



Tove Midtsundstad,
Anne Inga Hilsen og
Kerstin Nilsson

Bransjespesifikk seniorpolitikk

Utfordringer, erfaringer
og forslag til løsninger

Fafo-rapport
2022:21

Tove Midtsundstad, Anne Inga Hilsen og Kerstin Nilsson

Bransjespesifikk seniorpolitikk

Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger

Fafo-rapport 2022:21

© Fafo 2022

Fafo-rapport 2022:21

ISBN 978-82-324-0654-8

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	24
1.1 Data og metode.....	25
1.2 Gangen i rapporten	26
Del I Meta-studien	27
2 Analytisk verktøy	28
2.1 SwAge-modellen	28
3 Trender og felles utfordringer	33
3.1 Demografiske endringer	33
3.2 Arbeidslivsendringer	34
3.3 Endringer i økonomi og levestandard	35
3.4 Endringer i lov- og avtaleverk	35
4 Likheter og forskjeller mellom bransjer	41
4.1 Strukturelle forhold og rammevilkår rammer ulikt	41
4.2 Særtrekk ved bransjene og yrkene	47
5 Strategier og valgmuligheter	49
5.1 Et seniorpolitisk perspektiv	49
5.2 Felles utfordringer – mulige løsninger	50
5.3 Bransjevise utfordringer og løsninger	57
6 Hvordan gripe det an på virksomhetsnivå?	70
6.1 Kartlegging av alderssammensetning, seniorkompetanse og avgangsmønster	72
6.2 Verktøykassa - hvilke tiltak skal en velge?	72
6.3 Klargjøring av mulighetsrom og tildelingskriterier.....	73
6.4 Den individuelle kartleggingen - medarbeidersamtaler som virkemiddel	74
Del II Bransjestudiene - en kortversjon	76
7 Industrien	77
7.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	77
7.2 Arbeidsmiljø og helseplager	78
7.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner	79
8 Varehandelen	82
8.1 Frafall og frafallsårsaker	83
8.2 Seniorenes erfaringer og refleksjoner	84
9 Persontransport	86
9.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	87
9.2 Arbeidsmiljø og helseplager	87
9.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner	92
10 Finansnæringen	95
10.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	95
10.2 Arbeidsmiljø og helseplager	95
10.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner	97

11 Akademikere i privat sektor.....	98
11.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	98
11.2 Arbeidsmiljø og helseplager	99
11.3 Senioresnes erfaringer og refleksjoner	100
12 Barnehage.....	102
12.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	102
12.2 Arbeidsmiljø og helseplager	104
12.3 Senioresnes erfaringer og refleksjoner	106
13 Pleieyrkene i sykehussektoren	112
13.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	112
13.2 Arbeidsmiljø og helseplager	113
13.3 Senioresnes erfaringer og refleksjoner	115
14 Undervisningssektoren	117
14.1 Frafallsproblematikk.....	120
14.2 Senioresnes erfaringer og refleksjoner	120
15 Pleie og omsorg	124
15.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	124
15.2 Arbeidsmiljø og helseplager	125
15.3 Senioresnes erfaringer og refleksjoner	126
16 Statlig forvaltning	129
16.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker	129
16.2 Senioresnes erfaringer og refleksjoner	131
Litteraturliste	133

Forord

Over de siste 5-6 årene har Senter for seniorpolitikk (SSP) iverksatt flere kartleggingsprosjekter for å dokumentere hvordan det er å være senior i ulike bransjer og yrker. Studiene dekker 5 yrker/bransjer i privat sektor og 5 i offentlig sektor, henholdsvis industri, varehandel, finans, persontransport og akademikeryrker i privat sektor, og sykehus, pleie og omsorg, barnehager, undervisning og den statlig sentralforvaltning i offentlig sektor. I denne rapporten oppsummeres, konkretiseres og vurderes de utfordringer og muligheter som er dokumentert for de ti bransjene/yrkene, både de generelle og mer bransjespesifikke. Formålet er å vurdere og foreslå arbeidsplasstrategier som kan bidra til at flere seniorer kan forlenge sine yrkeskarrierer. Prosjektet er gjennomført etter initiativ fra Senter for seniorpolitikk.

Arbeidet er ledet av Tove Midtsundstad, som sammen med forsker Anne Inga Hilsen ved Fafo og Kerstin Nilsson, professor ved Høgskolen i Kristianstad og dosent ved Lund universitet, har gjennomført prosjektet. Kapittel 1, 3, 4 og 5 i del I og sammenbraget er i all hovedsak skrevet av Midtsundstad med noen bidrag fra Hilsen, kapittel 2 av Nilsson og kapittel 6 av Hilsen og Midtsundstad i fellesskap. I del II og bransjegenomgangen i kapittel 5.3 har Hilsen hatt ansvar for beskrivelsen av varehandel, undervisning, statlig forvaltning og akademikere i privat sektor, mens Midtsundstad har hatt ansvar for de øvrige bransjebeskrivelsene.

Vi takker Senter for seniorpolitikk ved Roger Moen og Kari Østerud, og den eksterne referansegruppa, bestående av Jon Anders Drøpping fra KS, Jon Olav Bjergene fra Unio og Øystein Nilsen fra LO for gode innspill til rapporten. En stor takk også til forskningsleder Terje Olsen som har kvalitetssikret arbeidet og Fafos publikasjonsavdeling som har sørget for korrektur og ferdigstilling av rapporten. Feil og mangler som likevel måtte forekomme, er forfatterens ansvar.

Oslo, 28. oktober 2022

Tove Midtsundstad
prosjektleder

Anne Inga Hilsen

Kerstin Nilsson

Sammen drag

Rapporten oppsummerer, konkretiserer og vurderer utfordringer og muligheter med å få flere til å stå lengre i jobb i ti bransjer. Målet er å få fram hva som er felles og representerer arbeidslivets generelle utfordringer, og hva som er mer bransjespesifikke, utfordringer og muligheter. Bransjene er industri, varehandel, persontransport, finansnæringen, akademikeryrker i privat sektor, barnehage, pleieyrkene i sykehussektoren, undervisningssektoren, pleie og omsorg, og statlig forvaltning.

