

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER LEDERE I ARBEIDSLIVET 25. august - 1. september 2009

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

17. september 2009



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
<http://www.synovate.no>

Innhold

INNLEDNING	1
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	3
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-7) . . .	3
NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 8)	6
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)	8
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)	13
HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)	23
STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKE- RE (Tabell 13)	24
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGER I JOBBEN (Tabell 14)	25
VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKAR- RIÈREN? (Tabell 15-16)	26
HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBE- MANNING? (Tabell 17)	30
HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT AL- DERSDISKRIMINERING? (Tabell 18)	32
AVTALE ELLER KONTAKT MED ARBEIDSLIVSSENTERET (Tabell 19-22)	33
TABELLER	37
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	38

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate Norge, tidligere Markeds- og Mediapolitikk - 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 arbeidet 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 ble gjennomført på samme tidspunkt i 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 og 2008 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 2008, virksomhetens

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

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

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

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

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

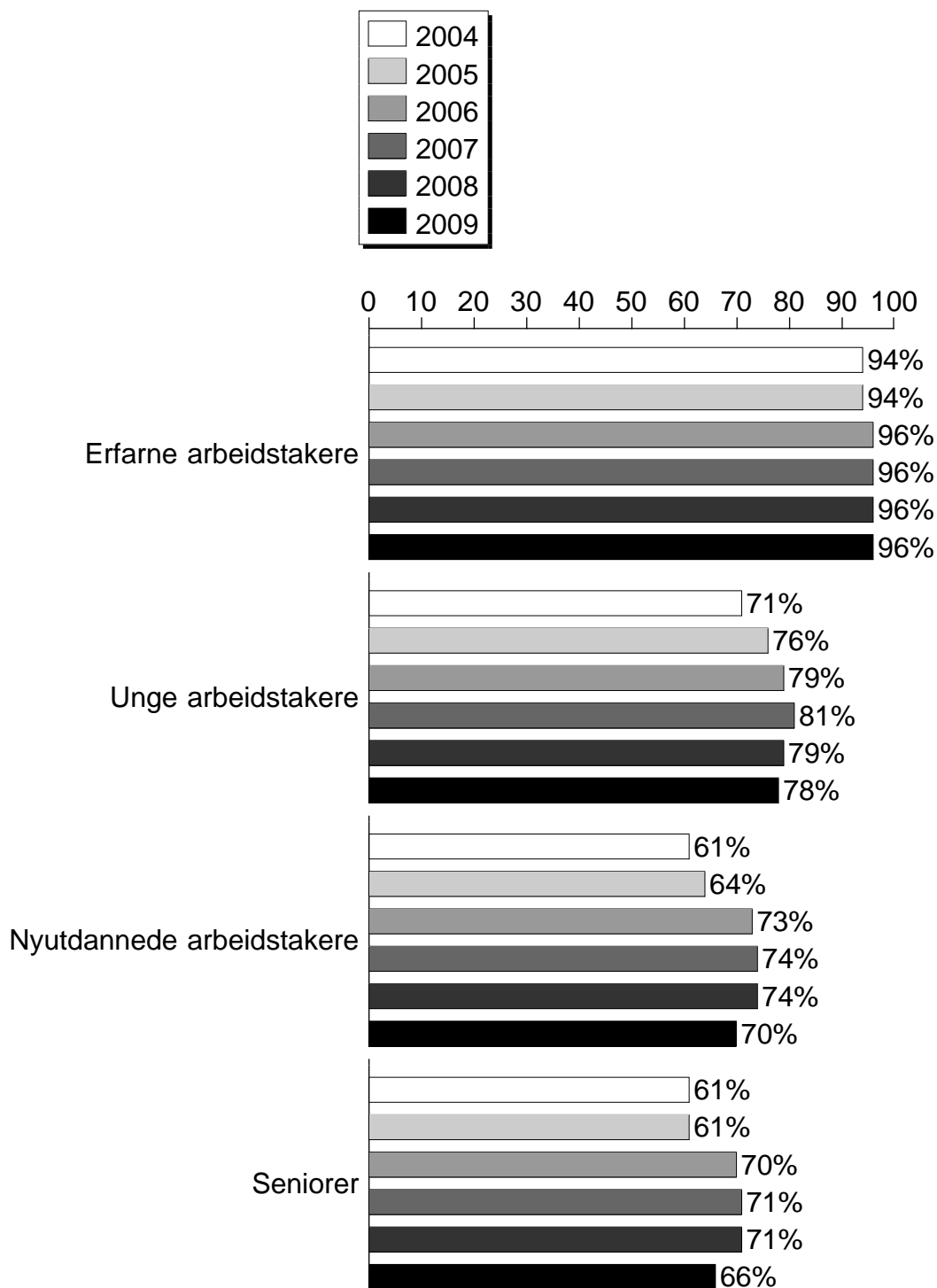
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-7)

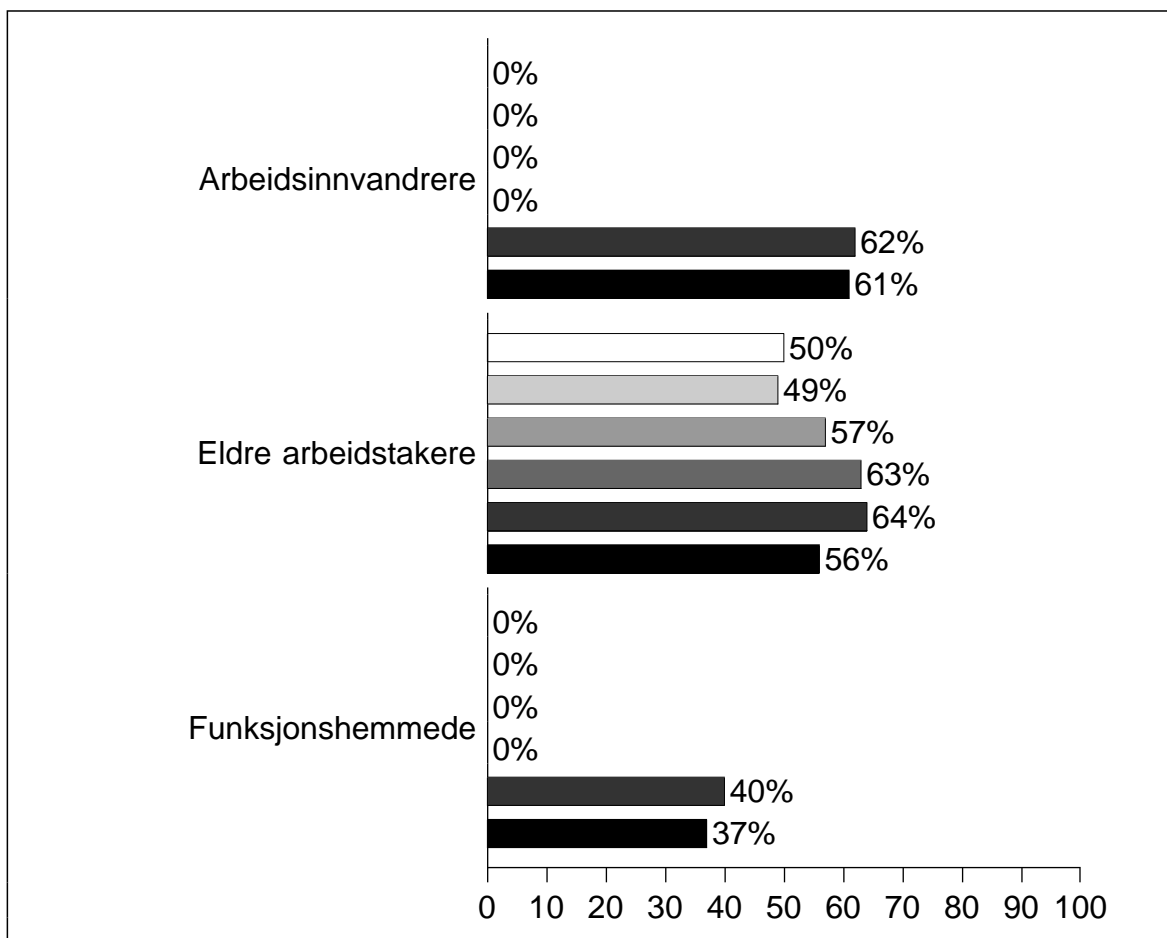
Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspeiler på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å sette svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. I fjor 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".

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





Som vi ser, er det klare motsetninger 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 litt mer på linje med nyutdannede arbeidstakere. Mellom 2007 og 2008 var det knapt endringer å spore, men med finanskrisen har vi fått en nedgang i andelen som ville likt meget eller ganske godt å ansette nyutdannede, seniorer og eldre arbeidstakere. Funksjonshemmede har også en svak nedgang. Positive holdninger til erfarne og unge arbeidstakere er på det samme høye nivå som sist.

Forholdet mellom de aldersrelaterte begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Begrepet "erfarne arbeidstakere" har gjennom alle målinger ligget svært høyt, men for begrepene "seniorer" og "eldre arbeidstakere" fikk vi et løft på hhv. 10 og 14 prosentpoeng i tiden 2004-2008. Nedgangen vi måler i år er nok et resultat av de vanskelige tider med permitteringer og dystre spådommer om den økonomiske utviklingen. Vi ser imidlertid at vi på ingen måte er tilbake til nivået for 2004. Vi ser et positivt trekk ved at nedgangen for begrepet "seniorer" er på bare 5 prosentpoeng. Nedgangen på 8 prosentpoeng for "eldre arbeidstakere" er litt mer betenkelig, sett fra et seniorpolitisk ståsted. Men som vi kan se, har de vanskeligere tidene gått utover de nyutdannede også (4 pp lavere oppslutning). Med de mer "lystige" fremtidsutsiktene som presenteres nå, kan vi håpe at denne nedgangen i holdningene til seniorer i arbeidslivet, kun er et blaff og at vi får en positiv utvikling ved neste måling.

Sett i forhold til de aldersrelaterte målgruppene, er interessen for de to nye gruppene lavere. Riktignok kommer arbeidsinnvandrere litt bedre ut enn eldre arbeidstakere fordi det vanskeligere arbeidsmarkedet ikke har påvirket holdningen til arbeidsinnvandrere. Funksjonshemmede er langt mindre interessante å ansette enn noen av de øvrige målgruppene.

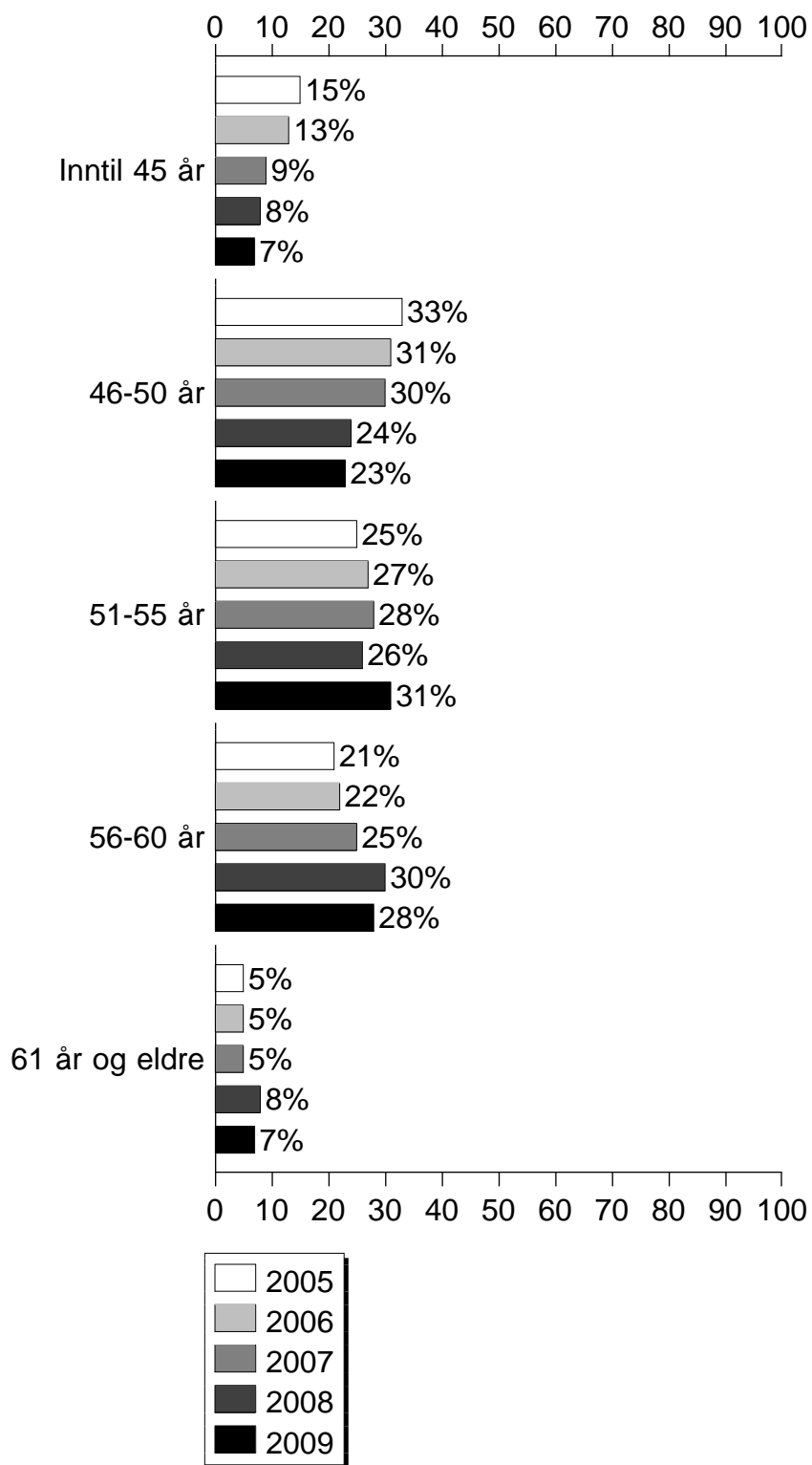
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant de store virksomhetene enn blant de mindre. En tilsvarende forskjell finner vi for offentlige virksomheter som er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at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

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

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

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

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



Gjennomsnitt 54,8 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 55 år, og over tid har stadig flere svart 56-60 år. I gjennomsnitt er det alderen 54,8 år som er grensen for å bli eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er helt på nivå med det vi fant i 2008 og ett år høyere alder i gjennomsnitt enn i 2007. Går vi helt tilbake til målingen i 2004, er gjennomsnittet i år hele tre år høyere. Det er også grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 56,8 år.

