



Forskerblikk på
aldring
og **arbeid**

Aldrende arbeidsliv

Den demografiske utviklingen mot stadig større eldreandel i befolkningen, utfordrer arbeidslivet på en rekke områder.

Kunnskapsbehovet er stort, og i denne artikkelsamlingen fra Senter for seniorpolitikk, gis smakebiter fra feltene aldring og arbeid, førtidspensjoneringsmønstre, seniorpolitisk praksis og omstilling. I tillegg gir en av Europas mest anerkjente forskere på området, Cambridge-professor Philip Taylor, innblikk i den felleseuropeiske aldersutfordringen.

Både i Norge og internasjonalt foregår det mye forskning og FOU-arbeid om aldring og arbeidsliv. Bare en brøkdel er inkludert her. Artikkelsamlingen er derfor ikke ment som en uttømmende kunnskapsstatus på feltet.

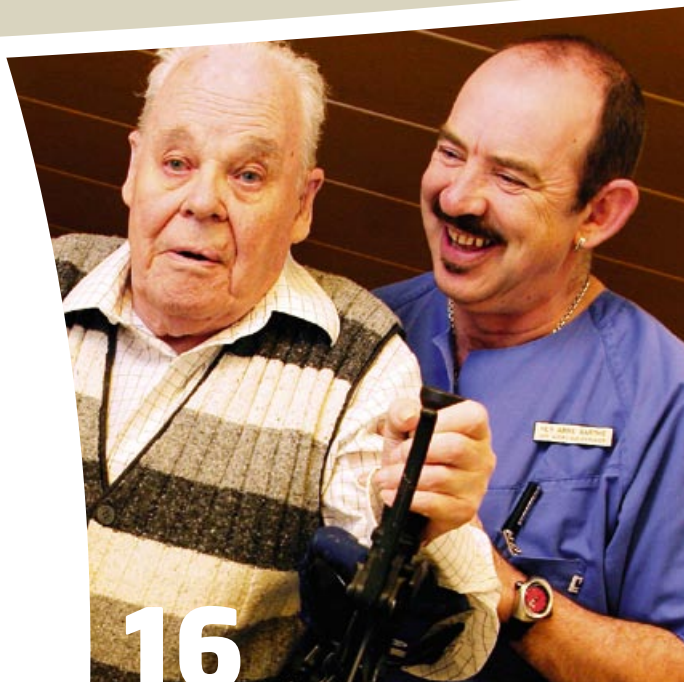
Hver artikkel avsluttes med tips til videre lesning. Lesere som ønsker å pløye dypere, anbefales å orientere seg blant disse.

Artiklene er ledsaget av bilder av fem godt voksne yrkesaktive, som representerer ulike deler av norsk arbeidsliv. På hver sin måte reflekterer de over temaet "aldring og arbeid".

God lesning!



Per Halvorsen
ansvarlig redaktør
www.seniorpolitikk.no



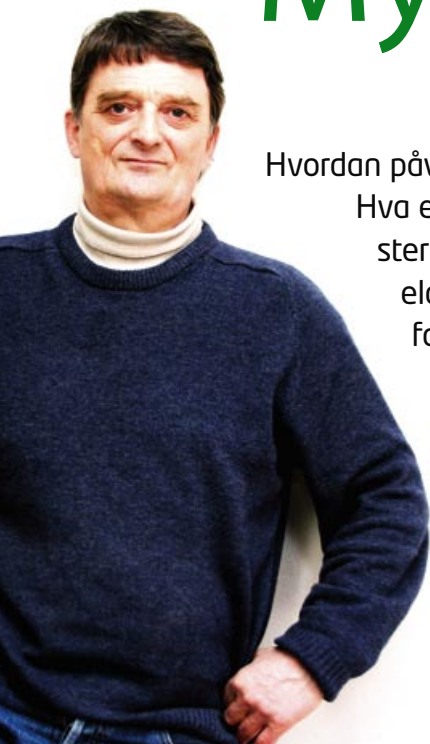


Innhold

Per Erik Solem: Myter og virkelighet om aldring og arbeid	4
Tove Midtsundstad: Årsaker til førtidspensjonering i Norge	8
Philip Taylor: Den europeiske aldersutfordringen	12
Liv Hanson Ausland m. fl.: Hva er virkestoffet i seniorpolitikk?	16
Anne Inga Hilsen: Seniorer og omstilling - en uheldig kombinasjon?	20



Myter og virkelighet om aldring og arbeid



Hvordan påvirker aldring arbeidsevnen? Hva er konsekvensene av aldersstereotypier? Hva kjennetegner eldres læringsevne? Nedenfor foretas en populær gjennomgang av hva som er myter og hva som er virkelighet om aldring og arbeid.

◀ Av Per Erik Solem, cand.psychol og forsker II ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)

Aldringen skjer i et samspill mellom arv og miljø; mellom et individ i forandring og omgivelser i forandring. Eldres atferd, prestasjoner og ytelser, tanker og følelser kan være forskjellig fra yngres fordi aldringen medfører nødvendige, biologisk styrte endringer. Et eksempel kan være at reaksjonstiden øker, eller at synet endrer seg slik at en fra 40-50-årsalderen trenger lesebriller.

Forskjellene mellom yngre og eldre kan også skyldes ulike erfaringer, oppvekstvilkår og levekår. Ernæring i barndommen og utdanning er eksempler på betingelser tidlig i livet, som setter spor i voksenliv og eldre år. Yngre yrkesaktive har gjennomgående hatt bedre oppvekstvilkår, og de har mer utdanning enn den eldre delen av arbeidsstyrken.

Forskjeller mellom eldre og yngre kan også skyldes faktorer



i samtiden.

Det kan være fysisk miljø som er tilrettelagt for yngre, for eksempel informasjon med liten skrift og arbeid under dårlige lysforhold der unge øyne har et fortrinn. Eller det kan være negative holdninger og fordommer mot eldre arbeidskraft. For de fleste, uansett alder, gjelder det at arbeidet inngår som en sentral del av de livserfaringene som former aldringsprosessen i samspill med individuelle biologiske forutsetninger. Ikke bare vil arbeidet kunne påvirke kroppslige egenskaper, slite ned kroppen og bidra til for tidlig aldring eller bygge opp kroppen og utsette aldersforandringer. Arbeidet kan også påvirke mentale egenskaper. Ensformig arbeid og mangel på utfordringer kan bidra til tidlig mental tilstivning, variasjon og selvbestemmelse til mental fleksibilitet.

Alder og arbeidsprestasjoner

Bak en gjennomsnittlig stabilitet i arbeidsprestasjoner skjuler det seg en betydelig variasjon, både mellom individer og mellom jobber. Prestasjonene påvirkes blant annet

av om arbeidsoppgavene stiller krav til egenskaper som normalt svekkes med alderen. Slike egenskaper kan være reaksjonstid og fysisk styrke. Prestasjonene påvirkes også av om erfaringer eller ekspertise kommer til nytte. I jobber med enkle og lite fysisk krevende oppgaver vil alderen ikke spille noen rolle for arbeidsprestasjonen (for eksempel bud, resepsjon). Det samme gjelder for kvalifisert manuelt arbeid, som stiller krav til fysisk arbeidsevne samtidig som erfaring er viktig (håndverkere og fagarbeidere der stor erfaring kan oppveie effekter av svekket fysikk).

I jobber der fysisk styrke og reaksjonstid er av liten betydning, mens erfaring og utvikling av ekspertise fremmer arbeidsprestasjonen, vil arbeidet ofte utføres bedre med alderen. Det gjelder for eksempel i ►

13 prosent av de yrkesaktive over 60 år sier de har opplevd diskriminering på grunn av sin alder.

Kilde: SSP/MMI 2002

«Hver alder har sin verdi som kan uttrykkes gjennom dans. Utfordringen er å uttrykke seg som den en er, her og nå. Jeg ser på forandringer som en positiv kraft og erfaring som kan avspeiles i dansen.»

Kirsten Hveding (50), pensjonert fra Nasjonalballetten, men fortsatt aktiv som frilanser



ulike typer intellektuelt arbeid og i kontorarbeid som salg, ledelse, saksbehandling og rådgivning, der det er spørsmål om kunnskapsbaserte vurderinger uten for stort tidspress. Når arbeidet er fysisk krevende, og/eller krever rask bearbeiding av informasjon, og det samtidig er lite å tjene på erfaring, vil arbeidsprestasjonene forventes å bli dårligere med alderen. Industriproduksjon med samlebåndskarakter kan være et eksempel på slikt arbeid.

