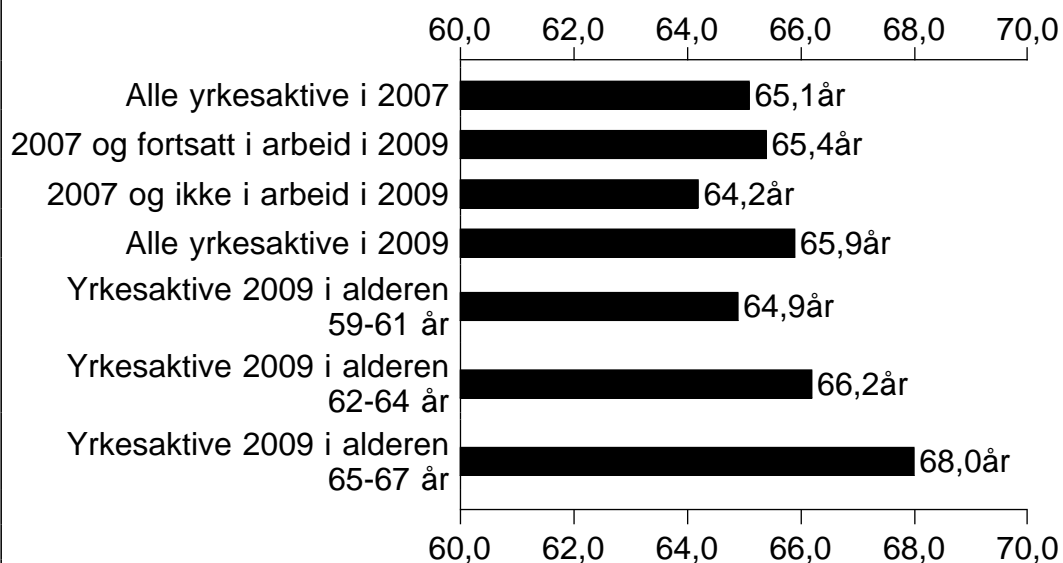


I 2007 var alderen som senioren ønsket å gå av ved, på 64,8 år i gjennomsnitt. Dette gjennomsnittet ligger nå på 65,8 år blant de som fortsatt er i arbeid. Anslaget har altså økt med ett år på to år. Ser vi på personene som har vært i arbeid i hele perioden, har deres anslag økt fra 65,1 år til 65,8 år. Denne økningen er mindre, men må sees i sammenheng med at alle de spurte er blitt to år eldre. Følgelig bekreftes observasjonen om at jo lengre man står i arbeid, jo eldre vil man tro at man vil være når man skal gå av med pensjon. Dette er neppe noen bombe i seg selv.

De som faktisk har gått av med pensjon i perioden hadde et klart lavere anslag på hvilken alder de ville gå av med pensjon enn de som fortsatt er i arbeid. Førstnevnte gruppe svarte i 2007 63,7 år.

Med neste spørsmål kartla vi ved hvilken alder de selv tror at de kommer til å gå av med pensjon. Vi finner at hele 35% av senioren antar at de vil gå av i alderen 67-69 år. Dette er en høyere andel enn ved målingen i 2007. Det er også flere som antar at de vil stå i jobb til etter fylte 70 år enn ved undersøkelsen i 2007. Om dette er en følge av nåværende alder som utgangspunkt for vurderingen eller en holdningsendring i perioden, er vanskelig å si.

## Ved hvilken alder tror du at du mest sannsynlig kommer til å gå av med pensjon?



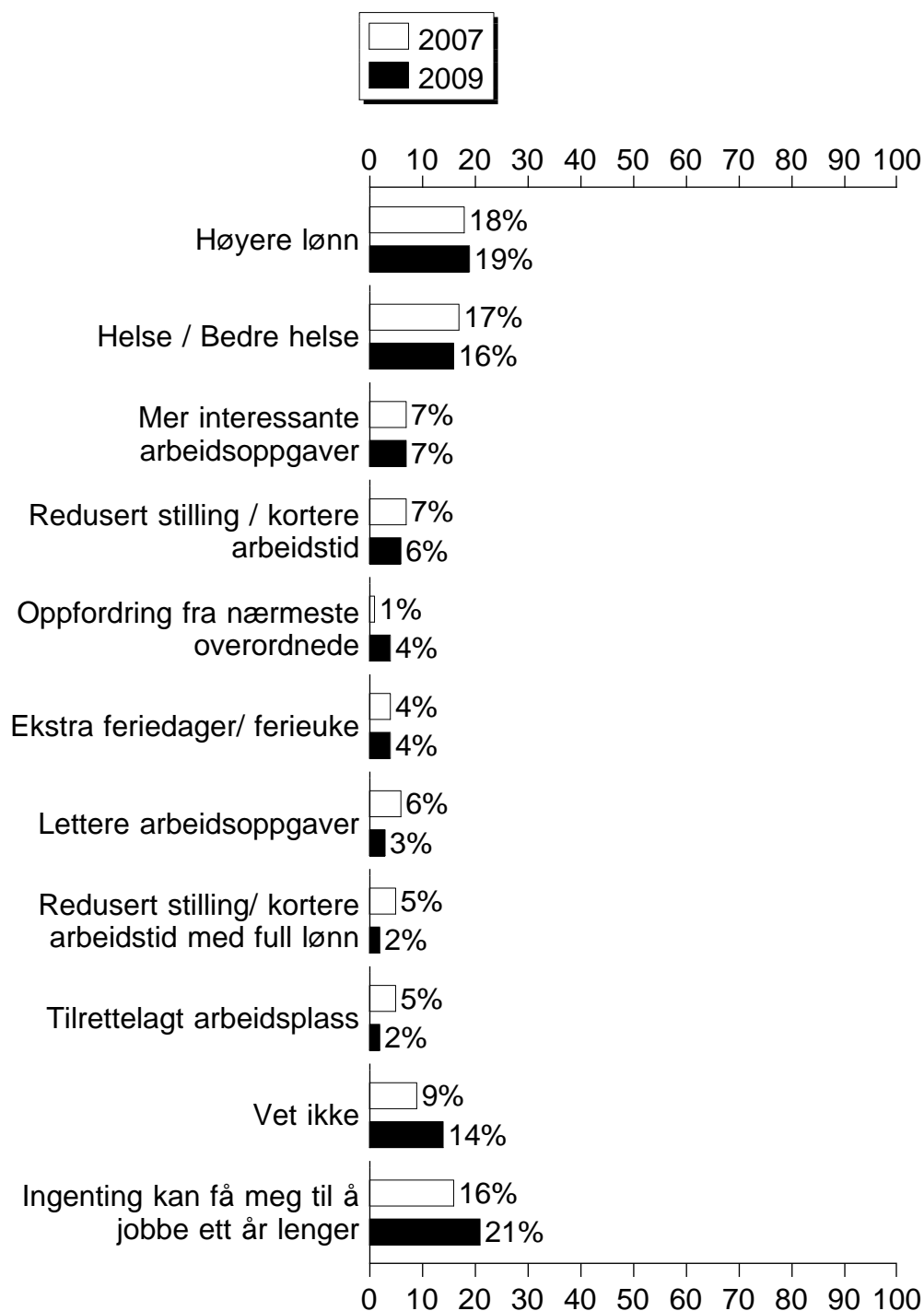
**Base: Alle i 2007, kun yrkesaktive i 2009**

Når vi studerer endringen i hva de samme personer tror nå mot det de trodde i 2007, finner vi en forskyvning mot en høyere alder. Ser vi på svarene fra de som har vært yrkesaktive i hele perioden, har antatt pensjonsalder økt fra 65,4 år i 2007 til 65,9 år i 2009. Denne økningen er etter vår mening forholdsvis liten og kan indikere at ganske mange av disse har et forholdsvis fast tidspunkt de sikter seg inn mot når de skal gå av med pensjon. Vi ser videre at de som fortsatt er yrkesaktive oppga i 2007 en høyere antatt avgangsalder enn de som senere gikk av med pensjon. Forskjellen er over ett år. Det ligger med andre ord en klar prediksjon av avgangstidspunkt når man spør folk om dette på et tidspunkt.

Vi stilte et oppfølgingsspørsmål om hva de tror skal til for at de skal jobbe ett år lenger. En rekke svaralternativer var prekodet i skjemaet, slik at intervjuer kunne merke av dersom noe av dette ble nevnt, men vi åpnet også opp muligheten for å registrere svar som vi ikke hadde tenkt ut på forhånd. Disse er blitt kodet / kategorisert i ettertid og lagt inn i rekken med svar. Vi får en stor spredning i svarene og i nedenstående diagram har vi tatt med de tiltak som er nevnt av flere enn 3 prosentpoeng enten nå eller i 2007. Svarene er sortert etter 2009-tallene.



## Hva tror du skal til for å få deg til å jobbe ett år lenger?



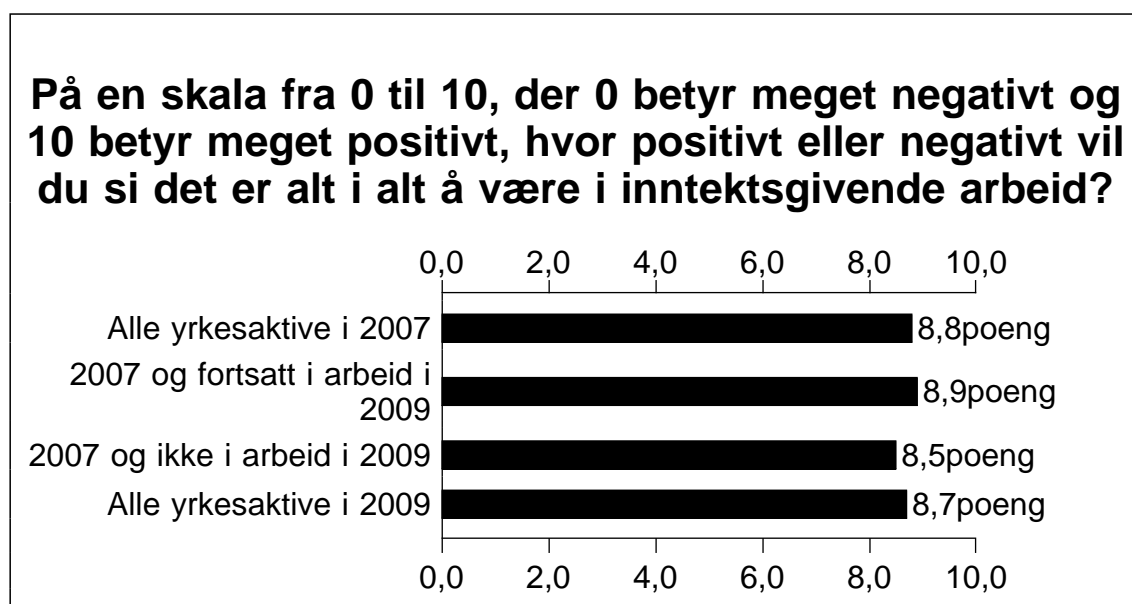
Det mest hyppige svaret er høyere lønn. Hele 19% av seniorenene nevner dette nå (mot 18% i 2007). Helse nevnes også av mange (17%). "Mer interessante arbeidsoppgaver" (7%) og "reduisert stilling/ kortere arbeidstid" finner vi på de neste plassene. Endringene er små i forhold til svarene fra 2007. Et svar som har økt noe (med 3 prosentpoeng) er en "oppfordring fra nærmeste overordnede". Ellers er det noen flere blant dem som nå svarer at ingenting kan

få dem til å jobbe ett år lenger (21% nå mot 16% i 2007). At denne andelen øker, er rimelig når de spurte blir eldre.

## **HOLDNINGER TIL Å VÆRE I INNTEKTSGIVENDE ARBEID (Tabell 16-17)**

Vi skal her se nærmere på hvor positive eller negative holdninger seniorenne har til inntektsgivende arbeid. Først stilte vi et spørsmål om hvor positivt eller negativt det er alt i alt å være i inntektsgivende arbeid. De skulle svare vha. en skala som går fra 0 til 10, der 0 betyr meget negativt og 10 betyr meget positivt.

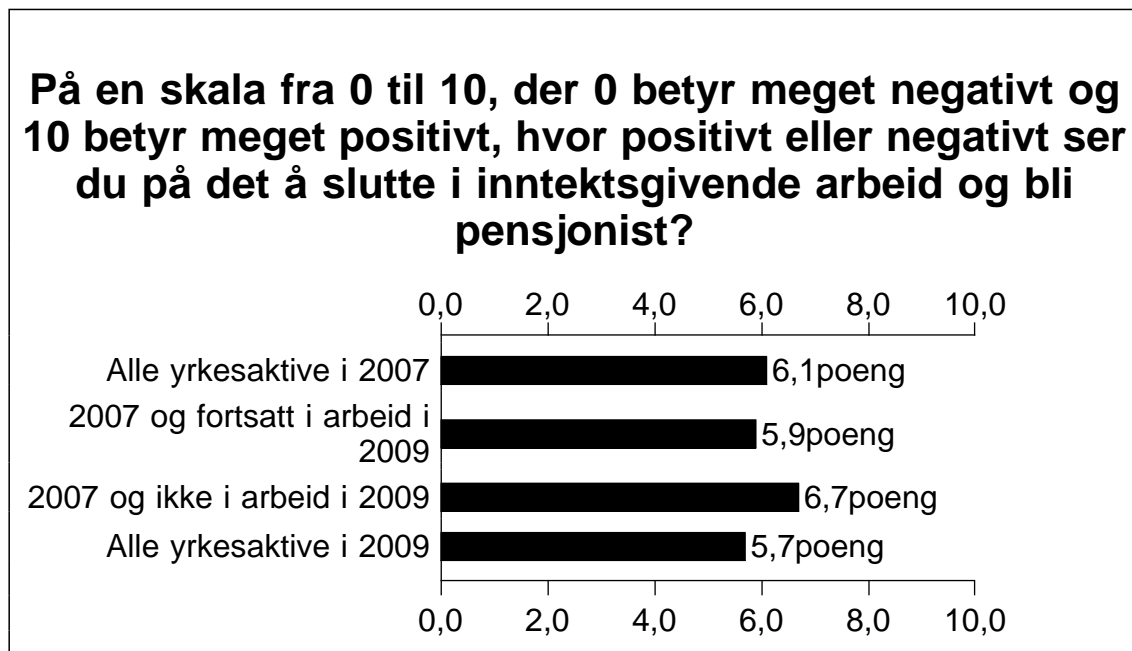
I nedenstående diagram ser vi at nesten halvparten velger den mest positive svarkategorien (49% svarer 10), og at omtrent alle ligger på positiv side av skalaen.