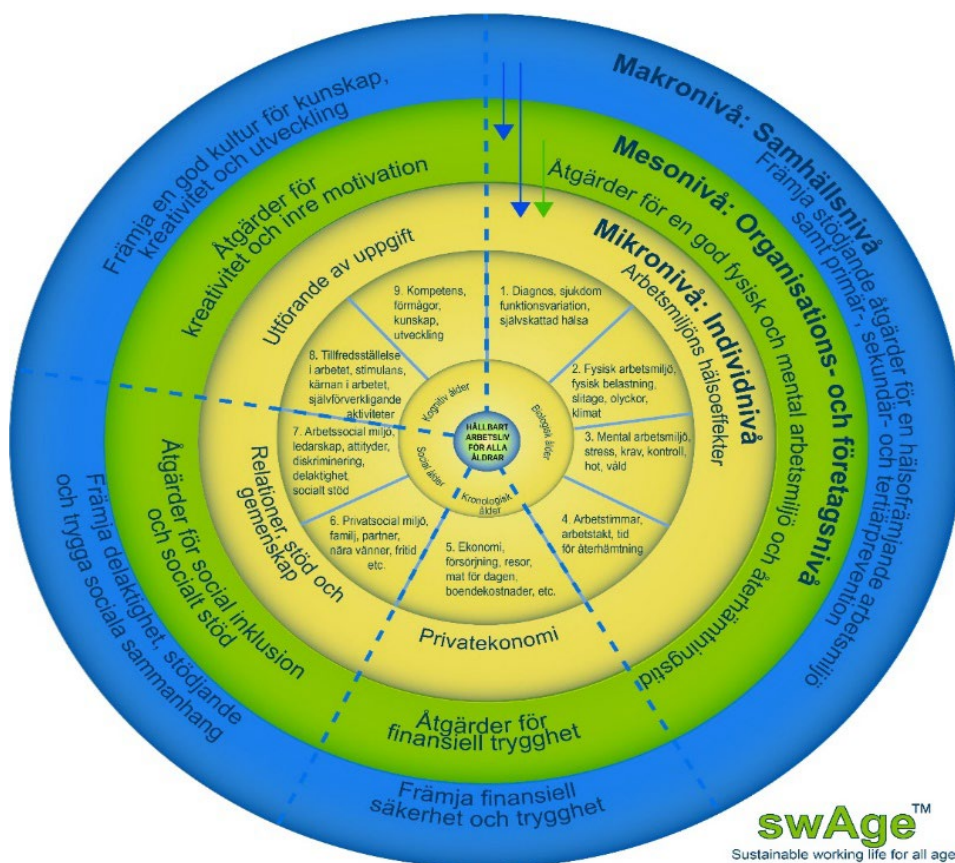
Rapporten tar utgangspunkt i SwAge-modellen og redegjør for status og endring i rammevilkår for seniorpolitikken og seniorennes stilling på arbeidsmarkedet. Rapporten drøfter hvordan samfunnsutviklingen påvirker bransjene, og gir dels forskjellige og dels likeartede utfordringer og muligheter. Seks generelle seniorpolitiske virksomhetsstrategier konkretiseres og drøftes, før det for hver av bransjene presenterer eksempler på bransjespesifikke arbeidsplassstrategier og –tiltak. Avslutningsvis oppsummeres kunnskap om hva som kan være hensiktsmessige prosesser, strategier og verktøy å ta i bruk lokalt for å lykkes med seniorpolitikken.

1. SwAge-modellen

En rekke faktorer har betydning for om arbeidstakere kan, vil og er i stand til, å arbeide til en høyere alder. Disse sammenfattes godt i SwAge-modellen (Nilsson, 2016); en teoretisk modell utviklet på bakgrunn av tidligere forskning, teorier og nyere empiriske studier innenfor blant annet arbeidsorganisering, arbeidspsykologi, ergonomi, gerontologi, arbeidsmedisin, pedagogikk, økonomi, diskriminering, helsefaktorer i arbeidslivet.

SwAge-modellen har ni ulike påvirknings- og beslutningsområder, som alle har betydning for et bærekraftig arbeidsliv for alle aldre. I modellene betraktes disse områdene både i et individperspektiv, et organisasjons-/bedriftsperspektiv og et samfunnsperspektiv. Modellen visualiserer kompleksiteten i arbeidslivet.

Sirkelen i modellen er videre delt inn i fire sfærer som representerer de sentrale områdene som er bestemmende for den enkeltes «employability»: helseeffekter av arbeidsmiljøet; relasjoner, støtte og fellesskap; privatøkonomi og utførelse av oppgaver og aktiviteter på jobb. Disse fire sfærene er også de samme som individene, mer eller mindre bevisst, tar utgangspunkt i og vurderer når de skal avgjøre om de skal fortsette å jobbe eller forlate en arbeidsplass. Disse fire sfærene i SwAge-modellen forholder seg også til fire ulike måter å definere alder på, henholdsvis kronologisk alder, biologisk alder, sosial alder og kognitiv alder.



Alle samfunn, bransjer, arbeidsplasser, yrker, oppgaver og individer er forskjellige. Likevel må alle ni påvirknings- og beslutningsområdene være velfungerende for at arbeidslivet skal være bærekraftig. Noen områder kan likevel være av særlig betydning generelt, mens andre vil være mer bransje-, arbeidsplass-, og/eller individspesifikke, nettopp fordi samfunn, bransjer, arbeidsplasser, yrker og individer er forskjellige og har ulike problemer og utfordringer. I vår metastudie benyttes SwAge-modellen som et teoretisk utgangspunkt for beskrivelsene og analysene.

2. Rammevilkår, trender og felles utfordringer

Den demografiske utviklingen, endringer i arbeidslivet og på arbeidsmarkedet, endringer i økonomi og levekår, og endringer av lov- og avtaleverket, påvirker alle bransjer og yrkesgrupper.

Den demografiske utviklingen

Befolkningen og arbeidsstyrken eldes. At flere yrkespassive og eldre kan og vil jobbe lengre er derfor viktig for å dekke arbeidskraftsbehovet. Økt levealder og seniorenes bedre helse gjør det også mer realistisk. Det samme gjelder økningen i befolkningens utdanningsnivå, da høyere utdannede står i jobb til en høyere alder. Men, selv om seniorer flest er friskere, er det betydelige forskjeller mellom utdannings- og yrkesgrupper. Og selv om flere tar høyere utdanning, har flertallet fremdeles utdanning på grunnskole eller videregående nivå. De fleste seniorer jobber derfor i tradisjonelle arbeideryrker, eller service-, helse- og omsorgsykker – og få av dem er i full jobb etter fylte 67 år.