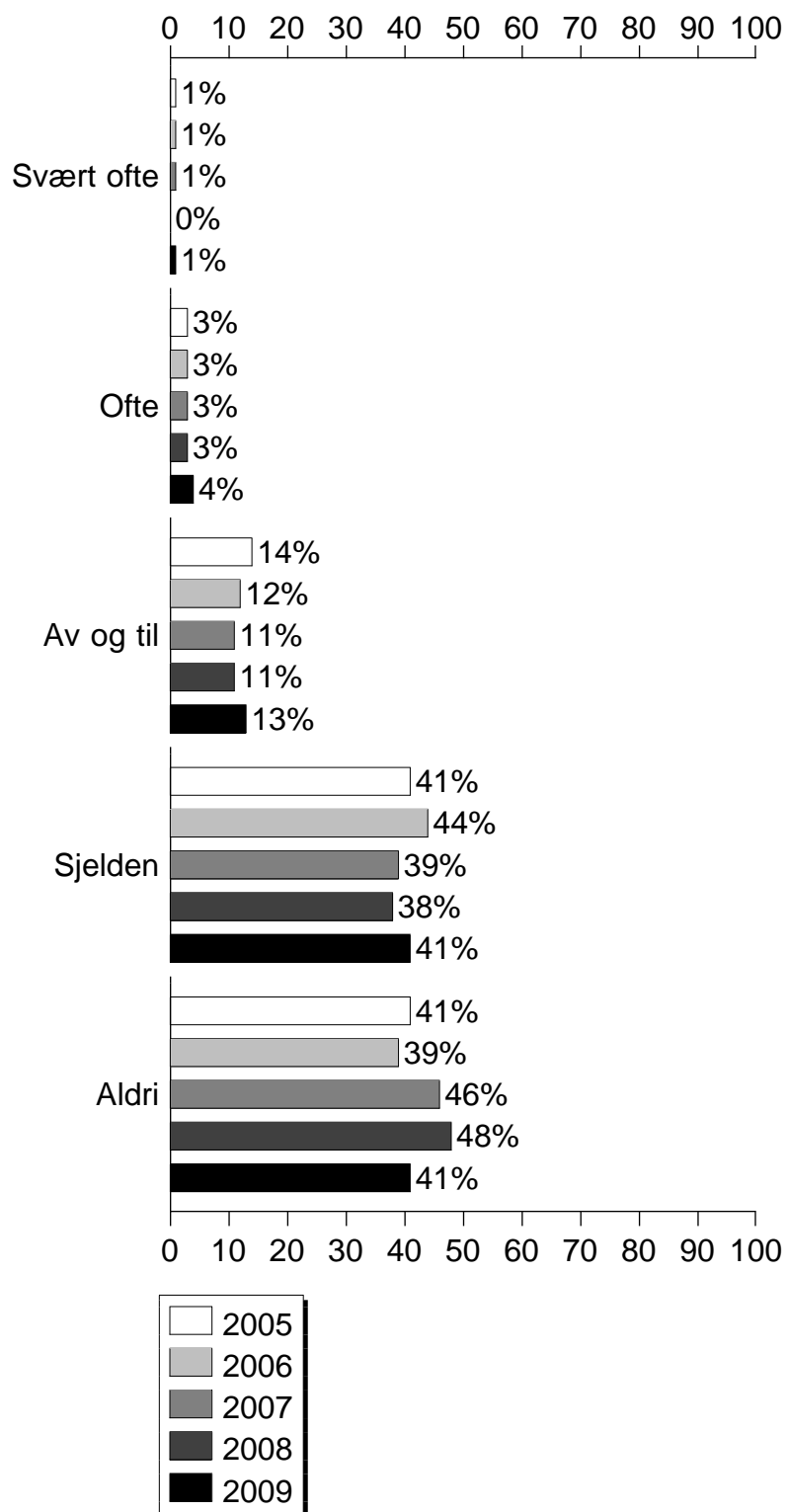
Det er interessant å merke seg at lederne for store bedrifter med over 100 ansatte (56,1 år i gjennomsnitt), i undervisningssektoren (56,7 år) og innen det offentlige (56,2 år) angir et litt høyere gjennomsnitt på dette spørsmålet enn ledere i andre bransjer. Ledere innen servicenæringen har laveste gjennomsnitt (53,4 år), noe som sikkert avspeiler at det kan være mer fysisk krevende å arbeide i slike yrker.

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)

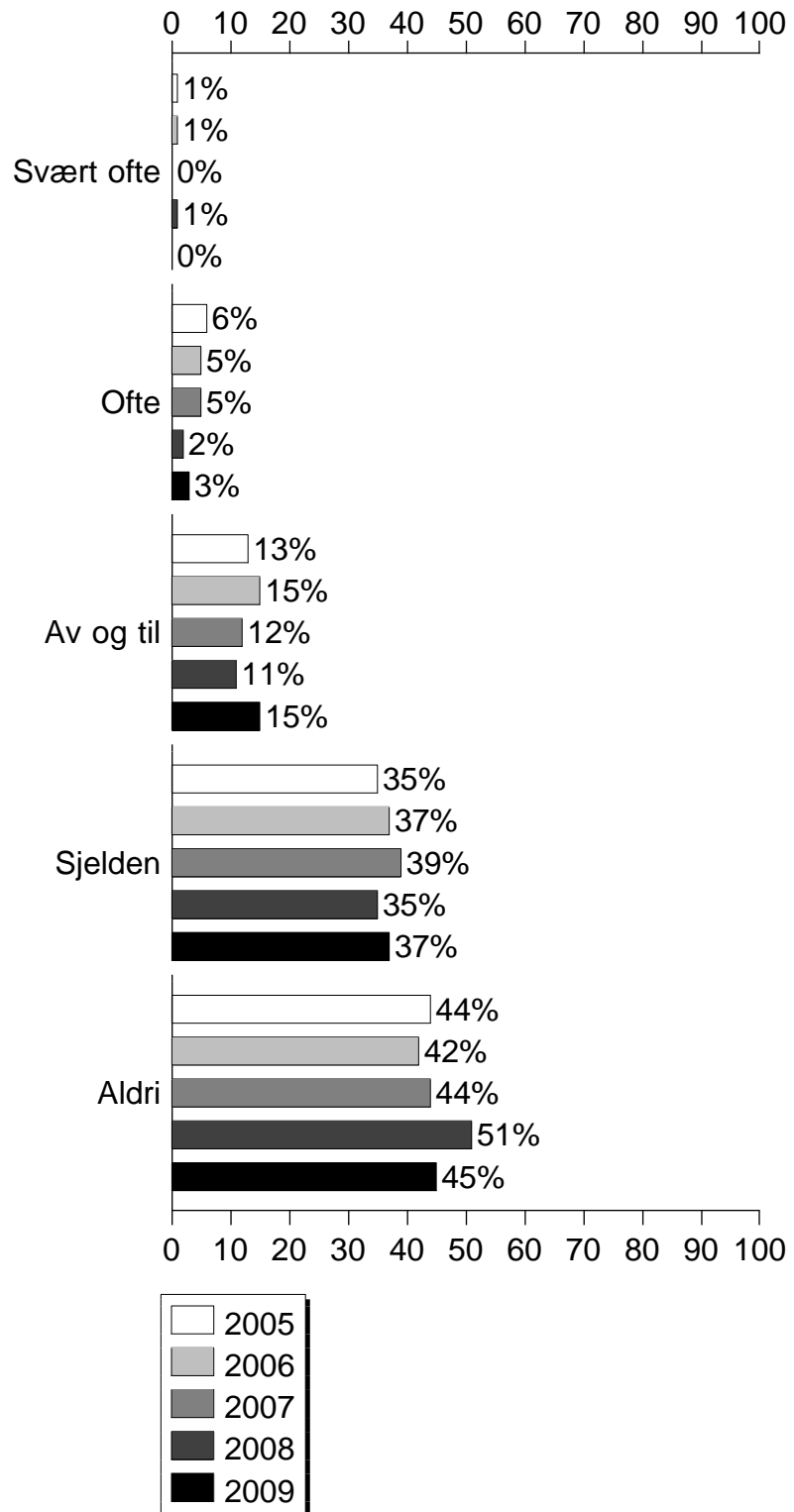
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelser.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

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

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



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



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

kjønnsdiskriminering. Tallene for hvor mange som opplever de to formene for diskriminering ofte eller av og til er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Mellom 2007 og 2008 skjedde det muligens en endring i positiv retning for aldersdiskriminering ved at færre svarte av og til eller oftere, og flere svarte aldri. Andelen som svarer "aldri", har imidlertid minsket siste året. Hovedinntrykket er likevel at bedriftsledere i svært liten grad opplever denne typen diskriminering.

Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert". Den metoden vi har valgt viser med andre ord hvor utbredt eksponeringen av aldersdiskriminering er, og kan være et like godt mål på arbeidslivets bevissthet rundt fenomenet som andre observasjoner.

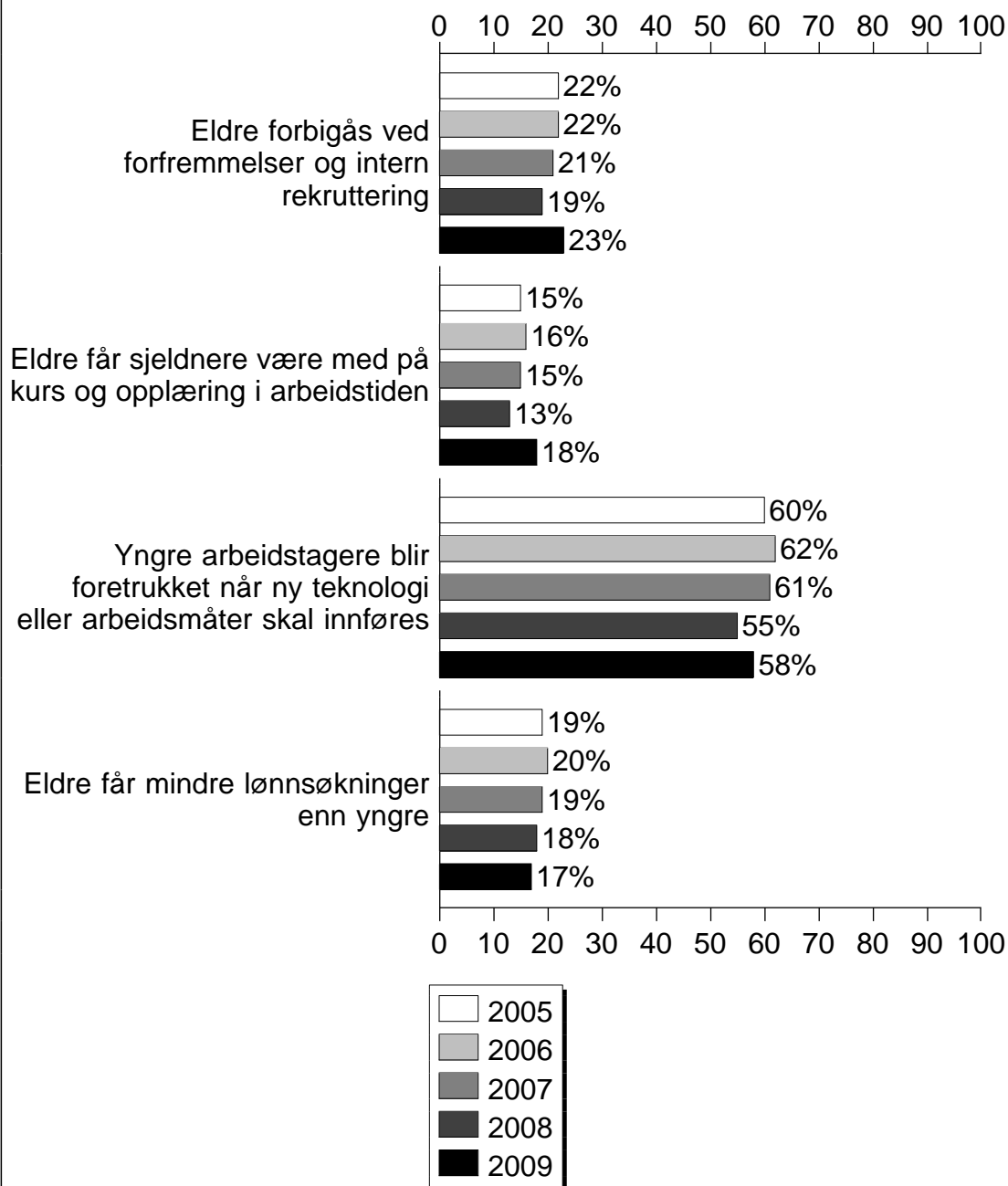
Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering.