Som vi ser, oppleves det svært positivt for de fleste å være i inntektsgivende arbeid. I alle grupper og på de ulike tidspunktene ligger gjennomsnittssvarene på 8,5-8,8 poeng. Det er symptomatisk at scoren er lavest i gruppen 2007 som ikke lenger er i arbeid, men også i denne gruppen er de aller fleste positive. Vi legger også merke til at scoren blant de som er og har vært i arbeid gjennom hele perioden, er det en ubetydelig nedgang i score. Dette vil vi ikke kalle noen holdningsendring i det hele tatt, og vi må vel også regne med at betydningen av å være i arbeid avtar noe når man blir eldre.

I neste omgang snudde vi på spørsmålet og ba dem benytte samme skala til å gi uttrykk for hvor positivt eller negativt de ser på det å slutte i inntektsgivende arbeid og bli pensjonist. Også her betyr 0 meget negativt og 10 meget positivt. Fortsatt er det slik at få benytter seg av negativ side av skalaen, og mange benytter den positive siden av skalaen. Svarene er imidlertid mer spredt, men det er et tydelig flertall som ser positivt på å bli pensjonister. Hele 30% oppgir midtkategorien (5) på skalaen og gir med dette uttrykk for at de anser det å

pensjonere seg hverken som positivt eller negativt. Denne andelen har økt noe siden 2007 da tilsvarende andel var på 26%. Vi finner også at litt færre velger den mest positive kategorien (10 poeng). Mens det var 14% i 2007 som svarte dette, er andelen nå på 9%. Denne endringen kan ha å gjøre med at noen allerede har sluttet.



Gjennomsnittet er nå 5,7 nå mot 6,1 poeng i 2007. Når vi ser svarene på dette spørsmålet opp mot svarene på forrige spørsmål, kan det se ut for at nesten alle er positive til å være i inntektsgivende arbeid, men at svært mange er mentalt forberedt på at de snart skal ut av arbeidslivet. De fleste modererer seg i forhold til hvor positivt de mener dette er, men det er få som gir uttrykk for at det er negativt. Det er liten tvil om at de som har sluttet å arbeide siden 2007 hadde en mer positiv holdning til å bli pensjonist i 2007 enn de som fortsatt er i arbeid. Forskjellen er så stor at vi mener at svarene indikerer at man kan få positive seniorpolitiske effekter av å overbevise folk om at det er positivt å arbeide og ikke så positivt å bli pensjonist når man er i den kritiske alderen vi har spurt her.

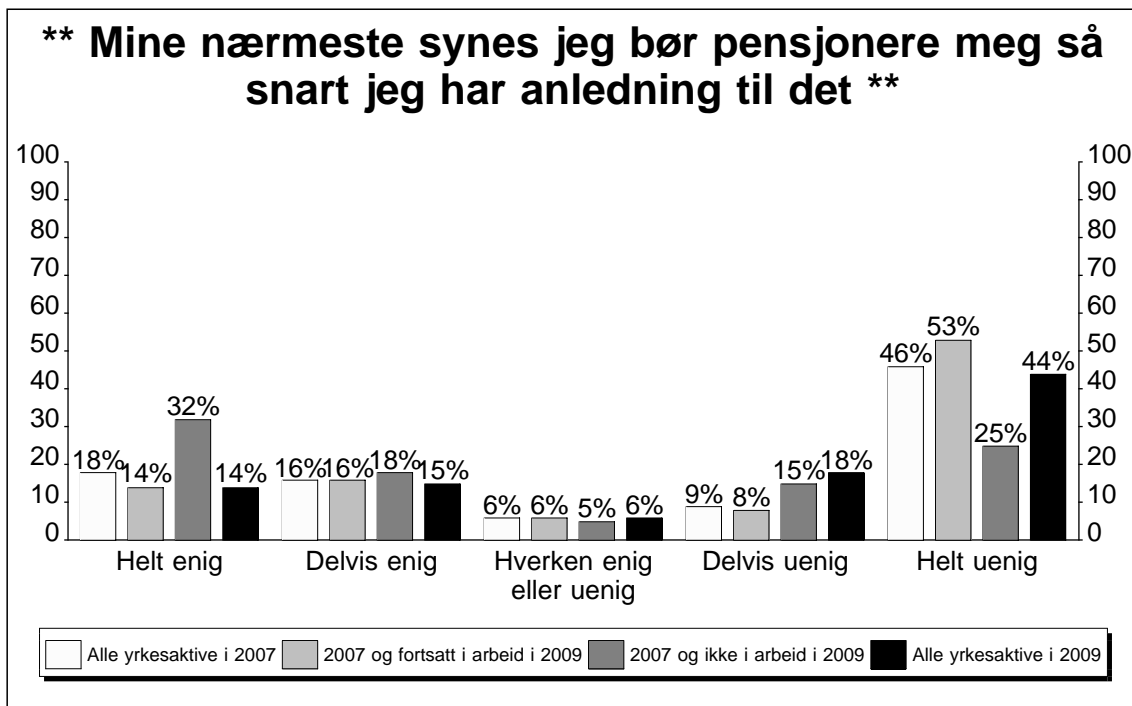
## ***HOLDNINGER I FORHOLD TIL EGEN PENSJONERING (Tabell 18)***

Det ble formulert noen påstander om holdninger til egen pensjonering 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**

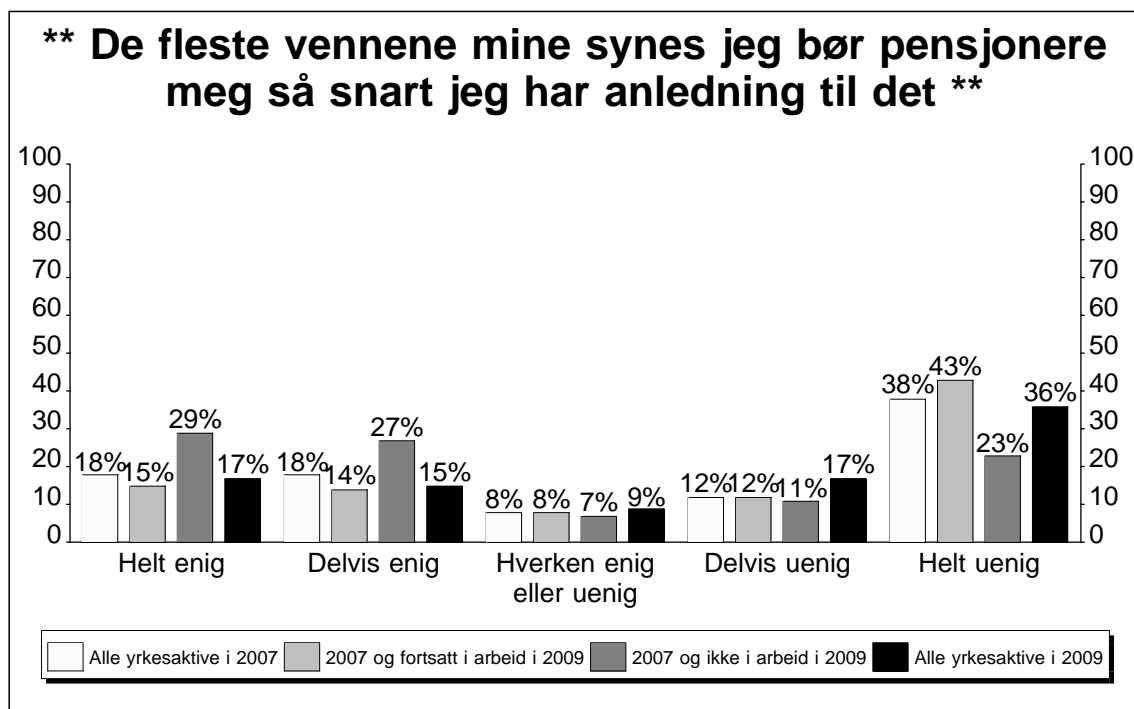
Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten" 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.

Første påstand er **"mine nærmeste synes jeg bør pensjonere meg så snart jeg har anledning til det"**. Selv om flertallet sier seg uenig i dette (62% er helt eller delvis uenig), er det også mange som bekrefter påstanden (29% helt eller delvis enig). At så mange møter slike holdninger hos sine nærmeste, må vel være en viktig årsak til at noen går av tidlig? Andelen som avkrefter påstanden, er høyere nå enn i 2007 (6 prosentpoeng).



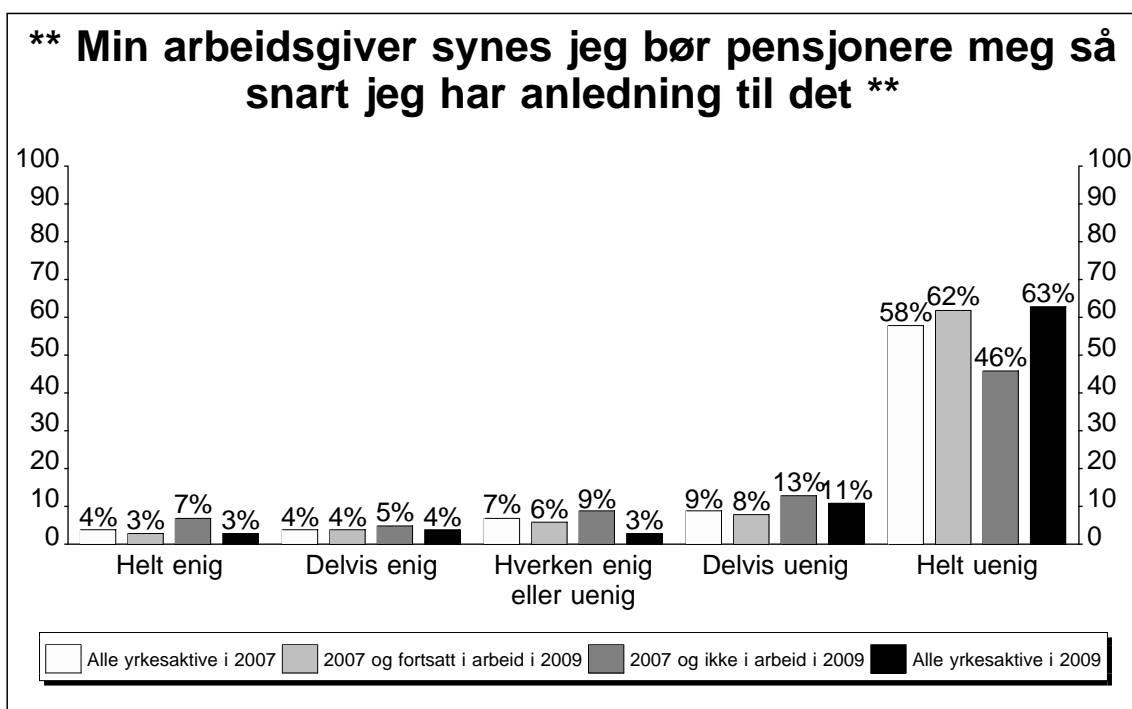
Det er bare små endringer i holdninger til denne påstanden over tid, i hvert fall blant de som har vært i arbeid hele tiden. Derimot er det en betydelig forskjell i 2007 mellom de som fortsatt er i arbeid og de som har sluttet. Forskjellen kan tyde på at det er en betydelig støtte fra de nærmeste til å gå av med pensjon blant dem som har gjort det.

I neste påstand spør vi om det samme om de spurtes venner: **"De fleste vennene mine synes jeg bør pensjonere meg så snart jeg har anledning til det"**. Vi må vel gå ut ifra at venners holdninger ikke veier like tungt som ens nærmestes holdninger, men det er en god del blant de spurte som opplever at venner signaliserer en slik holdning (32%). Med så mange som uttrykker seg om at en bør pensjonere seg, vil vi tro at det har en viss betydning for hva man gjør. I hvert fall kan dette være en "moralsk støtte" for å ta den endelige avgjørelsen for de som overveier å pensjonere seg. 4 prostenpoeng færre blant alle spurte er enige i dette nå enn i 2007.