Endringer i økonomi og levekår

Befolkningens levestandard har økt jevnt og trutt de siste tiårene. Flertallet som nærmer seg pensjonsalderen har god økonomi, er gjeldfrie, eier sin egen bolig og har penger på bok, i aksjefond eller andre verdipapirer. Mange har derfor råd til å gå av tidlig, om de ønsker det, selv om pensjonen da blir lavere. Samtidig er det en del som sliter økonomisk.inntekt og formue er svært ulikt fordelt blant seniorer. Noen fortsetter derfor fordi de trenger arbeidsinntekter for å klare seg økonomisk. Personlig økonomi og velstand påvirke derfor avgangsmønsteret, og har betydning for hvordan de økonomiske insentivene i pensjonssystemet virker.

Endringer i arbeidslivet

Sysselsettingen i Norge har blitt mer kompetansekrevene. Samtidig har andelen arbeidsintensivt arbeid uten krav om høyere utdanning økt, mens jobber med middels kvalifikasjonskrav, som faglærte industriyrker, merkantile yrker innen kontor, handel, og bank og forsikring, har blitt færre eller stagnert, grunnet teknologiske endringer. Digitalisering er derfor en trend det er grunn til å være spesielt oppmerksom på, da de fleste jobber vil påvirkes, mange vil endres og noen vil forsvinne, parallelt med at nye utvikles. Hvilke bransjer som etterspør arbeidskraft og hvilke kompetansebehov som etterspørres vil derfor endres, det samme vil behovene for nedbemanning, oppgradering, omskolering og etter- og videreutdanning.

Internasjonale sammenligninger viser ellers at norsk, og nordisk, arbeidsliv ennå skårer godt på arbeidsmiljøindikatorer, og på autonomi, tillit og samarbeidsforhold. Det rapporteres imidlertid om økende arbeidsintensitet, og belastningene ved høye arbeidskrav og lav autonomi rammer ofte yrker og bransjer ulikt.

Pensjonsreformen

Pensjonsreformen har endret både ytelsene og tidligpensjonsmulighetene. Alderspensjonen fra folketrygden, AFP og tjenestepensjon kan nå tas ut fra fylte 62 år, om pensjonsopptjeningen er tilstrekkelig, men da med lavere årlige ytelser. I tillegg vil levealdersjusteringen etter hvert bidra til lavere utbetalinger ved samme uttaksalder. AFP er omgjort til en supplerende tjenestepensjonsordning for alle med rett til AFP, og er ikke lenger forbeholdt de som går av tidlig. De som tar ut pensjon kan i tillegg jobbe så mye de vil uten at pensjonen avkortes. Opptjeningsreglene er også endret, så hver krone en tjener og hvert år en er i arbeid etter fylte 13 har betydning. I tillegg fikk alle fra 2006 rett til tjenestepensjon fra arbeidsgiver. Det er imidlertid stor forskjell i hva de kan forvente å få utbetalt fra ordningene.

Alle de nevnte endringene gjelder for privat ansatte, men har ikke for fullt trådt i kraft for offentlig ansatte. Pensjonsreformen er heller ikke avsluttet. Pensjonsutvalget har nylig foreslått å heve aldersgrensen for uttak av alderspensjon fra 62 år, og grensen for pensjonsopptjening fra 75 år. De ønsker å forhindre for lave pensjonsnivåer ved tidliguttak som følge av levealdersjusteringen. Den økte aldersgrensen forventes å endre normen for når det er naturlig å gå av og øke andelen eldre i arbeid. Forslaget er ennå ikke vedtatt, men det har bred tilslutning blant partirepresentantene i utvalget.

Reformen har så langt ført til økt yrkesdeltakelse etter fylte 62 år. Andelen med helseproblemer i arbeid har også økt, da muligheten for tidlig avgang med en god pensjon er redusert. For å bøte på sliterproblematikken ble det i 2018 avtalt et eget slitertillegg, og det diskuteres om ordningen bør utvides. Om og når det vil skje, og

hvordan en slik endring skal utformes og finansieres er likevel uklart. Tilsvarende gjelder for særaldersgrensene, som omfatter store pleiergrupper på sykehus og i pleie og omsorg. Et utvalg har skissert en modell for tilpasning til ny offentlig pensjon, men det er ennå et stykke fram til en løsning. Et spørsmål er også om særaldersordningen i en eller annen form bør opprettholdes for enkeltgrupper med svært belastende arbeid.

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Som pensjonsreformen har IA-avtalen siden 2001 hatt som mål om å få flere til å stå lengre i arbeid. Virksomhetenes satsinger på seniorer har imidlertid vært laber, særlig i privat sektor. Få av de vanligste tiltakene har dessuten vist seg å ha påvisbar effekt på seniorennes sysselsetting. Fra 1.1.2019 ble ny IA-avtale innført, hvor målene bare er relatert til sykefravær og sykefraværsrelatert utstøtning, og virkemidlene er spisset inn mot å redusere helseutstøtning fra arbeidslivet. Avtalen sier ingenting om seniorer eller eldres yrkesdeltakelse. Avtalen er også utvidet til å gjelde alle norske virksomheter, og det forutsettes ikke lenger at virksomhetene signerer en avtale om å være IA-virksomhet. Det kan redusere muligheten til å sanksjonere virksomhetene hvis forpliktelsene ikke innfris. Tillitsvalgte mister også muligheten til å trekke tilsagnet til avtalen om virksomheten ikke etterlever sine forpliktelser. Hva som blir konsekvensene på sikt, kjenner vi foreløpig ikke. Enkelte mener de lokale IA-avtalene var uten reelt innhold, andre mener de ga retning, trykk og en forpliktelse til å jobbe med IA. Det forebyggende og motiverende arbeidet for å øke yrkesdeltakelsen for eldre kan også ha blitt påvirket når IA-avtalen og NAVs IA-rådgivere ikke lenger har dette i fokus. IA-avtalen skal reforhandles for 2023, og fra et seniorpolitisk ståsted er det særlig viktig å se hvordan dette feltet ivaretas i en videre avtale.