Negative holdninger

Negative holdninger til eldre arbeidskraft kan ha store negative konsekvenser. Mens yngre får forventinger å strekke seg etter, opplever mange eldre forventinger om forfall og reduksjon av arbeidsevner og prestasjoner. Ubevisste, ”muntre” bemerkninger om eksempelvis ‘seniluka’ (lovfestet én ukes ekstra ferie for arbeidstakere over 60 år) kan gi indirekte signaler om alderdommens skrøpeligheter og glemsomhet. Slike negative oppfatninger kan smitte over på dem som omfattes av utvidet rett til ferie. En rekke eksperimenter har vist at indirekte holdninger kan virke inn på selvoppfatning og atferd, for eksempel ved at man husker dårligere, går saktere og får en mer skjelvende håndskrift.

Aldersdiskriminering

Oppfatningene om eldre arbeidskraft er sammensatte og rommer både positive og negative holdninger. De positive holdningene gjelder særlig sosiale evner, menneskekunnskap og konflikt-håndtering. Ledere og kolleger vil ofte oppfatte Eldres evne til problemløsning og selvstendighet som positive fortrinn. Negative oppfatninger gjelder særlig læringsevne og omstillingsevne. I den grad slike holdninger uttrykkes overfor eldre arbeidstakere, og ikke minst om de uttrykkes indirekte, kan de forsterke en negativ spiral som hindrer læring og gir motstand mot omstilling. Indirekte uttrykk for slike holdninger kan være at ledelsen ikke inviterer eldre til opplæring og ikke involverer dem aktivt i omstillinger. Det er en vanlig oppfatning i arbeidslivet at det forekommer diskriminering av eldre. Slik diskriminering kan gi seg utslag i forbigåelse ved ansettelser og /eller forfremmelser, eller ved at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter. Hvor ofte slik diskriminering faktisk forekommer er mer usikkert, men flere undersøkelser tyder på at det har omtrent samme omfang som kjønnsdiskriminering.

Sykefravær

Andelen syke øker jevnt med alderen, men eldre yrkesaktive har ikke nødvendigvis høyere sykefravær enn yngre kolleger. Rikstrygdeverkets offisielle sykefraværstatistikk mangler aldersfordeling på det egenmeldte fraværet. Utvalgsundersøkelser tyder imidlertid på at eldre har noe mindre korttidsfravær, mens langtidsfraværet er høyere også i den offisielle statistikken. Dette, sammen med økende uførepensjonering med alderen, gjenspeiler at noe flere eldre er syke. Forskjellene innad i aldersgruppene, blir imidlertid større med økende alder: Flere eldre er syke, men det flertallet av eldre yrkesaktive som er rimelig friske, er stort sett like friske som yngre.

Tilrettelegging

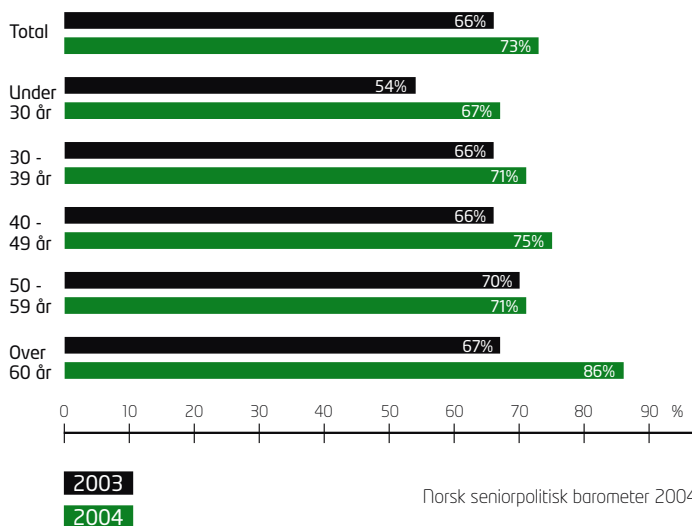
Det er primært sykdom og skader som skaper behov for tilpasning av arbeidssituasjonen. Normale synsforandringer, økt reaksjonstid, redusert maksimal løfteevne og fysisk styrke kan kompenseres gjennom ergonomiske tilpasninger på arbeidsplassen. Fordi en blir mer ulik med alderen er det også ønskelig med fleksibilitet i arbeidets organisering, for eksempel når det gjelder i arbeidstidsordninger.

Lærer annerledes

Evnen til å lære nye ting endrer seg med alderen, men ikke i vesentlig grad før etter yrkesaktiv alder, og da mest ved at en trenger mer tid til læringen. I arbeidslivet tjener seniorer mer enn yngre på

Gleder du deg til å gå på jobben?

Andeler som svarer ja, alltid



at læringen skjer på arbeidsplassen der lærdommen skal brukes. Eldre har også mer nytte av den læringen som skjer i samspill med kolleger enn den læringen som skjer på kurs. Eldre tjener også mer på at læringen oppleves som nyttig og meningsfylt. I forhold til læring av ny teknologi er det en utfordring at instruktørene oftest er yngre og bruker et dataspråk som virker fremmed for eldre som har mindre erfaring på dette feltet.

Aldring er forandring

Studier av aldring, både i og etter yrkesaktiv alder viser at aldring ikke bare er svekkelse og tilbakegang. Aldring er også vekst, eller for å si det mer generelt: Aldring er forandring. Aldringen gir dem som har levd noen år, mulighet for å bli eksperter på forandring. Men forandringseksperisen oppnås ikke automatisk, på samme måte som det heller ikke er automatisk i at alder føder visdom. Lang livserfaring og erfaring med aldring gir eldre bedre muligheter for visdom og for å utvikle ekspertise på forandring. Forutsetningen er at en har et bevisst forhold til egen aldring og de endringer den medfører.

Les også

Per Erik Solem: Yrkesliv, aldring og livsløp: Arbeidsmiljø og personalpolitikk, rapport for Senter for seniorpolitikk 2002, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Nedlastbar fra www.seniorpolitikk.no

Per Erik Solem: For gammel? Om aldring, arbeid og pensjonering, NOVA-rapport nr. 2001, NOVA

Per Erik Solem: Diskriminering av eldre i arbeidslivet. Søkelys på arbeidsmarkedet, 2001, 17(1): 93-99.

Daatland, S.O. & Solem, P.E. (2000) Aldring og samfunn. En innføring i sosialgerontologi. Bergen: Fagbokforlaget.

Ilmarinen, J. (1999) Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Levy, B.R. (2003) Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 58B(4): P203-P211.

OECD: (2004) Ageing and employment policies. Norway, Paris: OECD.

Warr, P. (1998) Age, competence and learning at work, in Å. Kilbom (ed): Ageing of the workforce. Solna: Arbetslivsinstitutet, rapport 1998:24.

Årsaker

til førtidspensjonering i Norge

Selv om Norge har en høy pensjonsalder, står de færreste i jobb fram til fylte 67 år. Andelen uførepensjonister har økt kraftig, og svært mange velger å gå av tidlig med avtalefestet pensjon (AFP). Tidligpensjonering skyldes alt fra dårlig helse til pensjoneringskulturen på arbeidsplassen. I tillegg lar mange seg friste

av gode pensjonsytelser og ønske om mer tid sammen med ektefelle/samboer eller til å dyrke fritidsinteresser.