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

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

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

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



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Vi ser også at fenomenene har vært synkende de siste årene. I årets undersøkelsen måler vi imidlertid oppgang for tre av dem med 3-5 prosentpoeng i forhold til 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 34% av lederne svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 58% 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 i fjor, og faktisk har ligget klart lavere de sist årene enn ved målingen i 2004. Men årets måling viser at seniorer til en viss grad er sårbare i nedgangstider.

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.

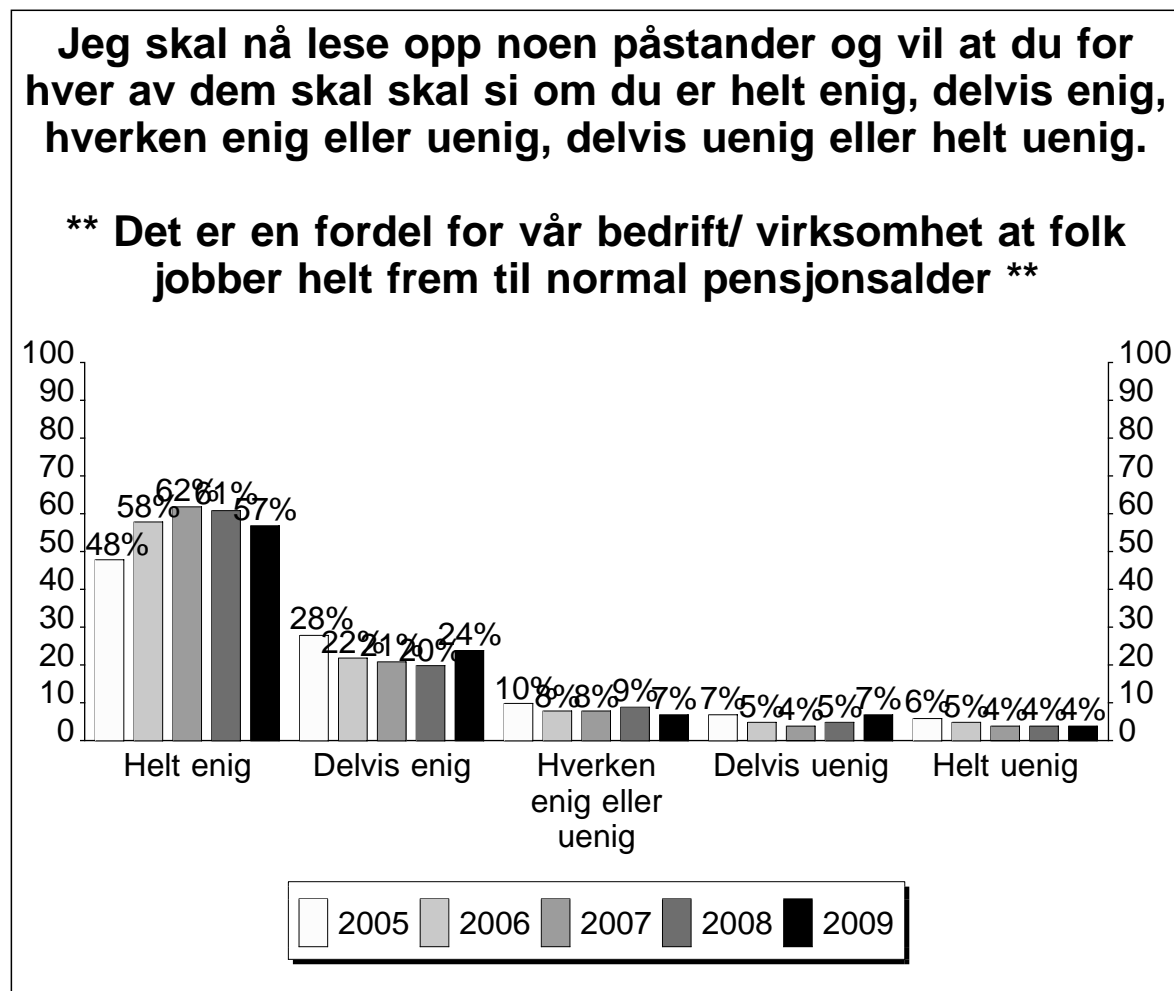
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)

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

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

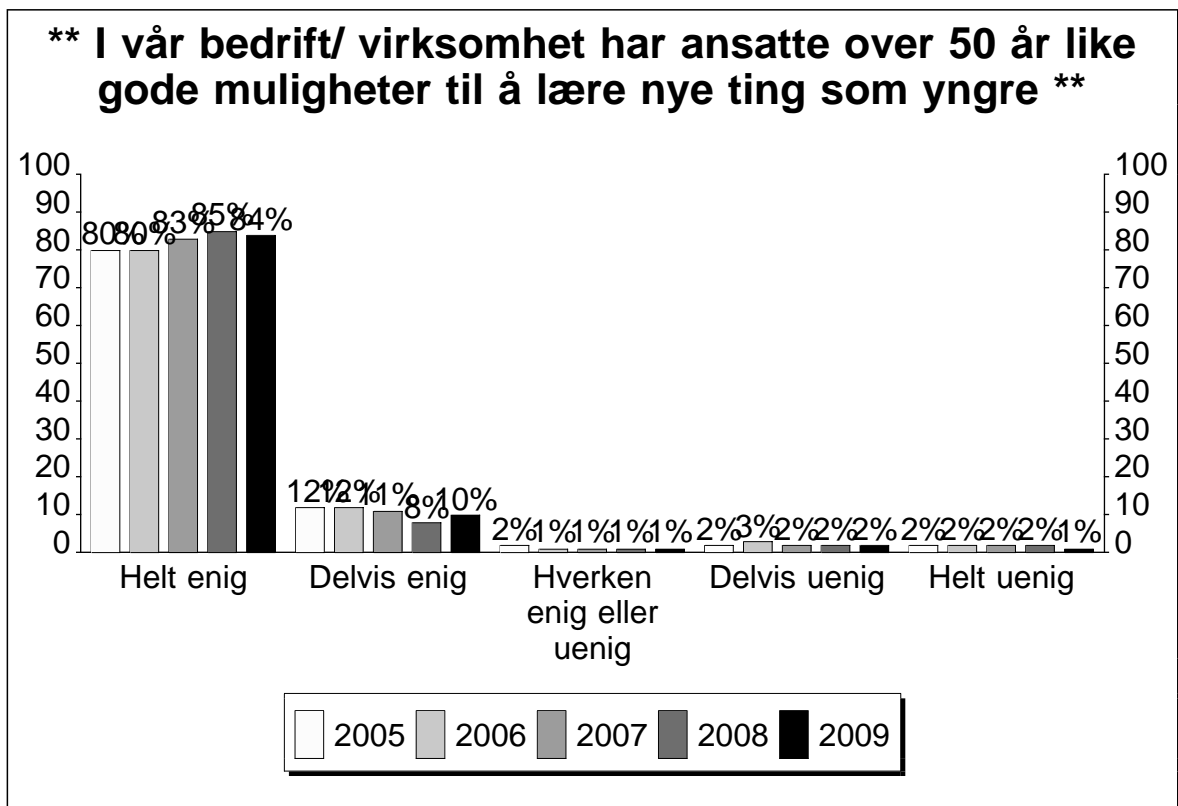
Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten"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

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



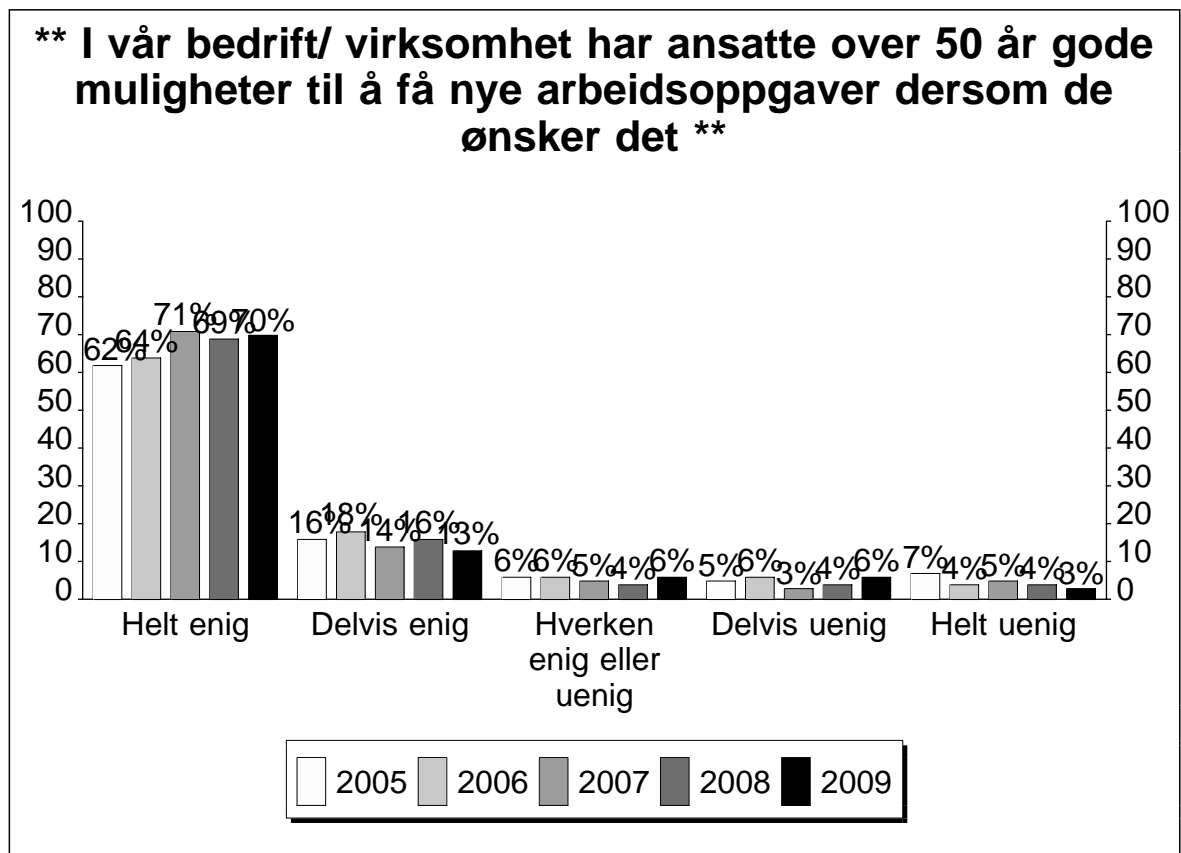
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 11% som erklærer seg uenige. Andelen ledere som er enig i påstanden har økt gradvis over tid, men vi måler en svak tilbakegang siste året. Dette vil vi tro at vi kan tilskrive finanskrisen. Det er naturligvis betenkelig at økonomisk uro skal ha en slik virkning på holdningene til seniorer i næringslivet, men når vi studerer dette er endringen i all hovedsak en noe høyere andel som svarer "delvis enig" og en noe lavere andel som svarer "helt enig" nå. Samlet enig-andel er på 81% nå som i fjor. Samlet enig-andel har gått fra 71% i 2003, via 76% i 2004-05, 80% i 2006, 83% i 2007 og til 81% ved de to siste målinger (2008-09).

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.



