

Koronasituasjonen og økt bruk av digitale verktøy

Hvilke konsekvenser har det for eldre
arbeidstakere?

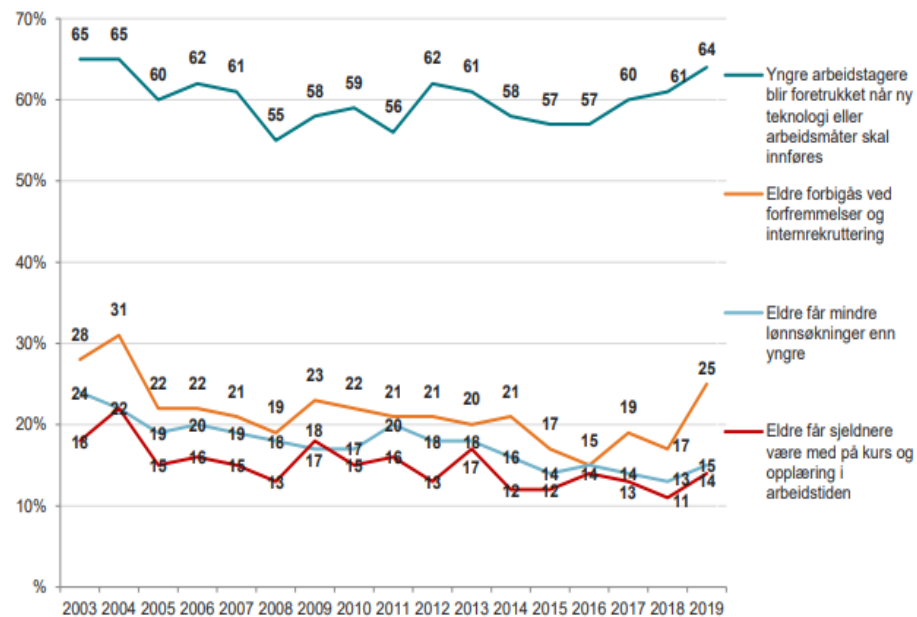
Anne Skevik Grødem
30. Oktober 2020

Oppfatninger om eldre arbeidstakere

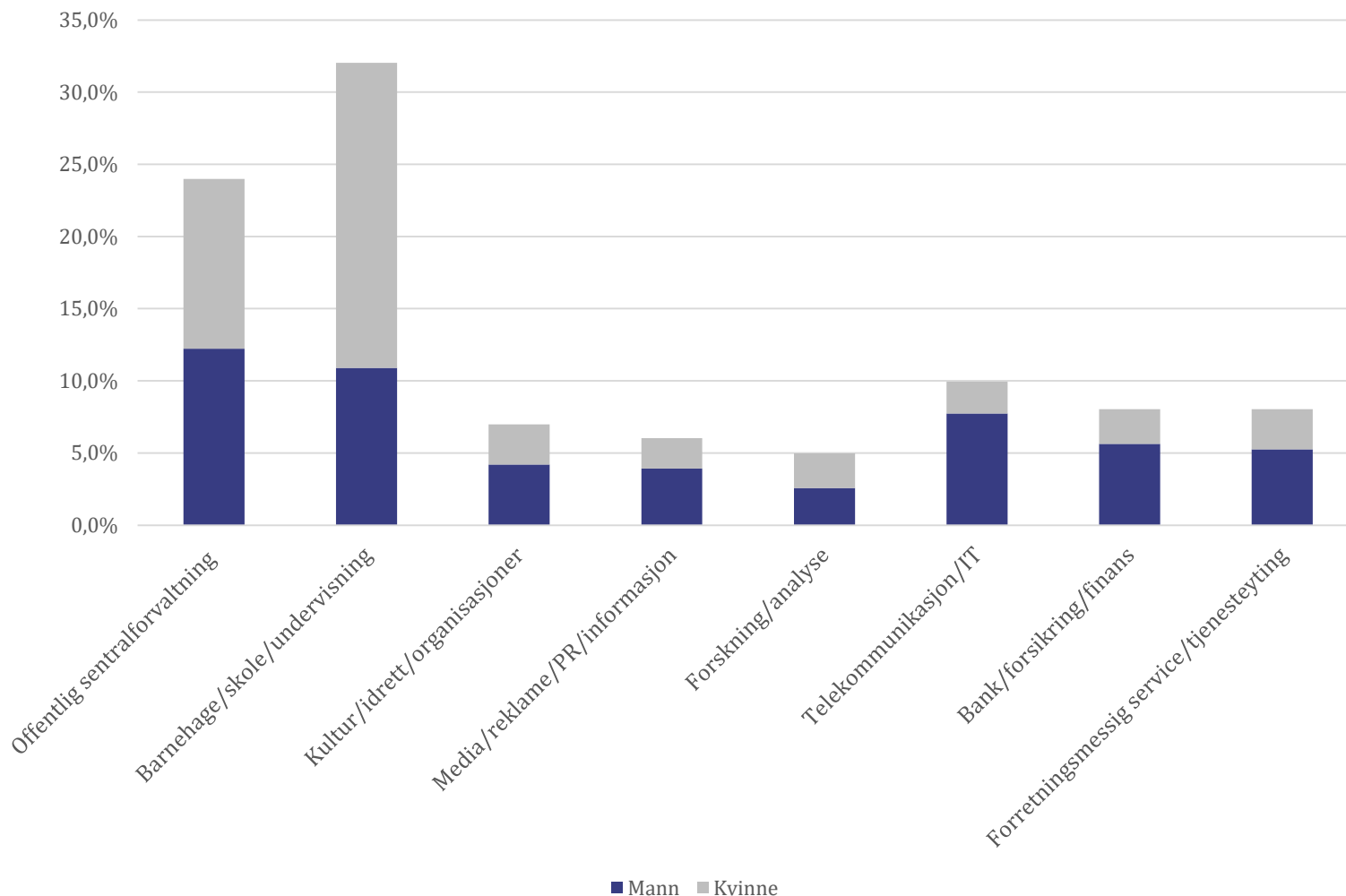
- Liten omstillingsevne
 - «Uansett hva man gjør så vil de jo motsette seg enhver endring»
 - «Evnen til endring og viljen til endring er jo, for å si det høflig, mangelfull»
- Tungt for data og PC
 - Påstand: «Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre PC og data enn yngre ansatte».
 - Blant ledere: 31% uenige

