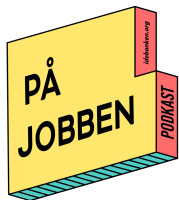


- LORENTZ: Mangel på arbeidskraft vil være en av samfunnets største utfordringer de neste ti årene. Derfor vil det være avgjørende at vi får seniorenene i arbeidslivet til å fortsette lengst mulig i jobb. For å fortelle hvordan vi kan lykkes med det, så har vi fått besøk av direktør ved Senter for seniorpolitikk, Kari Østerud, velkommen.
- ØSTERUD: Takk skal du ha.
- LORENTZ: Og vi har vært så heldige at vi har fått med oss sportsjournalist i Aftenposten, Mette Bugge, velkommen.
- BUGGE: Tusen hjertelig takk.
- LORENTZ: Mitt navn er Cato Lorentz, og du hører på «På jobben», podkasten som tar for seg det meste av det som skjer på en arbeidsplass. Dette er et spennende tema. Jeg er glad jeg har fått med dere to, det må jeg si. Kari, du er direktør på Senter for seniorpolitikk, jeg vil si over gjennomsnittet interessert i hvordan få folk til å stå lengst mulig i jobb, det er vel trygt å si?
- ØSTERUD: Det er trygt å si. Kjøpt og betalt av [utydelig «arbeidslinja»? 0:01:07] pleier jeg å si at jeg er.
- LORENTZ: Det er bra. Jeg lurer på hvorfor det er så viktig at folk står lenger i jobb?
- ØSTERUD: Det er mange gode grunner til det, men det er særlig tre viktige grunner jeg kunne tenke meg å fremheve. Den ene viktige grunnen er det jeg kaller: «Av hensyn til samfunnsregnskapet.» Rett og slett fordi vi blir så veldig mange flere eldre i landet, og skal vi greie å opprettholde tilstrekkelig antall yrkesaktive, så er vi nødt til å jobbe lenger. Og vi har gjort beregninger på at hvis vi greier å øke avgangsalderen i Norge med ett år, så gir det en samfunnsøkonomisk gevinst på 40 milliarder kroner. Det er den



ene grunnen, den andre grunnen er hensyn til arbeidsplassen, til virksomhetene og bedriftene. For seniorenne besitter kompetanse og erfaring som bedriftene trenger for å lykkes i et konkurransemarked, for eksempel. De kjenner kundene, de kjenner produktene, de har vært ute en vinternatt før og kan bidra med veldig viktige arbeidsoppgaver i bedriften. Så det er den andre grunnen, den tredje grunnen handler om senioren selv. Flere og flere sier at de ønsker å jobbe lenger. Faktisk sier én av tre av de yrkesaktive som vi spør, at de kunne tenke seg å jobbe til de blir 70 år eller eldre. Rett og slett fordi man trives på jobben, man synes man har et godt arbeidsmiljø, meningsfylte arbeidsoppgaver. Det gir rett og slett god livskvalitet å kunne jobbe lenge. Og så en liten ekstragevinst, at jo lenger du jobber, jo mer får du pensjon. Så det er den tredje grunnen.

LORENTZ: Tre gode grunner der.

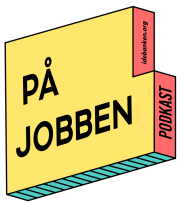
ØSTERUD: Tre gode grunner.

LORENTZ: Lykkes vi da med å få folk til å stå lenger i jobb?

ØSTERUD: Ja, vi lykkes sakte, men sikkert. Siden 2001, hvor vi begynte å måle på økt yrkesaktivitet og sånn, etter at vi fikk den første [utydelig «IA-avtalen»? 0:03:05] Siden 2001 har vi økt gjennomsnittlig avgangsalder, eller vi jobber 2,3 år lenger nå enn vi gjorde for 18 år siden. Så vi kan jo ikke påstå at det går så veldig fort, men det går den riktige veien.

LORENTZ: Og én av de som har valgt å jobbe ganske mye lenger, det er du, Mette Bugge, sportsjournalist i Aftenposten, som jeg sa innledningsvis. Du er nå – hvis jeg har regnet riktig – 67 år.

BUGGE: Ja.

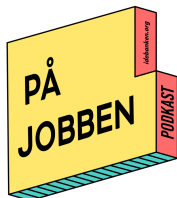


LORENTZ: Og du har jobbet i ganske mange år. Du har vært sportsjournalist i Aftenposten i over 40 år. Fra den gangen man brukte skrivemaskin uten strøm, og nå er du på Facebook, Twitter og på Snapchat. Hvorfor har du valgt å jobbe så lenge, og hvorfor fortsetter du å jobbe?

BUGGE: Det handler jo om at jeg er veldig, veldig glad i yrket mitt, journalistikken, og jeg er veldig glad i arbeidsplassen min. Hadde jeg ikke vært det så hadde jeg for lengst funnet på noe annet. Jeg ser ingen grunn til å være på en jobb hvor du mistrives – i så fall må du prøve å gjøre noe med det. Og jeg tenker at for meg er det å jobbe så meningsfullt. Det er nok fridager ellers. Det er jo ikke sånn at jeg ikke kan bidra overfor familien, ikke kan bidra overfor barnebarn, ikke kan være med på ting selv om du har en jobb. For meg er det glede, jeg får brukt hjernecellene mine, og jeg innbiller meg jo å at jeg kan bidra i yrket mitt.

LORENTZ: Ja. Men har det vært noe som har vært avgjørende for at du har valgt å fortsette? Har det vært perioder der du har tenkt noe annerledes, og så har du tenkt at dette er viktig?