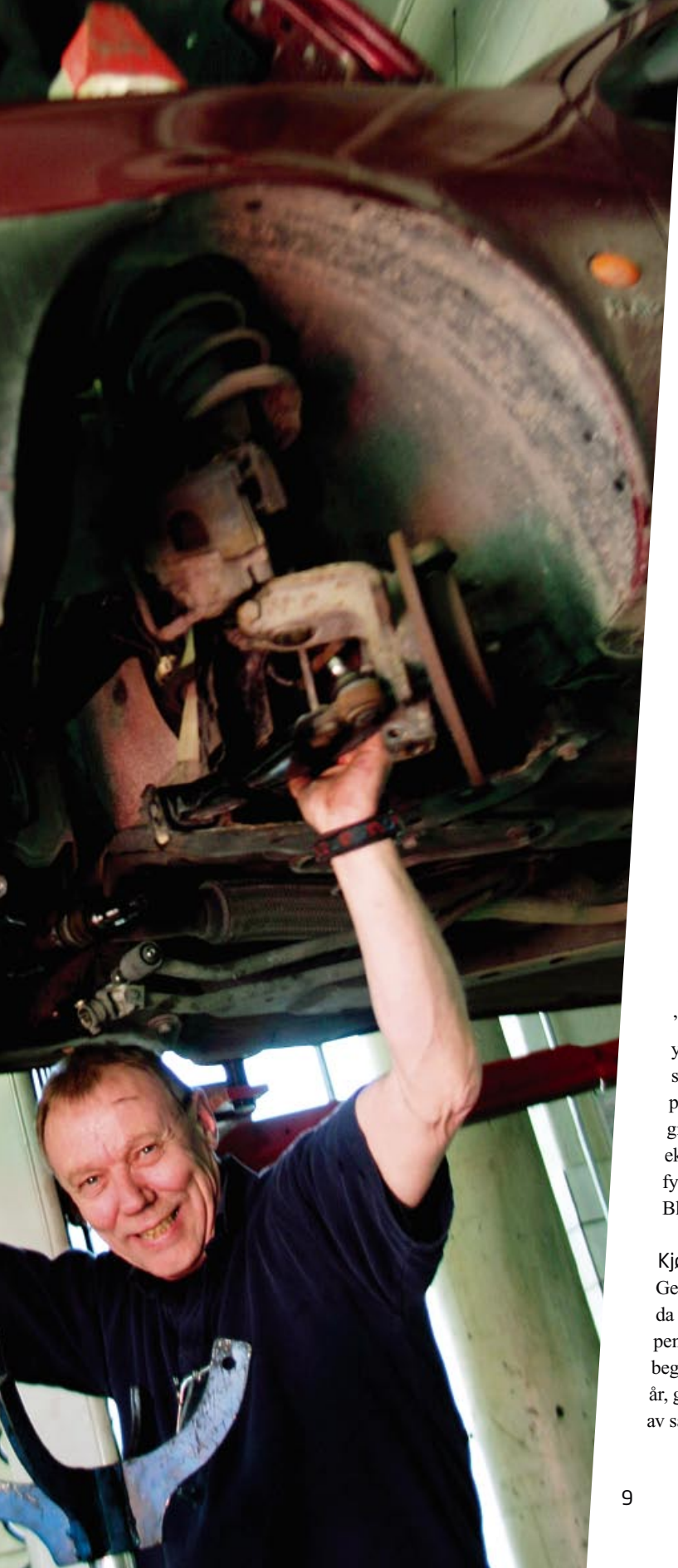
◀ Av Tove Midtsundstad, forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo



«Bilbransjen har vært gjennom en teknologisk revolusjon de siste tiårene. Ikke alle klarer å fornye seg. Ofte skyldes det mentale sperrer: Eldre mekanikere som står ansvarlige for sluttresultatet, vil ofte vegre seg for å ta sjansen på noe nytt. De foretrekker å safe med gammel kunnskap. Som en del av støtteapparatet innen internasjonal motorsport, har jeg vært nødt til å henge med.»

Jakob Seem, 55 år, verksmester på AutoPlaza Skøyen med fagbrev som bilmekaniker fra 1970.





Når arbeidstakere går av med pensjon før den alminnelige pensjonsalder, kaller vi det tidligpensjonering. Tidligpensjonering kan enten skyldes uførhet eller være selvvalgt. Sistnevnte benevnes førtidspensjonering. I Norge har vi ingen offentlig førtidspensjonsordning, men en avtalefestet ordning (AFP). AFP-ordningen gjør det mulig for nesten åtte av ti arbeidstakere å ta ut full eller delvis pensjon fra fylte 62 år. I tillegg har rundt halvparten av arbeidstakerne i kommunal sektor, alle militære befall og polititjenestemenn i staten samt enkelte yrker i privat sektor, lavere aldersgrense enn 67 år (særaldersgrenser).

I forbindelse med pensjonsreformen er det foreslåtte en omfattende revisjon av førtidspensjonssystemet. Myndighetene ønsker å innføre en fleksibel folketrygd, slik at alle kan velge å gå av fra 62 år. Man må da selv betale for egen tidligpensjonering gjennom livsvarige reduserte pensjonsytelser (aktuarisk avkorting). Det er imidlertid ennå ikke avklart om og hvordan en ny fleksibel folketrygd skal utformes, og en vet heller ikke hvordan denne eventuelt vil påvirke AFP-ordningen.

Stor variasjon i reell pensjoneringsalder

Sammenlignet med andre land er pensjonsalderen i Norge høy. Andelen yrkesaktive over 60 år er også høy i internasjonal sammenheng. Mens drøyt halvparten av 60-64-åringene i Norge er i arbeid, gjelder det bare én av tre i OECD-området. Fra begynnelsen av 90-tallet har det likevel vært en reduksjon i den reelle pensjoneringsalderen for 50 åringer i Norge på mellom tre og fire år når avgang med AFP og folketrygden regnes med (RTV 2002). De færreste står dermed i dag i jobb fram til fylte 67 år.

Det er imidlertid stor variasjon i reell pensjoneringsalder og ”valg” av pensjonsordning mellom sektor og bransjer, mellom ulike yrkesgrupper og mellom menn og kvinner. Generelt er andelen som uførepensjoneres og AFP-pensjoneres, høyere i offentlig enn i privat sektor. Langt flere i offentlig enn i privat sektor velger også en gradvis nedtrapping ved å kombinere pensjon med fortsatt arbeid. For eksempel var nesten halvparten av dem som hadde pensjonert seg etter fylte 55 år i staten, fortsatt tilknyttet arbeidslivet som 64-åring i 2000. Blant AFP-pensjonistene i privat sektor gjaldt det én av ti.

Kjønns- og yrkesforskjeller

Generelt pensjoneres eldre yrkesaktive kvinner tidligere enn menn, og da i første rekke som følge av uførepensjonering. Etter fylte 62 år er pensjoneringsratene derimot høyere for menn enn for kvinner innen begge sektorer. Det vil si at kvinner som er yrkesaktive etter passerte 62 år, gjerne venter noen år før de går av med AFP. Menn går i større grad av så snart de har anledning til det. Forskjellen må sees i sammenheng





med den større uføreavgangen hos kvinner i 50-årene. Den har også sammenheng med at færre kvinner oppfyller de individuelle kravene til uttak av AFP.

Størst er likevel variasjonen etter yrke og utdanningsnivå. Mens en betydelig andel av ”arbeiderne” (håndverkere, fagarbeidere, operatører og sjåfører) går av så fort de har anledning til det (ved fylte 62 år), venter gjerne ledere og ansatte i akademiker- og høyskoleyrker noen år før de velger AFP. Dette mønsteret finner vi både i offentlig og privat sektor. Likevel er det slik at akademikere i staten velger AFP-pensjonering noe tidligere enn yrkesgrupper på tilsvarende utdanningsnivå i privat sektor. Interessant er det også å observere at avgangsmønsteret i de kvinnedominerte høyskolegruppene i kommunal sektor (lærere og sykepleier) er mer å sammenlikne med avgangsmønsteret hos ”arbeidere” enn det vi finner innen de mannsdominerte høyskoleyrkene (for eksempel blant ingeniører).

Sammensatte årsaker

Det finnes flere ulike teorier om hvorfor folk går av tidlig. Det vanligste er likevel å betrakte det som et resultat av enten 1) faktorer som frister til en tidligere avgang (pull) eller 2) faktorer som støter folk ut av arbeidslivet (push). De faktorene som i første rekke antas å gjøre fritiden mer attraktiv enn fortsatt arbeid, er særlig generøse pensjonsordninger. I tillegg kommer faktorer som høy privat formue, mange fritidsinteresser og et aktivt sosialt liv, samt hjemmenværende eller pensjonert ektefelle/samboer.

I tillegg til pull og pusher det introdusert to nye begreper – stuck og stay – for å forklare hvorfor noen velger å jobbe lenger, selv om de har mulig-

het til å gå av tidlig. Positive faktorer ved arbeidet, som frister folk til å jobbe lenger selv om de ikke må (stay), kan være alt fra et stimulerende arbeidsmiljø, en fleksibel arbeidssituasjon til interessante arbeidsoppgaver og god lønn. Mens negative faktorer ved fritiden og hjemmesfæren, som bidrar til at folk jobber lenger enn de selv har lyst til (stuck), for eksempel kan være høye faste utgifter (boliggjeld, forsørgelse av barn) og mangel på sosialt liv utenfor arbeidsstedet.

Forskningen viser altså at årsakene til tidligpensjonering er mange. Ikke bare er det slik at bakgrunnen for avgangen varierer mellom ulike yrkesgrupper. Årsakene til tidligpensjoneringen hos en og samme person kan også være sammensatt.