Ledere i arbeidslivet

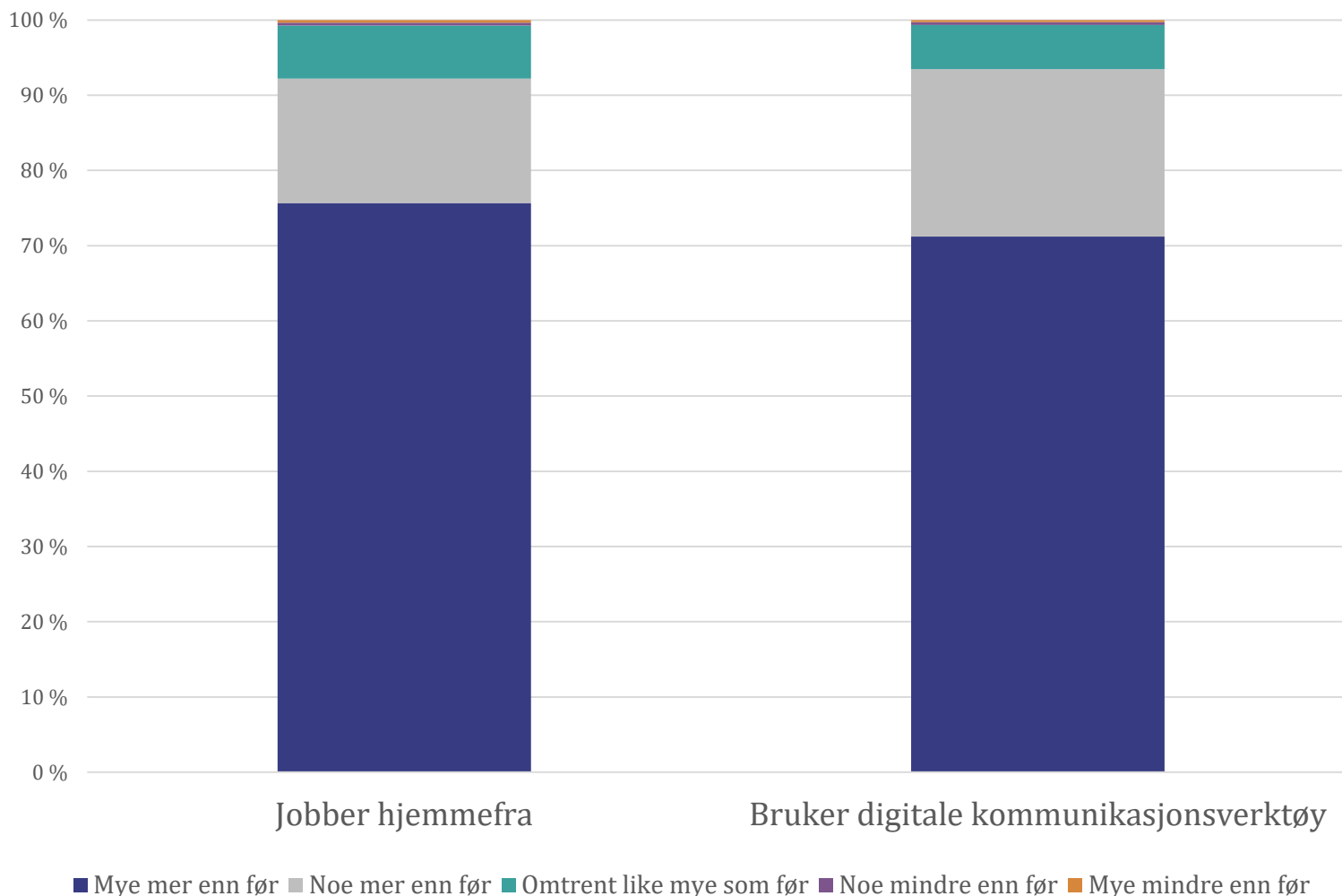
Figur 12. Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? (2003-2019)
Andeler som svarer svært ofte, ofte eller av og til