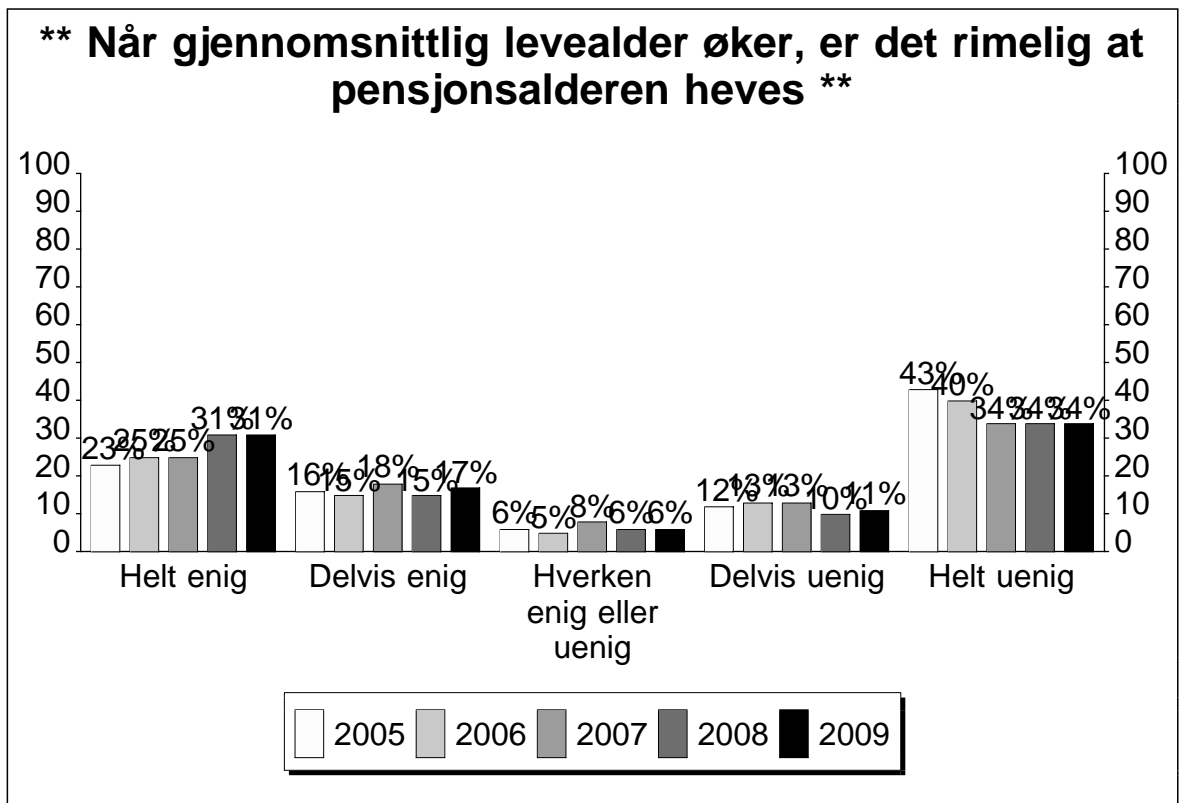
Det er en forskjell i svar mellom private bedrifter og offentlige etater ved at andelen enige er høyest i det offentlige.

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



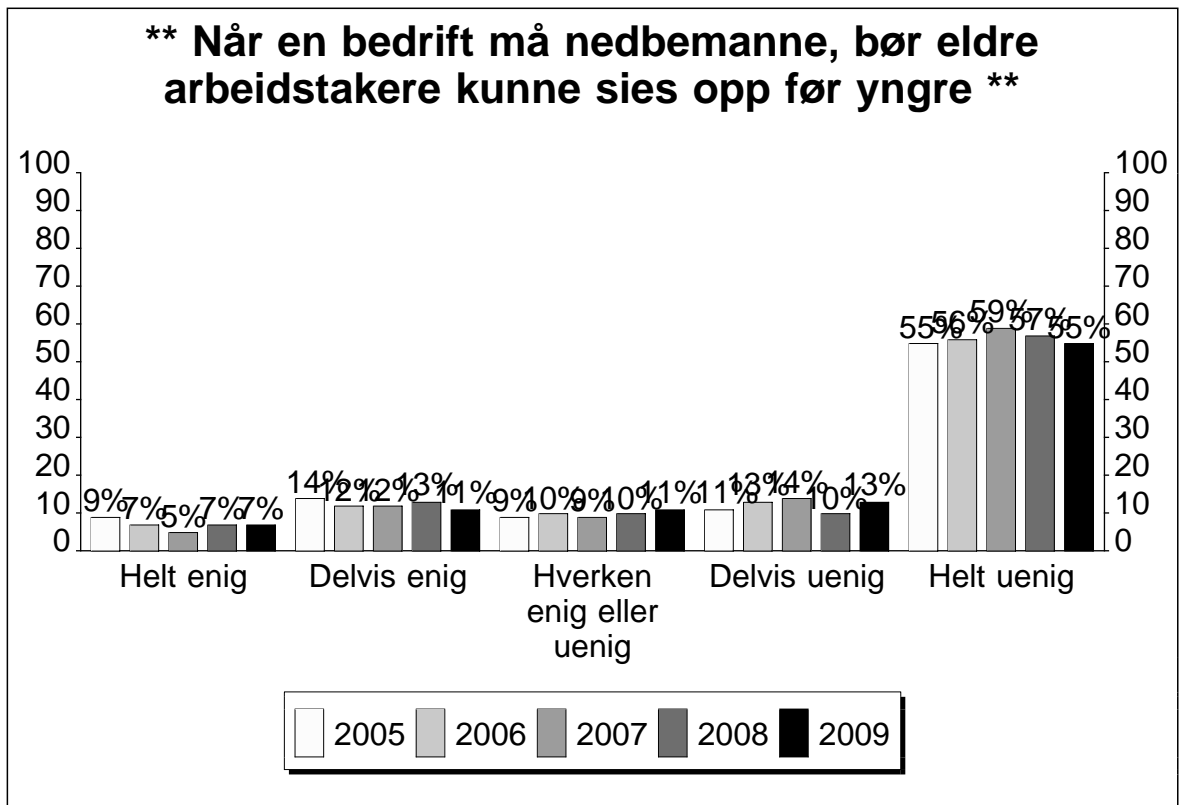
Det ser ut for at ledere i store bedrifter er mer enige enn ledere i små bedrifter. Etter bransje kan det se ut til at ledere i industrien (11%) og i servicebransjen (11%) oftest er uenige i påstanden. Blant alle spurte er uenigandelen omtrent på nivå med i fjor. Uenig-andelen har gradvis gått fra 14% de to første årene (2003-04) til 8-9% de siste årene.

Den neste påstanden lød **"Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves"**. Dette er kanskje en litt finurlig påstand i og med at den antyder at det skal være en sammenheng mellom levealder og pensjonsalder, hvilket ikke uten videre er gitt. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 48% av lederne er enige i påstanden, er det et knapt mindretall på 45% som er uenige.



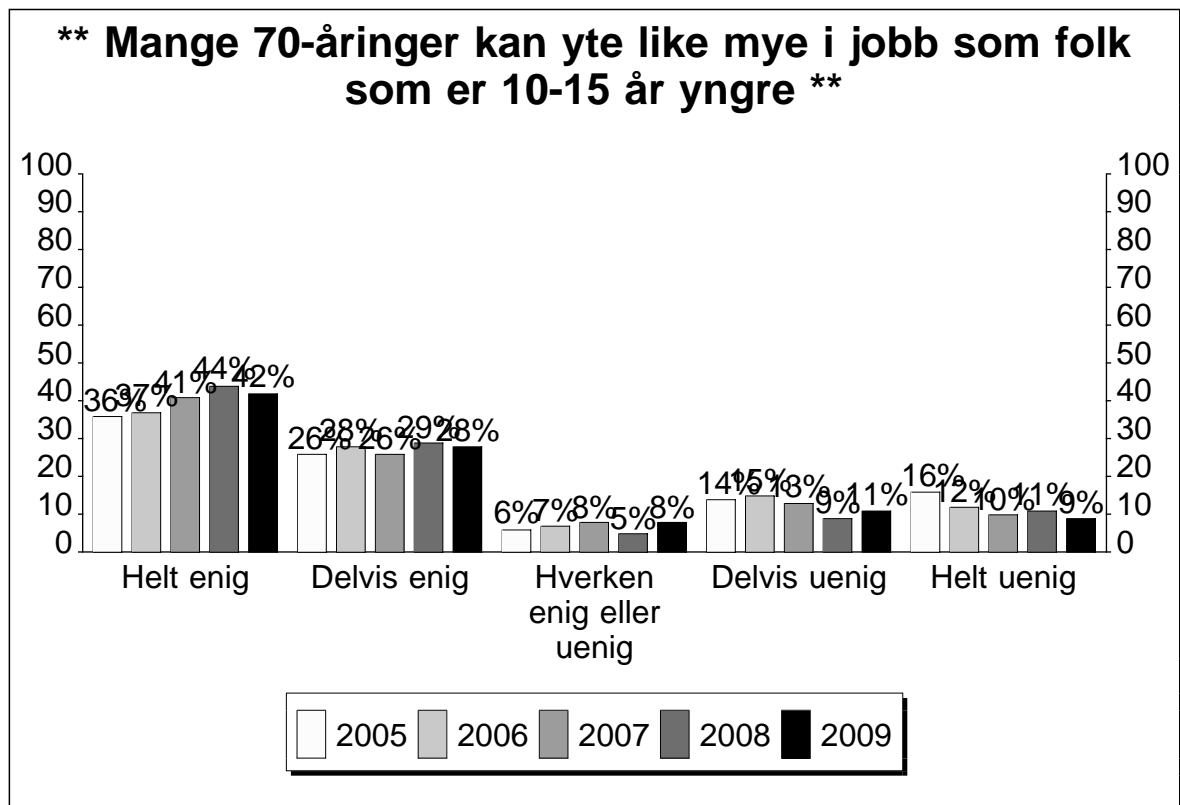
Det er nå 8 prosentpoeng færre som er uenig i dette i forhold til i 2006. Når vi studerer utviklingen fra første måling i 2004 til i dag, kan det imidlertid se ut til at påstanden får økende tilslutning. Ledere av små bedrifter ser ut for å være uenige i påstanden oftere enn ledere i større bedrifter / virksomheter.

Den neste påstanden lød "**Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre**". Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenige i påstanden. Mens 18% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 68% som er uenige.



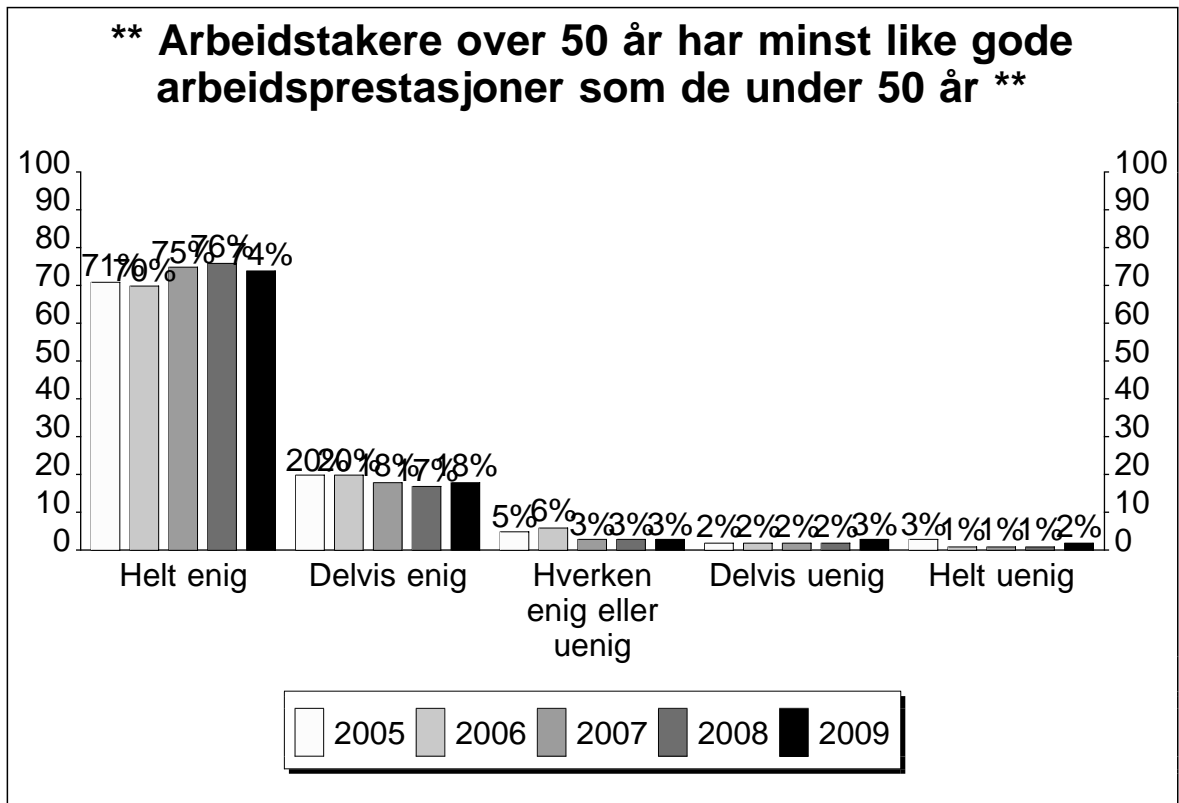
Det er ikke noen tydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om graden av uenighet er noe høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat. Samme svake tendens så vi også i fjor og i 2007. Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden frem til i 2007, (fra 64% i 2004 til 73% uenige i 2007), men sank litt året etter (til 67%). Siste året har endringen vært ubetydelig (68%).