Økonomiske forskningsmiljøer har vært opptatt av hvordan pensjons- og trygdeytelsene innvirker på den individuelle pensjoneringsatferden, i kombinasjon med skatte- og avgiftssystemet. Konklusjonen er at pensjonsytelser og eventuelle arbeidsinntekter etter skatt, kan forklare hoveddelen av individers beslutninger knyttet til pensjoneringstidspunkt. Forskerne konkluderer videre med at den nedre aldersgrensen i førtidspensjonsordninger, har særdeles stor betydning for det totale avgangsmønsteret.

Sliterne går først

Fafos studier fra privat sektor og staten viser at sliterne, både de overtallige og de friske og arbeidsføre, er godt representert blant AFP-pensjonistene. Særlig er det arbeidere med svært lange yrkeskarrierer og/eller helseproblemer, de som ordningen opprinnelig var tiltenkt, som i stor monn også AFP-pensjoneres ved første anledning.

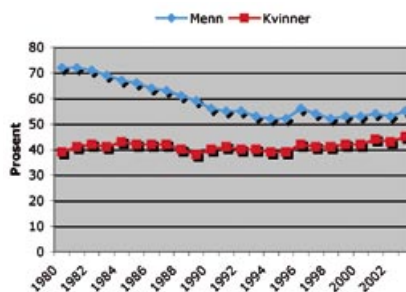
Ordningen fungerer slik sett etter sin hensikt. Det er ikke klart hva som konkret forårsaker dårlig helse eller slitenheten i det enkelte tilfellet. Undersøkelser viser imidlertid at mange relaterer nettopp helseproblemene til arbeidsforholdene og arbeidsmiljøet.

Å ha, eller oppleve å ha, store arbeidsbelastninger, kan også, uavhengig av helsetilstand, fremme tidlig avgang ut fra ønske om å forebygge ytterligere helseslitasje. Enkelte har gitt uttrykk for at de ønsker å slutte «i tide», slik at de har helse til å nyte alderdommen.

Nedbemanning og omstillinger

Mange går av med AFP i forbindelse med nedbemanning. Da er det ofte arbeidsgiver, dels i samarbeid med fagforeningene, som ”presser” den enkelte til å førtidspensjonere seg. Mange arbeidsgivere i privat sektor tilbyr samtidig gavepensjon og fortsatt premieinnbetaling til tjenstepensjonsordningen for å framskynde

Andel sysselsatte 60-66 år 1980 - 2003



Kilde: SSB, Arbeidskraftundersøkelsene

avgangen. Det er mellom en fjerdedel og en tredjedel av alle AFP-pensjonistene som sier at de helst ville ha stått i jobb noen år til, hvis de selv hadde kunnet bestemme avgangstidspunkt.

Resultater fra en studie blant ingeniører og lærere indikerer at det å inneha en usikker jobb med risiko for å bli sagt opp, fører til at folk vil gå av tidligere. Enkelte studier antyder også at høy risiko for nedbemanning øker sannsynligheten for langtidssykemelding. Har man først påbegynt et slikt sykelønnsforløp, er veien ikke altfor lang over på uførepensjon/tidlig avgang.

Omstilling kan også virke utstøtende. En del arbeidstakere velger å slutte fordi de ikke vil tilpasse seg ny teknologi eller delta i påkrevd etter- og videreutdanning på tampen av karrieren. Sistnevnte er nært knyttet til den enkeltes motivasjon, men også til virksomhetenes mangelfulle håndtering av slike fornyelsesprosesser. I tillegg innvirker pensjoneringskulturen på arbeidsplassen: Er det vanlig å gå av ved første anledning, synes dette i seg selv å fremme en tidligere avgang.

Ledernes holdning

Ikke minst syns relasjonen til nærmeste leder å ha stor betydning for AFP-avgangen. En studie fra statlig sektor viser at arbeidstakere som i liten grad blir sett, tatt vare på eller oppmuntret av ledelsen velger å gå av med AFP tidligere enn andre. Opplevd aldersdiskriminering bidrar også til en tidligere avgang. Det gjelder uavhengig av kjønn, yrke og utdanningsnivå. Det samme er tilfelle hvis en føler at en ikke mestrer arbeidet, fordi en opplever manglende samsvar mellom egen kompetanse og de krav som stilles, fordi en har liten frihet i arbeidet, fordi det er vanskelig å se resultatene av eget arbeid eller en ikke har rom til å utføre arbeidsoppgavene slik en mener de bør gjøres. En følelse av manglende utfordring i arbeidet synes også å fremme en tidligere avgang.

Den samme undersøkelsen indikerer at seniortiltak også kan ha en selvstendig effekt på AFP-avgangen. Ansatte i etater med mange tilretteleggingstiltak som kortere arbeidstid, tilbud om mindre belastende arbeid eller mulighet for omskolering til annet arbeid, har for eksempel lavere sannsynlighet for å gå av med AFP enn ansatte i virksomheter med færre eller ingen slike tiltak.

Hva får så folk til å stå lenger enn vanlig? I stor grad er det de samme forholdene som får andre til å gå av tidlig, men da med motsatt fortegn. Det vil si at sannsynligheten for å jobbe lenger øker hvis helsa er god og arbeidet er lite belastende, hvis en fremdeles synes at jobben er interessant og givende, hvis en har utfordrende arbeidsoppgaver, men samtidig stor kontroll over egen arbeidssituasjon og hvis en slipper unna nedbemanning og større omstillinger på arbeidsplassen. I tillegg kan familieforhold og privatøkonomi, som høye utgifter og gjeld samt en yrkesaktiv ektefelle/samboer, bidra til at en utsetter pensjeringen.

Les mer

Blekesaune, M.

Øverbye, E. (2003) Working conditions and early retirement. A prospective study of retirement behavior. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).

Kap 6 i **Drøpping, J.A. og T. Midtsundstad** (2003), Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Fafo-rapport 417

Midtsundstad, T. (2005), Lei jobben – ikke sliten. En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten. Fafo-rapport under publisering.

Midtsundstad, T. (2002), AFP-pensjonisten: Sliten - eller frisk og arbeidsfør. Analyse av førtidspensjonering og bruk av AFP i LO-PMO-området. Fafo-rapport 385

Midtsundstad, T. (2002), Tidlig pensjonering og seniorpolitiske utfordringer for mellomledere og teknikere i privat sektor. Fafo-notat 2002:21

Midtsundstad, T. (2002), Vi har ikke bruk for deg lenger... Tidlig pensjonering og bruk av AFP blant ingeniører. Fafo-notat 2002:13

Midtsundstad, T. (2002), Pensjonering i staten og skolen. Analyse av registerdata fra SPK i 2000. Fafo-notat 2002:12

Midtsundstad, T. (1999), Forventet pensjoneringsalder og pensjoneringsmønstre blant kommunalt ansatte seniorer. Fafo-notat 1999:4

Snarmland, V. og E. Øverbye (2003), Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventninger hos lærere og ingeniører. NOVA Rapport 21/03

Solem, P.E. (2002) Yrkesliv, aldring og livsløp: Arbeidsmiljø og personalpolitikk. Resultater fra et forskernettverk 1995-2001. Nedlastbar fra www.seniopolitikk.no

Solem, P.E. (2001) For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering. NOVA rapport 4/01.

Hernæs, E., Røed, K. & Strøm, S. (2002) Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver. Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.



*«Jeg har alltid elsket knotter og knapper.
Nysgjerrigheten driver meg fremover. Så lenge jeg får utfordringer
og gir meg selv utfordringer, stopper jeg ikke opp.»*

Torhild Hovland (57), kundeansvarlig i Telenor kundeservice privat
med tilsammen over 35 års fartstid i Televerket og Telenor.



Den europeiske aldersutfordringen

Global aldring er et faktum og befolkningene i i-landene er eldst. Europa og Japan eldes raskest, og ser i tiltakende grad på aldring av arbeidsstyrken som et strategisk spørsmål. Prognosen er krympende befolkninger og underskudd på arbeidskraft, som mange observatører tror at bare delvis vil bli dekket inn med innvandring.

De fleste europeiske landene har de siste 25 årene hatt en nedgang i sysselsetningsgraden blant eldre arbeidstakere, vanligvis definert som de over 50. Bekymringer over de stigende kostnadene ved å underholde den voksende befolkningen av inaktive, gjør at spørsmål om aldersdiskriminering innen sysselsetting og forlengelse av arbeidslivsløpet nå har høy prioritet blant nasjonale myndigheter og i stigende grad næringslivet. Bedrifter som jager en stadig mindre gruppe av yngre fagutdannet arbeidskraft, møter stigende lønnskostnader hvis de skal kunne konkurrere på arbeidsmarkedet. De risikerer også å få en arbeidsstyrke som i sin sammensetning ikke gjenspeiler befolkningen som helhet, med fare for at de mister følingen med behovene til sin stadig eldre kundebase, som også vil etterspørre andre typer tjenester og produkter. Den aldrende befolkningen byr dermed på en rekke alvorlige utfordringer for så vel myndighetene som næringslivet.