8 bransjer med antatt mye bruk av hjemmekontor



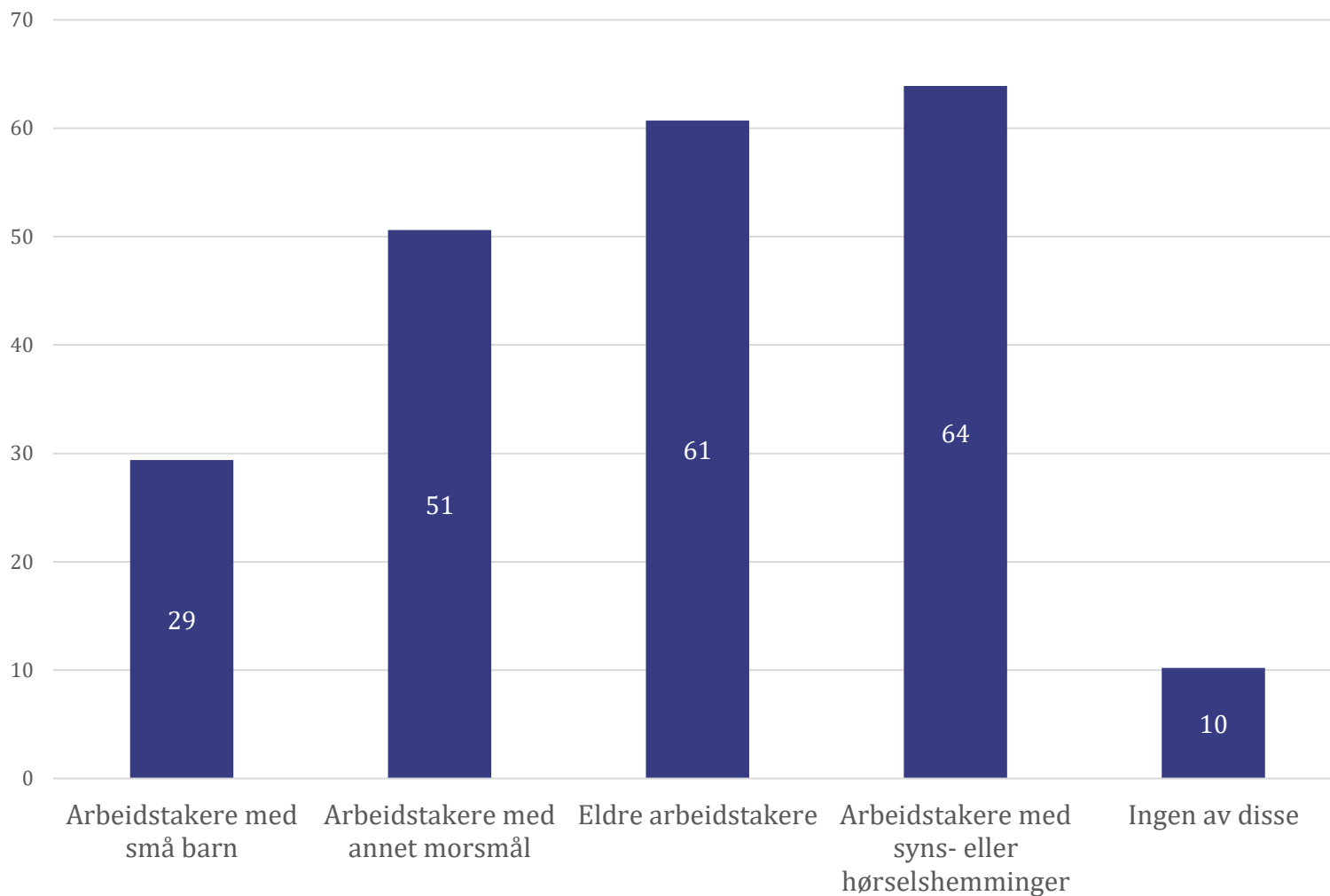
Mye mer bruk av hjemmekontor og digitale kommunikasjonsverktøy