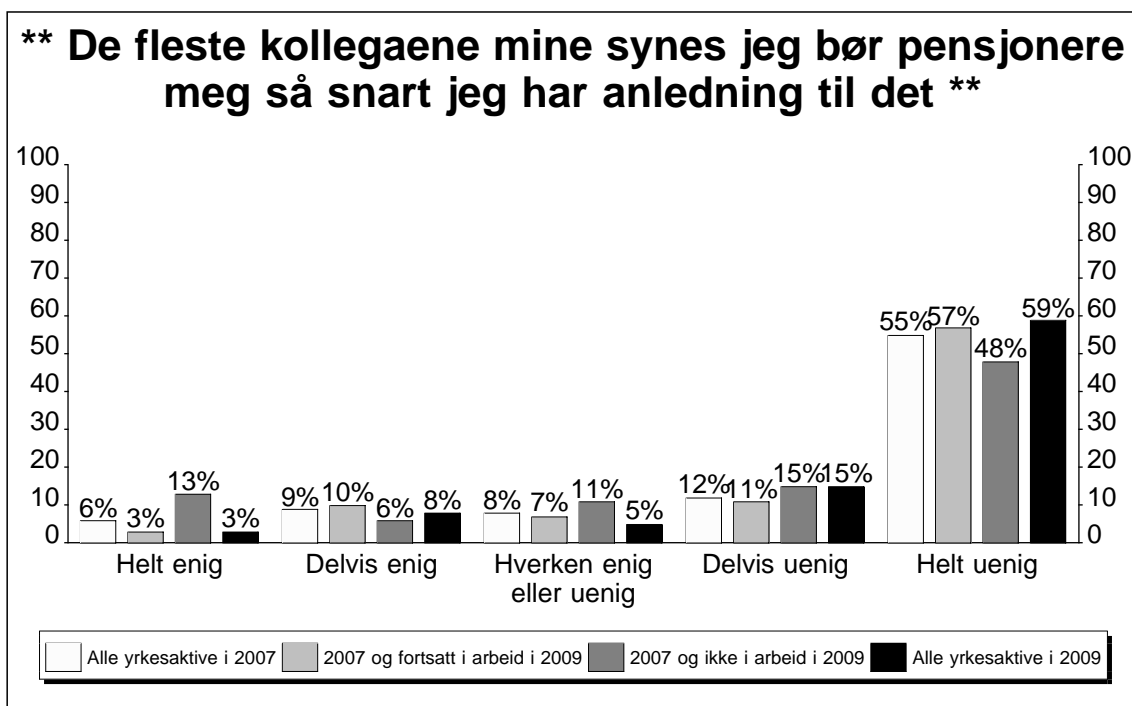
Det er bare små endringer i svar mellom de to undersøkelsene, men disse går i retning av flere enige. Mye større forskjell er det i 2007 mellom de som fortsatt er yrkesaktive og de som har sluttet å arbeide. Igjen er forskjellen så stor at vi får inntrykk av at "ytre krefter" som venners holdninger kan påvirke tidlig avgang i jobbene. Det er også betydelig flere innen eldste aldersgruppe som opplever at venner synes de bør pensjonere seg, enn hva som er tilfellet for de to yngste aldersgruppene. Blant de som er 65-67 år er det hele 41% som sier seg enig i påstanden om at venner synes de bør pensjonere seg så snart de har anledning.

At arbeidsgiver sier ifra om dette, er trolig bare i liten grad årsak til tidlig pensjonering. Når vi studerer svarene på påstanden "**Min arbeidsgiver synes jeg bør pensjonere meg så snart jeg har anledning til det**", er det i år kun 7% som bekrefter at de opplever dette. 74% er uenig i påstanden, mens mange ikke har kunnet svare på spørsmålet (15%). Det er klart at en arbeidsgiver kan "si ifra" om dette indirekte ved å gi en arbeidstaker færre muligheter i jobben, men det er som vi ser svært få som opplever at dette sies direkte. Andelen som er uenige i påstanden er betydelig høyere nå enn i 2007 (økning på 7 prosentpoeng) blant alle yrkesaktive.



Det ser igjen ut til å være flere som er uenige blant de som fortsatt er yrkesaktive enn blant de som har sluttet å arbeide. Dette kan igjen indikere at arbeidsgivernes holdninger påvirker tilbøyeligheten til å slutte tidlig, selv om vi ikke må glemme aldersfaktoren som hele tiden virker i retning av pensjonering.

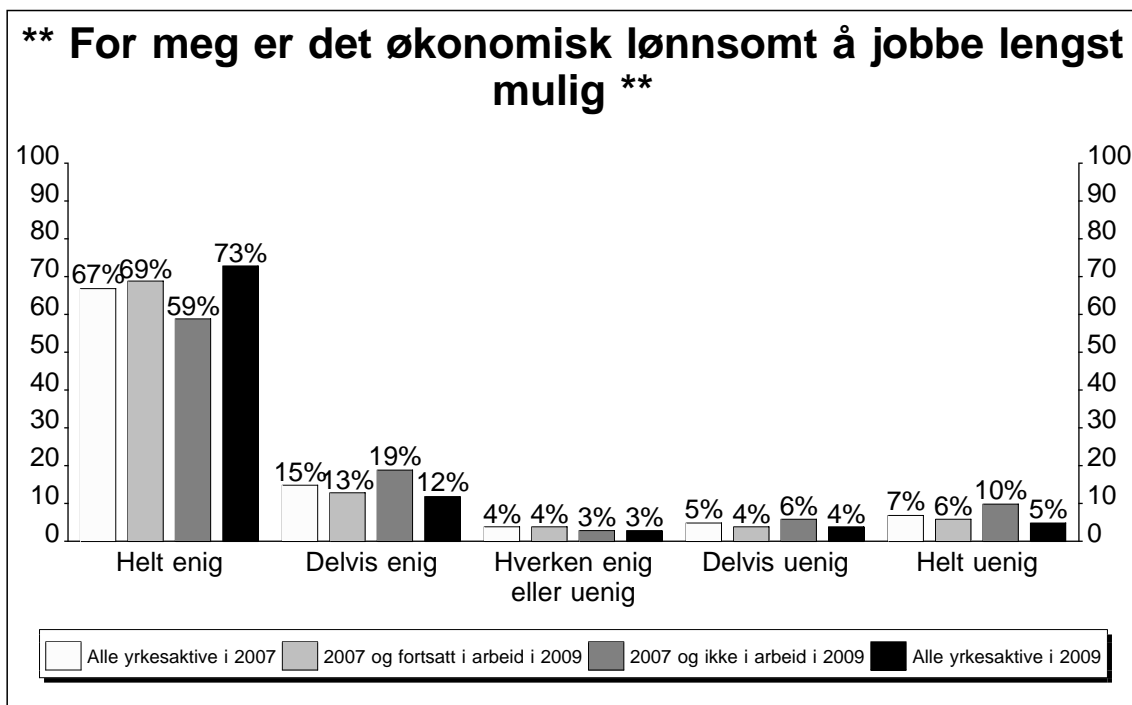
Neste påstand gjelder kollegaene og den lyder **"De fleste kollegaene mine synes jeg bør pensjonere meg så snart jeg har anledning til det"**. Dette er naturlig nok en streng påstand på den måten at man kan si seg enig først når majoriteten eller mange av kollegaene uttaler seg i denne retning. Det er likevel 11% som er enig i påstanden. Uenigandelen er imidlertid på hele 74%. I løpet av de to årene som har gått siden første undersøkelse, har andelen enige gått ned (med 4 pp) og andelen uenige gått opp (med 7 pp).



Det er bare små endringer over tid, slik vi beskrev ovenfor. Og vi ser at det på dette spørsmålet ikke var så stor forskjell i svar i 2007 mellom de som senere sluttet og de som fortsatt står i arbeid, selv om uenigandelen er høyest blant de som er i jobb i dag.

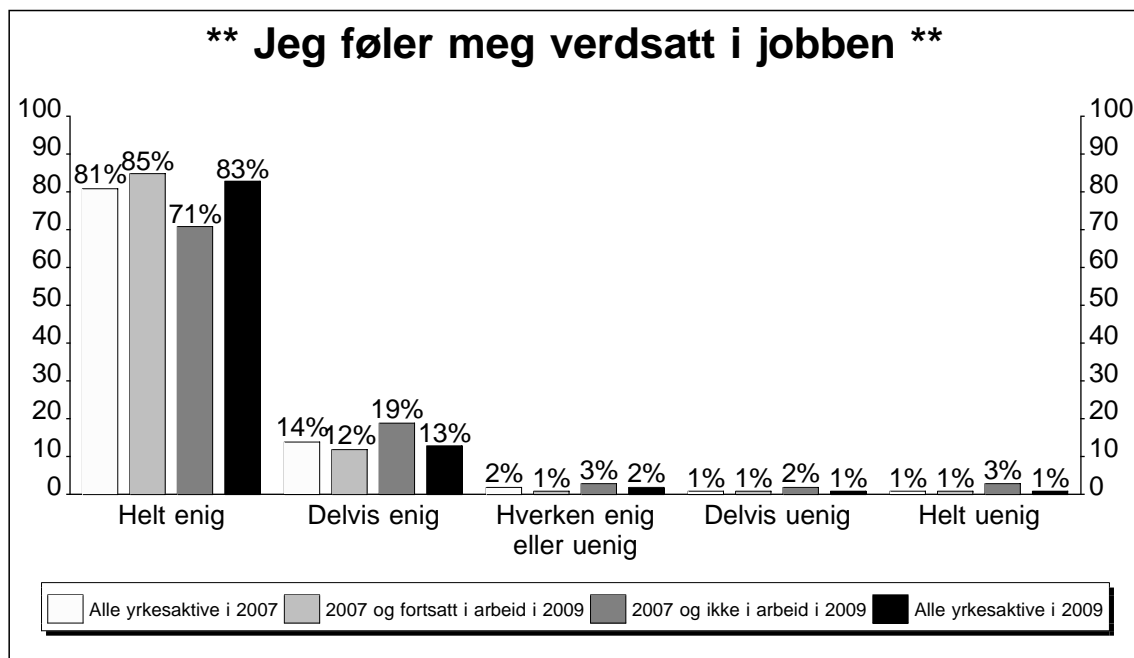


Hele 81% er enig i påstanden om at **"for meg er det økonomisk lønnsomt å jobbe lengst mulig"**. Vi vil tro at denne påstanden veier mye når avgjørelsen skal tas. Det er bare 9% som er uenig i at det lønner seg å stå lenge i arbeid. Holdningen til de spurte har endret seg lite siden i fjor (3 pp flere er enige og 3 pp færre uenige).



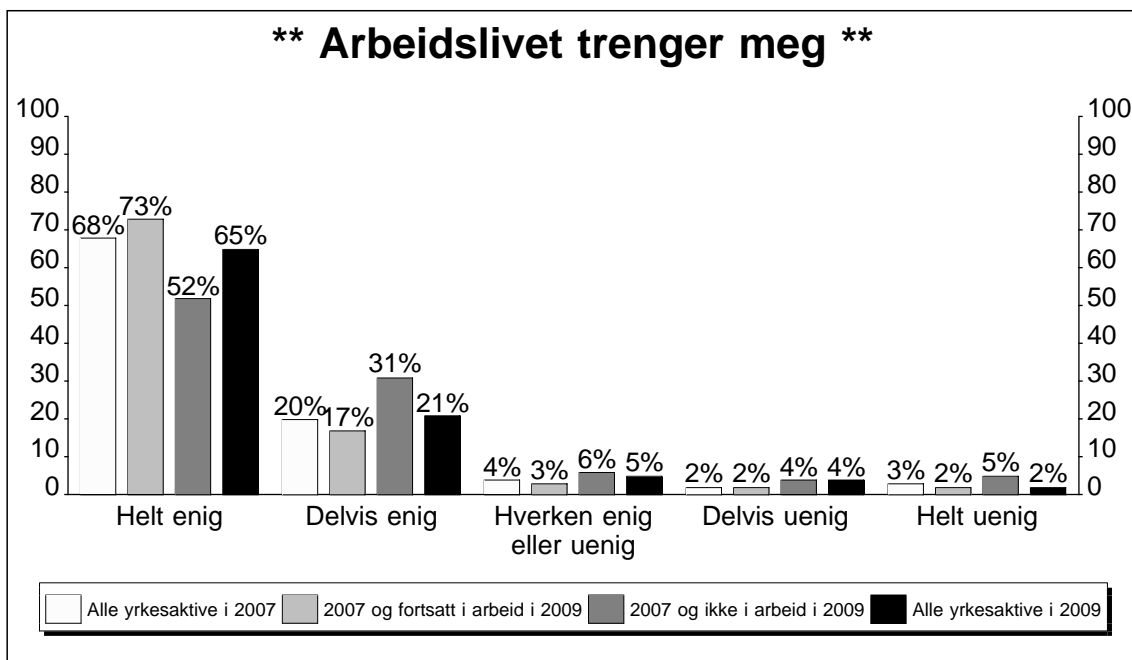
Det ser ikke ut som om økonomiske forhold gir sterke føringer på når man vil gå av med pensjon. Dette mener vi at vi kan lese ut av det faktum at graden av enighet i påstanden i 2007 var 82% blant de som fortsatt er i arbeid i 2010 og 78% blant dem som har sluttet. Forskjellen er altså ikke særlig stor, og forskjellen i andeler uenige er også så moderat at det underbygger inntrykket av at økonomisk lønnsomhet ikke er utslagsgivende for særlig mange.

En viktig side ved det å stå lenge i arbeid, er hvordan man føler seg verdsatt på arbeidsplassen. Vi har derfor målt følgende påstand: **"Jeg føler meg verdsatt i jobben"**. Det er her hele 96% som oppgir å føle seg verdsatt og nesten ingen sier seg uenig i dette. Heller ikke i 2007 var det særlig mange som var uenig i denne påstanden.