Ute for godt

Den massive økonomiske omstruktureringen som har pågått i de fleste i-land de siste tjuefem årene, har ofte hatt som konsekvens at virksomhetene har kvittet seg med de som anses for ikke lenger å være i stand til å gjøre jobben eller er motvillige til forandring. Ofte har dette rammet eldre

►
Av Philip Taylor, Professor,
University of Cambridge



mennesker. Tidvis har slike arbeidstakere fått tilbud om relativt sjenerøse pensjoner eller nedbemanningsgodtgjørelser for å slutte i jobben. Førtidspensjonering ble ofte framstilt som en mulighet til å starte et liv fullt av fritid, fritt for arbeidslivets stress mens helsen fremdeles var god.

Virkeligheten har faktisk, som enkelte eldre har funnet ut for seint, ofte blitt en ganske annen. Forskning viser at mens enkelte anser det som en befrielse, ville de fleste foretrukket å fortsette, eller i hvert fall selv velge, når de skulle pensjoneres. De fleste trodde at de ganske enkelt kunne finne seg nye jobber, gjerne deltidsjobber. Realiteten er at et langt livs erfaring ofte ikke har hatt stort å si. Når en så legger til de siste stormfulle årene på aksjemarkedet, har det som skulle være en periode hvor en roer ned tempoet og slapper av, blitt en bekymringsfull ventetid med en uunngåelig reduksjon av ambisjonsnivået.

Noen eldre arbeidstakere ble fanget opp i tidevannet av de massive omskiftningene i næringslivet de siste 20 årene. Mange av bransjene de jobbet i, er nå borte. Da de forsvant, ble enkelte eldre arbeidstakere sittende igjen uten en gang en moderat økonomisk erstatning. Da de så prøvde seg på arbeidsmarkedet, oppdaget de at ferdighetene deres ikke var i tråd med behovene i den nye økonomien og at alderen talte mot dem. Mange jobbet aldri igjen. Dette har ofte ført til årevis med arbeidsledighet

før de nådde den relative sikkerheten forbundet med alderspensjon. Oppsparte midler er selvsagt stort sett oppbrukt, slik at det ikke er noe særlig håp om et relativt komfortabelt liv i alderdommen.

Opphengt i alder

Hva er årsaken til problemene som eldre arbeidstakere står overfor? For det første har vi et samfunn som er helt opphengt i alder. Mange ser på de yngre som framtiden, mens eldre ses på som folk som ikke har noe nytt å by på. Det finnes nå en mengde data som viser at eldre arbeidstakere utsettes for betydelig diskriminering på arbeidsmarkedet. Ikke bare er de overrepresenterte blant de som først blir avskjediget. Når de så havner på arbeidsmarkedet igjen, møter de betydelige aldersbarrierer.

Ledere uttrykker for eksempel tidvis bekymring over om det vil være nok tid til å tjene inn igjen investeringer i opplæring, at eldre arbeidstakere teller dagene fram til pensjonering og at arbeidsinnsatsen deres på viktige områder er dårligere enn hos yngre ansatte. Følgelig er det ofte vanskelig for eldre arbeidstakere uten arbeid å finne ny jobb. Unntaket er den marginale delen av arbeidsmarkedet preget av lav lønn/liten sikkerhet. Eldre arbeidstakere som er i arbeid, merker tidvis at de ikke får opplæringsmuligheter eller forbigås ved opprykk, ganske enkelt fordi de har krysset en bestemt aldersterskel. Dette gjør dem utsatt dersom det skulle oppstå behov for å redusere arbeidsstokken.

Trenden snur

Myndighetene i mange europeiske land har inntil nylig gitt sin stilltiende støtte til arbeidsgivere som ville kvitte seg med eldre

Sysselsetting i aldersgruppen 55-64 år i utvalgte OECD-land 2003. Prosent

(Kilde: OECD Employment Outlook 2004.)

Land	Menn	Kvinner	I alt
Island ¹	89,9	84,4	87,2
Sverige	71,2	66,8	69,0
Norge	73,5	63,9	68,8
Sveits	77,6	54,0	65,6
NewZealand	73,6	55,4	64,4
Japan	77,4	47,5	62,1
Danmark	68,0	53,1	60,7
USA	65,6	54,5	59,9
Storbritannia	65,0	46,4	55,5
Mexico	80,0	30,0	53,8
Finland	51,4	48,5	49,9
Nederland	57,4	32,2	44,9
Frankrike ¹	44,2	34,6	39,3
Tyskland	47,1	30,9	39,0
Italia	42,8	18,5	30,3
Ungarn	37,9	21,8	29,0
Østerrike	39,2	19,1	28,9
Polen	36,8	21,5	28,6
Belgia	38,7	17,7	28,1
Slovakia	41,0	11,2	24,6

¹ 2002



arbeidskraft. Men tidene er nå i ferd med å forandre seg. Det legges i stigende grad vekt på å endre pensjonssystemene, slik at hver enkelt tilbringer lengre tid i arbeidsstyrken, fremfor å gå av med førtidspensjonering. EUs likestillingsdirektiv (2000/78/EF) forplikter medlemslandene til å innføre lover som forbyr aldersdiskriminering innen 2006. I løpet av de siste årene har det også dukket opp noen få tiltak i Europa som har til hensikt å oppmuntre til og muliggjøre ansettelse av arbeidstakere i moden alder. Finland har for eksempel nylig gjennomført et omfattende program for eldre arbeidstakere, mens de britiske myndighetene har utarbeidet regler for næringslivet for å oppnå aldersmangfold og har et spesielt tiltak for eldre arbeidstakere – New Deal 50 Plus, som er en ny avtale for de over 50. Samlet sett har imidlertid responsen fra myndighetene i EUs medlemsland på aldringen av arbeidsstokken, vært stykkevis og delt. Og den har ganske sikkert vært utilstrekkelig for å nå nylig avtalte europeiske mål for sysselsetting av eldre arbeidstakere.

Eldre holder liv i mytene

Forskningsdata viser at eldre arbeidstakere selv noen ganger bidrar til å holde liv i de aldersdiskriminerende mytene. Noen tror feilaktig at de hjelper yngre arbeidstakere ved å tre til side, mens andre tror omskolering er unødvendig eller at de er for gamle til å gjennomføre opplæring. Noen tror også at de på grunn av alderen, uansett ikke ville ansettes av noen arbeidsgiver.

Følgelig er aldersdiskrimineringen ofte innbarket blant de eldre. Mye må gjøres for å hjelpe eldre arbeidstakere med å opprettholde deres ansettelsesevne og oppmuntre dem til å komme inn igjen på arbeidsmarkedet.

I sin streben etter konkurranseevne og høyere effektivitet, har bedrifter ofte ubevisst tappet seg selv for store reserver av ferdigheter og erfaring som nå er tapt for all framtid. Noen arbeidsgivere begynner å innse at eldre medarbeidere har noe å by på og at blandingen av ungdom og erfaring har fordeler for driften. Enkelte har innsett at den underliggende kunnskapen som medarbeidere i moden alder har tilegnet seg gjennom årene, kan være en viktig kilde til konkurransefordeler. De har følgelig gått bort fra ordninger med førtidspensjonering til fordel for pålagte, arbeidsinnsatsbaserte ordninger, slik at de beholder det beste laget på banen, ikke nødvendigvis det yngste.

Organisasjoner som ikke har gjort dette, har ofte i ettertid angret tapet av bedriftshukommelse som følge av ordninger som var rettet mot eldre medarbeidere. Videre begynner enkelte arbeidsgivere å se på andre måter å fjerne aldersbarrierer på. Noen har for eksempel begynt å inkludere utsagn som ”eldre oppfordres til å søke” i stilling ledig-annonser. Noen gir sine ansatte opplæring i alderbevissthet. Andre holder karriereplanleggingskurs for arbeidstakere i femtiårsalderen. Andre igjen gir permisjon til de

som tar seg av eldre slektninger, og noen få oppfordrer eldre til å komme tilbake som konsulenter etter at de offisielt har pensjonert seg, eller har fadderordninger hvor eldre medarbeidere kan overføre erfaringene sine til yngre ansatte. I tiltakende grad innfører ledende europeiske selskaper og myndigheter retningslinjer som har til hensikt å gi mer fleksibilitet rundt pensjonering. Arbeidsgivere har meldt om forretningsfordeler i form av ansattes tilfredsstillelse med jobben, økt omsetning og bedre kundeforhold.