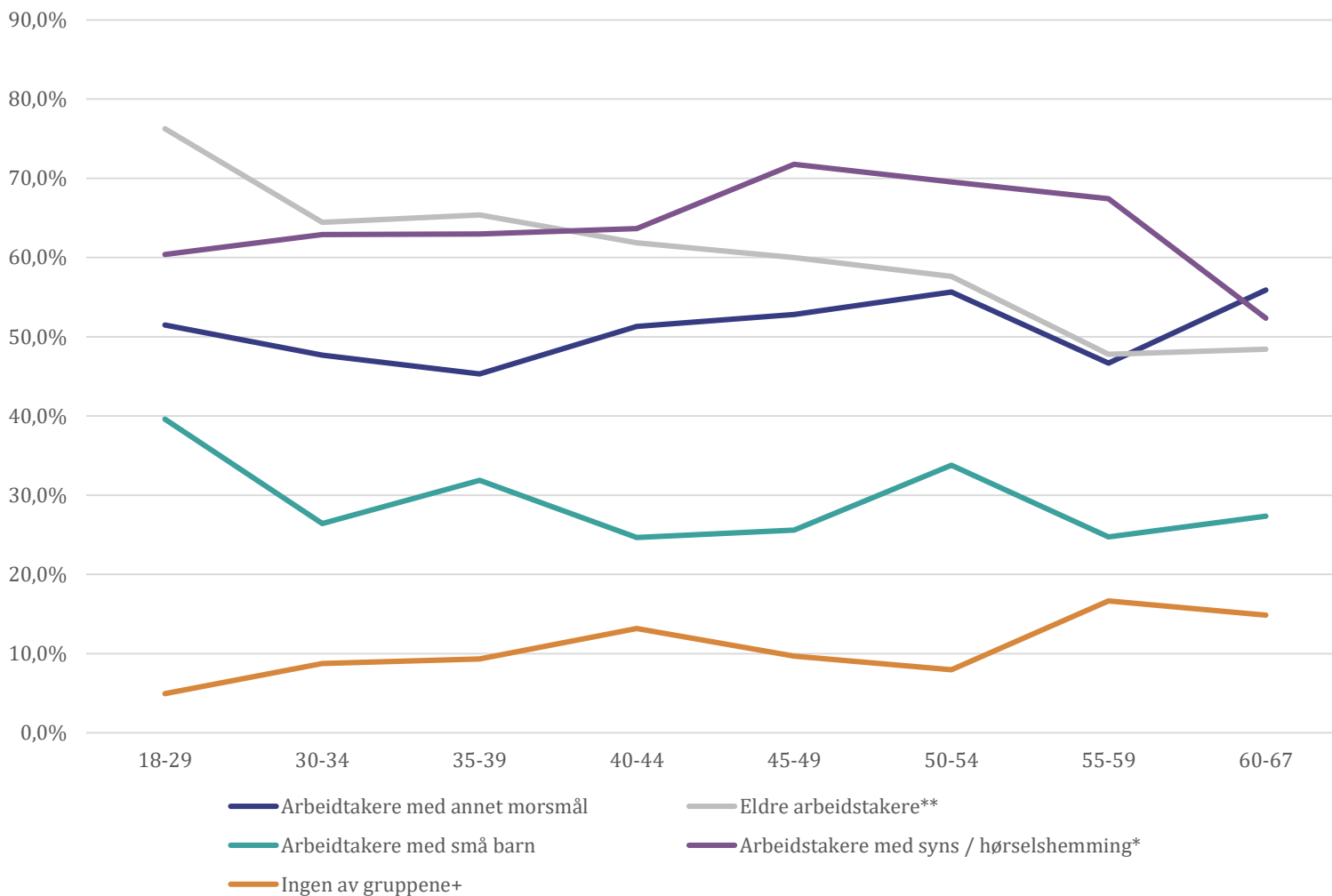
Hvem tror respondentene dette har vært vanskelig for?

- Jeg tror overgangen til økt bruk av videomøter kan være særlig vanskelig for...
 - Arbeidstakere med et annet morsmål enn norsk
 - Eldre arbeidstakere
 - Arbeidstakere med små barn
 - Arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger
 - Ingen av disse

Hvem tror respondentene dette har vært vanskelig for?