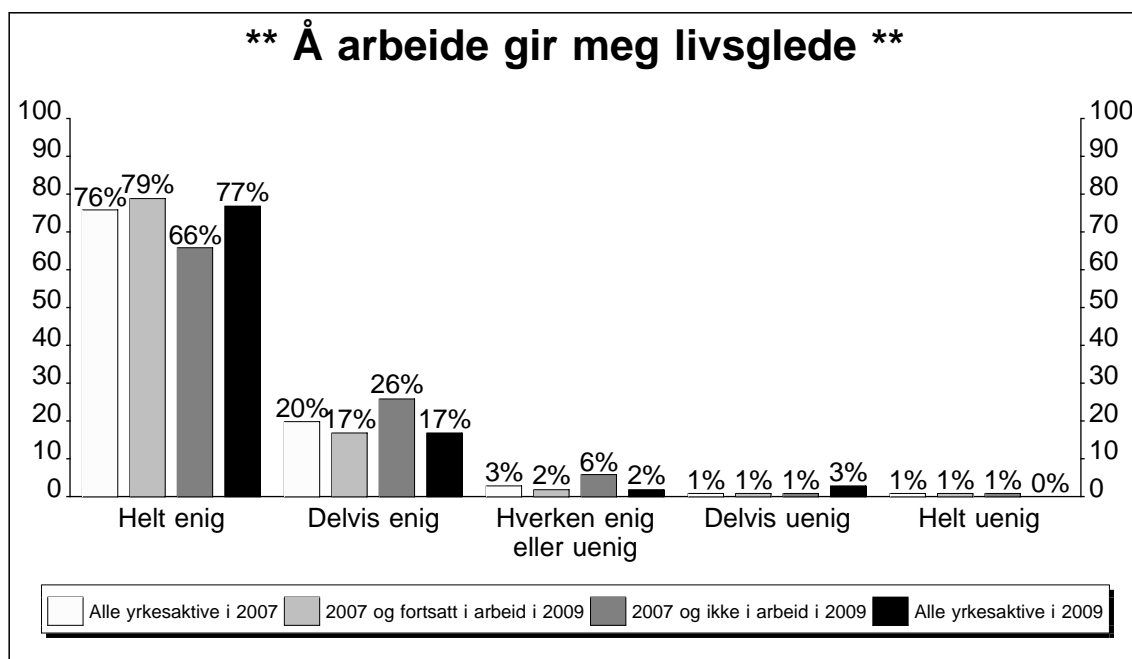
Selv om et stort flertall av de som har sluttet siden 2007 er enige i påstanden og nesten ingen uenige, kan vi ikke unngå å legge merke til den høyere andelen som svarer "helt enig" blant de som fortsatt er i arbeid. Vi skal ikke overdrive betydningen av dette funnet, men det bidrar neppe til noen undervurdering av betydningen av å la folk føle seg verdsatt i jobben.

Påstanden "**arbeidslivet trenger meg**" er beslektet med forrige påstand om å være verdsatt. Vi ser at også her er det nesten alle som sier seg enig (86%). Andelen enige har gått ned med bare 2 prosentpoeng til tross for at vi i mellomtiden har opplevd finanskrisen. Det er kun 6% som sier seg uenig i at arbeidslivet trenger de yrkesaktive seniorene. Det arbeidet som er gjort for å kunne utnytte seniorer og den offentlige debatten om dette kan se ut til å ha sterkere virkning enn virkningene av finanskrisen og det faktum at noen bedrifter har sagt opp ansatte.



Igjen ser vi høy grad av enighet i alle grupper, men også en forskjell mellom hva de svarte i 2007 som fortsatt står i jobb og de som har sluttet. Mens hele 90% av de som fortsatt jobber var enige i at arbeidslivet trenger dem i 2007, var denne andelen 83% blant de som nå har sluttet. Og her må vi også notere at andelen helt enige er så forskjellige som 73% mot 52%. Dette gir grunnlag for å antyde at det kan være en negativ påvirkningskraft dersom folk får en så destruktiv følelse som at de ikke trengs i arbeidslivet.

Siste påstand i denne sammenheng, lyder "**å arbeide gir meg livsglede**". De seniorer som vi intervjuer i denne undersøkelsen, er svært enige i dette. Hele 94% sier seg enige i 2009 og bare 3% uenig i påstanden. Også dette er omtrent det samme som de spurte mente ved første undersøkelse.

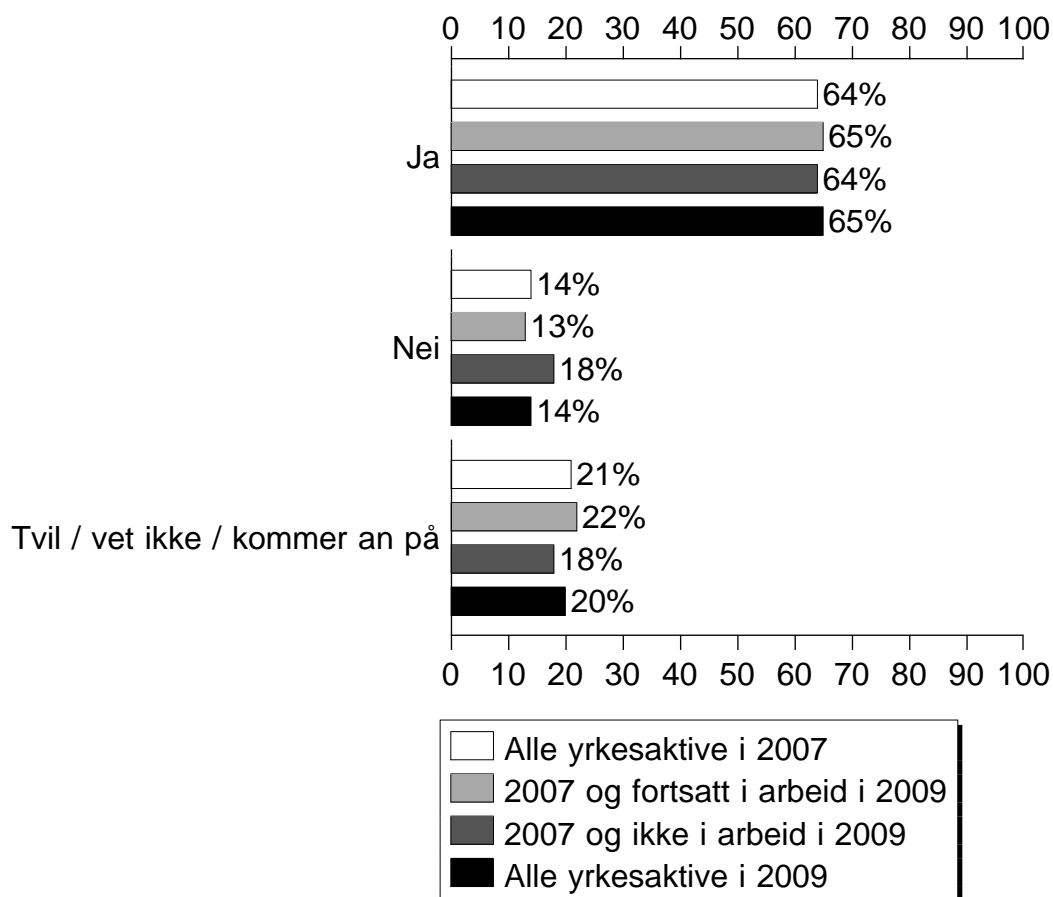


Også her er det signifikant forskjell mellom de som er i arbeid nå og de som har sluttet. I førstnevnte gruppe var hele 79% helt enige i påstanden i 2007, mens bare 66% av de som senere har sluttet var helt enige. Svarene bidrar til å konsolidere oppfatningen av at det å føle at man betyr noe og at arbeid gir livsglede, bidrar til at folk står lenger i jobb enn om de ikke hadde hatt den følelsen.

## **KOMBINERE DELTIDSJOPP MED DELPENSJON (Tabell 19-20)**

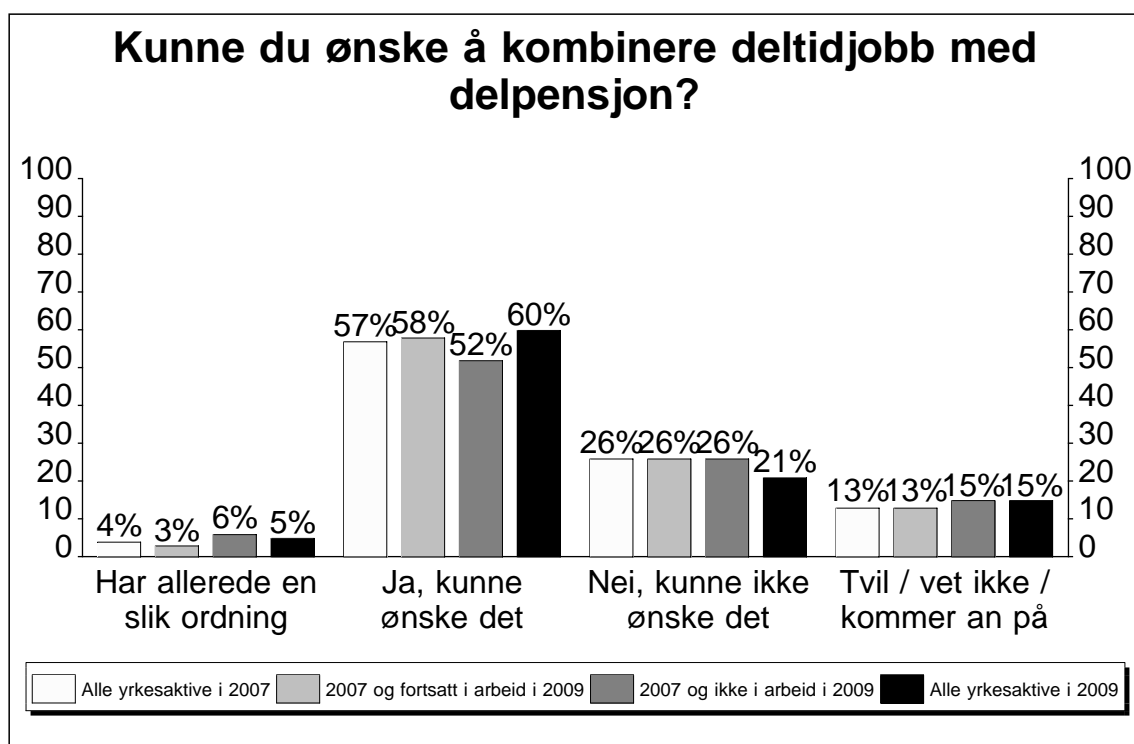
Vi skal nå se nærmere på hvilke muligheter de som nærmer seg pensjonsalderen har til å kombinere deltidsjobb med delpensjon. Blant alle spurte er andelen med denne muligheten på 65% og de som ikke har mulighet utgjør 14%. Det er som vist i nedenstående figur, en betydelig andel som ikke kan svare på spørsmålet (20%). I 2007 var det særlig de med høy utdanning og høy lønn som svarte ja på om de hadde denne muligheten. Nå er det ingen undergrupper som skiller seg ut i forhold til andre på dette området.

## Når du får rett til pensjon, har du da mulighet til å kombinere deltidsjobb med delpensjon hvis du ønsker det?



Det ser ikke ut til at mulighet for deltidspensjon i 2007 har påvirket de som senere har sluttet. Deres mulighet i 2007 var lik muligheten til de som fortsatt er i arbeid.

Vi spurte i neste omgang om de kunne ønske å kombinere deltidsjobb og delpensjon og her ser vi at flertallet ønsker dette. 60% svarer ja på spørsmålet og i tillegg er det 5% som allerede har en slik ordning. I 2007 var de tilsvarende tallene 57% og 4%. Endringen av de spurtes holdning til dette er for liten til at vi kan si noe generelt om målgruppen faktisk har beveget seg i dette spørsmålet. Menn og de yngste kan oftere enn andre tenke seg en slik ordning. Andelen som ikke kan tenke seg ordningen utgjør 21% av de spurte. Denne andelen er betydelig høyere blant kvinner (26%) enn blant menn (15%).



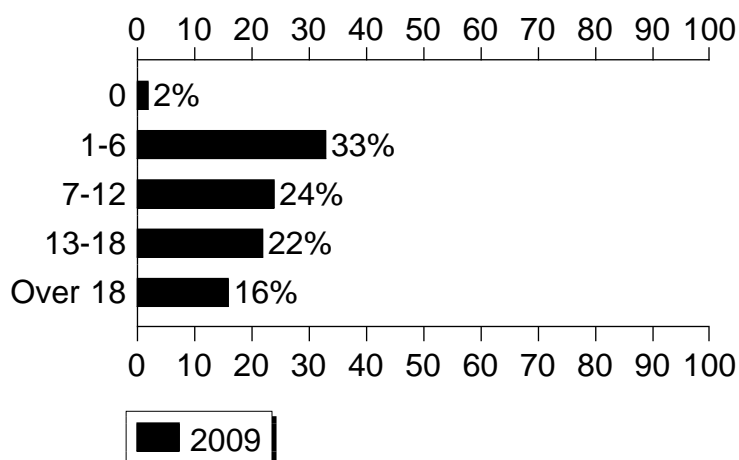
Det ser her ikke ut som om holdningene i 2007 blant de som har sluttet var anderledes enn holdningene blant de som fortsatt er i arbeid.

## ***HOLDNINGER BLANT DE SOM HAR SLUTTET I ARBEIDSLIVET (Tabell 21)***

Noen få spørsmål er stilt kun til de som har sluttet i arbeidslivet siden vår første undersøkelse. Som vi husker utgjør disse 24% av alle vi har vært i kontakt med i år.

Det første av disse spørsmålene er en kartlegging av hvor lenge det er siden de har sluttet i arbeidslivet. 57% oppgir å ha sluttet i løpet av de siste 12 måneder.