Arbeidsmiljøloven

Norge har en av de høyeste aldersgrensene for stillingsvern i Europa, med 70 år fram til og med 2016, og nå 72. Det er også en debatt om hva aldersgrensen bør være og om det skal være en øvre grense, da flere er friske og raske og vil jobbe lenger, og bør få lov til det. Motargumentet er at få i dag jobber etter fylte 70 år, og det viktigste er å få flere til å jobbe fram til 67 år. En frykter også at en ytterligere økning kan føre til flere uverdige prosesser hvor seniorer som ikke lenger mestrer jobben, må fortelles at de bør gå av. Den tyngste innvending er likevel den økte bruken av bedriftsinterne aldersgrenser etter 2015. Det har ført til at færre private virksomheter beholder arbeidstakere etter fylte 70 år, da alle må slutte i sin ordinære jobb når de bikker aldersgrensen i en bedriftsintern ordning. Dette er for øvrig også situasjonen i hele offentlig sektor. Som et kompromiss foreslå Holden-utvalget en aldersgrense på 70 år for alle, og en samtidig avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser. Selv om øvre aldersgrense da blir lavere, gir det virksomheten mulighet til å la enkelte fortsette etter fylte 70 år. En unngår da å kaste barnet ut med badevannet, slik endringen fra 2015, til en viss grad har gjort.

I 2008 ble arbeidsmiljøloven endret, og arbeidstakere fikk rett til deltid fra fylte 62 år, forutsatt at det er mulig på arbeidsplassen. Deltid har likevel ikke blitt vanligere blant seniorer i privat sektor, i alle fall ikke før fylte 67 år. Fire av ti arbeidsgivere i privat sektor hevder det er svært vanskelig å imøtekomme eldre arbeidstakeres ønske om redusert arbeidstid. Muligheten for deltid var også minst i bransjer og næringer

med høyeste sykefraværs-, uføre- og tidligpensjoneringsrater, det vil si i bransjer hvor en ville anta at behovet er størst.

3. Likheter og forskjeller mellom bransjer

Som SwAge-modellen viser påvirkes den enkeltes evne, vilje og mulighet til å jobbe lenger av ulike *samfunnsmessige faktorer, forhold på virksomhetsnivå*, så vel som *individuelle faktorer* og forhold i *privatsfæren*. I det etterfølgende beskrives kort hvordan de generelle utviklingstendensene og rammevilkårene påvirker de ti bransjene vi analyserer.

Effekter av de demografiske endringene

Selv om alle bransjer må forholde seg til *de demografiske endringene* med forventet mangel på arbeidskraft på sikt, er rekrutteringsproblemene ulike. Mens sykehusene har akutt mangel på sykepleiere, særlig spesialsykepleiere, kommunene mangler både sykepleiere, helsefagarbeidere, kvalifiserte lærere og barnehagelærere, og bussbransjen har problemer med å få tak i nok sjåførere, er problemet i finansnæringen et helt annet. Innen varehandel og industri er det heller ikke noen utstrakte rekrutteringsproblemer. Når det gjelder akademikeryrker i privat sektor og statlig forvaltning varierer rekrutteringsproblemene avhengig av hvilken konkret kompetanse og utdanning som etterspørres.

I tillegg til å påvirke arbeidskraftstilfanget vil demografiske endringer påvirke etterspørselen etter arbeidskraft i ulike næringer. Flere eldre øker for eksempel behovet for flere ansatte innen pleie og omsorg og i sykehussektoren, mens nedgangen i fødselsratene på sikt vil redusere behovet for ansatte innen barnehager og skoler. En generell økning i befolkningen, og satsning på kollektivtransport som følge av klimautfordringene vil isolert sett også endre etterspørselen etter ansatte innen persontransport.

Virkninger av den teknologiske utviklingen

Den største driveren for endring i arbeidskraftsbehov og kompetanse er *den teknologiske utviklingen* (Dølvik & Steen, 2018). Økt robotisering, automatisering og digitalisering endrer arbeidets innhold, så vel som kravene til ferdigheter og organisering. Den yrkesaktive befolkningen må derfor være villig til og i stand til, å tilpasse seg nye krav og nye arbeidsformer. Det gjelder også seniorer. Ny teknologi har samtidig bidratt til å lette, forenkle og sågar fjerne arbeidsbelastninger, og bidratt til at flere klarer å stå i jobb lengre. I en del næringer har det også medført redusert behov for arbeidskraft.

Teknologisk endring påvirker bransjer og yrker ulikt litt avhengig av om jobben innebærer arbeid med det Stensrup mfl. (2020) kaller «symboler» (som i finans, statlig forvaltning, og i akademikeryrker i privat sektor), «produksjon» (som i industri og varetransport) eller «mennesker» (som innen undervisning, sykehus, pleie og omsorg, barnehager, persontransport og varehandel).

Av våre ti bransjer har digitaliseringen særlig påvirket arbeidskraftsbehovet i finanssektoren, hvor arbeidsstokken er betydelig redusert ved hjelp av blant annet sluttpakker. I industrien har automatisering og robotisering også redusert behovet for arbeidskraft, men samtidig lettet og fjernet fysisk tungt og slitsomt arbeid, da mange manuelle operasjoner har blitt erstattet av datastyrte produksjonsprosesser.

Med utviklingen av selvkjørende biler og økt bruk av droner kan også behovet for sjåfører innen persontransport reduseres i framtida, selv om en av sikkerhetshensyn og for passasjerenes trygghet fremdeles vil trenge buss-, tog- og t-baneverter. Det samme ser vi tilløp til i varehandel, hvor selvbetjente kasser gjør at ensidig gjentakelsesarbeid i kassene erstattes med mer servicepreget arbeid og kundeveiledning.

I barnehager, på sykehus, skoler og i pleie- og omsorgsinstitusjoner er utviklingen annerledes, da oppgavene ikke så lett lar seg automatisere, og behovet for tjenestene i stor grad styres av den demografiske utviklingen. Endringene har derfor primært påvirket type arbeidsoppgaver, arbeidsorganisering og kompetansebehov, og dels redusert enkelte arbeidsbelastninger, samtidig som nye har kommet til. Digitalisering har for eksempel muliggjort mer rapportering og dokumentasjon og økt tilgjengeligheten utenfor avtalt arbeidstid, men også økt fleksibiliteten når det gjelder arbeidssted, og åpnet muligheten for bruk av hjemmekontor. Teknologien benyttes også i økende grad til overvåking og kontroll; noe som kan gi økt trygghet, men også økt arbeidspress og stress.

Økte effektivitetskrav

Selv om arbeidsmiljøet har blitt bedre på svært mange områder de siste tiårene, viser bransjestudiene at andre arbeidsmiljøproblemer har kommet til og fått økt betydning. Det gjelder særlig psykososiale og psykiske belastninger, som økt stress knyttet til redusert eller for lav bemanning, økte krav om effektivitet, mer dokumentering og rapportering, mer kontroll og mindre autonomi. Det vil si, flere faktorer som gjør at en må rekke over mer enn før innenfor samme arbeidstid og med samme bemanning, men med mindre selvbestemmelse. Mange nevner derfor travelheten, stresset og den dårlige samvittigheten for alt de ikke får gjort, som problemet. Men det handler også om redusert autonomi og mer kontroll og styring av arbeidet. Sistnevnte nevnes særlig av ansatte i statlig forvaltning og de andre offentlige sektorene vi ser på, men i mindre grad av ansatte i privat sektor. Det relateres av ulike arbeidslivsforskere til introduksjonen av det en gjerne kaller New Public Management i offentlig sektor, som skjøt fart fra midten av 1990-tallet.