De neste påstandene var nye i denne undersøkelsen i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød **"Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre"**. Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 70% enige i påstanden, mens bare 20% er uenige.



Det er ingen systematiske forskjeller mellom undergruppene som er analysert, men vi merker oss at lederne innen undervisningssektoren og helse/ sosiale tjenester er mer skeptiske til påstanden enn ledere i andre sektorer. Dette gir seg også utslag i større skepsis innen offentlig sektor enn innen privat sektor. Dette har vi også registrert tidlige år.

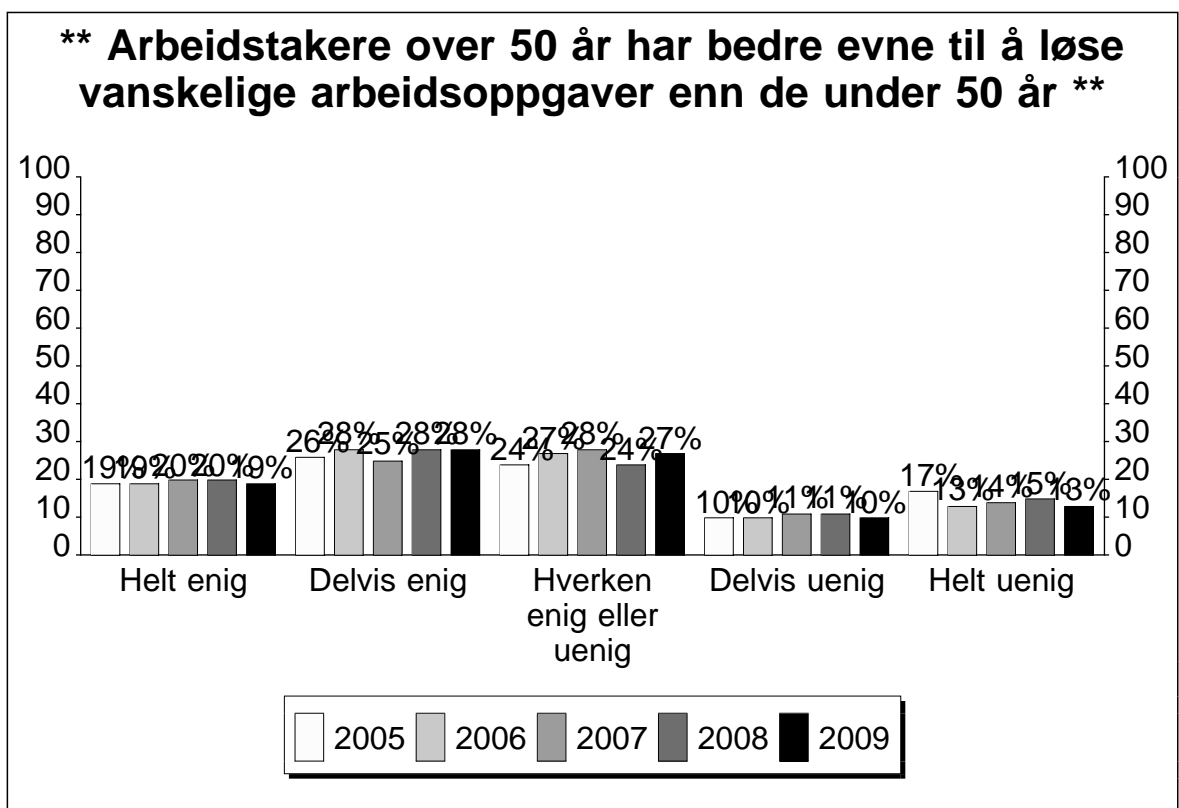
Den neste påstanden omhandler også seniorenenes prestasjonsevner og lød **"Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år"**. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 92% enige i påstanden, mens bare 5% er uenige.



Svarfordelingen ligger stabilt siden 2005. Det er små forskjeller mellom undergruppene.

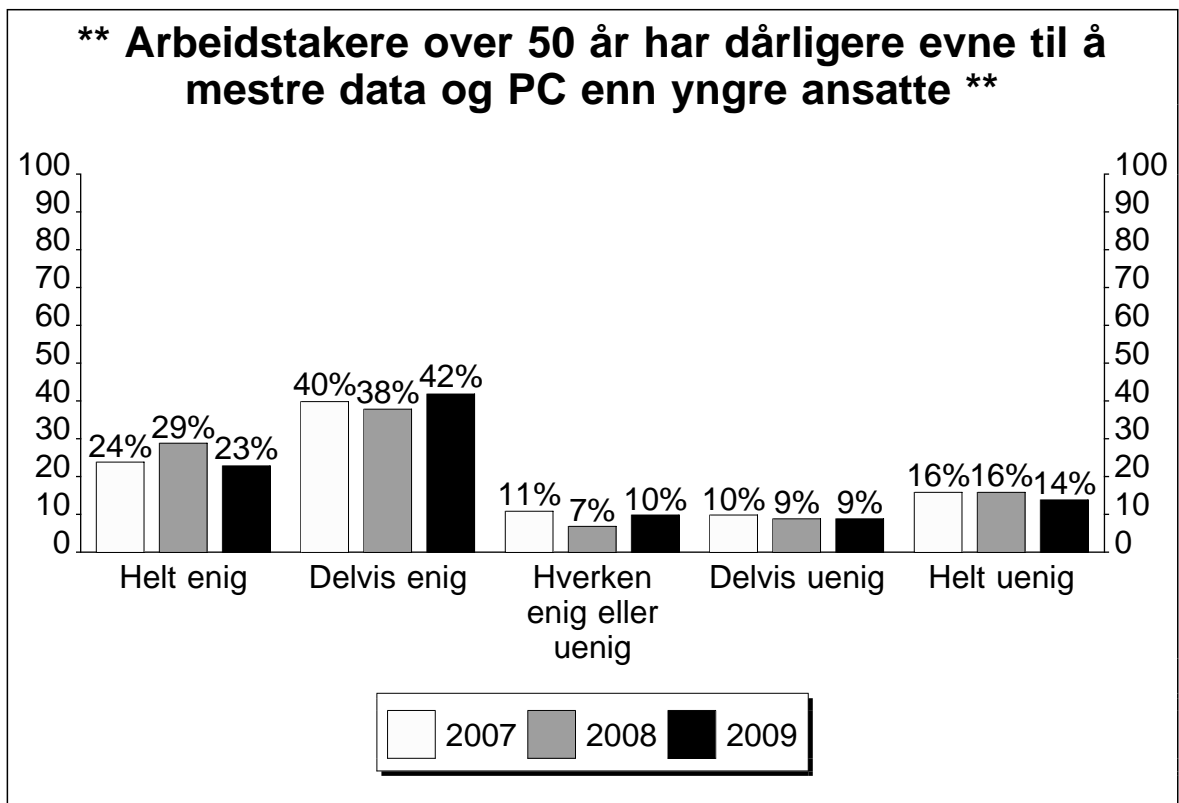
Neste påstand måler oppfatningene av seniorennes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstakere. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år**". Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenne er på høyde med yngre arbeidstakere når det gjelder arbeidsprestasjoner, kan det her se ut som om det er en viss tvil når det gjelder å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Nå skal vi med en gang peke på at påstanden er formulert anderledes, i det 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 (47%) som er enige i påstanden, mens 23% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.

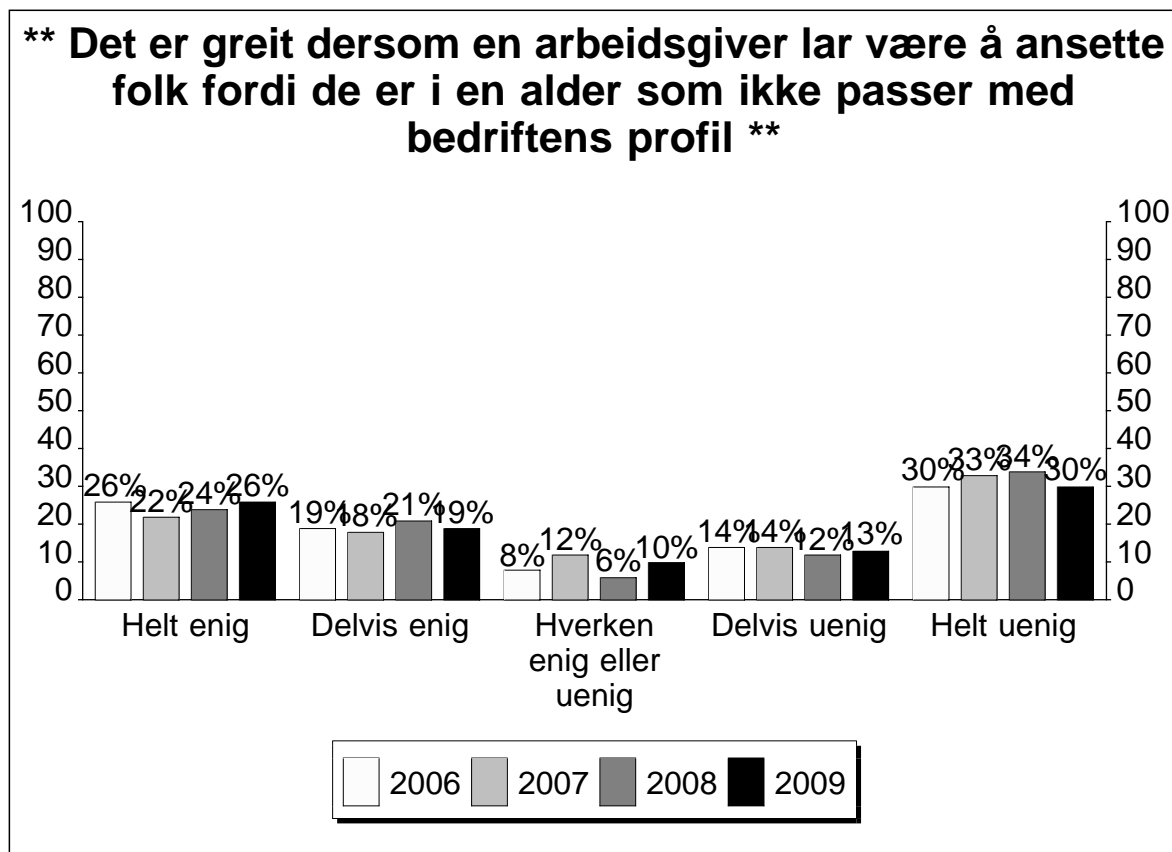


Det har ikke skjedd noen endringer av betydning i årene siden 2005. Det er lite som skiller mellom undergrupper av spurte. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstakere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød "**Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte**". Dette spørsmålet er stilt overfor lederne for første gang i 2007, men har vært med i befolkningsundersøkelsen. Vi får faktisk en svarfordeling på dette spørsmålet som ligner mye på den vi fikk da vi spurte den yrkesaktive delen av befolkningen. Det er 65% som sier seg enig blant lederne, noe som er 4 prosentpoeng lavere andel enn det vi fant i befolkningsundersøkelsen. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det som er reelt (pga enig-effekten), er det bekymringsfullt at så mange av lederne er enige.



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



Som vi ser, er det ikke store endringer å spore over tid.