## Hvor mange måneder er det siden du sluttet?

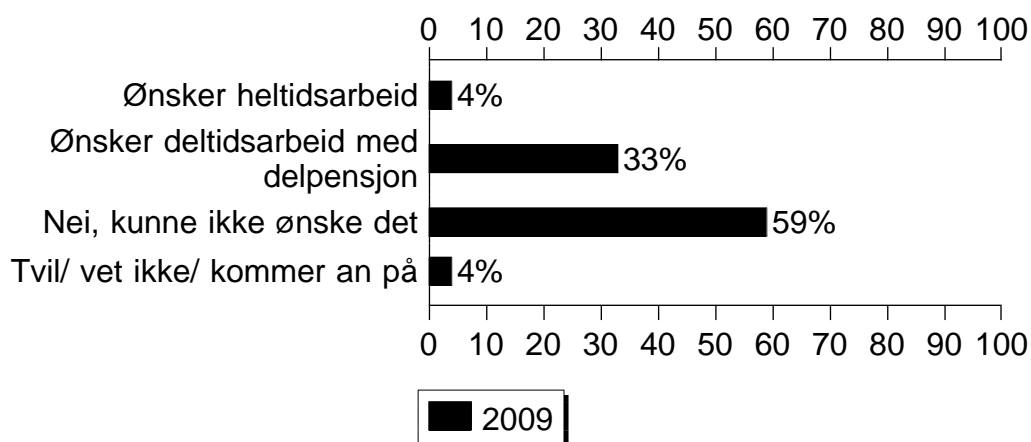


**Filter: Har sluttet i arbeidslivet (24%)**

Når vi ser på sluttidspunkt i forhold til alder, blir selvsagt basene små innen hver aldersgruppe når vi i utgangspunktet kun har 111 som har sluttet å jobbe. Det svake underlaget gir allikevel indikasjoner på at alder ikke spiller særlig sterkt inn på tidspunktet man har sluttet i perioden. Man kunne jo tenke seg at de eldste i høyere grad enn de yngste hadde sluttet for lenger tid siden, men det er det ikke klare tendenser til.

Det neste spørsmålet er litt mer interessant. Her spurte vi om hvorvidt de som i dag har sluttet å jobbe kunne ønske seg et heltidsarbeid eller en deltidsjobb med delpensjon. Vi ser at hele 59% ikke kunne tenke seg noen jobb nå og bare 4% ønsker seg en heltidsjobb. Det er imidlertid en betydelig andel (hver tredje) som kunne tenke seg en deltidsjobb i kombinasjon med delpensjon. Her er det m.a.o. et betydelig potensial for å utnytte arbeidskraften fra de som har gått av med førtidspensjon.

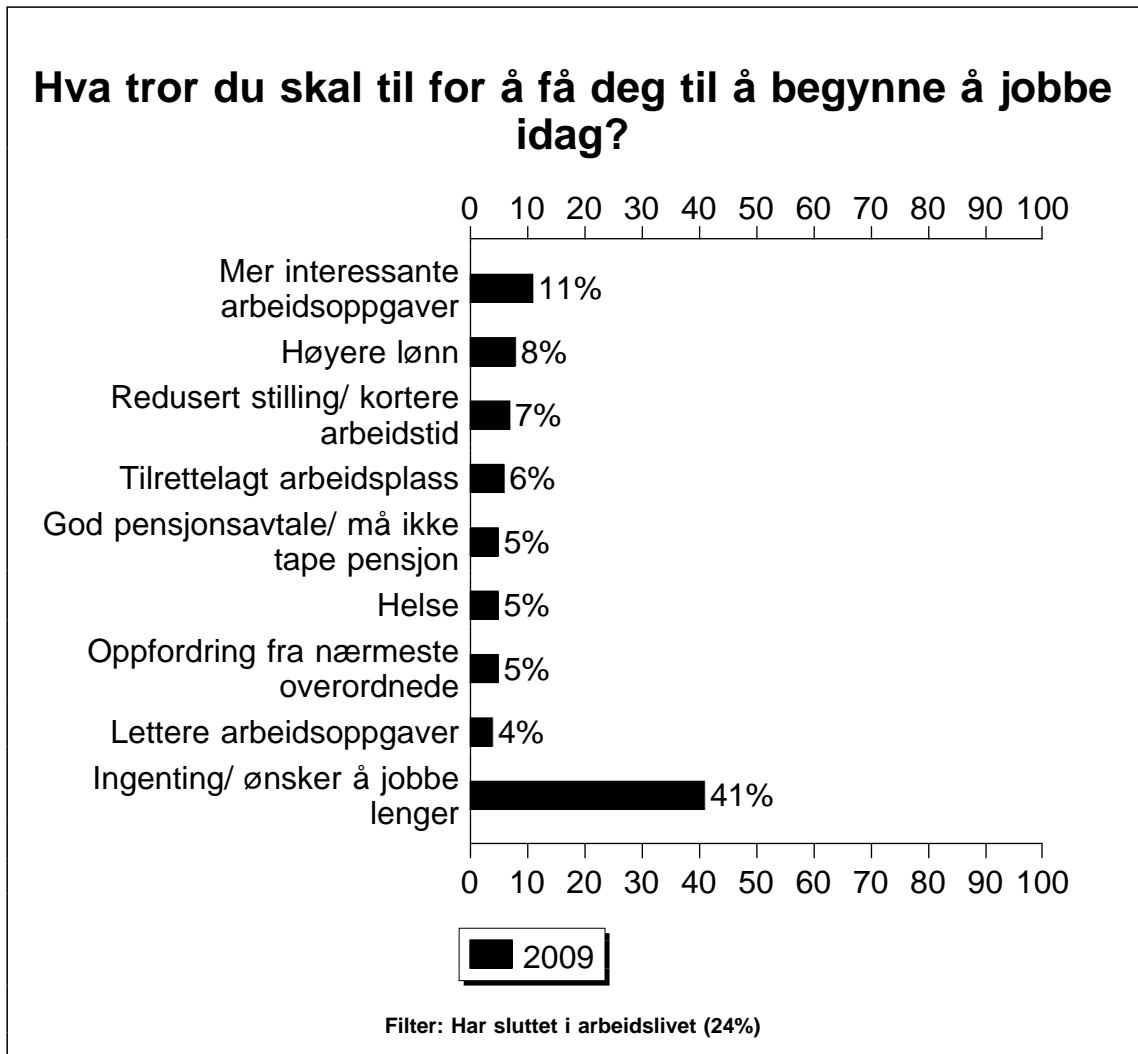
## Kunne du i dag ønske heltidsarbeid eller å kombinere deltidsjobb med delpensjon?



Vi merker oss at andelen som kunne tenke seg deltidsarbeid er like høy i eldste aldersgruppe som blant de som er yngre.

I det siste av disse spørsmålene til de som har sluttet, kartla vi hva som skal til for at de skal begynne å jobbe igjen i dag. Svarene som blir oppgitt har en stor spredning. Mer interessante arbeidsoppgaver, høyere lønn, redusert stilling og tilrettelagt arbeidsplass er de faktorer som har høyest oppslutning. Figuren under viser de svarene som er oppgitt av 4% eller flere. (Prosentene er beregnet av alle som ikke lenger står i arbeid og ikke blant bare de som kunne tenke seg hel- eller deltidsjobb.)





Etter vår mening viser ovenstående svarfordeling at det ikke er noen tiltak eller enkeltfaktorer som ville ha betydning for særlig mange. Men vi skal også huske på at det ikke er så lett å gi gode svar på dette i en spørreundersøkelse. Det er nesten som når vi spør forbrukere om det er noe de savner ved et produkt, og det er det nesten aldri. Eventuelle tiltak eller forbedringer må komme fra tilbyders side.

## **SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 21)**

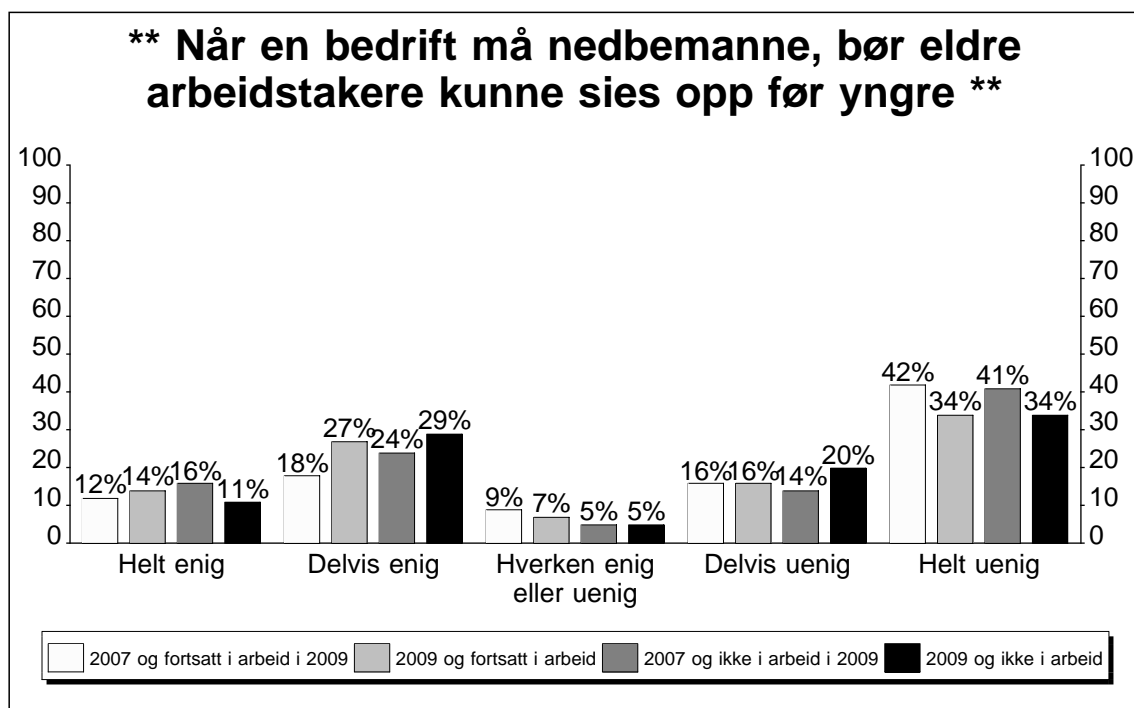
Påvirkning av holdninger står sentralt i seniorpolitisk arbeid. All den stund holdninger påvirker handlinger, vil de rette seniorpolitiske holdninger kunne påvirke folk til å stå lenger i arbeid enn dersom de har de "gale" holdningene. Med det materialet vi har nå, har vi ikke bare muligheter til å analysere holdningsendringer i hele panelet i tiden mellom de to undersøkelsene, men også å studere forskjeller i holdninger mellom de som nå har sluttet og de som fortsatt står i arbeid.

Denne delen av målingen består også av noen påstander som de spurte skulle si seg enig eller uenig i ved å svare etter en skala som går fra helt enig til helt

uenig. Før vi ser på resultatene, vil vi igjen minne om problemene med "enig-effekten" som vi beskrev i forbindelse med spørsmål 18.

Som man vil se av den grafiske fremstillingen nedenfor, har vi valgt å legge vekt på å se forskjellene i svar mellom de som er i arbeid på begge måletidspunktene og de som har sluttet før målingen i år. Dette gir oss anledning til å se endring i holdninger over tid for de to hovedmålgruppene, og forskjeller i svar mellom hovedmålgruppene på begge måletidspunkter. Når vi legger vekt på disse målgruppenes svar, er det ikke fordi vi anser svarfordelingene blant alle spurte for uinteressante, men fordi vi gjennom tidligere kapitler i denne rapporten har vist at et vesentlig aspekt ved denne analysen er å se på de som er mest tilbøyelige til å gå av tidlig i forhold til de som står i jobb gjennom noen kritiske år når det gjelder yrkesaktivitet.

Den første 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 man måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et flertall er uenige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte.

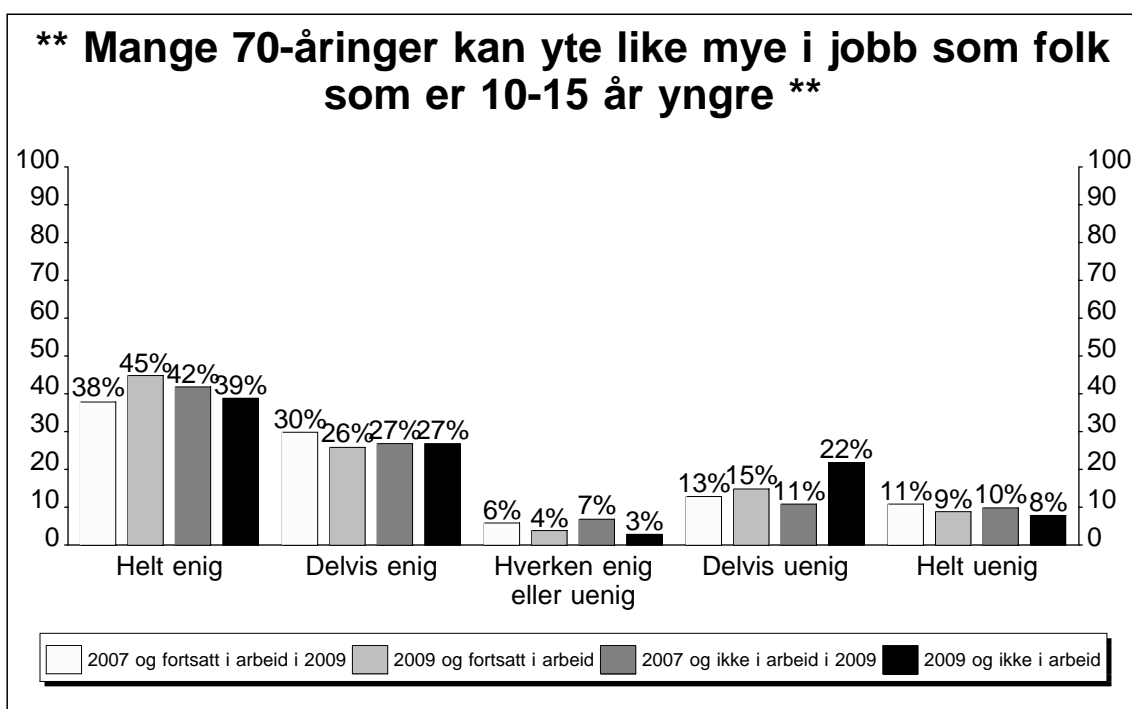


Når vi studerer de spurtes besvarelser i 2007 og i dag, finner vi at det har skjedd en betydelig forskyvning i svarene på denne påstanden. Andelen som er enige har steget fra 30% til 41% blant dem som fortsatt er i jobb og vært stabil på 40% blant dem som har sluttet. Andelen uenige har sunket fra 58% til 50% blant de som er yrkesaktive. Denne endringen er urovekkende og utviklingen går i motsatt retning av kampanjebudskapet. Nå behøver ikke det bety at kampanjen er uten effekt. Hvis endringen er en effekt av at de spurte er blitt to år eldre, og flere av dem kan føle at påstanden gjelder nettopp sånne som dem, kunne jo svarene vært enda "verre" i et seniorpolitisk perspektiv. En annen faktor er jo at da spørsmålet ble stilt i 2007, var det ingen som hadde hørt om finanskrisen.