BUGGE: Du kan si at jeg har vel egentlig ikke tenkt så veldig mye annerledes, men det har jo vært nedbemanningsrunder på min jobb også, hvor jeg har måttet tenke: «Kan jeg virkelig fortsette nå? Kan jeg virkelig si nei for andre gang?» Men så har jeg bare bestemt meg for at ja, det kan jeg, jeg kan faktisk fortsette. Her er det bare å stå på, hvorfor skal jeg gi meg? Hadde jeg følt at ikke jeg passa inn, eller at de så på meg som ei gammel kjerring som satt i hjørnet, så hadde jeg kanskje funnet på noe annet. Men jeg har bestandig følt at jeg har fått klapp på skuldra, at de har heiet meg frem, og jeg har aldri følt at de ville ha meg ut. Det er klart at disse holdningene har utrolig mye å si på en jobb.

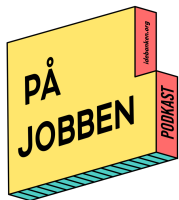


[0:05:21]

LORENTZ: Ja, det vil jeg tro. Vi skal snakke litt mer om disse holdningene etter hvert. Kari, allikevel, du nevner noe av dette innledningsvis, og jeg tenker vi må fortsette å prate litt om det; et begrep, eller et ord vi ofte hører er «eldrebølgen». Jeg tror jeg har hørt det i ganske mange år nå, at nå kommer eldrebølgen. Kommer den snart, eller er den her? Og hva er det?

ØSTERUD: Ja, hva er eldrebølgen? For det første så gir det kanskje noen negative assosiasjoner. Man får nærmest følelsen av at det er en tsunami med gamlinger som flommer over oss, og vi skal liksom ha flaks om vi kommer godt ut av det. Men det er nok ikke en bølge, det er mer en varig endring av vannstand. Vi blir rett og slett flere eldre. Og så er det dette begrepet «eldre»; vi får noen bilder i hodet og noen assosiasjoner som ikke bare er positivt. Så eldrebølge-ordet har nok kommet for å bli, men det er en beskrivelse av at demografien i landet vårt kommer til å endre seg – det blir flere eldre og færre yngre. Og så når politikerne skal diskutere dette, så begynner de å snakke om antall sykehjemsplasser, og det er kjempefrustrerende for oss som jobber med seniorpolitikk i arbeidslivet. Fordi vi blir flere over 90 år som vil etterspørre sykehjemsplasser, men vi blir også veldig mange flere mellom 55 og 75 år som det ikke feiler noen ting, som har ressurser, kompetanse, arbeidslyst og arbeidsmotivasjon, som kan bidra på veldig mange måter i samfunnet. Så hvis vi hadde greid å definere eldrebølgen også som en ressursbølge, for det mener jeg at den kan være, hvis vi vil.

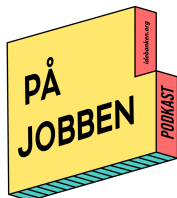
LORENTZ: Ja, ressursbølge er kanskje et bedre ord, som klinger bedre.



ØSTERUD: Ja, Mette er jo et eksempel på det. 67 år, mange tenker at da er det høyst på tide å pensjonere seg. Og gjennomsnittlig pensjonsalder i Norge er mye lavere enn 67, den er på 65. Det er vel rundt 40 prosent av landets 65-åringer som fortsetter i jobb. Da har de fleste gått av med pensjon. Jeg tenker at det er det vi må endre. Langt flere 65-åringer, 66-åringer og 67-åringer og så videre må jobbe lenger enn de gjør i dag. Men det betyr ikke at vi skal jobbe og slite til vi blir 80 år. Vi må belage oss på at fremtidens arbeidsliv kommer til å vare mye lenger enn det gjør i dag.

BUGGE: Det som jeg også synes er litt spesielt, er at vi har vel alle både vært 20 og 40 år, og så har vi tenkt at bestemor på 60 eller 70 var ute på dato, det var en gammel dame. Og så blir vi selv i den alderen og opplever at sånn er det jo faktisk ikke. Jeg føler meg full av motivasjon, glød og gnist, og jeg har virkelig lyst til å bidra med alt jeg har opparbeida meg i arbeidslivet gjennom kjempemange år, men det kan man ikke vite når man er 40. Da tenker du bare at det er en eldre person, men vi må faktisk vri det bildet litt. Vi ser hvor mange spreke, oppegående 70-, og vi kunne tatt med 80-åringer det er. Og igjen, jeg vet at du vet at vi blir flere eldre i landet. I 2016 for første gang rundet vi 1000 100-åringer i Norge. Og nå mener nok hverken Kari eller jeg at 100-åringer skal stå i arbeidslivet, men det viser bare at helsa vår er bedre, og vi kan jo ikke sette oss ned og ikke gå ut i arbeidslivet i 60-årsalderen, etter min mening.

ØSTERUD: Nei, fordi da vi fikk folketrygden i 1967, det var første gang alle i Norge fikk krav på alderspensjon. Da var egentlig normal pensjonsalder rundt 70 år, og så var levealder 73 år. Så da hadde man pensjon i tre–fire–fem år før man døde. Nå kan man i de mest ekstreme tilfellene tenke seg at du går av AFP når du er



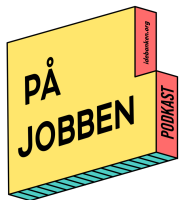
62, og så lever du til du er 95. Altså at den lengste delen av livet ditt vil være som pensjonist. Man trenger ikke være samfunnsøkonom for å skjønne at det ikke er bærekraftig. Det har vi rett og slett ikke råd til.