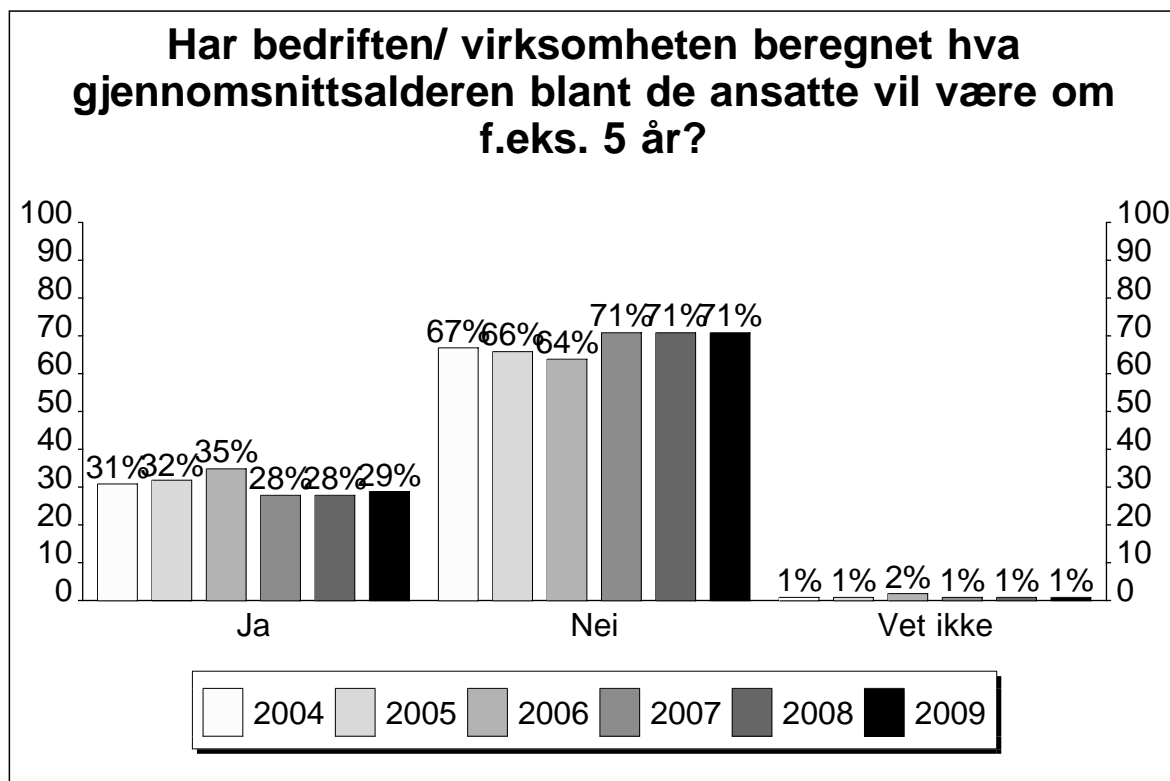
Blant bedriftsledere i Oslo og tildels på Østlandet ellers, er det en noe større tilbøyelighet til å være enig i påstanden enn tilfellet er blant bedriftsledere ellers i landet. Ledere i de største bedriftene er oftere uenige enn de fleste andre undergrupper vi analyserer. Det største skillet i holdninger finner vi imidlertid når vi studerer om virksomheten er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 35%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 74%.

HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet tar sitt utgangspunkt i at god seniorpolitikk krever god planlegging av tiltak og tilrettelegging for seniorer. Langsiktighet i dette arbeidet krever også at man har et forhold til hvor mange seniorer man vil få i virksomheten i fremtiden. Derfor

spurte vi om man hadde gjort beregninger av hva gjennomsnittsalderen blant de ansatte ville være om 5 år.

I diagrammet nedenfor ser vi at under 1/3 av lederne bekrefter at de har gjort slike beregninger. Vi tror dette tallet neppe overvurderer utbredelsen av bevisste beregninger av alderssammensetningen i virksomhetene, og mener at tallet ikke er imponerende høyt.



Vi finner at andelen som påstår at de har beregnet gjennomsnittsalderen på de ansatte om 5 år er betydelig høyere blant ledere i bedrifter med over 100 ansatte (49%) enn blant ledere i bedrifter med under 100 ansatte. Over tid er det lite som skjer av utvikling på dette punktet. Det kan tyde på at det er litt færre nå enn ved tidligere målinger som foretar slike beregninger.

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

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

Vi ser i nedenstående diagram at et knapt flertall svarer at de ikke har slik strategi (52%), mens 47% svarer bekræftende på spørsmålet.



Ledere i større bedrifter har oftere en strategi for å beholde arbeidstakere enn små bedrifter. I bedrifter med 100 eller flere ansatte er det 66% som har en slik strategi. Det er stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 40% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 78% i offentlige virksomheter har det samme. I virksomheter med eldre ledere er man mer opptatt av å beholde folk lengst mulig, enn det som er tilfelle med bedrifter med yngre ledere.

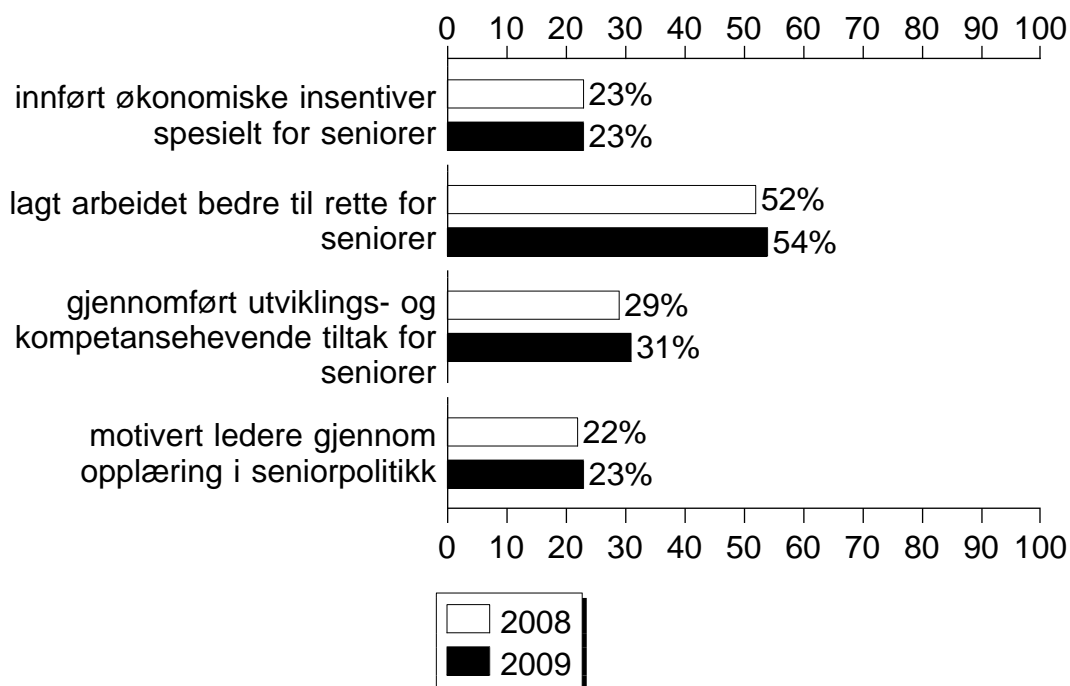
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGRE I JOBBEN (Tabell 14)

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

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler det er som har gjennomført hvert av de aktuelle tiltak. Vi ser at det er forholdsvis store forskjeller. Omtrent halvparten oppgir at de har lagt arbeidet til rette for seniorer, et tiltak som kan være temmelig diffust. De mer konkrete tiltakene vi spør om er gjennomført av 23-31% 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 ****



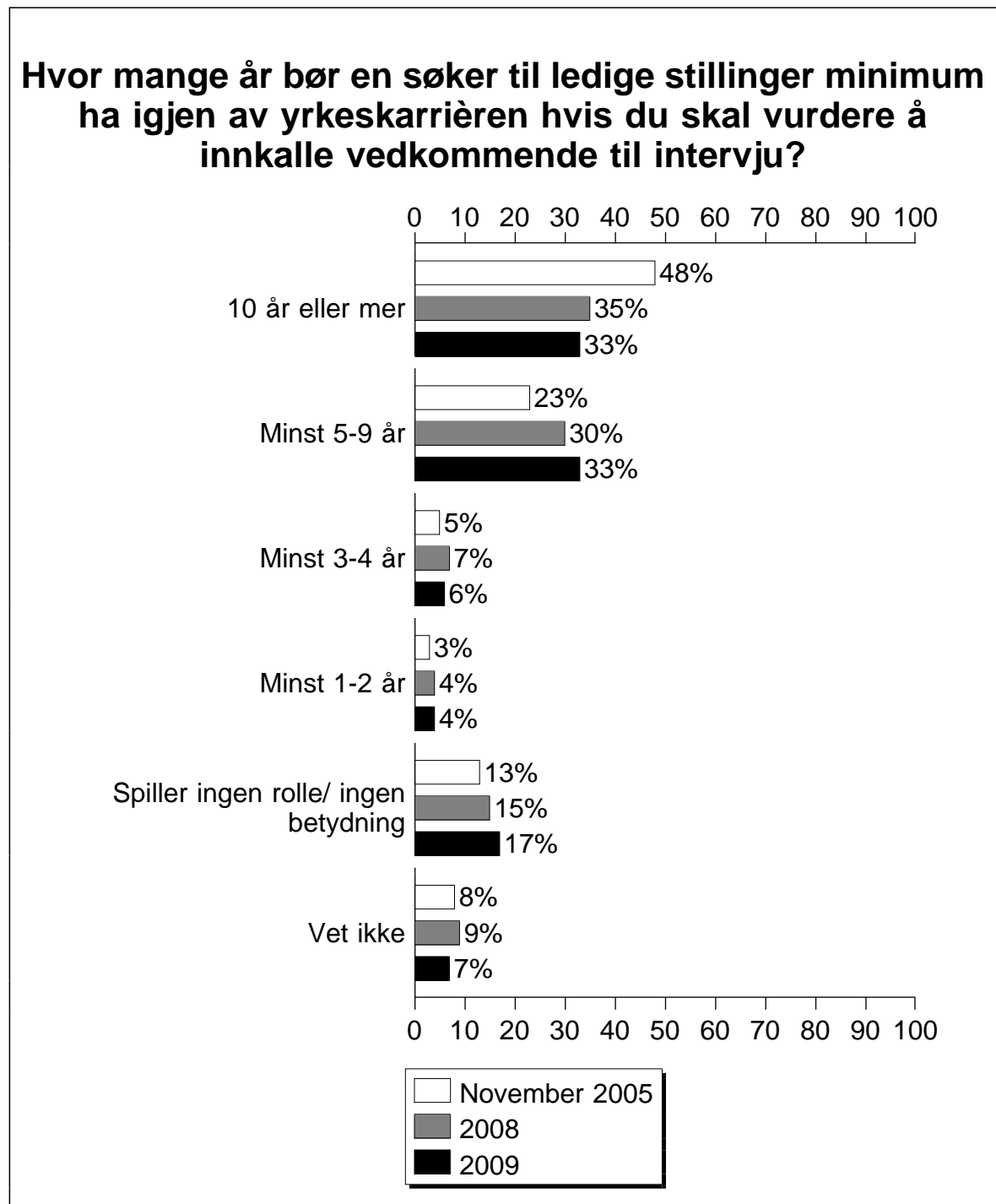
For alle de spesifiserte tiltakene finner vi at andelene som har gjennomført dem er mye høyere blant de store bedriftene enn blant de små. De er også dramatisk mye mer utbredt innen offentlig sektor enn innen privat sektor. Vi finner også at bedrifter med IA-avtale i høyere grad har gjennomført seniorpolitiske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

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

I det neste spørsmålet spurte vi direkte om betydningen av alder ved vurderingen av søkere til ledige stillinger. Som man ser av diagrammet nedenfor har vi "snudd" litt på aldersbegrepet ved å spørre om vurdering av hvor mange år en søker bør ha igjen av yrkeskarrièren. På denne måten forsøker vi å unnlate å fokusere direkte på alder. Dette spørsmålet ble tatt med i Seniorpolitisk Barometer i fjor, men inngikk i en undersøkelse vi gjorde i november 2005 for SSP blant ledere i arbeidslivet, både i privat og offentlig sektor.

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 imidlertid betydelig færre enn ved målingen i 2005. Endringen fra i fjor er ikke signifikant (ned 2 prosentpoeng).