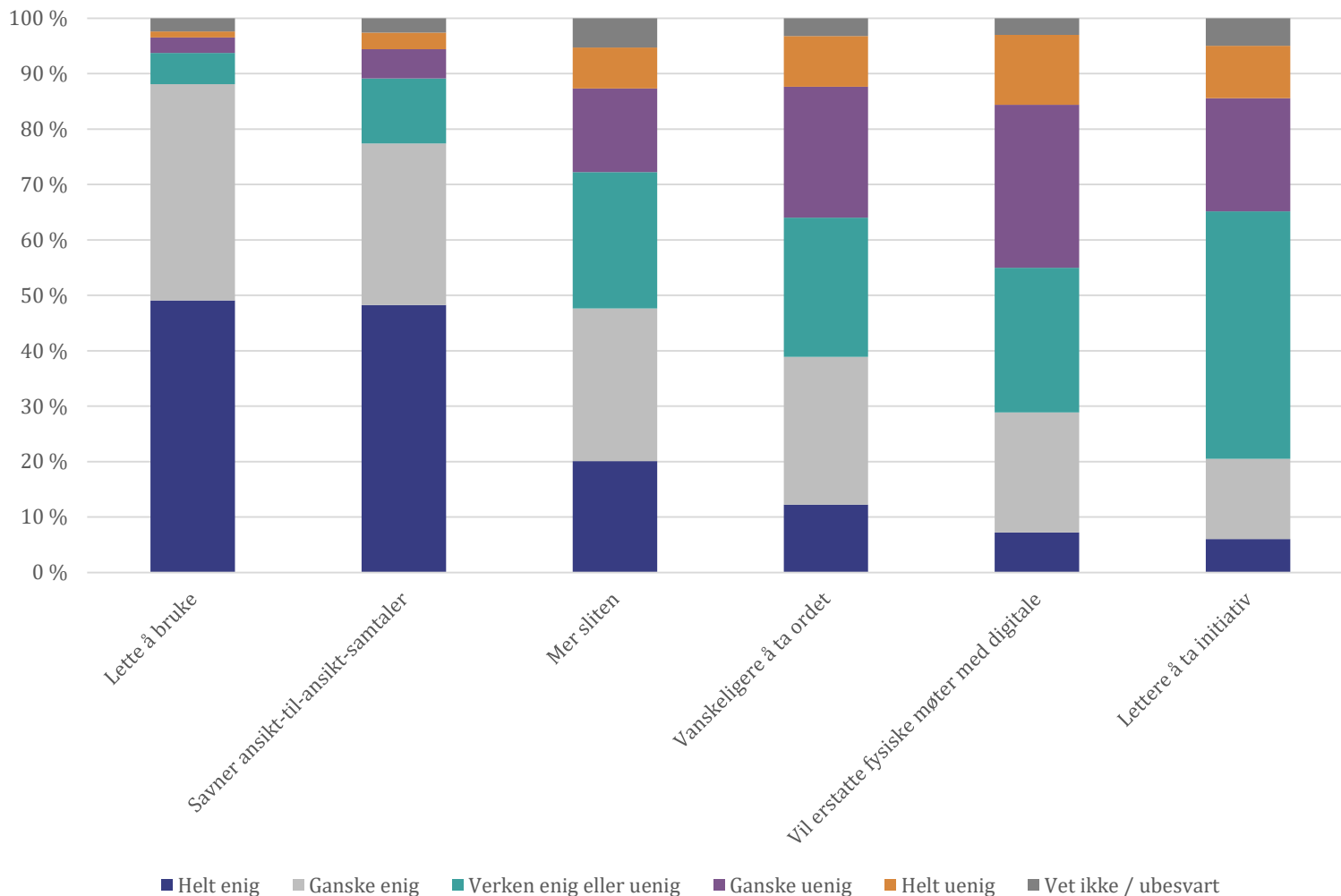
Hvem har dette vært vanskelig for: aldersforskjeller



Hvordan har de faktisk opplevd det?