BUGGE: Og det som også har blitt litt annerledes nå, det er at folk får barn ganske høyt i alder. Jeg fikk akkurat høre om en fersk småbarnsfar på 57 år som var forferdelig irritert fordi han fra jobben hadde fått greie på og lurte på om han skulle gå på pensjonist-skole for å avslutte arbeidslivet. Og det ville han ha seg frabedt, for han var småbarnsfar, og sånn er det jo i våre dager; bildet er jo ikke som det var, vi får ikke lenger alle barn når vi er 23 år, vi får dem når vi er 40, 42 og 44, også på jentesida, og enda senere som menn. Så arbeidsliv og småbarnsliv, det er annerledes enn det var for 20 år siden.

[0:10:30]

LORENTZ: Jeg merker meg noe dere sier begge to. Vi blir sprekere, vi har bedre helse nå, og det er kjempebra, det er viktig for å kunne yte i et arbeidsliv, men det er andre ting òg. Vi har et arbeidsliv – vi snakker om det – i kontinuerlig endring. Det omstilles, vi har en digitalisering, spesialisering, man må kunne nye ting, man må ha ny kompetanse, hele tiden være i læring. Er den eldre garde flinke nok til å ta til seg denne læringen?

ØSTERUD: Det enkle svaret på det er jo: «Ja, det er den eldre garde.» Men det er knyttet noen myter til det å bli eldre, og dessverre er det nok sånn at mange ledere og sikkert HR-folk og folk flest egentlig agerer i henhold til myten og ikke til fakta. Myten kan for eksempel være at eldre arbeidstakere har mindre intellektuell kapasitet, har vanskeligere for å lære seg nye ting, er mindre omstillingsdyktig. Heldigvis finnes det forskning i bønner og spann



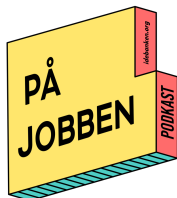
som tar livet av disse mytene. Alder er en faktor som ikke forteller noen ting om din læreevne, din omstillingsevne og så videre. Så det jeg tror man opplever når man er en senior selv, sånn som jeg er, er at etter hvert som årene går så lærer man på en annen måte enn man gjorde da man var yngre. Så jeg tror av mange arbeidsplasser kunne vært mye flinkere til å ha mer sånn, skal jeg kalle det aldersadekvat opplæring? Altså det er lenge siden vi satt på skolebenken, så vi lærer kanskje bedre av sånt som på godt norsk heter: «On the job training». Altså det å sitte ved siden av en kollega og lære på den måten. Man kan lære like fort, man kan bli like flink, og kanskje enda flinkere til å ta i bruk ny teknologi og nye måter å jobbe på. Så det er mulig. Men og så en annen utfordring som vi ser, og som vi også finner ut av våre undersøkelser, er at når virksomheter skal innføre for eksempel ny teknologi eller nye arbeidsmetoder, så foretrekker de å gjøre det med de unge på teamet. Altså de eldre får ikke lov å være med, og da er det veldig vanskelig å lære seg noe, når du ikke har fått lov til å være med på den endringsprosessen.

LORENTZ:

Ja, og det er interessant. Før vi begynte denne episoden så pratet vi litt sammen, og da brukte du et begrep, Kari, om Mette, som jeg likte veldig godt, og det var at du kalte henne for en vandrende mytebryter. Da vil jeg spørre deg, Mette den vandrende mytebryteren, du har brutt en del av disse mytene som Kari snakker om her. Du har tatt denne omstillingen som har vært i journalistbransjen, med overgang fra papir til nett blant annet – jeg sa innledningsvis at du begynte med skrivemaskin, og nå er du på Facebook og Snapchat – hvordan har det vært å ta den overgangen når du har blitt eldre og eldre for hvert år?

BUGGE:

For det første har det vært veldig gøy, men det har jo vært helt nødvendig. For det nytter jo ikke hvis du er i en jobb, og den

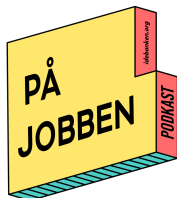


jobben utvikler seg, og si: «Dette vil ikke jeg være med på.» Det har jeg sett i min jobb at noen har sagt, og dermed setter de seg selv utafør. Så du må faktisk ha den holdningen at dette har jeg lyst til å lære. Nå pleier jeg å si at jeg er ikke noen teknisk guru på jobben min, men jeg var så heldig å få være med i et spydspissprosjekt i Aftenposten, og jeg lærte på en måte hva den nye formen for journalistikk var, og hvordan vi da skulle skrive. Det har vært utrolig spennende å få lov til å gjøre det. Så hvis du blir inkludert – og det ble jeg – da er det bare å kunne på og tenke at dette må vi bli med på, og da er det jo egentlig ikke vanskelig. Det er jo ikke det, det er jo bare det å ikke være redd for å spørre noen. At de har litt opplæring på jobben, det er utrolig viktig.

LORENTZ: Og det er vel det du òg sier her, Kari, at når de skal begynne med noe nytt på en arbeidsplass, så må arbeidsplassen ta det ansvaret om å inkludere alle i alle aldre. Og her snakker hun om at hun var med på et prosjekt som skulle tilegne seg ny læring, og da tar de med ikke bare de unge. Der har arbeidsgiveren et viktig, viktig ansvar, har de ikke det?