Pensjonsreformens betydning

Hele arbeidslivet påvirkes av *pensjonsreformen*, selv om endringstakten er litt ulik i offentlig og privat sektor og reformen ennå er i sin startfase. Hva ansatte kan forvente å få i pensjon og når de har rett til å gå av, varierer. De fleste som jobber i offentlig sektor, kan forvente en god pensjon og kan gå av som 62-åringer. I privat sektor varierer derimot pensjonsytelsene og tidligpensjonsmuligheten betydelig. De med høy utdanning har bedre ordninger og større valgfrihet enn de med lav utdanning. De som jobber i finanssektoren kan for eksempel forvente høy pensjon, da de lenge har hatt både AFP og gode tjenstepensjonsordninger, mens ansatte i varehandelen som oftest mangler både AFP og en god tjenstepensjonsordning. Mange vil derfor ikke ha rett til å ta ut pensjon som 62-åringer. Seniorer i industrien er i en mellomstilling. De aller fleste har rett til AFP og mulighet til å ta ut pensjon tidlig, selv om tjenstepensjonsordningene for mange er minimumsordninger.

Størst effekt på sysselsettingen vil levealdersjusteringen ha på lengre sikt, da flere vil måtte jobbe til en høyere alder for å få samme pensjon som i dag, eller godta en lavere pensjon. For høyt utdannede i statsforvaltningen og akademikere i privat sektor, som startet seint i arbeidslivet og har yrker med færre belastninger, vil det være

enkler å få til, enn for barnehageassistenter, pleiere, operatører i industrien, sjåførere og ansatte i varehandelen.

Samtidig har fleksibiliteten økt, slik at flere kan kombinere arbeid og pensjon uten avkortning av inntekten. Mange gjør da også det noen år etter fylte 62. Særlig gjelder det menn i manuelle yrker i privat sektor, som i industrien og i bussbransjen.

Flere enn før synes også å se for seg at de kan jobbe litt etter avgang fra ordinær stilling. For arbeidsgivere vil en slik ekstrastyrke av arbeidsvillige, fleksible pensjonister være svært gunstig for å ta unna svingninger i arbeidskraftsbehov. Men økt tilgang på pensjonister, som med pensjonen har en slags borgerlønn, kan også bidra til å svekke lønns- og arbeidsvilkår i enkelte bransjer/yrker. Den samme kan bli effekten om mange nok pensjonister går på tidsbegrensede kontrakter til lavere lønn etter oppnådd aldersgrense, slik det er vanlig i en del bransjer og sektorer.

Effekter av arbeidsmiljøloven og IA-avtalen

Aldersgrensene for stillingsvern bestemmer hvor lenge en kan jobbe. Nesten halvparten av ansatte i privat sektor og alle i offentlig sektor må i dag avslutte sitt faste arbeidsforhold ved fylte 70 år. I privat sektor er en lavere bedriftsintern aldersgrense mest utbredt i finansnæringen og innen teknisk og vitenskapelig tjenesteyting, og lite utbredt innen varehandelen. Det kan virke paradoksalt, da forutsetningene for å klare å jobbe til høy alder bør være bedre innen finans og i ulike akademikeryrker i privat sektor enn i varehandelen. På den annen side har varehandelen mange deltidsjobber, som kan være mer velegnet for seniorer som ønsker å trappe ned, ha en ekstrajobb eller et lite engasjement, slik svært mange over 70 år synes å ønske seg.

Arbeidsmiljøloven inneholder også bestemmelser om tilrettelegging og betinget rett til deltid fra fylte 62 år. Svært mange arbeidsplasser tilbyr da også ulike tilretteleggingstiltak for arbeidstakere, inkludert seniorene. Generelt er det likevel lettere for seniorer å få redusert arbeidstid og tilrettelegging i offentlig sektor enn i privat sektor, og lettere om en jobber i et høyskole- og akademikeryrke eller har en kontorjobb, enn om en jobber i industrien.

Tilslutningen til *IA-avtalens ulike mål og satsningen på seniorpolitikk* varierer også mellom bransjer. Lavest har andelen med seniorpolitikk og seniortiltak vært i privat sektor, hvor engasjementet også ble svekket etter pensjonsreformen. Særlig er engasjementet lavt innen varehandelen og innen forretningsmessig tjenesteyting. Endringene synes dels å ha sammenheng med pensjonsreformen, som bidro til økt yrkesdeltakelse, dels med endringer i IA-avtalen, om fra 2018 ikke lengre vektla seniorpolitikk.

I offentlig sektor har seniorpolitikk og -tiltak jevnt over vært mer utbredt enn i privat sektor, selv om engasjementet der også har dabbet av. I statlig sektor finnes enn så lenge en avtalefestet rett til 8 ekstra fridager fra fylte 62 år og mulighet for å avtale ytterligere 6 dager. I øvrige tariffområder er særskilte seniorordninger mindre utbredt, og mer opp til enkeltvirksomheter å etablere. Flere av ordningene er også avvirket eller endret. Det gjelder for eksempel innen pleie og omsorg og i barnehager.

Særtrekk ved bransjene og yrkene

Mye av forskjellene mellom bransjene i opplevde problemer og utfordringer kan knyttes til typen arbeid som utføres (om det arbeides med symboler, produksjon eller mennesker), og om en sysselsetter og etterspør høyt eller lavt utdannet arbeidskraft.

Akademikere og høyskolegrupper har jevnt over lavere sykefravær og uførerater enn ansatte i yrker som krever lavere utdanning, og færre i slike yrker forlater arbeidslivet tidlig i 60-årene. Utfordringen for sektorer og bransjer som sysselsetter høyere utdannede er derfor ikke primært å få ned sykefraværet eller redusere uførhet og tidligpensjonering, men å få flere til å fortsette etter fylte 67 år og helst noen år etter fylte 70 år. Høyere utdannedes forutsetningen for å jobbe lengre er i utgangspunktet også bedre enn for lavere utdannede, da flere har bedre helse, lettere jobber, høyere lønn og høyere forventet levealder. Jevnt over har de også færre år i arbeid når de runder 62 år, da de startet i arbeidslivet seinere. Undersøkelser som kartlegger begrunnelsene for tidlig avgang, viser da også at tap av motivasjon og interesse for jobben, og ønske om å koordinere avgangen med partnerens, er en viktigere grunn for å gå av for høyt utdannede enn belastende arbeid og dårlig helse. Særlig gjelder det for akademikere i privat sektor og i statlig forvaltning.