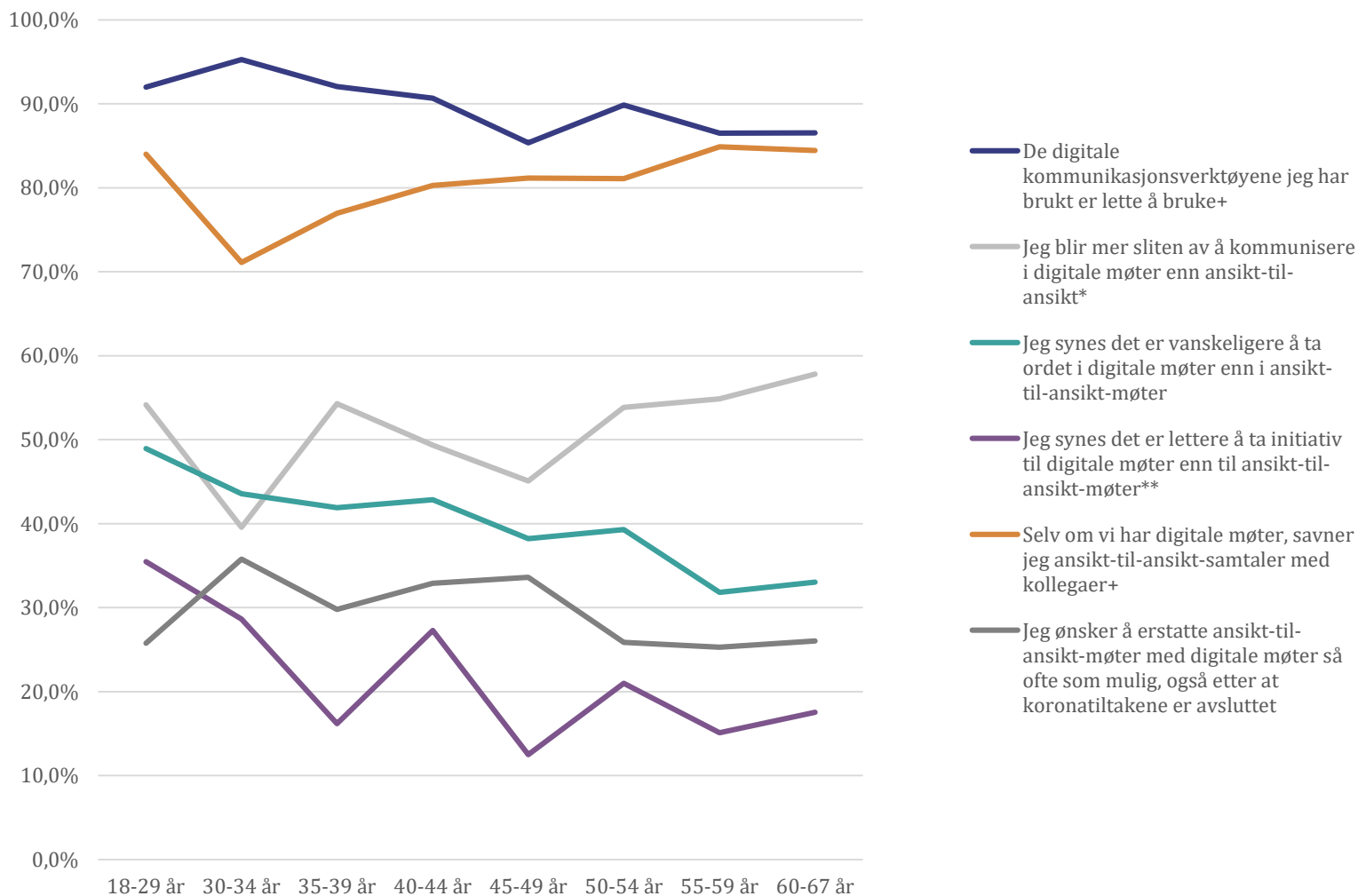
- De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke.
- Jeg blir mer sliten av å kommunisere i digitale møter enn ansikt-til-ansikt.
- Jeg synes det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter enn i ansikt-til-ansikt-møter.
- Jeg synes det er lettere å ta initiativ til digitale møter enn til ansikt-til-ansikt-møter.
- Selv om vi har digitale møter, savner jeg ansikt-til-ansikt-samtaler med kollegaer.
- Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er avsluttet.

Hvordan har de faktisk opplevd det?



Hvordan har de faktisk opplevd det?