[0:14:55]

ØSTERUD: De har et kjempeviktig ansvar. Og så tror jeg det er noen misforståelser ute og går: «Ja, nå skal vi innføre ny teknologi og en ny arbeidsprosess, og da må vi bruke de unge som har den ferskeste teorien og som har dette i fingerspissene.» For det første er det ikke sikkert at de har det. Det kan være noen myter ute og går der også; kanskje tillegger man unge høyere teknologikompetanse enn de egentlig har. Det er det ene, men det andre er jo at når man skal innføre ny teknologi og nye arbeidsprosesser, så skal man jo ikke bare gjøre det, man skal jo fortsatt kanskje betjene det samme markedet, man skal snakke



med de samme kundene, man skal selge de samme produktene. Så det er veldig mye annen kompetanse og erfaring som du må ha med inn i det prosjektet. Kanskje de beste teamene er hvor man har en kombinasjon av unge og eldre sammen, hvor man får det nye, det ferske, det erfaringsbaserte og kanskje den grunnleggende kompetansen om det markedet eller de produktene eller den virksomheten man driver, som de erfarne medarbeiderne kan bidra med. Så dette med inkludering, det var egentlig et veldig godt ord. Jeg tror det er et nøkkelord, å tenke at her må alle være med. Noe jeg pleier å si til mine seniorer – jeg har også flere seniorer ansatt, og også flere over 70 år – «Så lenge du er her, så regner jeg med deg.»

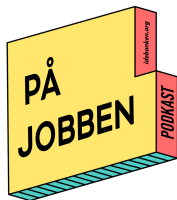
BUGGE: Flott. Nydelig sagt.

LORENTZ: Absolutt. Og du ble regnet med i Aftenposten. Du slår meg som en person som har denne viljen i utgangspunktet, men en del må vel være ... Hva skal jeg si? På plass på arbeidsplassen for at i det hele tatt den viljen din skal få utløp og at du skal få motivasjon?

BUGGE: Det som jeg synes er så morsomt, det er at jeg har en yngre sjef. Og det synes jeg er så fint, at han ser på meg som en hvilken som helst annen medarbeider, ikke noe sånn spesielt de skal ta hensyn til, og ikke minst setter krav til meg. Og jeg vil bli satt krav til, jeg vil ikke bli behandla med silkehansker, jeg vil være som alle andre. Og det viser seg at seniorer er til forveksling lik andre mennesker.

ØSTERUD: [utydelig 0:17:05]

BUGGE: Så jeg tror vi har de samme målene, vi ønsker at arbeidsplassen vår skal bli bra, vi ønsker å gjøre en god jobb. Og da må jeg

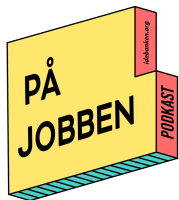


sette krav til meg selv, og så må jeg bli satt krav til – og det tror jeg er utrolig viktig.

LORENTZ: Det tror jeg òg. En litt annen ting, men ikke veldig annerledes; ofte når man snakker om seniorer i arbeidslivet, og for så vidt andre, så bruker man ofte et ord som folk har et mer eller mindre forskjellig forhold til: «Tilrettelegging.» Jeg har lyst til å spørre deg, Kari, trenger man å tilrettelegge for seniorenene i arbeidslivet? Er det sånn dere ser det?

ØSTERUD: Når jeg hører det ordet i kombinasjon med «senior», så skal jeg innrømme at jeg får litt gåsehud noen ganger. Det kan hende at i noen yrker og bransjer vil seniorenene trenge tilrettelegging, men stort sett vil de ikke trenge det. Fordi man har hatt bursdag så får man plutselig behov for tilrettelegging? Det er ikke sånn. Og det ligger en slags insinuasjon her, hvis jeg skal være litt paranoid, om at det hefter noe ved disse gamlingene. Det er et eller annet som ikke virker, så vi må kompensere med en form for tilrettelegging. Arbeidsgivere har tilretteleggingsplikt helt uavhengig av hvor gammel du er. Det handler om helsesituasjon, livssituasjon, type arbeid, og det skal du være god på som arbeidsgiver uansett hvor unge eller gamle medarbeidere du har. Det er veldig mange seniorer som ikke trenger tilrettelegging i det hele tatt. Men det kan hende at man skal diskutere hvordan man organiserer arbeidet, muligheter for fleksibilitet og så videre, men der tipper jeg at seniorer er som folk flest; de setter pris på å bli involvert i hvordan man organiserer arbeidet. Man setter pris på fleksibilitet, og det tror jeg også er et ønske som er aldersuavhengig.

LORENTZ: Ja, og det tenker jeg òg. Og ofte sånne ting man av behov har på en arbeidsplass når man er 20, 30, 40, 50 eller 60, eller 70 for den saks skyld, så dekkes de ... Eller de kommer vel gjerne frem



i løpet av typisk en medarbeidersamtale eller en samtale med leder. Men Mette, har du merket at dine behov for ting på arbeidsplassen, fleksibilitet eller andre ting, har endret seg med årene?