Går ikke i hop

Kritikere er kyniske overfor myndighetenes motiver for å forlenge arbeidslivsløpet. Med de siste stormfulle årene på aksjemarkedet og den ugjenkallelige effekten på pensjonsfond og folks oppsparte midler, samt det som formodentlig er overdrevne påstander om sannsynlig effekt av befolkningens aldring på pensjonssystemers framtidig bæreevne, er holdningen at myndighetene ganske enkelt prøver å redusere byrdene sine. Dette er ganske visst ett motiv. Men myndighetene har med rette innsett at en aldrende befolkning kombinert med førtidspensjonering i stor skala ganske enkelt ikke går i hop. Selv om det virker forlokkende

på mange enkeltindivider, er en periode på nesten et kvart århundre som pensjonist ikke mulig hvis den europeiske økonomien skal forbli konkurransedyktig.

I stedet oppmuntrer lovgiverne i økende grad til mer fleksible ordninger for eldre arbeidstakere. Arbeid under pensjon anses ikke for å være en selvmotsigelse. Videre er det data som viser at alternativet med betalt arbeid for en eldre person kan forbedre utsiktene til å oppleve enn sunnere, mer velstående og lykkeligere alderdom. Det vil selvsagt være noen som for eksempel har helseproblemer eller et uegnet sett av ferdigheter for konkurransen på et moderne arbeidsmarked. Førtidspensjonering skal med rette beholdes som et alternativ for disse.

Lovgivere må også være forsiktig med å presse eldre inn på arbeidsmarkeder som ikke verdsetter ferdighetene deres. Det gjenstår mye arbeid med å bevisstgjøre næringslivet om fordelene ved å ansette eldre arbeidstakere. De eldre må også bli bedre informert om ulempene så vel som fordelene ved førtidspensjonering. Mer generelt må vi alle innse at vi er morgendagens eldre arbeidstakere, og at hvis vi ønsker å gå inn i alderdommen med sikkerhet og muligheter, må vi ta ansvar for fremtiden vår og sikre at eldre kan delta på lik linje på alle livets områder inkludert arbeidslivet. Dette innebærer at vi inntar en positiv holdning til aldringen av befolkningen og ser på eldre som en høyt verdsett ressurs snarere enn en belastning.

Professor **Philip Taylor** er Senior Research Associate og Executive Director på University of Cambridge Interdisciplinary Research Centre on Ageing og Professor i Ageing and Public Policy på Swinburne University of Technology i Melbourne.

«Det legges i stigende grad vekt på å endre pensjonssystemene slik at hver enkelt tilbringer lengre tid i arbeidsstyrken.»



**«Jeg kan så mye mer enn før.
Mye av det er overførbart til yngre
generasjoner. Arbeidsgivere som vet å ta i
bruk den ressursen, investerer i et langt yrkesliv
for sine ansatte.»**

Per Arne Garthe (54), hjelpleier på Langerud sykehjem i Oslo med nærmere 30 års fartstid i pleie- og omsorgstjenesten.

Hva er
virke



estoffet i seniorpolitikk?

Hva slags kompetanse trengs for å utvikle seniorpolitikk/livsfasepolitikk? Forfatterne viser hvordan seniorpolitikk/livsfasepolitikk handler om å sette læring i system ved å kople sammen ulike tiltak for opplæring og utvikling gjennom systematisk bruk av veilednings- og refleksjonssamtaler. De bygger på erfaringer fra Livsfaseprosjektet ved Langerud sykehjem.

Forholdet mellom ”aldring og arbeid” er ikke naturgitt, men en dynamisk prosess som skapes i konkrete arbeidslivssammenhenger. Arbeidsplassene får de seniorer de fortjener. Derfor må læring og utvikling bli en selvfølgelig del av arbeidslivet fra første arbeidsdag. Slik er begrepet livsfasepolitikk utviklet i Norge. For å kunne vurdere ulike sider ved arbeidsplassen fortløpende, må det bygges et permanent læringssystem. Langerud kommunale sykehjem i Oslo er et forsøks- og utviklingsprosjekt i regi av Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk. De ansatte utformer og utprøver livsfasepolitikk gjennom å utvikle kompetanse i organisasjonslæring på arbeidsplassen. Det skjer i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet og Senter for seniorpolitikk. Prosjektet har foregått i perioden 2002-2005.

Livsfasetiltak ved sykehjemmet

Sykehjemmet har i løpet av syv år gjennomført viktige utviklings- og opplæringstiltak med betydning for livsfasepolitikk. Utgangspunktet var et prosjekt som skulle øke effektiviteten ved å endre ledelsesstruktur og sykepleiernes arbeidsoppgaver.

Treningsarena: 2-3 sykehjemsposter ble utpekt til å trene på driftsmodellen for å lette endringsarbeidet. Erfaringene skulle overføres til andre avdelinger. De ansatte søkte ideer og kunnskap, reflekterte over løsninger og prøvde ut ideene. En av de viktigste ideene var instruktørordningen.

Instruktørordningen: Erfarne pleiere samarbeidet i flere år med A-etat om å tilby arbeidsløse innvandrere yrkestrening. Slitne pleiere

Av (f.v.): Steinar Widding, Heidi Enehaug, Lars Klemsdal og Liv Hanson Ausland. Olav Eikeland var ikke tilstede da bildet ble tatt.





fikk derved mindre tunge pleieoppgaver, avdelingene flere hjelpende hender, og arbeidsløse fikk yrkesopplæring. 6-7 pleiere ved sykehjemmet utviklet og gjennomførte selv opplæringsprogrammet, og formidlet erfaringene omkring i landet.

Bedriftsintern hjelpepleierskole og klinisk kompetansestige: Sykehjemmet opprettet bedriftsintern hjelpepleierutdanning (BIH) samt et internt opplæringsprogram (klinisk kompetansestige) for å rekruttere og kvalifisere personalet.

Firkantsamtaler: Ved alle postene på sykehjemmet er det etablert firkantsmøter som består av arbeidsleder, instruktør, sykepleier og aktivtør. Møtene er regelmessige og handler om å utvikle åpent og trygt samarbeid, gjennom diskusjon og refleksjon rundt egen arbeidspraksis og avdelingens rutiner.

Refleksjonsgrupper på sykehjemspost: En avdeling på sykehjemmet har etablert en times ukentlig refleksjon over erfaringer hvor samtlige ansatte ved posten og en fra lederteamet deltar. Modellen skal spres til alle avdelinger.

Hvordan utvikle et læringssystem?

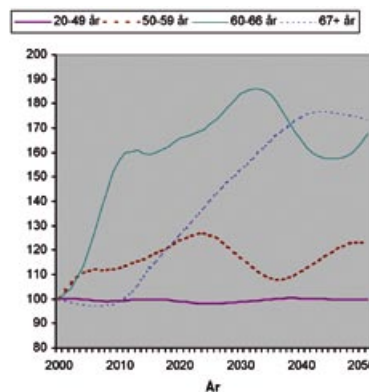
Et læringssystem hvor alle ansatte og brukere kan delta og erfaringer fra sykehjemmets praksis står i sentrum, trenger "frirom". Frirommet må være midlertidig frikoblet fra direkte handlings- eller beslutningspress hvor deltakernes erfaringer kan komme til orde. Læring betyr primært systematisk evaluering og forbedring av alle sider ved arbeidet på grunnlag av analyse av

egne erfaringer fra arbeidet. Det dreier seg om "gjørelæring", ikke "hørelæring" eller "belæring". Et læringssystem kan bestå i at ansatte planmessig veksler mellom å snakke om hvordan de løser driftsoppgaver og om hvordan de lærer av det de gjør. Systematiseringen av denne vekslingen mellom "arbeidsorganisasjon" og "utviklingsorganisasjon", er kjernen i læringssystemet. Et læringssystem bør bygges som en videreutvikling og/eller omfunksjonering av møtestrukturer som allerede finnes i en organisasjon.