Aldersforskjeller



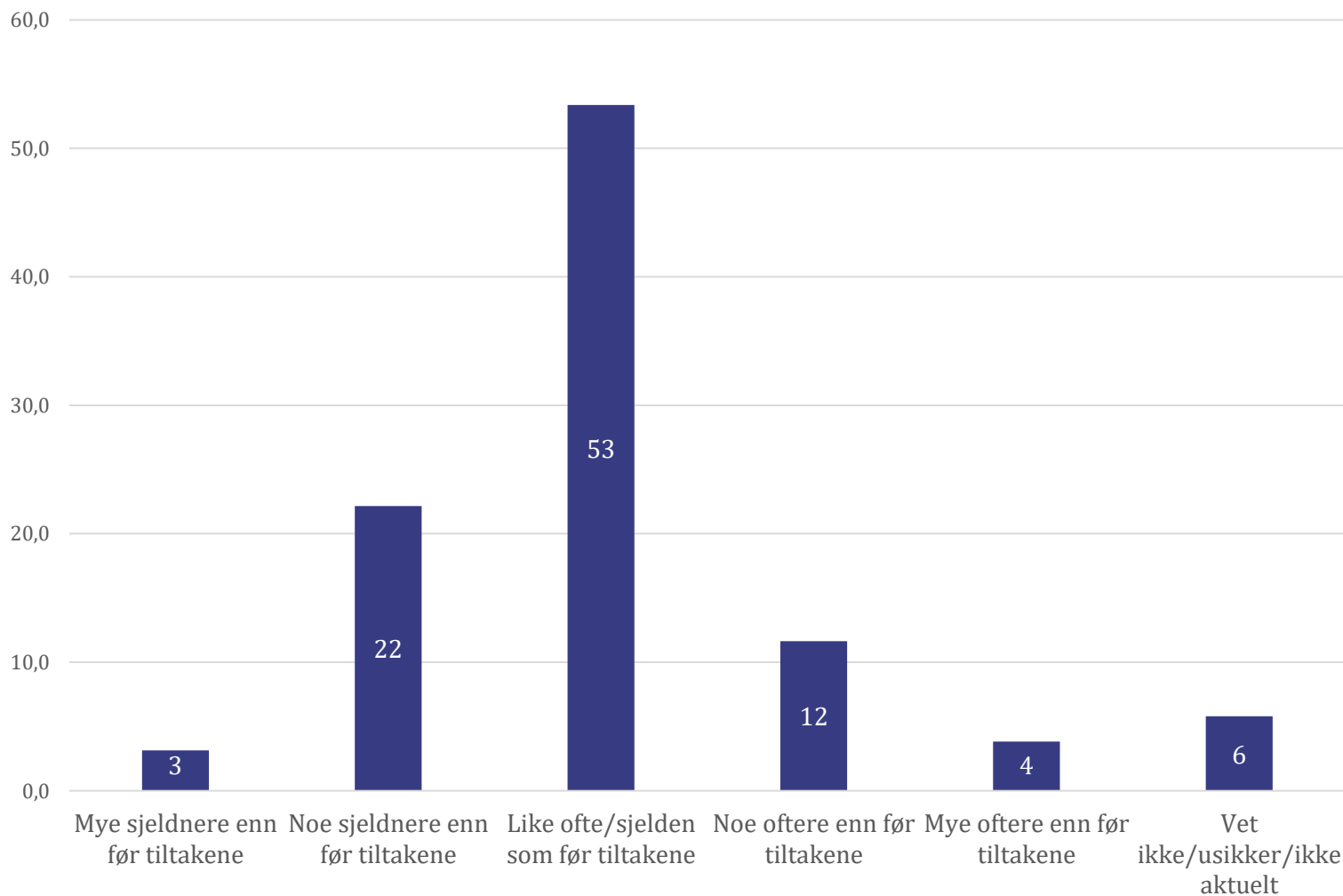
Hvordan har de faktisk opplevd det?

- Indeks av alle påstandene, skala fra -12 (ekstremt positiv) til 12 (ekstremt negativ)
- Snitt for alle: 0,62
- Multivariate analyser:
 - De yngste (18-34 år) skiller seg ut som mer positive
 - I alderen 35-67 år finner vi ikke aldersforskjeller