Høyt utdannede har gjerne også bedre pensjonsordninger og generelt en bedre økonomi enn de med kortere utdanning, da de fleste har hatt en høyere inntekt gjennom livsløpet. De står dermed friere til å velge avgangstidspunkt. Det nye pensjonssystemets virkemidler, som primært straffer avgang før fylte 67 år, har derfor ikke hatt samme effekt på høyutdannedes adferd som lavt utdannedes. Riktignok vil de også merke levealdersjusteringen, men er ikke i samme grad tvunget til å heve avgangsalderen for å klare seg økonomisk, da de fleste har en god pensjon i vente og andre økonomiske ressurser å tære på.

Unntaket fra dette bildet er sykepleiere og høyt utdannede i kommunal sektor, som barnehagelærere og undervisningspersonell i skolene, hvor sykefraværsratene og tidligavgangen fra arbeidslivet er høy, og til dels ligner den vi finner hos de med kortere utdanning. Disse er alle relasjonelle yrker, hvor de psykiske og dels fysiske arbeidsbelastningene er større enn i andre akademikeryrker. Sykehusene, pleie- og omsorgssektoren og skolene har derfor, som bransjestudiene viser, helt andre utfordringer enn statsforvaltningen og akademikerbransjer i privat sektor. Forskjellene er også kjønnsrelatert, da høyskoleutdannede i kommunal sektor og pleiere på sykehus i all hovedsak er kvinner. Det avvikende frafallsmønsteret handler derfor også om kjønnsforskjeller.

4. Strategier og valgmuligheter

Hva kan gjøres for at flere sykepleiere, helsefagarbeidere, barnehageassistenter, lærere, ansatte i departement, butikkansatte, bussjåfører, lokførere og industrioperatører skal ville, evne og få mulighet til, å jobbe lenger enn i dag?

Forslagene som presenteres i det etterfølgende har et seniorpolitisk perspektiv, da aldersgruppen over 50 har andre utfordringer, ønsker og valgmuligheter enn yngre arbeidstakere. De har mer erfaring og jobber som oftest mer selvstendig og har dermed mindre behov for ledelse i det daglige. Det betyr ikke at ledelse er unødvendig, da de mer enn noen trenger å bli sett og anerkjent for den innsatsen de gjør, fordi de har et valg; de kan rett og slett forlate arbeidslivet for godt om de ikke blir satt pris på. I tillegg kan de, i kraft av sin erfaring og kompetanse ofte fungere som viktige rollemodeller for yngre, og sømløst og tilnærmet kostnadsfritt gjennom det daglige arbeidet overføre kompetanse og bedriftsspesifikk kunnskap til yngre og nyrekruttede. De har også mindre forpliktelser på hjemmebane, og føler dermed kanskje heller ikke på denne samme jobb-familie-skvisen som mange gjør i småbarnsfasen. Slik sett kan det være lettere for dem å stille opp på et kveldsskift ved behov, ta den lengre

jobbreisen, eller delta på konferanser eller kurs. På den annen side, kjenner de kanskje mer effektene av de belastende sidene ved jobben enn yngre, gitt at de har vært i yrket lengre selv om de fleste også har vist at de mestrer det, da de fremdeles er i jobben. Flere har lært seg å jobbe smartere. De kjenner reglene, rutinene, prosessene og har de viktige nettverkene. De har også utviklet jobbtikker og knep som gjør jobben mer overkommelig. De jobber kanskje mer forsiktig enn før for å unngå skader og tar mindre sjanser, vet hvordan de skal hantes med krevende elever, kunder, passasjer og pasienter, og er kanskje også bedre i stand til å prioritere det viktigste når arbeidsoppgavene står i kø.

Felles utfordringer – felles løsninger

I rapporten presenteres et utvalg mulige seniorpolitiske strategier som kan være hensiktsmessige for å holde på eldre arbeidstakere i møte med utfordringene en ser på tvers av bransjene.

Om å spare seg til fant

I nesten alle bransjene blir de økte kravene til effektivitet nevnt som en utfordring av seniorene, selv om ordene som brukes og historiene som fortelles er ulike. Kravene oppleves av mange som for høye i forhold til tilgjengelige ressurser og bemanning.

Økt bemanning og flere ressurser koster. Spørsmålet virksomhetene likevel kan stille seg, er hva som i lengden er mest lønnsomt av det å ansette et par personer til, eller det å ha knappest mulig bemanning, men høyere sykefravær, større slitasje på ansatte og flere uføre og tidligpensjonister på sikt. Av og til kan en spare seg til fant om en bare er opptatt av kostnader her og nå, og ikke tar hensyn til forebyggingsaspektet og de langsiktige innsparingene på sykefraværs- og uførebudsjetten.

I noen tilfeller vil det være mer lønnsomt i et samfunnsperspektiv at bemanningen økes om det reduserer helse- og trygdeutgiftene på sikt. Problemet er at dette ikke alltid er tilfelle på virksomhetsnivå, i den enkelte skole og barnehage og på det enkelte sykehus, da de store utgiftene forbundet med langtidssykefravær og uførhet tas på samfunnsnivå.

For høye krav i forhold til ressurser, handler likevel ikke bare om antall personer, men også om mengden oppgaver som skal løses og hvordan oppgaveløsningen organiseres. En kan redusere travelheten og stresset ved å gjennomgå oppgaveporteføljen og organiseringen med det for øye, og ikke pålegge flere oppgaver uten samtidig å fjerne eller nedprioritere andre. Er det noen arbeidsoppgaver som fint kan fjernes, noe en kanskje gjør av gammel vane, som ikke lenger er nødvendig, noen oppgaver som kan automatiseres, eller utføres mer effektivt?