Firkantsamtalene er eksempel på at ansatte gjennom en slik samarbeidsform oppøver ferdigheter i å adressere og søke løsninger på konkrete spørsmål gjennom systematisk dialog og refleksjon i forhold til

- * innhold og utføring av konkrete arbeidsoppgaver
- * mulige tiltak som kan forebygge tidlig pensjonering, slitasje og sykefravær

Fremskrivning av aldersfordelingen i befolkningen



Kilde: SSB

Ressursorientert tilnærming

En ressursorientert tilnærming bygger på det som sykehjemmet allerede har fått til, ikke på ideer om alt man kan gjøre nytt og annerledes. En ressursorientert tilnærming til læring og utvikling er spesielt viktig i forhold til seniorpolitikk. Arbeidsplasser har ofte allerede en praksis overfor eldre arbeidstakere som fungerer bra, det kan være holdninger, humor, fordeling av arbeidsoppgaver eller annet. "Hvordan skal vi utvikle seniorpolitikk?" kan erstattes med: "Hva gjør vi allerede som



fungerer?” Ressursorientering fordrer at ledelse og til-litsvalgte velger en deltakende og undrende tilnærming til det som skjer på arbeidsplassen. I stedet for et spørreskjema for å fange opp behov og ønsker, kan man for eksempel observere, etterspørre og utforske ”kloke grep”.

Erfaringene

Samtaler i refleksjonsmøter skifter raskt mellom sosialt prat, avklaring av enkeltsaker, generelle rutinediskusjoner og meta-kommunikasjon (samtale om hvordan man snakker sammen og hva man snakker om.) Prosjektet har bidratt til å peke på hvordan samtaleformer og møteformer virker ved at man veksler fra enkeltsaker til å snakke om rutiner, og videre til metalæringsnivået og tilbake igjen. Vekslingen mellom nivåene i samtalen, og bevisstgjøringen om hvordan man skjeler dem, er vesentlig for å kunne vurdere læringsverdien av slike refleksjonssamtaler.

Virkestoffet i seniorpolitikk

Hva slags kompetanse trengs for å utvikle seniorpolitikk? Det er viktig at arbeidsplassen er i stand til å utvikle og ta i bruk ressurser i egne rekker, ikke bare på individnivå, men også kollektiv evne til a) å identifisere gode møteplasser og gode læringsrom som allerede finnes, b) la dem utvikle seg uten nødvendigvis å skulle kontrollere dem og c) oppmuntre til utvikling eller avvikling. Den enkelte arbeidstaker må dessuten bevisstgjøres på egen kompetanse i forhold til selvforvaltning. Utvikling av frirom og læringsrom må ikke forveksles med fravær av rammer og styring. Individualiseringen av arbeidslivet har medført at den enkelte selv får hovedansvaret for vedlikehold og utvikling av kompetanse.

Livslang læring og utvikling for å få de rette kompetanser blir ytterligere krav. Eldre arbeidstakere har ofte utviklet strategier som kombinerer effektivitet og beskyttelse dersom det gis muligheter og oppmuntring til å gjøre det man finner riktig i situasjonen. Tiltak ”ovenfra” er selvsagt ikke unødvendige. Alle løsninger og svar ligger ikke i folks nåværende praksis, men det er mye å hente ved å ta utgangspunkt i at seniorer har erfaring med å kombinere produktivitet og helse i arbeidet som er tilpasset den enkeltes behov og arbeidssituasjon. Erfaringene fra dette prosjektet er at eksisterende kunnskap og praksis kan synliggjøres og utvikles som livsfasepolitikk.

Liv Hanson Ausland, forsker ved Hønsersenteret, Høgskolen i Vestfold (HIVE)
 Olav Eikeland, seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)
 Steinar Widding, forsker Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)
 Heidi Enehaug, forsker Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)
 Lars Klemsdal, forsker Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)

Ausland, Liv
 Hanson og Hauge, Hans A.
 og Andvig, Ellen: Kan etterutdanning bidra til mer helsefremmende arbeidsplasser? i
 Hauge, H.A og Mittelmark, M (red)
 (2002): Helsefremmende arbeid i en
 brytningstid. Fagbokforlaget

Eikeland, Olav og Berg, Anne Marie
 (1997): Medvirkningsbasert organisasjons-
 læring og utviklingsarbeid i kommunene.
 Kommuneforlaget

Eikeland, Olav og Klemsdal, Lars (mai 2002):
 Langerud sykehjem & Bøler Bydel/Oslo som
 prosjekt i Nasjonalt Krafttak for seniorpolitikk i
 arbeidslivet 20002-2005

Hanson, Marika (2004) Det flexibla arbetets
 villkor - om självfövaltantets kompetens.
 Arbetslivsinstitutet nr. 8.

Hauge, Hans A, Branstad Are og Ausland,
 Liv: Seniorpolitikk- en veileder i livsfaseorientert
 personalpolitikk (2003). Tiden Norsk forlag

Jolivet, Annie (2003): The cluster of issues
 surrounding working time, work organisation and
 job design, in
 Jepsen, M, Goden, D. and Hutsebaut M (red): A
 lifelong strategy for older workers. European
 Trade Union

Karasek, Robert and Theorell, Töres
 (1990): Healthy work: Stress, Productivity,
 and the reconstruction of working life.
 Basic Books.

Solem, Per Erik (2001): For gammel?
 Kunnskapsstatus om aldring, arbeid
 og pensjonering. NOVA 4/01

«Få yrker er som det økologiske landbruket, basert på det beste av gammel, nedarvet kunnskap om hvordan menneske og natur henger sammen. Uten erfaring, ingen suksess. Dette er én grunn til at mange blir gamle i dette yrket. I dagens arbeidsliv er erfaring kraftig undervurdert. Selv har jeg planer om å holde på minst 20 år til om Vårherre vil og helsa holder.»

Trond Qvale, 52 år, økologisk bonde på Horgen gård i Akershus



Seniorer og omstilling

- en uheldig kombinasjon?

Seniorer støtes lettere ut ved omstillinger.
Seniorer er ikke så omstillingsdyktige som sine yngre kolleger. Seniorer har større problemer med å mestre omstilling enn yngre. Er dette myter eller har det bakgrunn i etterprøvbart kunnskap? Hva vet vi om det som skjer med seniorene i omstillinger? ►



Av Anne Inga Hilsen, forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)



Flere undersøkelser finner at alder spiller inn på hvordan vi mestrer omstillinger og konsekvensene som omstillingene får for seniorennes situasjon i arbeidslivet (Grimsmo & Hilsen 2000; Hernæs et.al. 2002; Midtsundstad 2002). Som så mye annen forskning, er heller ikke disse forskningsresultatene entydige. Hvis vi tar hensyn til de ansattes kompetanse, utdanning, type jobb, helsestilstand og lignende i analysen, blir bildet ikke like tydelig. Dagens eldre arbeidstakere tilhører en generasjon med mindre formell utdanning enn yngre generasjoner, og dette slår ut i omstillingssituasjoner. Dagens eldste arbeidstakere har allerede arbeidet mange år i et arbeidsliv der en ikke var like bevisst helsefærer. De kan derfor bære med seg plager som skyldes tidligere uheldige eksponeringer, både for helsefarlige stoffer, arbeidsstillinger og arbeidsformer.

En senior som har arbeidet mange år i belastende stillinger under belastende ledere, vil nødvendigvis ha andre forutsetninger for å mestre dagens krav enn en nyutdannet kollega. Som forskningen har slått fast mange ganger: Eldre er ikke like. Hvis vi ser alle

under ett, er det mulig å beskrive kjennetegn ved eldre arbeidstakere. Hvis den enkeltes særpreg får komme frem, ser vi snarere forskjeller enn likheter. En senior med god helse og attraktiv formell kompetanse, kombinert med mange års verdifull erfaring, er også ”typisk senior” og utfordrer ensidige bilder av hvordan seniorenne ser ut.

Vi har lett for å tenke på seniorer som ”de andre”, og dette påvirker både hva vi retter oppmerksomhetene mot og hva vi overser. I en kartlegging blant 600 næringslivsledere om holdninger til eldre og aldersdiskriminering (Helle & Dalen 2002), fant man at 13 prosent av lederne svarte at de hadde unnlatt å ansette eller forfremme arbeidstakere på grunn av høy alder. Samtidig sier undersøkelsen ingenting om ledernes egen alder. Er det slik at ”eldre arbeidstakere” bare gjelder for de som lederne snakker om, ikke også for lederne som snakker? Har ikke ledere alder?