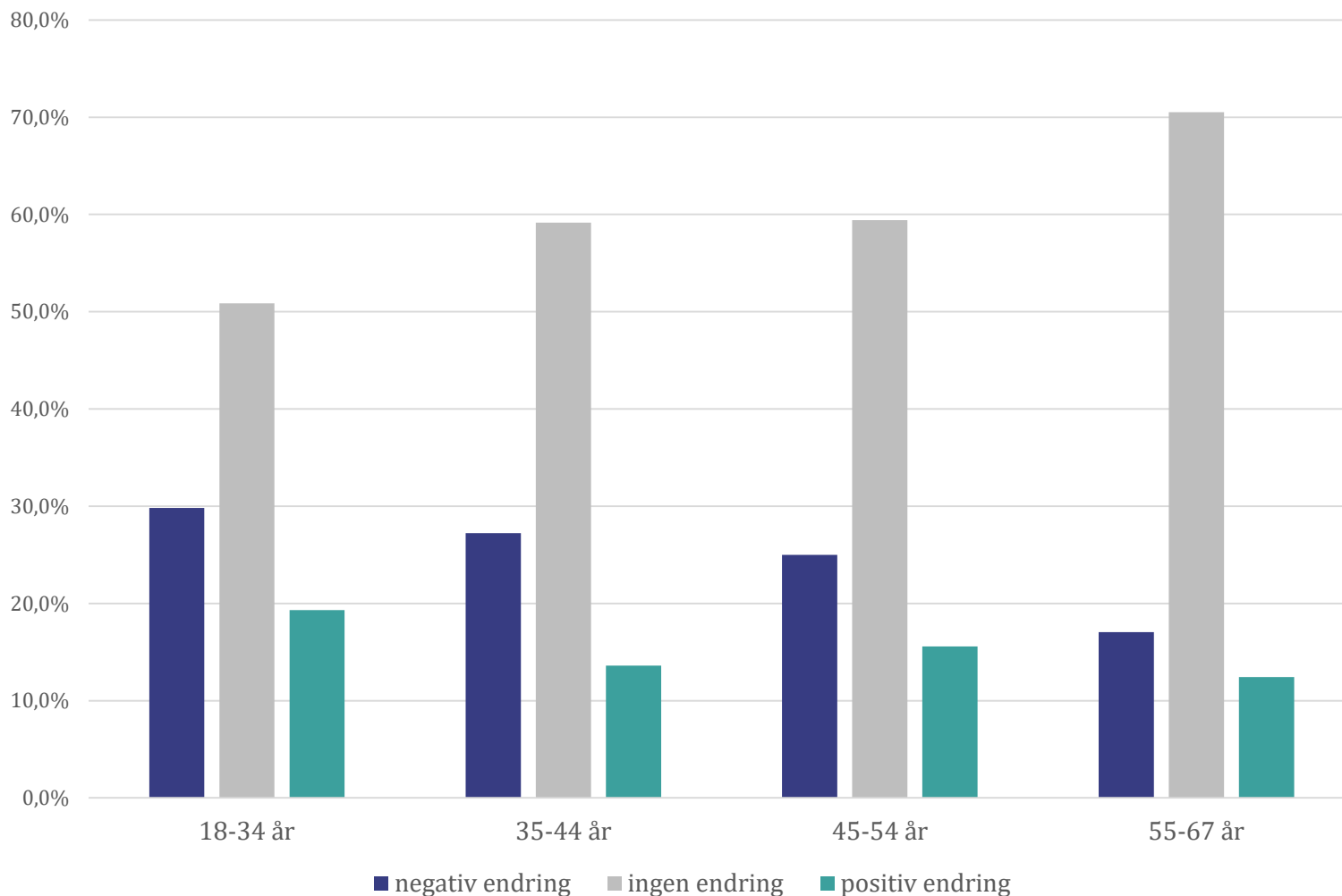
Motivasjon for jobben

- Har koronatiltakene ført til endringer i din jobbsituasjon som har påvirket din motivasjon for jobben? Vil du si at du føler motivasjon for jobben ...»
 - Mye sjeldnere enn før tiltakene;
 - noe sjeldnere enn før tiltakene;
 - like ofte/sjelden som før tiltakene;
 - noe oftere enn før tiltakene;
 - mye oftere enn før tiltakene;
 - vet ikke/usikker/ikke aktuelt.

Motivasjon for jobben



Motivasjon for jobben, etter alder



Motivasjon for jobben, multivariat

- Oddsene for å ha opplevd negativ endring øker:
 - Hvis man bruker hjemmekontor mye mer enn før
 - Hvis man misliker digitale møteverktøy
 - Utdanning, inntekt, kjønn og bransje ser ikke ut til å ha betydning
 - Men alder betyr en hel del:
 - De som er 55 år og eldre sier signifikant sjeldnere enn andre at de har opplevd negativ endring i jobbmotivasjon
 - De som er 34 år og yngre sier dette signifikant oftere.

Oppsummert

- De eldste er ganske robuste
 - Kan jobben, har kontakter, tåler en stund på hjemmekontor
 - Større grunn til bekymring for de yngste
 - Selektert gruppe. De som er i jobb etter 55, eller 62, er oftere enn andre friske og dessuten knyttet til jobben
- De eldste er like komfortable med digitale møteverktøy som andre
 - Det er aldersforskjeller, men de er usystematiske. Det er ikke slik at de eldste skiller seg ut.
 - De som er 60 nå, har vært med på hele utviklingen siden 1990-tallet. De er vant til å lære nye ting.

Myteknusing



- «Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre PC og data enn yngre ansatte».

Myteknusing



- «Arbeidstakere over 50 år har de til å me **BUSTED** gata enn yngre ansatte».