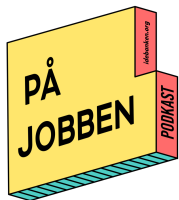
BUGGE: Nei, jeg vil ikke si det. Jeg vil veldig gjerne, som sagt, være som alle andre. Jeg vet at det ville vært muligheter for å ... Hvis jeg hadde gått sånn veldig tidlige vakter eller veldig seine vakter, så kunne jeg sagt at det har jeg ikke lyst til mer. Men jeg har lyst til å være som en av de andre, jeg vil ha de samme turnusene – det er jo det jeg liker – og jeg får igjen på alle andre måter hvis jeg jobber i helger – og der er det jo mye sport – men da får jeg fri i uka. Og det passer meg helt utmerket, for jeg skal ned og besøke min gamle mor på snart 93 år i Sandefjord, og kunne bidra for familien på andre dager. Tilbake til tilrettelegging; i perioder kan du jo si at alle mennesker har behov for tilrettelegging. Tenk når du er småbarnsforeldre. Burde man ikke da hatt behov for tilrettelegging? Og så kan man bli syk? Og noe kan selvfølgelig skje i alle tidsaldre, men med mindre du har en utrolig krevende fysisk tung jobb som sliter helsa di helt ut, så tror jeg de fleste ikke bør bli særbehandlet.

[0:20:34]

LORENTZ: Ja, for det er interessant å høre på. Jeg tror nok vi snakket litt tidligere her om holdninger. Holdninger i norsk arbeidsliv, holdninger fra kollegaer for eksempel, fra ledelseshold, eller hvor det måtte komme fra. De må jobbes med, ikke sant Kari?

ØSTERUD: Jo.

LORENTZ: De er fremdeles ikke helt der de burde være i forhold til seniorenene?



ØSTERUD: Nei, de er ikke det, og det kom egentlig et stikkord her fra Mette, om dette med særbehandling. Fordi det er nok mange som tror at vi som representerer Senter for seniorpolitikk er opptatt av at seniorenene skal særbehandles. Det vi er opptatt av er egentlig at vi skal slutte å særbehandle seniorenene, å se på dem som noe spesielt som krever noen spesielle tiltak. Det viktigste man kan gjøre på arbeidsplassen, det er å sørge for at vi har ledere, tillitsvalgte, HR-avdelinger og HR-folk som har kunnskap om aldring og arbeid. Hva betyr det å bli eldre på en arbeidsplass? Hva vil det kreve av meg som leder? Det kan hende at det er veldig mye morsomt og spennende det kan kreve av deg som leder. Fordi en god seniorpolitikk på en arbeidsplass, det er *ikke* sosialpolitikk for gamlingene, det er noe helt annet. Det handler om å stille krav, det handler om å være inkludert, det handler om å ha ledere som tar beslutninger basert på fakta, og ikke på myter om disse eldre arbeidstakerne, Stille krav, tar dem med på nye prosjekter og så videre. Så seniorpolitikk handler kanskje om noe helt annet enn vi tror det er.

BUGGE: Og der tenker jeg du nevnte stikkordet holdninger. Og at det fortsatt sitter mye igjen, det hører vi fra ulike arbeidsplasser hvor sjefen lissom slår deg litt hyggelig på skulderen og sier: «Er ikke du litt sliten nå? Hadde det ikke vært greit hvis du gikk av? Har ikke du mange barnebarn? Er det ikke litt fint å ta seg av dem?» Sånn hentydninger. Og hvis du ikke er sliten til da, så vil du bli sliten av det, for da begynner du å tenke: «Jøss, kanskje jeg er litt sliten. Synes de at jeg er sliten, synes de at jeg ikke holder mål?» Så akkurat det er forferdelig dumt. Samtidig så har jo jeg sett, Kari, at Senter for seniorpolitikk har startet, jeg kaller det en kampanje, som heter: «La de 15 neste årene dine blir de 15 beste», og at heller sjefen sier: «Vet du hva, du har selv sagt at du har lyst til å stå til du er 70 år. Nå har du igjen 15 gode år i

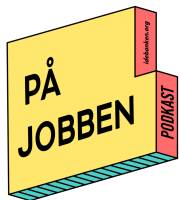
arbeidslivet, hva har du lyst til å være med på da? Har du lyst til å være med på et nytt prosjekt? Inn i ei ny gruppe? Har du lyst til å forandre avdeling?» Får man ikke boost av det, å kunne være med å påvirke, å bli innlemmet i et nytt prosjekt? Da ville jeg brettet opp ermene og bare dunke på. Så jeg tror at det å inkludere folk, alle mennesker, det tror jeg en sjef bør gjøre.

ØSTERUD:

Ja, og jeg tror at det som man for eksempel snakker om i medarbeidersamtaler med sine eldre medarbeidere, det er veldig viktig. At man ikke åpner med: «Ja, nå har jo du fylt 62 år, har du begynt å tenke noe på dette med pensjon?» For noen seniorer vil det nok være lurt å trappe ned, kanskje gå fra en lederjobb til noe annet, kanskje skifte avdeling, rett og slett skifte jobb og så videre. Så jeg sier ikke at det ikke er en del av den diskusjonen, men utgangspunktet må være at vi fortsatt regner med deg, vi fortsatt ønsker at du skal være her, du har fortsatt noe å bidra med, hva er den lureste måten for deg å jobbe på for at vi skal få til det sånn at det blir bra for deg som senior, og det blir bra for meg som arbeidsgiver. For arbeidsgivere vil jo ha medarbeidere som gjør jobben sin, og medarbeidere vil gjøre jobben sin, så man har jo egentlig en fellesinteresse om at dette skal gå bra.

BUGGE:

Og ikke bare det, men en leder kan se på sin medarbeider på mange måter. Siden jeg er sportsjournalist så pleier jeg å bruke et eksempel fra idretten: Vi vet at hvis det er en fotballtrener, han har sine utpå banen og noen som sitter på benken som innbyttere, og så kan kanskje noen ganger de innbytterne sitte og tenke: «Å, fader, hvorfor kommer ikke jeg på banen?» og blir litt irritert og sure. Og så går det veldig dårlig for laget, så bytter de trener, og så kommer det en ny trener inn som ser det mennesket, henter han fram på banen, og så blir det en suksess. Det viser bare at måten vi vurderer og ser på andre mennesker



på, det kan være veldig bestemmende. Gir du folk sjansen, så kan det hende at de faktisk tar den og blir en plussfaktor i stedet for en minusfaktor.