Frihet under ansvar – ikke ansvar uten frihet

Redusert autonomi eller selvbestemmelse er et annet problem som stadig beskrives av seniorene. Detaljstyring kan gå utover den enkeltes utvikling av, og evne og mulighet til, å utøve sitt faglige skjønn, som i mange sammenhenger vil være avgjørende for å gjøre en god jobb. Resultatet kan fort bli tap av motivasjon, økt stress og redusert jobbtillfredshet, noe bransjestudiene fra sykehus-, pleie- og omsorgs- og undervisningssektoren også viser. Detaljstyring av den enkeltes arbeidsdag gir heller ikke rom for individuell jobbutforming og jobbtillpasning, noe som har vist seg å være viktig for eldre, erfarne arbeidstakeres motivasjon, mestringsfølelse og produktivitet. Dette fremmes heller gjennom en personalpolitikk som tydelig signaliserer til ansatte at

det er et utvidet handlingsrom for individuell deltakelse, medvirkning og medbestemmelse.

Om kravene er knyttet til økt dokumentasjon og rapportering kan en løsning være å slippe litt opp på kontrollen og ha større tillit til at fagpersonene utfører oppgavene slik fagene deres tilsier at de skal gjøres. Det gjelder særlig innenfor offentlig sektor og spesielt på områder hvor en har høyt kvalifiserte og kompetente arbeidstakere. At arbeidstakerne i tillegg er eldre og har lang erfaring er i så måte en fordel. I denne sammenheng kan den pågående tillitsreformen være en anvendbar inngangsport, da den er bygget rundt en kritikk av eksisterende styringsprinsipper. I arbeidet med tillitsreformen vil det være særlig viktig å ta med seniorperspektivet, da erfaring og kompetanse er viktige stikkord hvis økt arbeidstakerautonomi og skjønnsutøvelse skal fungere. I den grad tillitsreformen innebærer økt autonomi og delegering av ansvar til ansatte, er det også viktig at målene for tjenesten er avgrenset og tydelige og at ressurser som følger med er tilstrekkelige, slik at ansvaret for vanskelige, for ikke å si umulige prioriteringer ikke må tas av den ansatte alene. En tydelig og støttende ledelse som hjelper de ansatte med å avveie forholdet mellom krav og muligheter, er derfor viktig. I denne sammenheng vil seniorer med lang erfaring fra sektoren kunne ha mye å bidra med, da de oftere vil ha erfart slike dilemmaer i løpet av sine yrkesliv og har sett konsekvensene av de ulike valgene som tas.

Bærekraft og gjenbruk

Begrepene bærekraft og gjenbruk egner seg også på seniorpolitikkområdet, da gjenbruk og fornyelse av seniorenas kompetanse gjennom etter- og videreutdanning og omskolering kan bidra til at flere får mange nye, gode år i arbeidslivet, samtidig som samfunnet får økt tilgang på arbeidskraft, økte skatteinntekter og reduserte velferdsutgifter.

I mange tilfeller kan det være mer lønnsomt for en bedrift å oppgradere og/eller omskolere en av sine seniorer enn å rekruttere en ny medarbeider rett fra skolebenken. Det er heller ikke opplagt at en nyansatte blir i bedriften lenger enn senioren siden mobiliteten blant yngre er langt høyere enn blant eldre. Om en ansatt sliter i den jobben hen har, kan omskolering og overgang til en annen og eventuelt lettere jobb i samme virksomhet også være en løsning. Dette vil likevel ikke være mulig å få til alle steder, og kanskje i mindre grad i små og mellomstore virksomheter siden alternativt arbeid ikke alltid lar seg oppdrive, selv om virksomheten gjerne vil.

To pluss to kan bli fem

At to pluss to kan bli fem, handler om organisering av arbeidet, hvordan en setter sammen arbeidsteam og kompetansen en har tilgjengelig på best mulig måte. Selv om det er individuelle variasjoner, vil senioren gjerne, i kraft av sin lange erfaring ha en annen kompetanse enn yngre som kommer rett fra skolebenken. Eldre, dyktige arbeidstakere kan ofte fungere som veiledere og rollemodeller for yngre arbeidstakere. Ved å jobbe sammen med og observere hvordan senioren jobber og utfører arbeidsoppgavene kan yngre tilegne seg gode rutiner og smartere måter å utføre arbeidet på. Eldre ansatte kan slik sett fungerer som olje i maskineriet, ved å gi uerfarne ansatte nødvendig trening under veiledning, så vel som en lettere tilgang til nyttig arbeidsplassinformasjon, til hva som er essensielle regler og rutiner og hva som er viktige nettverk for arbeidsplassen. Slik sett kan de i mange sammenhenger også bidra til å øke de yngres, og dermed virksomhetens, samlede produktivitet.

For å få til en slik kunnskapsoverføring eller hensiktsmessig sammensetning av team med ulik erfaring og kompetanse, kan en enten lage formelle ordninger hvor eldre arbeidstakere får rollen som veiledere, mentorer eller faddere, eller en kan organisere arbeidsteam eller vaktteam slik at de har en god blanding av ansatte med ulike erfaring.

Ledelse til glede og besvær

I mange undersøkelser har ledelse kommet fram som en sentral fastholdelse- eller utstøtningsfaktor. Det å bli sett og verdsatt av leder bidrar til ønske om å stå lenger i arbeid, mens dårlig ledelse kan bidra til tidligere avgang. God ledelse handler også om å ta vare på seniorerne og legge til rette for lange yrkeskarrierer. For at ledelse og medarbeidersamtalene skal få en positiv effekt på arbeidsmiljøet og den enkelte medarbeider kreves det *tilstrekkelig tid til å uøve godt lederskap*. Det vil si muligheter til å se, høre på og gi adekvate tilbakemeldinger og oppmuntring når det trengs, samt mulighet til å få oversikt over de ansattes kompetanse, kunnskap, behov og ønsker. Sistnevnte er nødvendig om en skal få maksimalt ut av den kompetansen en har til rådighet, og er viktig om en skal være i stand til å sette sammen velfungerende arbeidsteam. Det er også viktig for å vite hvem som har behov for ekstra opplæring og/eller kompetansepåfyll, og hvem som kanskje trenger litt ekstra oppfølging, oppmuntring eller støtte i en periode. I denne sammenheng kan medarbeidersamtalene være et viktig redskap, ved siden av den løpende kontakten en har i tilknytning til arbeidet.

Å gi ledere mer tid og rom til å lede, koster imidlertid, men det gjør også manglende personalledelse. En bør derfor spørre seg om alle de rapporterings-, dokumentasjons- og kontrolloppgavene som lederne er pålagt i mange bransjer i dag er nødvendig. At dette stjaler tid fra kjerneoppgaver og ledelse kom særlig tydelig fram i skolesektoren, barnehager, i sykehusene og i pleie og omsorg.