Arbeidsmarkedet var stramt og de færreste følte usikkerhet for å beholde jobben, mens vi nå har nesten to år med økonomisk usikkerhet bar oss.

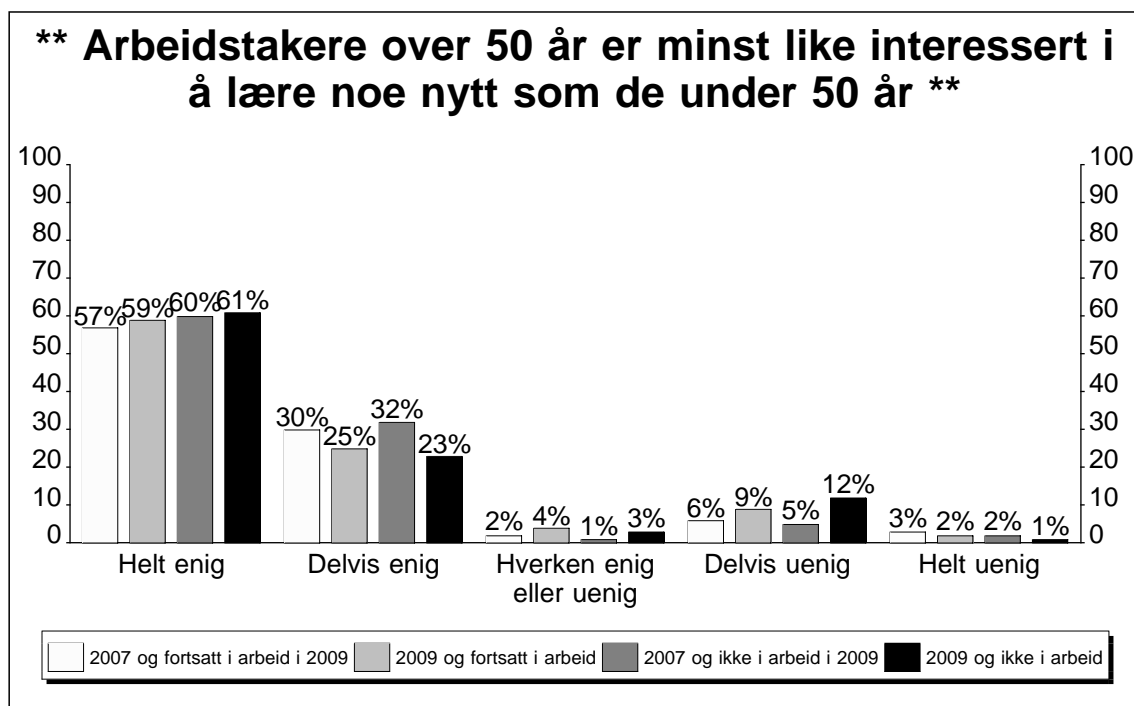
Vi skal nå studere svarene på følgende påstand: **"Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre"**. Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Nå blir det interessant å se om de passerte to årene har påvirket holdningene.

Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 69% av de spurte enige i påstanden, og det er bare små endringer over tid.



Det er igjen vanskelig å si om holdningsmønsteret er påvirket av VinnVinn-kampanjen, eller om det er slik at seniorenne blir mer bevisste på spørsmålet ved å bli to år eldre. Vi ser at de som har vært i arbeid hele perioden mellom undersøkelsene har nesten stabile holdninger, mens de som har sluttet har blitt mer skeptiske til påstanden. Vi finner for øvrig at det ikke er så stor forskjell i svar mellom de som har sluttet i arbeid og de som fortsatt arbeider.

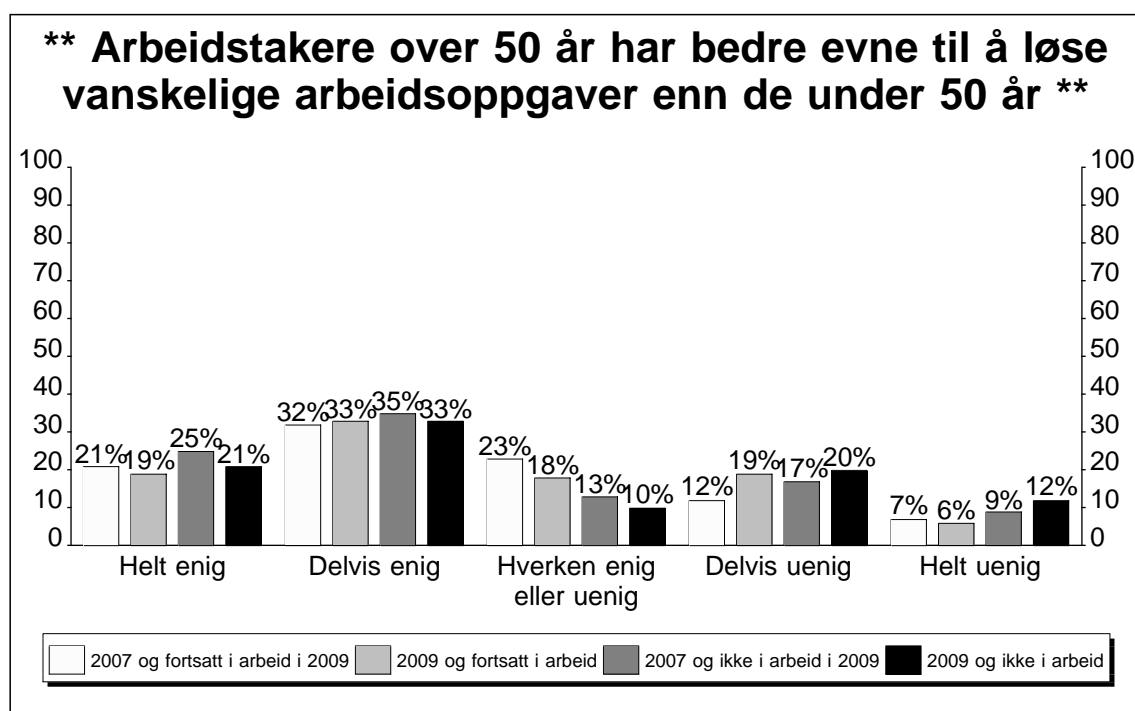
Neste påstand var ment å måle oppfatningene av seniorennes interesse for å lære nye ting. Tror seniorer at eldre arbeidstagerne ikke er interessert i dette, kan det også påvirke viljen til å lære noe nytt. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år**". Som vi ser av nedenstående diagram, er det et stort flertall som er enige i påstanden, men tilslutningen har gått noe ned siden 2007, særlig når det gjelder andeler som er delvis enige.



Som vi ser, er det en nedgang i andelen enige fra 87% til 84% blant de yrkesaktive og fra 92% til 84% blant de som har sluttet å jobbe. Vi ser en nesten tilsvarende økning i andel uenige. Vi kan tenke oss at noen av de som har skiftet mening, har gjort det som et resultat av at de har blitt eldre. I denne forbindelse er det verd å merke seg at det blant de få (13 stk.) som har skiftet jobb, eller nesten alle helt enige.

Neste påstand måler oppfatningene av seniorenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstagere. 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 arbeidstagere når det gjelder arbeidsprestasjoner og interesse for å lære noe nytt, 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 enn de foregående, idet vi benytter begrepet "bedre enn" i motsetning til ovenfor der vi brukte begrepet "minst like". Kravet skjerpes med andre ord.

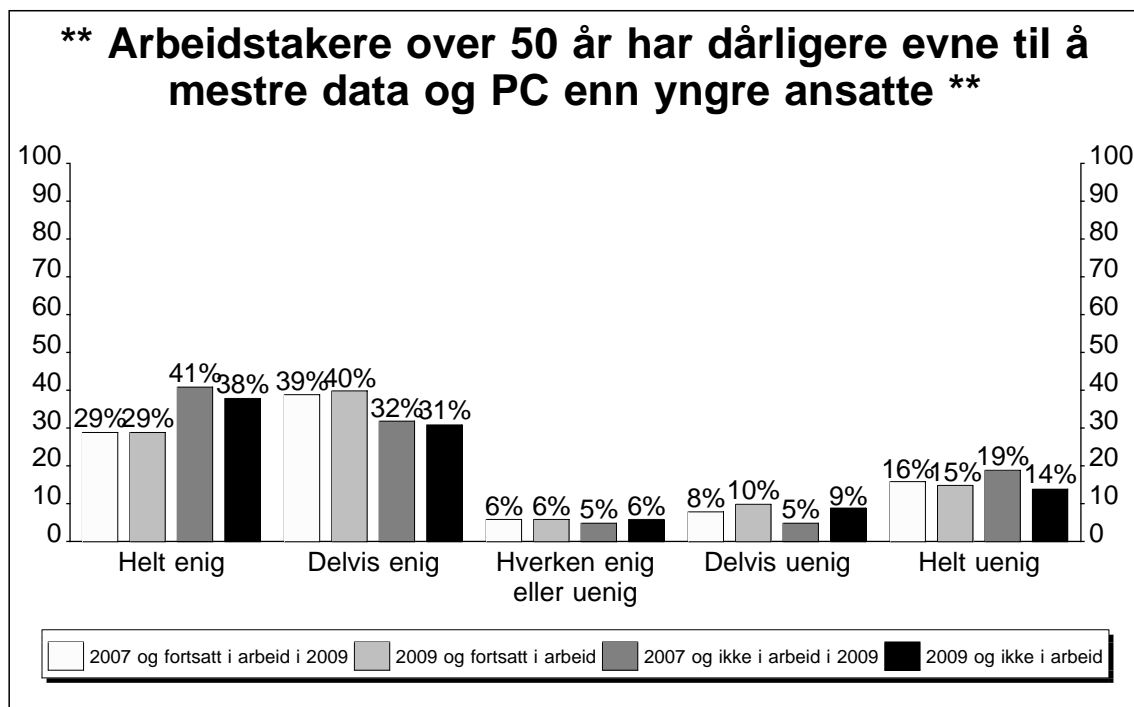
Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest som er enige i påstanden, men andelen enige blant de som har sluttet har gått ned fra 60% i 2007 til 54% i 2009/10. Nå er det slik at disse var mer positive i 2007 enn de som fortsatt er i arbeid, slik at nedgangen har brakt dem ned på samme nivå som de yrkesaktive i årets undersøkelse. Vi vil allikevel betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.



Det kan se ut som om andelen uenige er høyere i 2009 enn i 2007 både blant de som har sluttet å jobbe og blant de som fortsatt jobber på begge måletidspunkter. I begge grupper har andelen uenige økt med 6 prosentpoeng gjennom de to årene.

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstagere 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

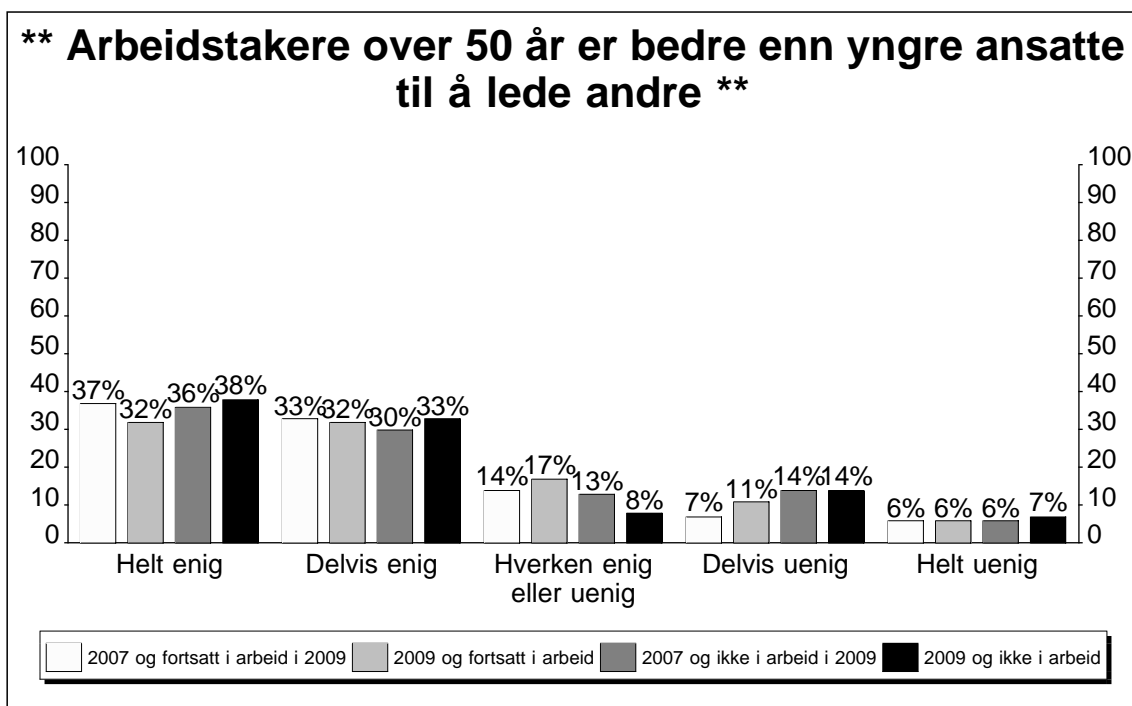
**"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte"**. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det holdningene blant seniorenene egentlig er, er det bekymringsfullt at så mange som rundt 70% av de spurte er enige. Bare 1/4 av seniorenene er uenige i påstanden.