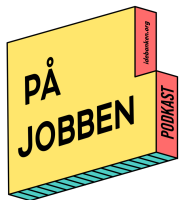
[0:25:19]

LORENTZ: Ja, og da er vi der, på arbeidsplassen, det man kan gjøre på arbeidsplassen, for meg høres det nesten ut som det viktigste. Selvfølgelig, du har den enkelte selv som må ville dette, men det henger sammen med mulighetene på arbeidsplassen. Og så har du selvfølgelig andre ting som pensjonsreformer og muligheter, men det som skjer på arbeidsplassen, hvordan skal vi klare å få til en endring der? Hvordan skal vi få andre holdninger? Dere jobber jo aktivt for dette i Senter for seniorpolitikk, men det er noe med å nå ut til arbeidsgivere, til de som bestemmer, som sørger for at de endrer litt kurs når det gjelder seniorenene.

ØSTERUD: Det er jo et veldig bra tiltak at jeg får lov å sitte her på denne podkasten og snakke om det, da.

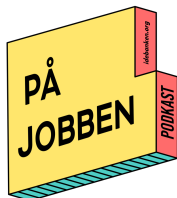
LORENTZ: Ja, ikke minst!

ØSTERUD: Jo, men det er faktisk veldig viktig, altså å få dette budskapet ut. Og vi opplever vel at det er ikke noe sug der ute etter mer informasjon om hva vi kan gjøre på vår arbeidsplass for at flere skal kunne jobbe lenger. Så det er et veldig godt spørsmål og det er vanskelig å svare på. Men jeg tenker at dette er en stor elefant som vi må dele opp og spise i små porsjoner. Jeg kunne godt egentlig tenke meg for eksempel å utfordre staten som arbeidsgiver. Nå får vi en ny tjenstepensjonsordning i offentlig sektor som vil gjøre det veldig lønnsomt å jobbe lenger, og så vet vi at økonomiske incentiver alene er ikke tilstrekkelig for å få folk til å jobbe lenger. Altså tungen på vektskålen er hvordan du har



det på jobben. Og det har jo Mette bekreftet; jeg hadde jo ikke fortsatt å jobbe for enhver pris, det må være bra på jobben. Og sånn vil det fortsatt være. Så hva med å liksom utfordre staten som arbeidsgiver? Nå får vi en ny pensjonsordning, nå kan staten sette trøkk på sin arbeidsgiverpolitikk, på sine HR-strategier og fornye seniorpolitikken. Og da tenker jeg ikke på at nå skal vi få ekstra fri og ferie for seniorer – det er nok ikke en seniorpolitikk som bidrar til at folk jobber lenger. Hva kan våre ledere om aldring og arbeid? Hva snakker vi om i medarbeidersamtalen med våre eldre medarbeidere? Har alle som er ansatt i staten en kompetanseplan for hva du trenger å lære deg det neste året for fortsatt å være en bidragsyter på arbeidsplassen? Det mener jeg at alle må ha uansett hvor gammel du er. Så det er mange ting vi kan gjøre. Driver vi med aldersdiskriminering på vår arbeidsplass? Er det sånn at vi ikke innkaller folk over 55 år på intervju? Eller er det sånn at folk over 55 år tenker: «Dette kurset kan ikke jeg være med på fordi jeg er for gammel.» Så det er veldig mange bekker små som kan utgjøre en stor å her. Mange av disse tingene kan vi egentlig starte med i morgen.

BUGGE: Og det jeg tenker, det er at aldersgrensen nå er jo 72 år. Selv om mange har bedriftsinterne aldersgrenser på 70 år, men jeg tror at veldig mange ikke vet det, jeg tror det med 67 sitter så veldig i folks kropp, nær sagt, og hodet. Så bare å få ut at aldersgrensen er forhøyet, det er veldig viktig, for det gir noen flere muligheter for de som vil. Og jeg tror heller ikke at alle mennesker skal jobbe til de blir, jeg pleier å si 100 år, fordi vi har forskjellig helse, vi har forskjellige interesser, noen vil gjøre noe helt annet. Men jeg tror det er ganske mange som kan tenke seg å jobbe lenger, ikke bare for å være der, men for å bidra i jobben sin. Og dette er også mentalhygiene, tenker jeg. Greier vi å ha folk oppegående i

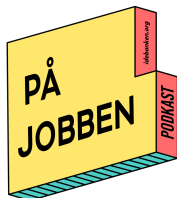


jobb, så vil det bli mindre behov for å være sjuke og ikke bidra i samfunnet. Jeg tror det også er et element, jeg tror vi holder oss friskere rett og slett ved å jobbe.

LORENTZ: Og det tror jeg òg, og det er et veldig bra budskap å få ut. Men vi skal allikevel tenke litt på de som kanskje ikke vil jobbe mer. Vi kan lese saker i VG og i Dagbladet, og vi kan si at når jeg blir eldre da skal jeg endelig realisere meg, for da har jeg helsen min. Jeg skal reise mer, jeg skal ditt og datt. Er det sånn at alle faktisk vil jobbe? Vet vi det, Kari?