Mindre entusiastiske, mer erfarne

En nyere hovedoppgave om seniorpolitikk (Storås 2005), reiser



Les mer



Grimsmo, A., & Hilsen, A.I (2000). Arbeidsmiljø og omstilling. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
Helle, M. & Dalen, E. (2002): Kartlegging av aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkning generelt. Oslo: MMI AS.
Hernæs, E., Røed, K. & Strøm, K. (2002) Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver. Frischsenterets rapportserie, Rapport 4/2002. Oslo: Frischsenteret.
Hilsen, A.I., Steinum, T. & Gjerberg, E. (2004): Utredning om omstilling. AFI-notat 3/04. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Mikkelsen, A., Øygaard, T (2003)

The relationship between job characteristics, participation in organizational and subjective health – does age really matter? Paper til "International Ergonomics Association Triennial Congress, August, Korea"

Midtsundstad, T (2002) AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo

spørsmålet om seniorer er mindre entusiastiske til omstillinger enn sine yngre kolleger fordi de har mer erfaring med hva omstillinger pleier å føre til. Fordi seniorer har erfart flere omstillinger, lar de seg ikke rive med av omstillingsiver, fordi de har erfart at ting som oftest blir som før etter en stund. Seniorenes vegring mot å løpe fortest mot nye endringer kan altså forstås som en særegen seniorkompetanse som gir robusthet og overlevelse i et arbeidsliv preget av hyppige endringer. Vi må jobbe og leve på måter som gjør at vi kan vare et langt yrkesliv. Er det én ting eldre arbeidstakere har spesifikk erfaring med, er det hvordan dette oppleves i praksis. Seniorer er per definisjon overlevende, og er det én ting vi kan lære av overlevende, er det hvordan man overlever.

Brudd på kontrakten

Omstillinger kan true den psykologiske kontrakten mellom den enkelte og arbeidsplassen. Denne kontrakten betegner det underforståtte bytteforholdet mellom hva arbeidstakere yter for arbeidsplassen og hva arbeidsplassen skal yte tilbake. I norsk kultur

er fast ansettelse noe som står for trygghet, men nye virksomhets- og eierformer har ført til endringer i disse forholdene over tid. En nedbygging av velferdsstaten medfører konkurranseutsetting. Outsourcing av tjenester og oppgaver som virksomheter ikke anser som sine kjerneoppgaver eller som man mener at det ikke er full beskjeftigelse for, gir endret hverdag i virksomhetene. For mange arbeidstakere har dette medført endringer i det formelle ansettelsesforholdet. Like viktig er at det har medført endring eller brudd av den psykologiske kontrakten. Selv om man yter det forventede i jobben, velger bedriften allikevel å ikke opprettholde sin gjensjette gjennom sikker ansettelse. For mange arbeidstakere i offentlig sektor er dette en helt ny situasjon som har oppstått i senere år. Mange har opplevd, kort- eller langsiktig, å stå arbeidsløse og desillusjonerte utenfor et arbeidsliv de trodde skulle sikre trygghet for livet. Denne typen psykologisk kontraktbrudd slår naturlig nok hardere ut jo lenger den ansatte har oppfylt sin side av kontrakten, og jo vanskeligere det er å erstatte tapet. Det er grunn til å hevde at en 60-åring som må se seg om etter ny jobb, vil ha vesentlig dårligere sjanser enn en 30-åring. Dermed blir denne situasjonen også en kritisk seniorutfordring når vi samtidig ønsker å legge til rette for økt reell pensjoneringsalder og et inkluderende arbeidsliv.

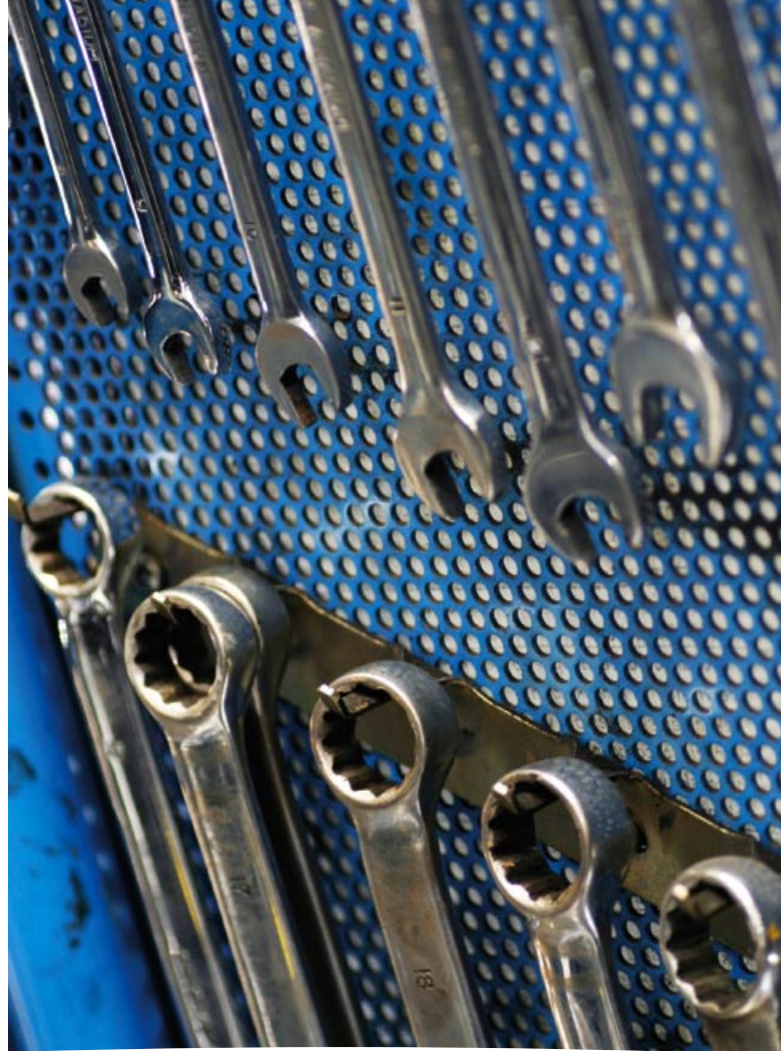
Farlig å sitte stille

Mestring av omstilling krever at man også selv handler. Det nytter ikke å sitte og vente. Den enkelte må selv ta initiativ. For å få til dette er det to nøkler:

Den første nøkkelen til mestring er å ikke finne seg i å sitte stille mens tiden går fra en. En undersøkelse om omstilling og dens konsekvenser (Grimsmo & Hilsen 2000) viste at de som selv hadde flyttet på seg i omstillingsprosessen, opplevde mindre stress og belastning og samtidig større jobbtillfredshet og arbeids glede. På den andre siden var "omstillingstaperne" de arbeidstakerne som hadde sittet i samme jobb og stilling mens virksomheten hadde innført nye systemer og konsepter for driften. Dette betyr at det er bedre å omstille seg, enn å bli omstilt. Påførte endringer er alltid mer belastende enn endringer du selv handler aktivt i. Derfor er medvirkning så nødvendig for å lykkes med omstillinger, både for den enkelte arbeidstaker og for virksomheten.

Den andre nøkkelen til å lykkes med å mestre omstillinger er gjennom kompetanse (Hilsen, Steinum & Gjerberg 2004). Flere undersøkelser indikerer at høyt utdannede arbeidstakere vanligvis kommer bedre ut av omstillinger som medfører jobbskifte enn lavt utdannede. De får lettere annet tilsvarende arbeid, og har større nytte av sluttpakker eller kompetansetilbud enn lavt utdannede. Lav utdanning gjør at det skal mer til for å komme opp på et utslagsgivende høyere kompetansenivå, og dermed endre sin arbeidsmarkedssituasjon merkbart. Dermed blir deltagelse i kompetanseutviklende tiltak i jobben, både på og utenfor arbeidsplassen, en kritisk suksessfaktor for å mestre omstillinger.





Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et kompetanse-senter som arbeider med å stimulere og utvikle god seniorpolitikk i privat og offentlig virksomhet.

SSP samarbeider med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner og opplæringsorganisasjoner.

SSP initierer, støtter og koordinerer seniorpolitisk forskning og utviklingsarbeid.

SSP koordinerer ut 2005 Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet som er en plan for hvordan arbeidslivet kan legge til rette for at eldre velger å fortsette i arbeid fremfor å pensjonere seg tidlig. Krafttaket er et samarbeid med partene i arbeidslivet.

SSP yter seniorpolitiske rådgivningstjenester til offentlige og private virksomheter, og tilbyr pensjonsforberedende aktiviteter.

Redaktør: Per Halvorsen
Foto: Siv-Elin Næør
Design: Jan Almås
Teknisk produksjon: Papermill

Utgitt i juni 2005 av Senter for seniorpolitikk
St. Olavs plass 3, 0165 Oslo
Tlf: 23 15 65 50 Fax: 23 15 65 51
Internett: www.seniorpolitikk.no

SSP ++
Senter for seniorpolitikk