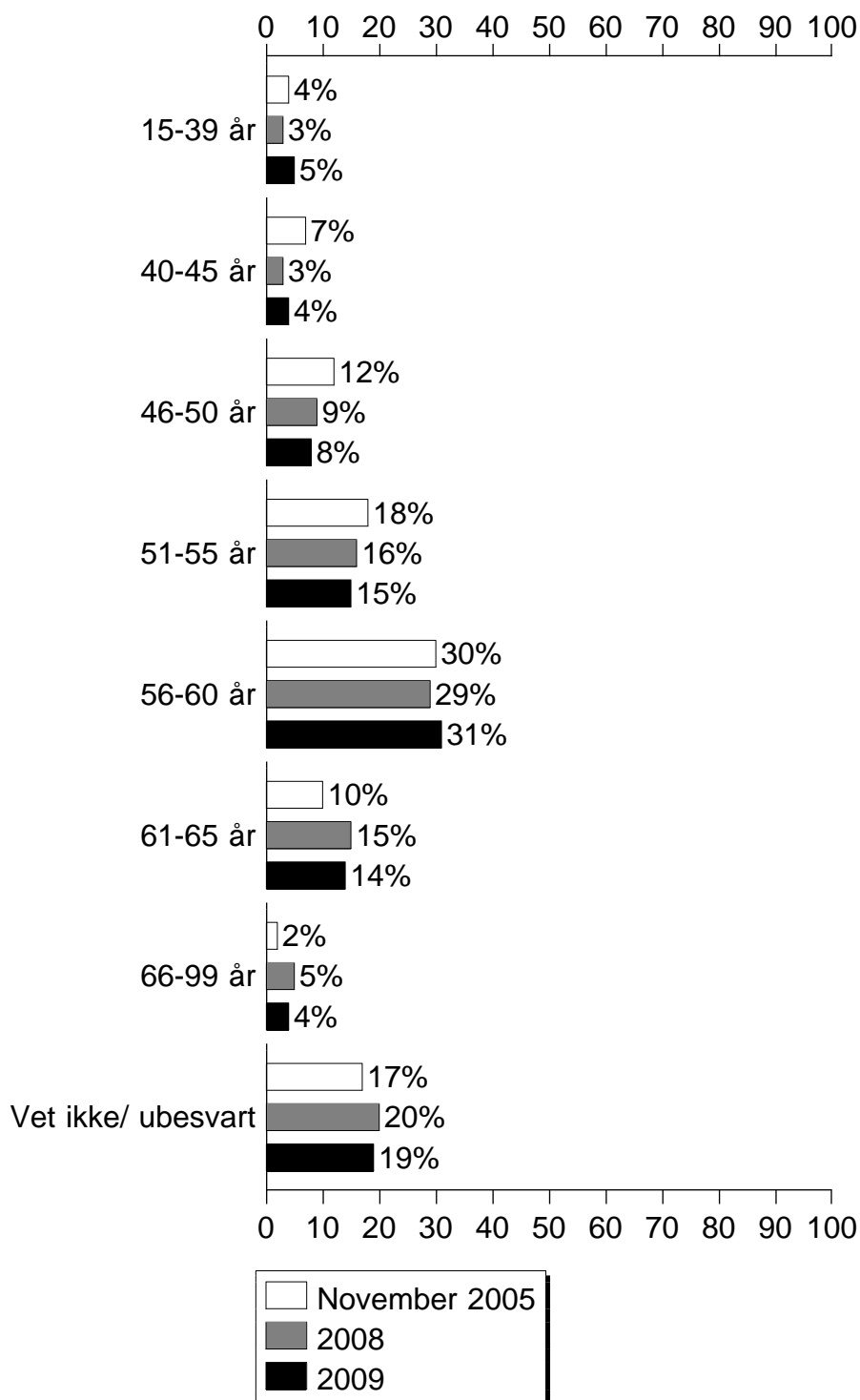


Hvis man tar utgangspunkt i at vanlig pensjonsalder er 67 år og at gjennomsnittsalder for avgang i mange yrker er 65 år eller yngre, betyr ovenstående svar at 1/3 av lederne ikke vil vurdere å innkalle søkere til ledige stillinger dersom de er over 55-57 år. Dette viser etter vår mening at svært mange ledere i næringslivet er bevisste på spørsmålet om søkeres alder, og at mange er villige til å utøve 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 (39%). Det er også svært høye andeler blant ledere i Oslo (41%) og i virksomheter uten IA-avtale (41%). Andelen er betydelig høyere blant mannlige ledere (37%) enn blant kvinnelige ledere (22%), mens lederens alder synes å ha en forholdsvis svak innvirkning på svarene. Den største differansen finner vi imidlertid når vi studerer skillet mellom privat (40%) og offentlige sektor (9%).

Det er også naturlig at ovenstående spørsmål følges opp med et direkte spørsmål om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før man nøler med å innkalle vedkommende til intervju. I diagrammet nedenfor ser vi at lederne svarer konsistent i forhold til forrige spørsmål. I gjennomsnitt er aldersgrensen 56 år mot 57 år i fjor og 54,8 år i 2005, men svarfordelingen viser at det er ganske stor spredning i svarene.

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



Gjennomsnitt 54,8/ 57,0 år/ 56,0 år.

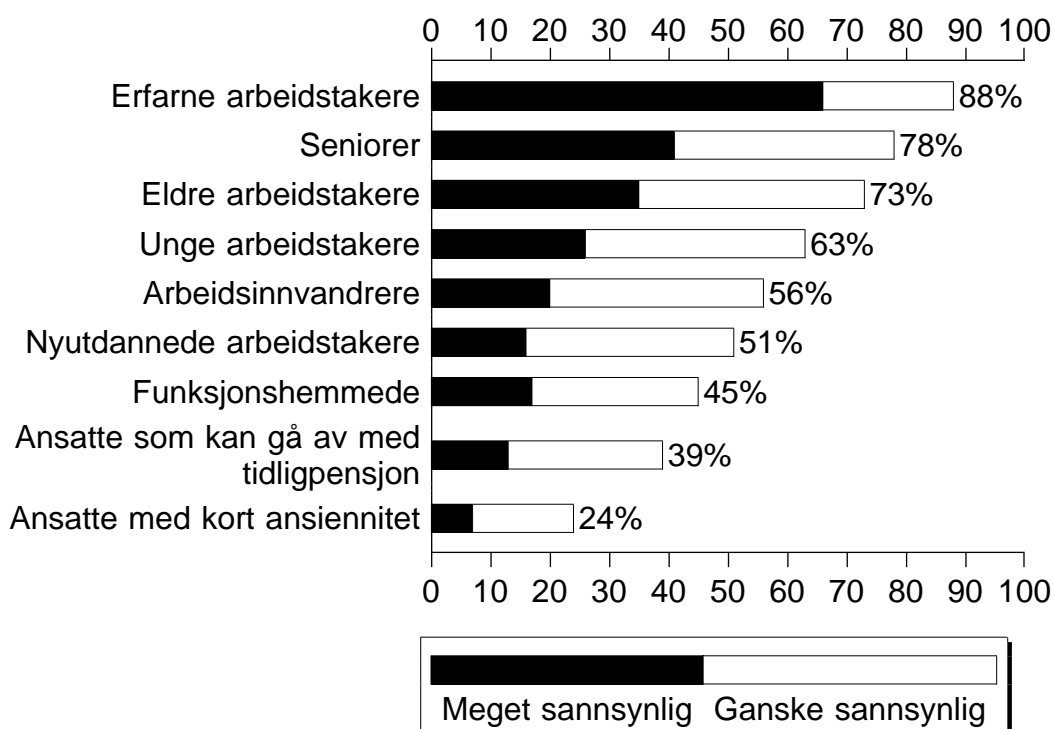
De svarene vi får i denne undersøkelsen faller godt sammen med svar vi har fått i andre undersøkelser, der vi blant annet har spurt om når man er gammel i arbeidslivet og fått til svar at norske ledere mener det er noe før man runder 55 år. Sett i forhold til hvor ofte lederne mener at alder blir vurdert 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 54,8 år, mens dette ikke skjer før søkeren er 61,2 år i offentlig sektor. I privat sektor representerer dette en nedgang siste året, mens det har gått litt i motsatt retning i det offentlige. Vi har grunn til å tro at det er de vanskeligere økonomiske tidene som kan forklare dette. Siden de økonomiske nedgangstidene ikke påvirker offentlig sektor, har vi ikke en negativ utvikling i svarene for denne sektoren.

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

Det neste spørsmålet er ikke stilt tidligere. 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 det siste året. 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" (88% svarer meget + ganske sannsynlig) helt på topp, mens "seniorer" (78% meget+ganske sannsynlig) og "eldre arbeidstakere" (73%) kommer på de to neste plassene. Vi legger imidlertid merke til at "ansatte som kan gå av med tidligpensjon" bare er nevnt av 39%.

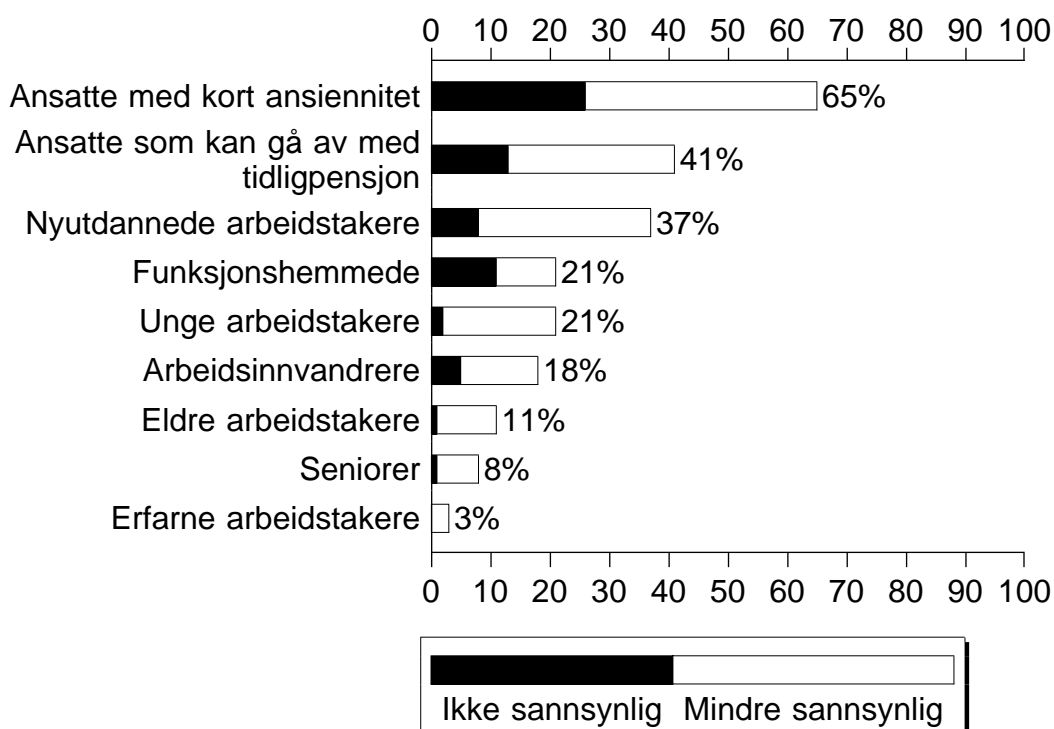
Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? Er det meget sannsynlig, ganske sannsynlig, mindre sannsynlig eller ikke sannsynlig i det hele tatt?



Unge personer (63%) er det en god del færre som vil ønske å beholde enn det vi finner for seniorer. Ansatte med kort ansiennitet ligger dårligst an. Kun 24% oppgir at de vil beholde dem ved en eventuell nedbemanning.

Ledere i bedrifter med IA-avtale, svarer oftere enn de som ikke har slik avtale at de vil beholde seniorer. I neste figur har vi sett nærmere på svarene i den andre enden av skalaene.

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? Er det meget sannsynlig, ganske sannsynlig, mindre sannsynlig eller ikke sannsynlig i det hele tatt?

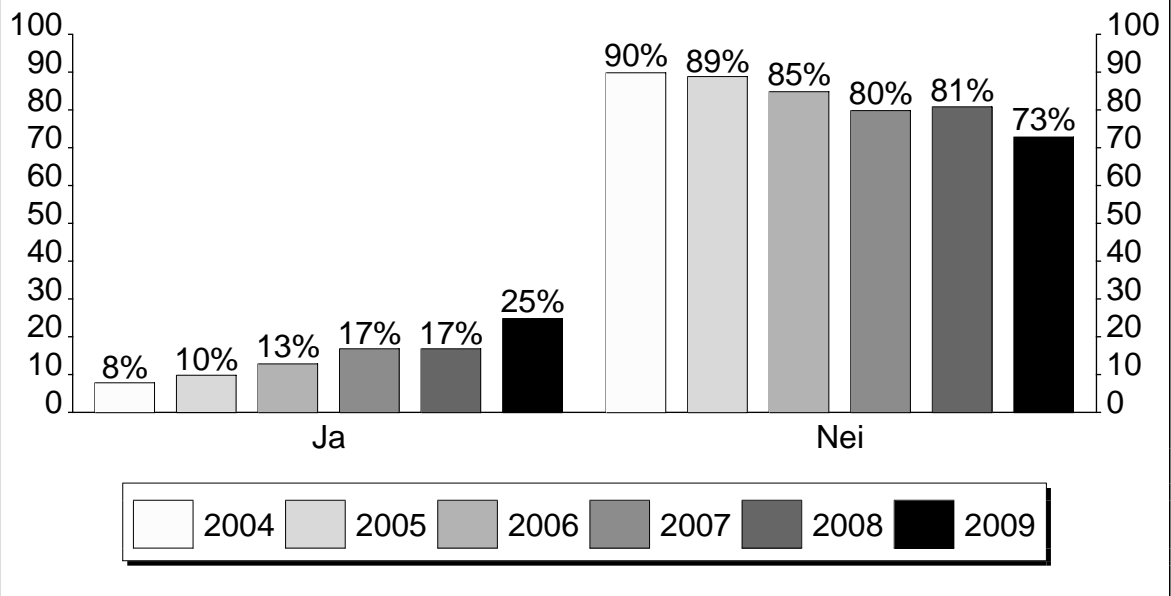


HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING? (Tabell 18)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet skal måle oppmerksomheten rundt loven mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004.

I diagrammet nedenfor ser vi at bare 25% bekrefter at de har drøftet følgene av den loven. Vi er ikke i tvil om at dette er et uttrykk for at loven har fått liten oppmerksomhet så langt.

Har bedriften/ virksomheten drøftet konkrete følger av den nye loven om forbud mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004?