[0:29:31]

ØSTERUD: Nei, alle vil ikke jobbe, men det er mange flere i dag som vil jobbe lenger, enn det var for ti år siden. Og de som absolutt ikke vil, de tror jeg ... Jeg vet ikke hvor mye energi vi skal bruke på det. Der tror jeg nok at pensjonsreformen etter hvert vil gjøre det veldig umulig. Altså retten til å gå av med pensjon som 62-åring, det blir en sånn retten til å bli minstepensjonist – du får så lite å leve av at det blir ikke et alternativ. Så der vil nok de økonomiske incentivene tvinge folk til å jobbe lenger. Men det går også an å jobbe med tiltak på en arbeidsplass hvor man også kan overbevise de usikre seniorenne eller de som har nådd det vi kaller nok-punktet: «Jeg vil ikke mer.» Da tenker jeg at vi må starte mye tidligere enn når du er 62 år. For hvis du sitter som 57–58-åring nærmest med sånn dimmelenke og teller ned til første mulighet til å gå av med pensjon, da tenker jeg kanskje at du er i feil jobb. Kanskje skal du bytte jobb, kanskje skal du skaffe deg en ny utdanning, og da må du bare begynne med det tidlig nok. For noen så tenker jeg at man kanskje bør ta den foten i bakken og en prat med seg selv når man er et sted mellom 45 og 50 år: «Er jeg på riktig sted? Gjør jeg de riktige tingene? Kan



jeg fortsette her i 15–20 år til?» Og hvis svaret på det er: «Nei», da må du gjøre noe med det.

LORENTZ: Og jeg vil jo tro, Mette, at på et eller annet tidspunkt når skrivemaskinen ble penn og papir, og penn og papir ble en båndopptaker, og plutselig fikk du beskjed ... Jeg vet ikke hvor gammel du var når du skulle lage film? Du skulle lage video, og du skulle spre og dele sakene dine i sosiale medier. Jeg har vanskeligheter for å tro noe annet enn at på et eller annet tidspunkt må du vel ha tenkt: «Vil jeg klare dette? Hvordan skal jeg klare dette?» eller bare falt det sånn?

BUGGE: Nei, jeg har aldri tenkt: «Hvorfor skal ikke jeg klare dette?»
Heller: «Hvorfor skulle ikke jeg klare dette?»

LORENTZ: Det er holdningen.

BUGGE: Det kan vel ikke være så vanskelig. Da må man bare få mer opplæring, da. Og jeg blir jo aldri ferdig utlært, for det skjer jo noe hele tida, og det er jo så utrolig morsomt å være med på det toget i stedet for å stå på perrongen, som de sier. Så jeg tror at vi bare må ha litt holdninger til at vi skal klare ting. Det er ikke så vanskelig, tror jeg, på de fleste jobber, da kunne du jo ikke hatt de jobbene hvis ingen klarte det. Så det er snakk om opplæring, holdninger og bare dra folk inn og la dem få prøve seg, tror jeg.

LORENTZ: Ja, det å våge å tørre litt.

BUGGE: Ja, vi må tro på oss selv.

LORENTZ: Jeg synes jeg så et sted at du snakket om å prøve og feile. Det er lov å prøve og feile når man møter nye ting.

BUGGE: Ja, det er lov å feile, og jeg gjør fortsatt feil – skulle ønske jeg sa at jeg var helt ufeilbarlig, men jeg gjør også feil, men

forhåpentligvis ikke de samme feilene om og om igjen. Hvis du gjør en feil så lærer du av det og tenker: «Det skal jeg prøve å unngå neste gang.» Så det er noe med det å lære av det.

ØSTERUD: Det er jo morsomt med dette med å gjøre feil, for alle gjør jo feil uansett alder. Det feilfrie mennesket er vel ikke født enda, tror jeg. Men det er jo noen forskere i Tyskland som forsket på om eldre arbeidstakere gjør flere feil enn yngre. Det var et kjempestort prosjekt hvor de var inne i en Mercedes Benz-fabrikk, der de lager Mercedes Benz-lastebiler, hvor de fulgte disse over fire år, og så på om det var noen sammenheng mellom alder og feilprosent. For det første var dette en Mercedes-fabrikk, så det var en lav feilprosent, det var ikke sånn at det var veldig mange feil. Men så fant de ut at det var også veldig liten forskjell på hvor mange feil mang gjorde, unge eller eldre, men det var én ting som de eldre og erfarne medarbeiderne skilte seg positivt ut med; det var at det så ut som de hadde en egen evne til å unngå å gjøre de feilene man absolutt ikke gjør. De gjorde fortsatt feil, men de store brølerne hadde de lagt bak seg.

LORENTZ: Ja. En helt annen ting, faktisk, som jeg synes likevel er viktig å prate om før vi nærmer oss å runde av. Det er dette som jeg tenker veldig mange vil tro, at hvis vi har de eldre i jobb og hvis vi rekrutterer seniorer og beholder flere eldre lengst mulig, så går det på bekostning av de unge, at da får ikke de plass i arbeidslivet. Det er en veldig kjent tanke der ute, og den tenker jeg kanskje dere har noen tanker rundt?