På denne påstanden har det ikke skjedd noen endring i panelet vårt i tidsrommet mellom de to undersøkelsene. På den annen side ser vi at de som har sluttet har et litt mer pessimistisk syn i gjennomsnitt på seniorenenes evne til å mestre data og PC i forhold til yngre ansatte, enn de som fortsatt er i arbeid.

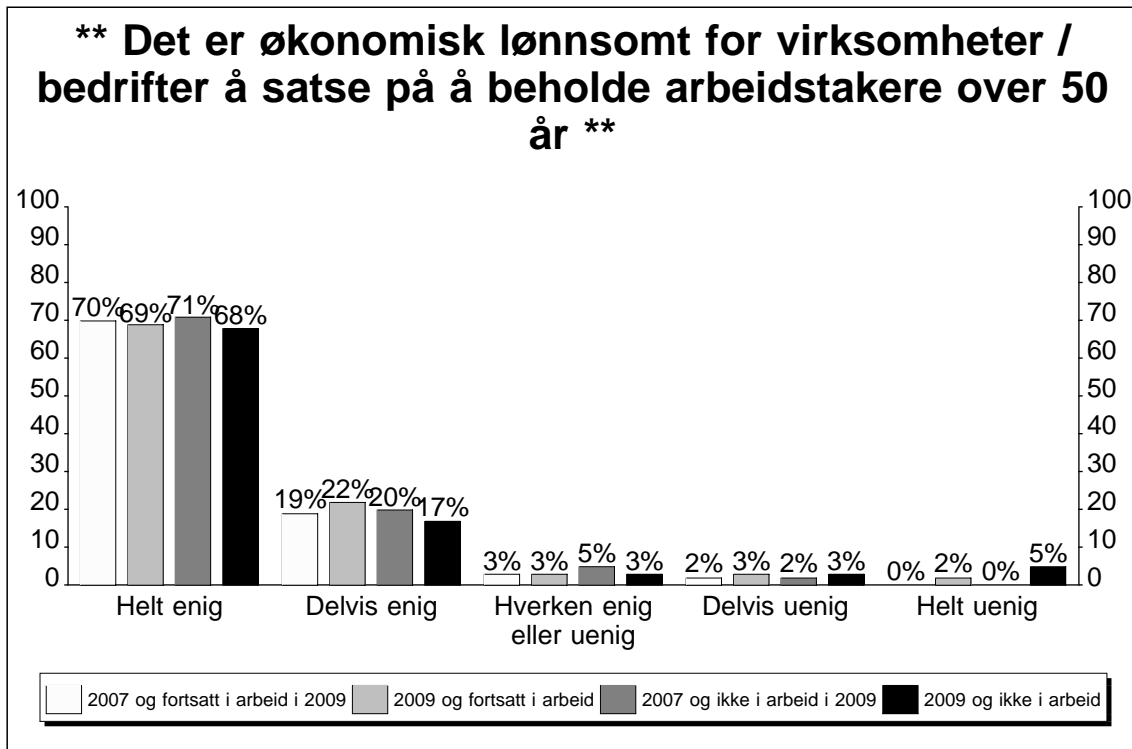
Neste påstand måler hvorvidt man mener at seniorenne er bedre enn yngre til å lede andre. I og med at de fleste ledere har en viss ansiennitet i yrkeslivet, kan man tenke seg at mange ville mene at lang erfaring styrker grunnlaget for å være en god leder. Derfor ble det formulert en påstand med positiv ladning som lød **"Arbeidstakere over 50 år er bedre enn yngre ansatte til å lede andre"**.

Det er et betydelig flertall på rundt 2/3 som mener at seniorenne er bedre til å lede andre enn yngre arbeidstagere.



Selv om det er en svak endring med noen få flere uenige og tilsvarende færre enige blant de som fortsatt er i jobb, vil vi ikke legge særlig vekt på det. Imidlertid er det en viss forskjell i oppfatning mellom de som jobber og de som har sluttet. Sistnevnte gruppe synes å ha klarere oppfatninger på den måten at færre svarer hverken enig eller uenig, og flere havner i såvel enig som uenig-gruppen.

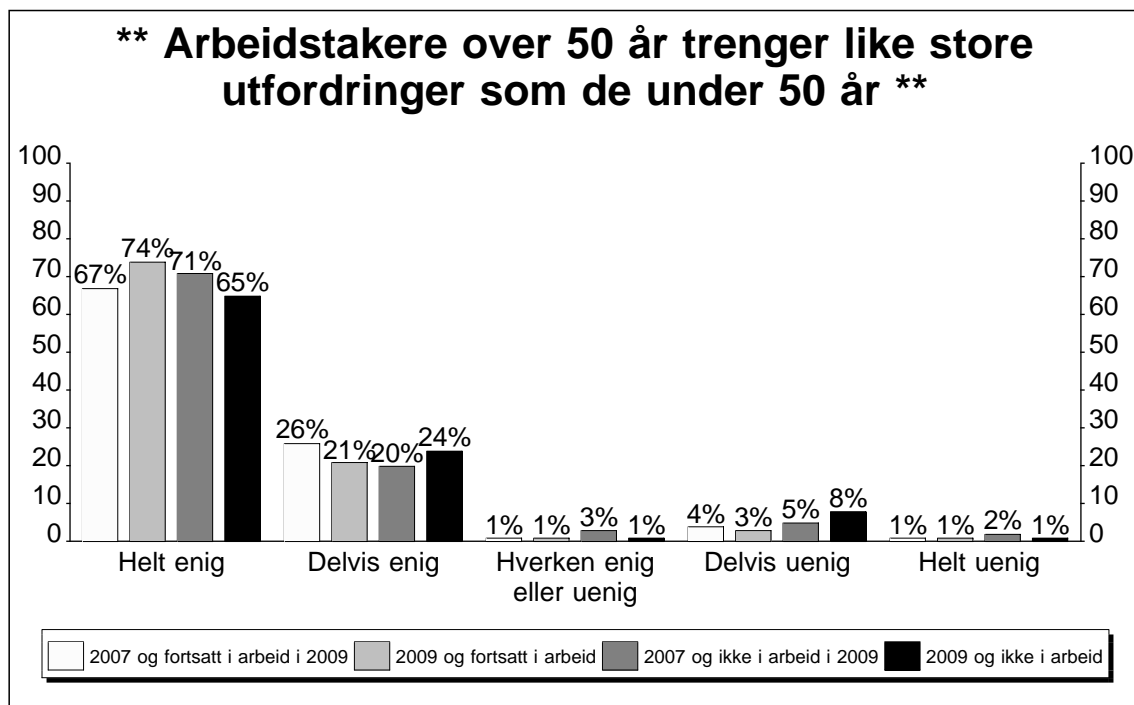
I tillegg til de foregående påstandene som er tatt fra Norsk Seniorpolitisk Barometer, har vi i denne undersøkelsen blant de som var 57-65 år i 2007 målt holdningen til ytterligere fire påstander og den første av disse lød: "**Det er økonomisk lønnsomt for virksomheter / bedrifter å satse på å beholde arbeidstakere over 50 år**". Som det fremgår av neste diagram, er det svært mange som sier seg enig i påstanden (90%) og bare noen få er uenige.



I og med at dette er en panelundersøkelse der de samme personer er spurt på to forskjellige tidspunkter, vil selv små endringer være reelle holdningsendringer. I denne forbindelse legger vi merke til at det er litt flere som er uenige nå enn i 2007. Mange av disse er folk som har sluttet å jobbe i perioden, og svarene deres kan kanskje reflektere en holdning de har om at eldre arbeidstakere er mindre lønnsomme enn yngre og at de kanskje har latt denne oppfatningen telle i favør av beslutningen om å slutte å arbeide.

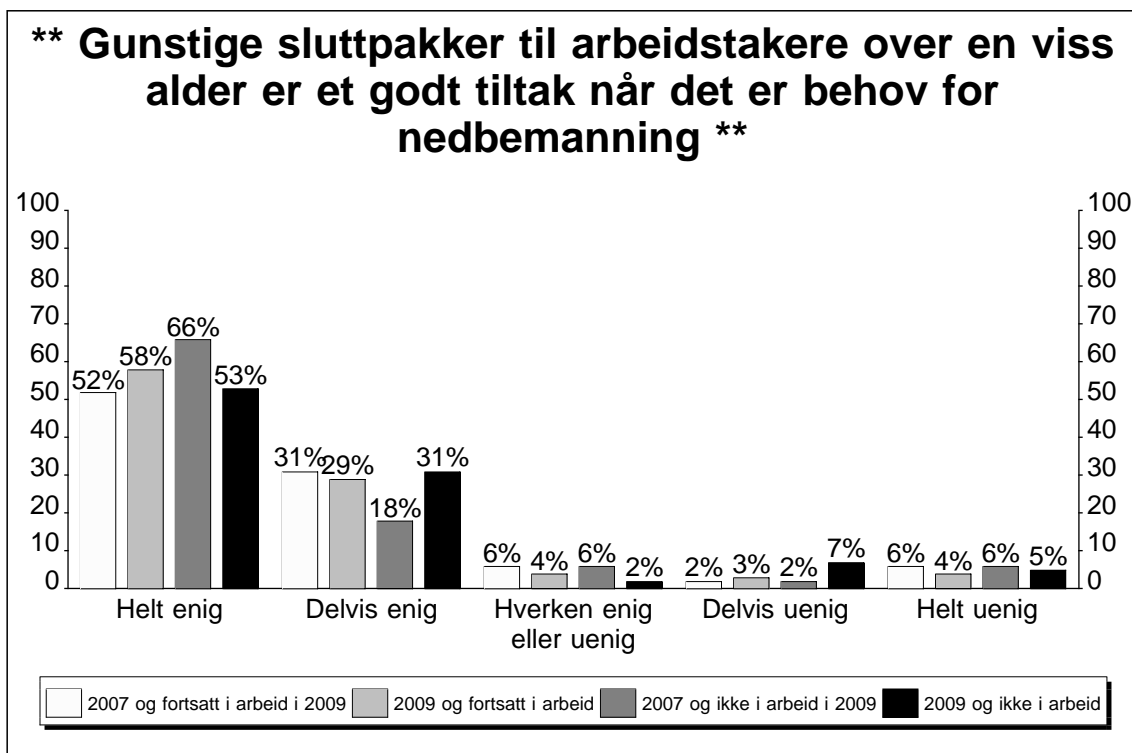


Over 90% av seniorene er enige i at: "**Arbeidstakere over 50 år trenger like store utfordringer som de under 50 år**". Kun 5% sier seg uenig i dette. I og med at de som svarer på spørsmålet er minst 59 år, er det seg selv de svarer for her. Dette skulle tyde på at de seniorer som fortsatt er yrkesaktive, ønsker utfordringer å bryne seg på.



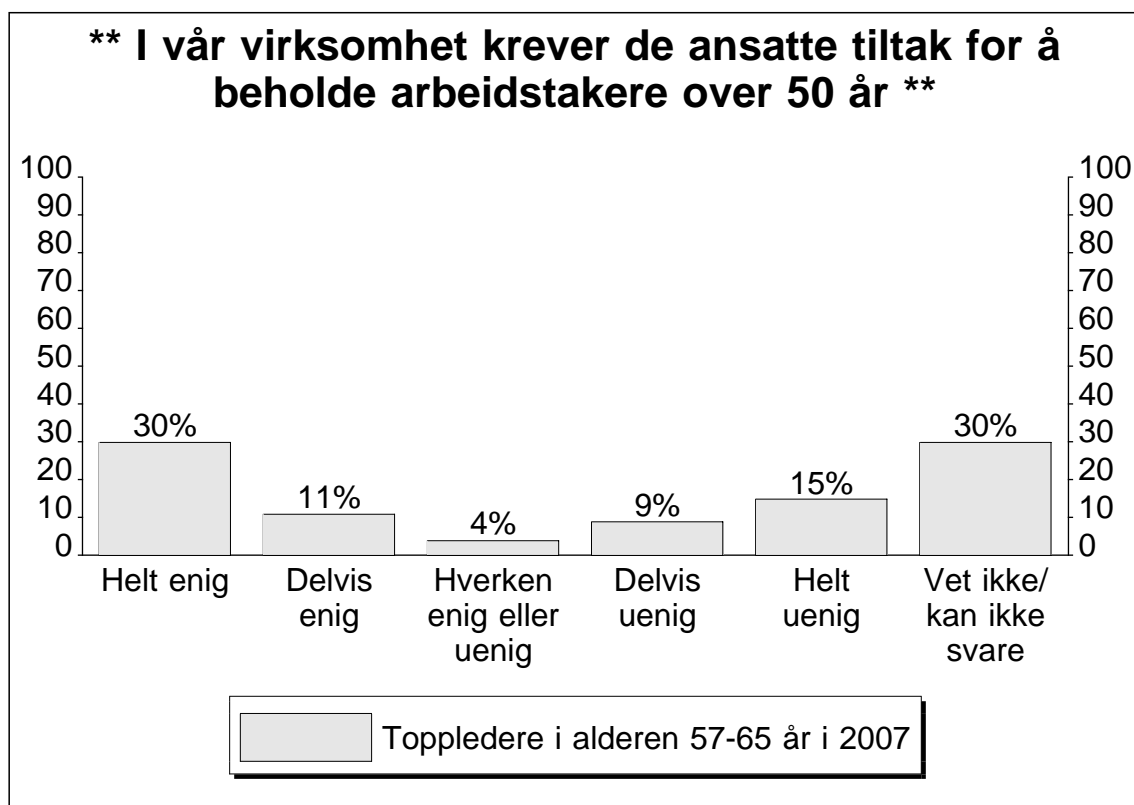
Det er ingen nevneverdige endringer i holdninger til dette spørsmålet i panelet. Det er imidlertid flere som er uenige i denne påstanden blant dem som har sluttet å arbeide enn blant dem som fortsatt arbeider. Dette kan tyde på at noen av de som har sluttet er folk som ikke synes de trenger utfordringer, eller som kanskje synes at utfordringene i arbeidslivet er blitt for store for de eldste.