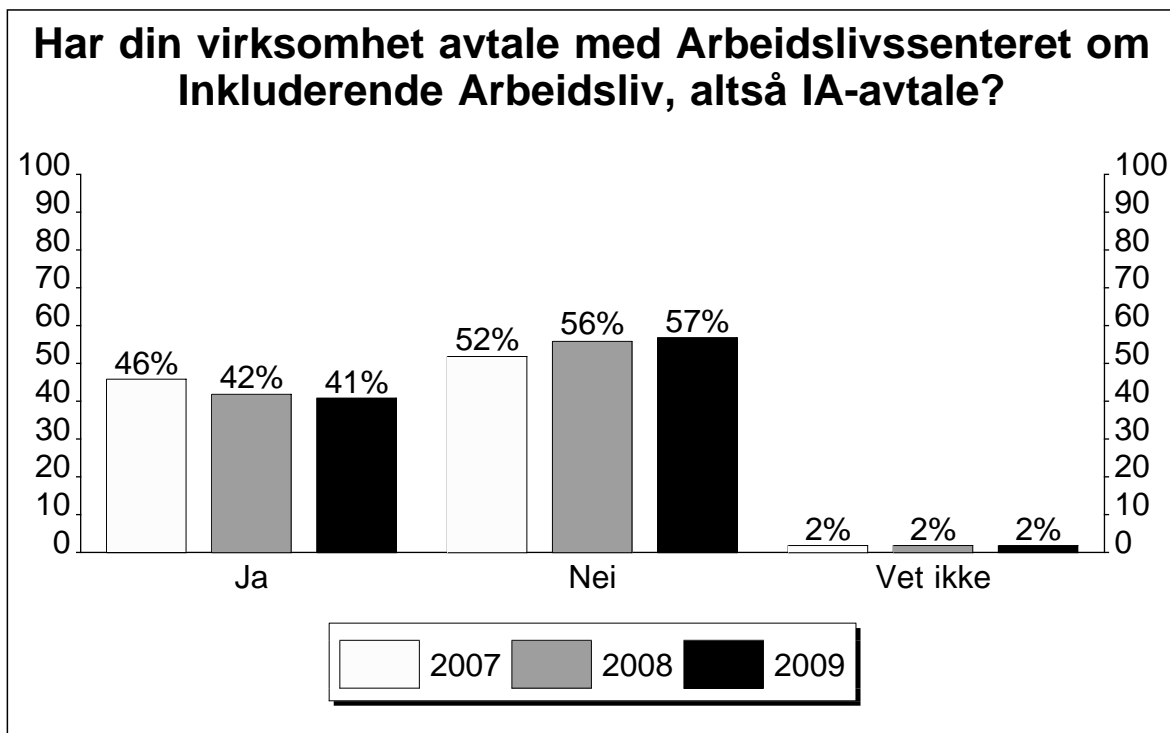
Vi finner at andelen som påstår at de har drøftet konkrete følger av loven er størst i bedrifter med 100 eller flere ansatte (38%) og i bedrifter med 300 mill. eller mer i omsetning (42%). Det er ellers mer vanlig å ha drøftet følger av lovbestemmelsen i offentlige virksomheter (40%) enn i det private næringslivet (21%).

Selv om andelene som bekrefter at de har drøftet følgene av loven er små, er det liten tvil om at det er en svak positiv utvikling.

AVTALE ELLER KONTAKT MED ARBEIDSLIVSSENTERET (Tabell 19-22)

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

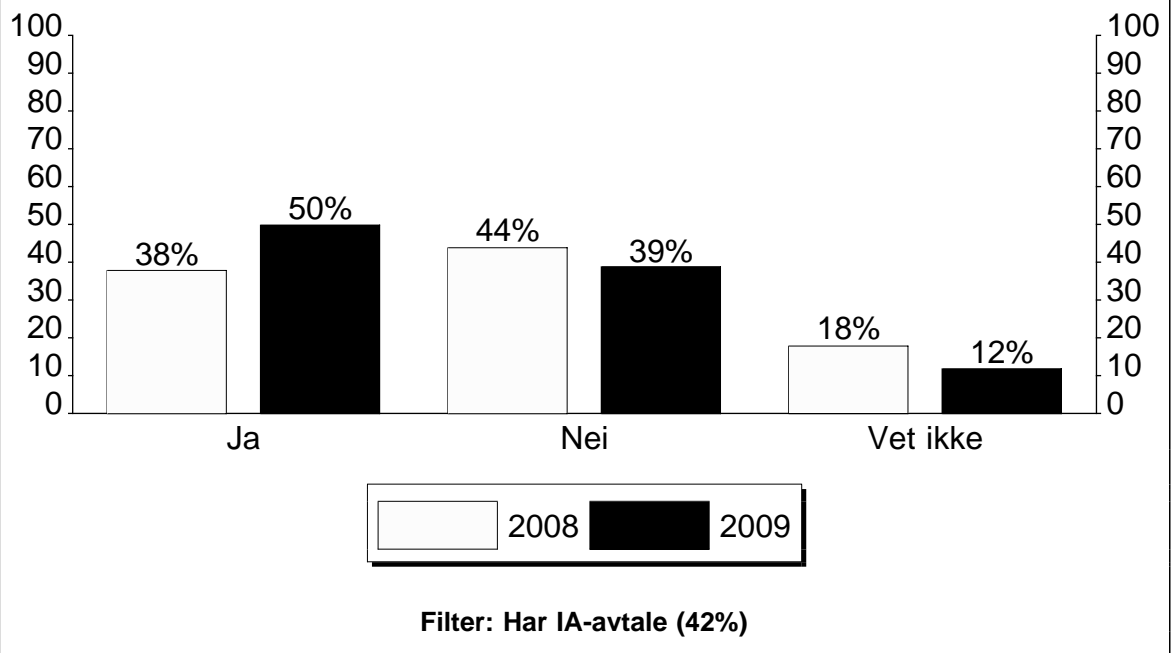
I første diagram nedenfor viser vi andelene som har IA-avtale. Disse utgjør 41% av de spurte. Dette er omtrent som i fjor (42%).



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 30%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 52%, i bedrifter med 50-99 ansatte er andelen 56%, mens det er hele 70% av de største bedriftene som har slik avtaler. I det offentlige er det hele 97% som oppgir å ha slik avtale mot bare 27% i private virksomheter.

De virksomhetene som har IA-avtale, dvs. 312 virksomheter, ble spurt om de hadde utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i avtalen, altså det som omhandler seniorpolitikk. Nedenfor ser vi at 50% 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 50% som svarer bekreftene på spørsmålet, er likevel et betydelig bedre resultat enn det vi målte i fjor (38%).

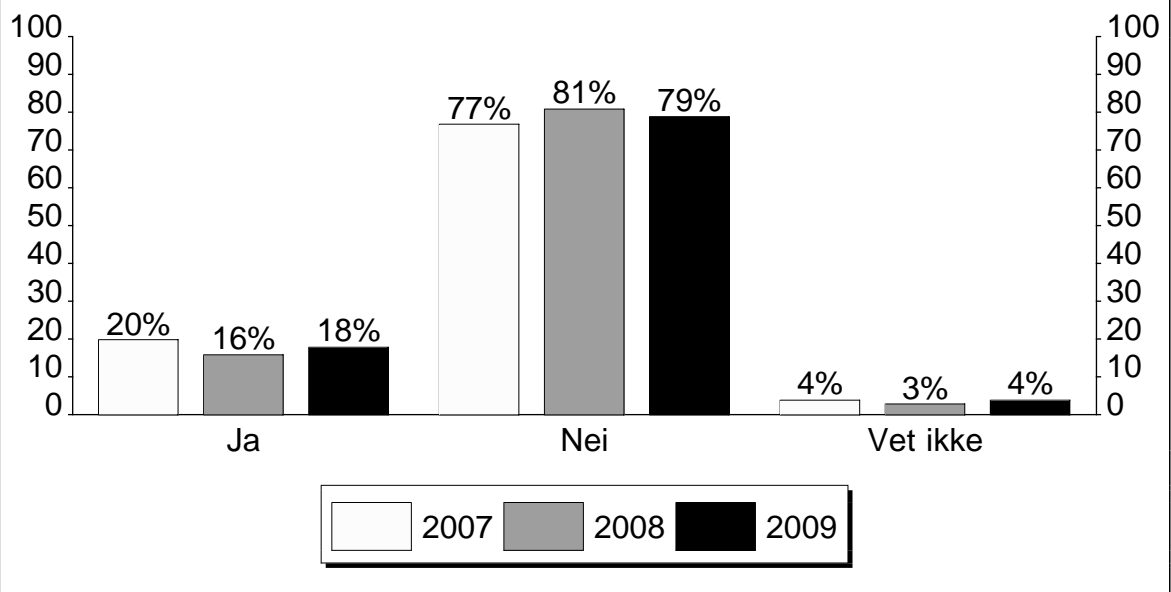
Har virksomheten utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i IA-avtalen om seniorpolitikk?



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

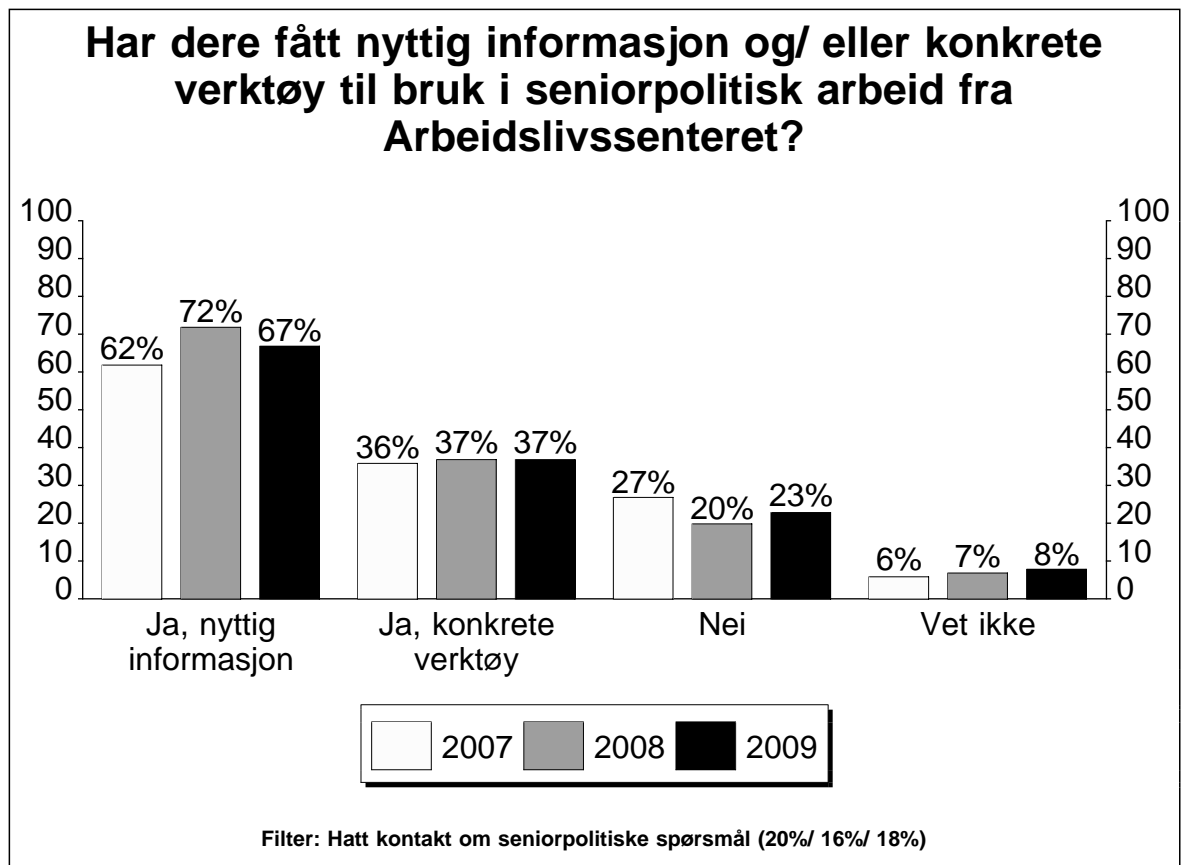
Det er 18% av de spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur.

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



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 mindre utbredt nå enn i 2007. Endringene den gang skjedde særlig i privat sektor. Det er høyest kontaktandel blant de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 45% mot 10-26% i mindre bedrifter. Ellers er det bare 12% 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.

De 18% av lederne som sier at virksomheten deres har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål, fikk et oppfølgingsspørsmål om hva som kom ut av denne kontakten. Vi spurte om de har fått nyttig informasjon og / eller konkrete verktøy til bruk i seniorpolitisk arbeid. Her kunne man oppgi flere svar. Vi ser at 67% av alle spurte har fått nyttig informasjon, mens 37% har fått konkrete verktøy. 23% av de spurte har ikke fått noe ut av kontakten, mens 8% er usiker på om de har fått noe ut av den.



Det ser ut for at offentlige virksomheter har fått mer ut av kontakten enn private virksomheter. Mens 79% av de offentlige virksomhetene har fått nyttig informasjon og 50% av dem har fått konkrete verktøy, er de tilsvarende andeler for private virksomheter som har hatt kontakt på hhv. 57% og 26%.

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
25	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 intervall som med 95% sannsynlighet inneholder det sanne resultat.