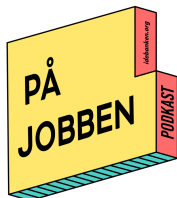
ØSTERUD: Ja, og veldig glad for at du spurte om det, fordi det stemmer ikke. Det baserer seg på en oppfatning av at antall arbeidsplasser er en gitt størrelse for evig og alltid, og sånn er det ikke. Dette er nå veldig grundig dokumentert, blant annet gjennom flere rapporter i

OECD-systemet, en stor undersøkelse i Sverige og så videre. Ja, flere land. Det er mye gode analyser som viser at i de landene hvor de har høy yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere, så har de også lav ungdomsledighet. Det enkle svaret er at arbeid avler arbeid. Jo flere som er i jobb, jo flere arbeidsplasser skapes det. Det er et veldig viktig budskap til seniorenene der ute som tror at de må ta sin hatt og gå når man starter nedbemanningsprosesser; «For jeg må jo gi plass til disse unge med små barn og høy gjeld.» Nei, det stemmer ikke. Som noen sa, du tar kanskje en for laget i den bedriften, men du tar virkelig ikke en for landslaget. Fordi av hensyn til Norge så er det veldig viktig at også de eldre får lov å fortsette i jobb gjennom omstilling- og nedbemanningsprosesser, fordi ved å holde folk i jobb, så skaper du nye arbeidsplasser.

[0:35:07]

BUGGE:

Det er jo selvfølgelig ingen som mener at vi skal holde de unge ute av arbeidslivet. Man ser jo hvor viktig det er at det er unge, middelaldrende og litt eldre på en arbeidsplass. Jeg føler virkelig at vi har noe å tilføre hverandre. Samtidig kan du si at de gangene det blir nedbemanning så tror jeg det fortsatt er mye lettere for en ungdom eller et ungt menneske å få ny jobb enn det er for en eldre. De ville nok slite litt mer, og da går vi igjen på dette med holdninger. At en arbeidsgiver tror at har du rundt 60 så har du ikke mer å tilføre. Kan hende en på 60 hadde blitt der minst i 10 år, mens en på 42 ville ha bytta etter 3. Ikke sant, det er ikke noe fasitsvar her på hva som er riktig og ikke riktig. Og heldigvis ser vi nå at noen arbeidsgivere er åpne for den kompetansen som eldre har. Jeg snakket senest for noen dager siden med en sykepleier som hadde blitt ansatt i en alder av 67 år, blitt fast ansatt som sykepleier – jeg synes det er så gøy å



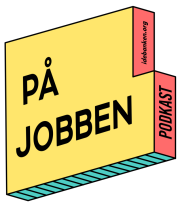
høre – og hun var så tent, gleda seg og følte virkelig og sa at hun bidro på jobben sin. Og hun var i konkurranse med mange, så det var ikke det at hun var den eneste søkeren, og hun kjente ikke den som skulle ansette, men hadde gjort et så godt inntrykk og gjort en så god jobb på vikariater. Og vi ser at når mange seniorer kommer inn på vikariater via bemanningsbyråer så er det også en inngangsport til å få fast jobb, for man ser at de faktisk leverer på det de skal levere på.

LORENTZ: Ja. Vi begynner å gå mot slutten her nå, jeg har likevel lyst til å få en siste fra dere begge. Kanskje begynne med deg, Mette. Ditt råd til arbeidstakere som nå begynner å bli eldre, kanskje bikket 60, alt ettersom, og er usikre, sitter litt på gjerdet, merker omstillinger, merket endring av arbeidslivet, merket økning av tempo, eller hva det måtte være. Hva ville ditt råd være til dem med tanke på å kanskje vurdere å stå lenger?

BUGGE: Det er å utfordre dem med å spørre: «Hva kunne du tenke deg? Hvis du fortsetter nå, og jeg vil gjerne ha deg, hvor kan du sette inn støtet? Er det noe vi kan forandre på som gjør at du skal bli mer motivert?» Og ofte vil jeg tro at folk ville komme med et eller annet som de har gått og tenkt på og kanskje ikke turt å si. At de kanskje synes det er litt flaut eller litt dumt å si: «Vet du hva, jeg kunne faktisk tenkt meg å prøve dette her.» Så jeg tror det enten er på medarbeidersamtaler eller ellers, ta og utfordre litt. Det tror jeg er lurt.

LORENTZ: Og Kari, ditt råd til arbeidsgivere som skal foredle den erfaringen og kunnskapen som seniorenne sitter på, hva vil du si til dem for å ta den samtalen med en senior og få dem til å stå lenger?

ØSTERUD: Det første jeg tror jeg ville begynt med hvis jeg som arbeidsgiver hadde tenkt: «Oi, her har vi ikke gjort noe. Her må vi gjøre noe»,



TRANSKRIPSJON

Episode 8 – Hvordan stå lengre i jobb?

Lengde: 0:39:34

det er å sørge for å skaffe meg tilstrekkelig kunnskap om hva er det jeg som arbeidsgiver kan gjøre. Og det kan jo variere litt fra virksomhet til virksomhet. Vi i Senter for seniorpolitikk sitter på veldig mye kunnskap. Dere kan gjerne spørre oss, og vi har fagstoff og sånt som vi formidler, vi arrangerer konferanser. Les deg litt opp på dette temaet først, snakk om det på jobben, involver de tillitsvalgte, involver seniorenene, start en prosess som ikke handler om å bygge et romskip – dette er ikke så veldig komplisert. Det handler kanskje først og fremst om å sette det på agendaen og sørge for at man agerer faktabasert og ikke mytebasert.

LORENTZ:

«Spør oss», sier Kari Østerud ved Senter for seniorpolitikk. Tusen takk for at du var med oss i dag. Og tusen takk til deg, Mette Bugge, for at du tok turen til «På jobben» i dag. Mitt navn er Cato Lorentz, og med meg som produsent har jeg hatt Eirik Stordrange. «På jobben» er tilbake igjen om noen uker. Vi høres.