Den neste påstanden lød: "**Gunstige sluttpakker til arbeidstakere over en viss alder er et godt tiltak når det er behov for nedbemanning**". Vi ser nedenfor at et betydelig flertall på over 80% av seniorenene er enige i dette, mens bare 8-9% sier seg uenig.



Vi legger merke til at enig-andelen har økt noe blant de som er yrkesaktive på begge måletidspunkter. Den entydige holdningen er imidlertid ikke i tråd med seniorpolitiske målsettinger, og er som sådann bekymringsfull. Når det gjelder økonomiske tiltak, kan holdningene være påvirket av endringene i økonomisk klima mellom de to undersøkelsene. Det er ikke nevneverdig forskjell mellom de som har sluttet og de som fortsatt jobber.

Den siste påstanden ble kun stilt til topplederne i 2007, men ved en feil ble spørsmålet ikke stilt i årets undersøkelse. Som vi husker lød påstanden: **"I vår virksomhet krever de ansatte tiltak for å beholde arbeidstakere over 50 år"**. Selv om det bare er toppledere vi spurte, var det mange som ikke kunne svare på dette. Hele 30% "kan ikke svare". Blant de som har oppgitt svar, var det en overvekt av enige (41%), men det er også en god del uenige (24%). Vi gjør her oppmerksom på at det kun var 53 toppledere blant de personer fra 2007 som vi også fikk kontakt med i år, men som spørsmålet altså ikke ble stilt til i år.

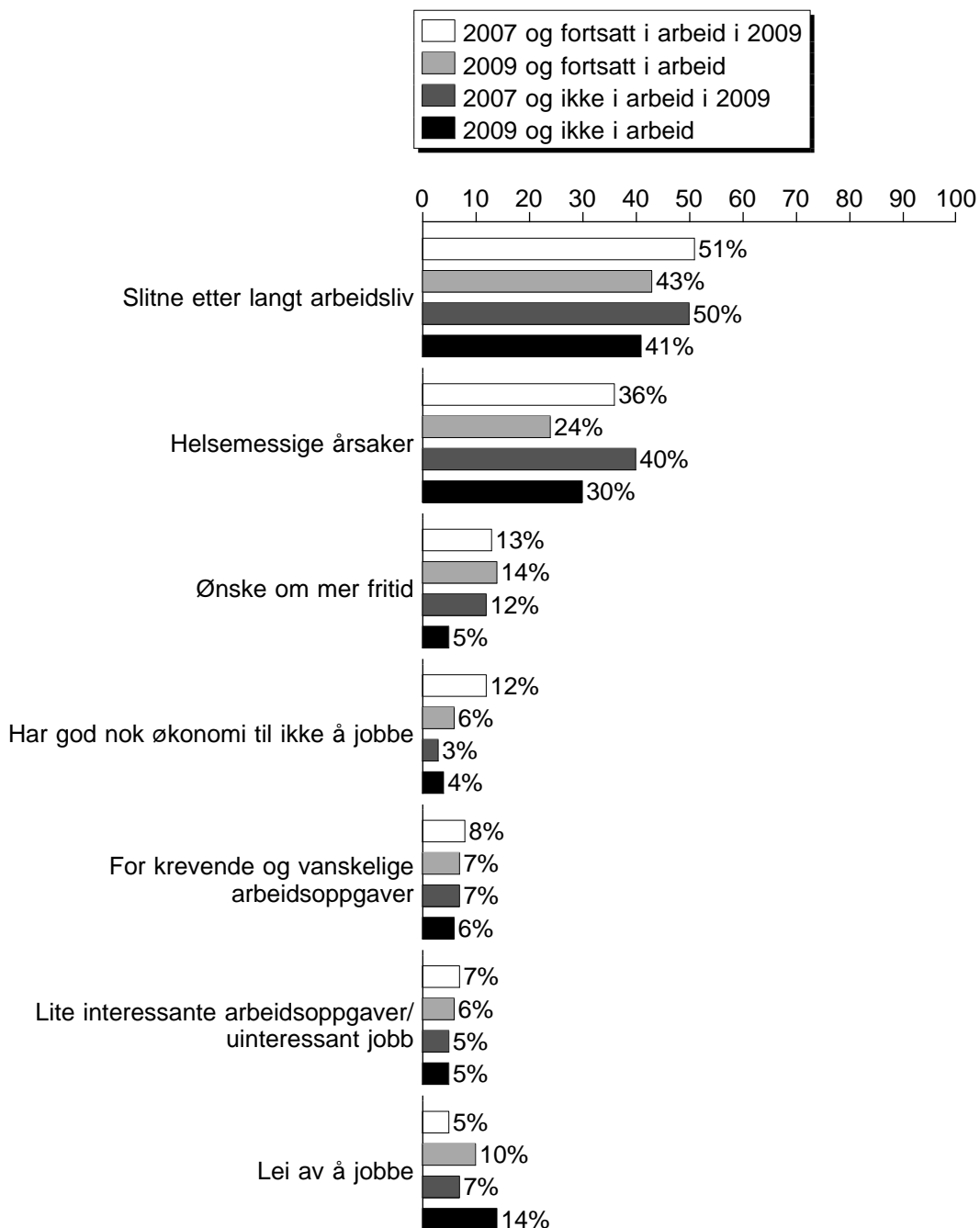


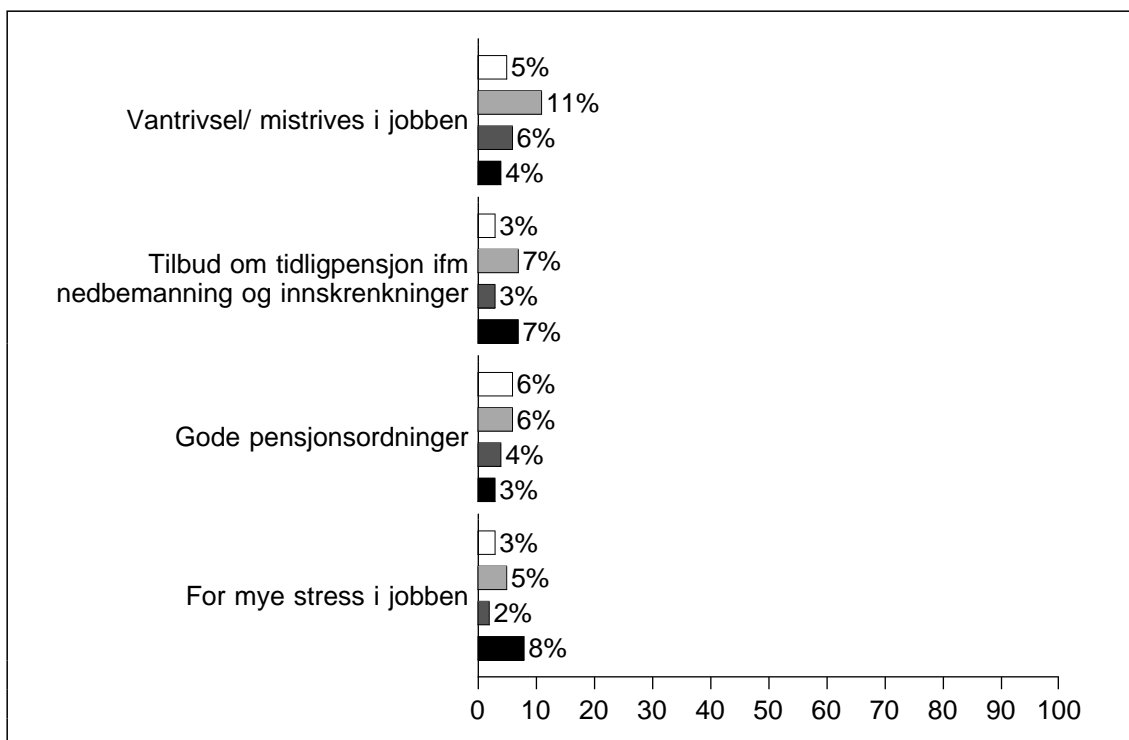
## **ÅRSAKER TIL Å GÅ AV MED PENSJON FØR FYLTE 67 ÅR (Tabell 22)**

I begge undersøkelsene stilte vi et direkte, men generelt spørsmål om hva man tror er de viktigste årsakene til at noen arbeidstakere går av med pensjon før vanlig pensjonsalder. Vi spurte altså ikke de som hadde sluttet siden 2007 om hvorfor nettopp de hadde sluttet, men vi har grunn til å tro at deres svar påvirkes relativt sterkt av egne beveggrunner. Svarene på spørsmålet ble registrert etter en forhåndsoppsatt liste, men der ingen av alternativene passet, skulle intervjuerne skrive ned svaret, slik at vi kunne gruppere dem etterskuddsvis. Måten svarene registreres på gjør det vanskelig å sammenligne svarene mellom de to undersøkelsene, all den stund det ligger et visst skjønn hos intervjuerne når svaret noteres. I figuren nedenfor vises svar som oppnådde scorer på 5% eller mer, men vi oppfordrer til å studere tabellene, der det fremkommer flere svar som få har benyttet. Svarene er rangert etter hvor hyppig de forekommer i 2009/10.

Det mest vanlige svaret vi får er at arbeidstakerne føler seg slitne etter langt arbeidsliv. Det er også mange som oppgir helsemessige årsaker. Disse to svarene dominerer i svargivningen. Det tredje mest hyppige svar er nevnt av "bare" 12-13% og dette er "ønske om mer fritid".

### Hva tror du er de viktigste årsakene til at noen arbeidstakere går av med pensjon før vanlig pensjonsalder på 67 år?



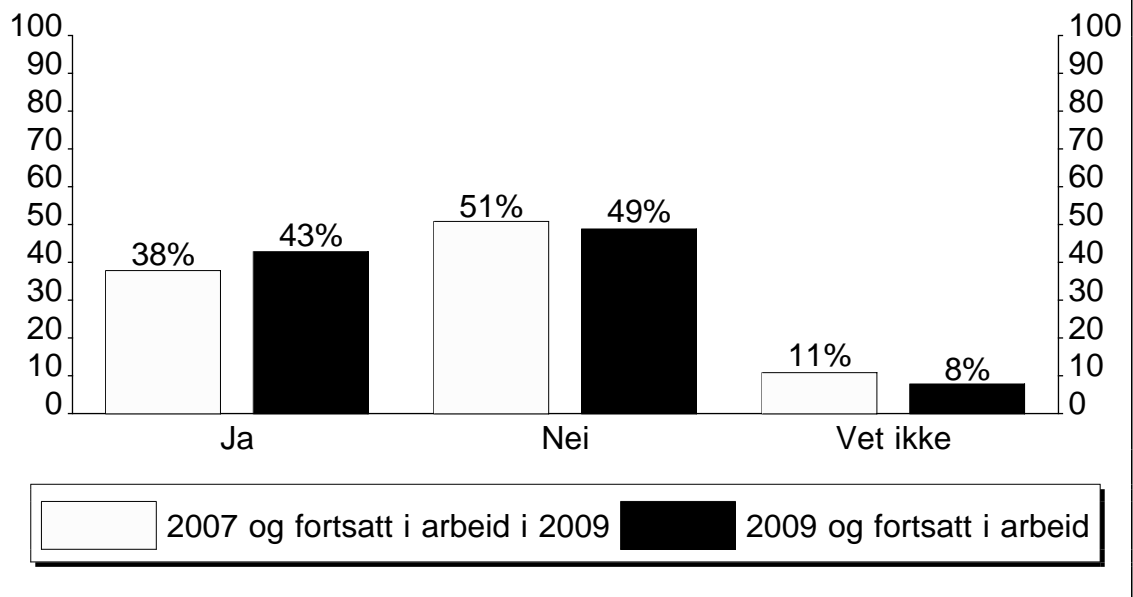


Det er ikke så store forskjeller i svar mellom de som jobber og de som har sluttet. Vi kunne jo tenke oss at de som har sluttet er mer bevisste på årsaker til å slutte, eller at de ville gi andre svar enn de som jobbet som et slags forsvar for sin egen beslutning. Det kan se ut som om "helsemessige årsaker" og "lei av å jobbe" nevnes litt hyppigere av de som har sluttet enn de som jobber, mens det er omvendt for "ønske om mer fritid". Men igjen henviser vi til tabellene der flere svar og detaljer vises.

## **PERSONALPOLITISKE TILTAK FOR Å BEHOLDE ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 23)**

Det siste spørsmålet vi stilte var om den virksomhet / bedrift de spurte jobber i, har noen tiltak for å beholde arbeidstakere over 50 år. Som det fremgår av diagrammet nedenfor, er det 43% av de yrkesaktive som kan bekrefte dette. Dette er 5 prosentpoeng flere enn i 2007.

## Har den virksomheten/ bedriften der du jobber noen personalpolitiske tiltak for å beholde arbeidstakere over 50 år?



Den endringen vi kan se fra 2007 til idag er liten, men kan allikevel tolkes som et uttrykk for at flere bedrifter nå har slike tiltak overfor seniorene.

---

# TABELLER

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

<b>Antall 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.