Det kan kanskje også være på sin plass å diskutere hva en gjør med dårlig fungerende ledere, og kanskje oftere ta varsler fra underordnede om dårlig ledelse på alvor. Kanskje en, rett og slett, oftere bør våge å omplassere ledere, om en erfarer at det er de som bidrar til høyt sykefravær, høy turnover og tidlig pensjonering. Til dette hører også viktigheten av å ha gode rekrutteringsprosesser i virksomheten, som sikrer at ledere med de riktige egenskapene ansattes, samt vektlegge lederopplæring, veiledning og gode oppfølging av lederne.

Bedre føre var

Helseproblemer og arbeidsbelastninger er en av de viktigste årsakene til frafall og tidlig avgang blant eldre. Selv om arbeidsmiljøet i mange yrker og bransjer har bedret seg de siste tiårene, utesettes fremdeles en betydelig andel av norske arbeidstakere for helsebelastende arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøarbeid for å forhindre helseplager særlig muskel- og skjelettlidelser som er hovedårsaken til tidlig avgang blant seniorer, er derfor viktig for å øke eldres yrkesdeltakelse. Da de pågående bransjeprogrammene i IA-regi tar opp flere av disse problemstillingene går vi ikke nærmere inn på konkrete tiltak og ordninger, men henviser til STAMIs og bransjeprogrammenes arbeid.

Det slår oss imidlertid som paradoksalt at vi har så mye kunnskap om hva som gir uheldige helseeffekter, men vet lite om hva som kan få virksomhetene til å ta i bruk all kunnskap om gode forebyggingsstrategier, og relevante helsefremmende tiltak og ordninger. Vi har også for lite kunnskap om hvordan og hvorfor ulike arbeidsmiljø-

eksponeringer påvirker ansatte forskjellig, herunder om og hvordan eldre kan påvirkes annerledes enn yngre av de samme arbeidsbelastningene i det samme yrket og den samme bransjen.

Siden opplevelsen og virkningen av ulike belastninger og eksponeringer kan variere, er det også viktig at lederne kjenner sine medarbeidere, slik at de raskt kan fange opp ansatte med gryende helseplager, og derved unngår at de blir en del av sykefraværsstatistikken, og på sikt, uføre- eller tidligpensjoneringsstatistikken. I denne sammenheng vil regelmessige medarbeidersamtaler være et viktig redskap. Dette gjelder ikke bare i arbeidet med å forhindre helseplager og utbrenthet, men også for å fange opp arbeidstakernes ønsker og behov knyttet til arbeidsoppgaver, prosjekter og kompetanseutvikling. Hvis en venter med å snakke seniorpolitikk til arbeidstakerne er på vippen til å gå av, har de sannsynligvis hatt god tid til å forberede seg og har allerede innstilt seg på pensjonstilværelsen. God seniorpolitikk er forebyggende seniorpolitikk og begynner tidlig i yrkesløpet og legger et løp som gjør at en både kan og vil velge en sein avgang.

5. Bransjevise utfordringer og løsninger

Analysene av bransjestudiene viser følgende utfordringer og eksempler på tiltak det er mulig å iverksette på virksomhetsnivå for å fremme lengre yrkeskarrierer.

Varehandelen

Særtrekk

- Drøyt én av fem ansatte er 50+
- Lave kompetansekrav
- Mye deltid
- Høyt frafall
- Ensidig belastende arbeid
- Redusert arbeidskraftsbehov på sikt

Tiltak på virksomhetsnivå

- Hvis butikkmedarbeidere rådgir og veileder kunder i større grad enn å slå inn varer på kasseapparatet der det finnes selvbetjente kassaløsninger, reduseres belastende ensidig gjentakelsesarbeid for de ansatte.
- Arbeidsfellesskapet ute i butikkene ser ut til å fremme tett dialog mellom leder og medarbeidere, noe som kan gagne seniormedarbeiderne.
- Utbredt bruk av deltid i bransjen burde gjøre det lettere å imøtekomme ønsker fra seniorer som ønsker å trappe ned i stilling.

Industrien

Særtrekk

- Sysselsetter én av tre menn over 54 år
- Høyt frafall
- Lite deltid
- Få rekrutteringsproblemer, med noen unntak
- Belastende arbeid: fysisk tungt, skiftarbeid og nattarbeid
- Økte krav til fagbrev

Tiltak på virksomhetsnivå

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid: redusere belastninger og skader
- Tilrettelegging ved helseproblemer: slippe nattarbeid, få andre arbeidsoppgaver, redusert arbeidstid
- Bruk av aldersblandede arbeidsteam for å fremme kompetanseoverføring
- Gi økt mulighet til deltidsarbeid og det å dele jobb og skift
- Bruke erfarne seniorer til administrativt arbeid, planleggingsarbeid og ledelse
- Tilby tilpasset opplæring for personer med lese- og skrivevansker på arbeidsplassen
- Mulighet for å ta grunnskoleutdanning og fagbrev i arbeidsplassregi
- Dokumentasjon av den enkeltes realkompetanse

Persjontransport (bussbransjen)

Særtrekk

- Høy gjennomsnittsalder – én av fem er over 60 år
- Høyt frafall
- Ubekvemme arbeidstider, delte skift
- Belastende arbeid: kontroll, overvåking, travelhet og stress
- Stort behov for arbeidskraft framover
- Rekrutteringsproblemer

Tiltak på virksomhetsnivå

- Mer slakk i rutene slik at mikropauser mellom rutene blir mulig og stress og stressrelaterte plager reduseres
- Tilgang til fasiliteter ved endestasjonene
- Mindre kontroll og overvåking
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Finanssektoren

Særtrekk

- Redusert arbeidskraftsbehov
- Stort frafall grunnet nedbemanning
- Ingen rekrutteringsproblemer
- Store teknologisk endringer - endret kompetansebehov

Tiltak på virksomhetsnivå

- Vurdere egne bedriftsinterne aldersgrenser
- Kontinuerlig oppgradere og omskolere ansatte: bærekraft og gjenbruk
- Vekt på ledelse, verdsetting og anerkjennelse
- Tjenesteinnovasjon. For eksempel etablere kundesentre med senioransatte rettet mot eldre og datakyndige

Akademikere i privat sektor

Særtrekk

- Mangel på arbeidskraft i enkelte yrker/bransjer
- Lite frafall, men få står i jobb etter fylte 67 år
- Lite belastende arbeid

Tiltak på virksomhetsnivå

- Utviklende arbeidsoppgaver også i seinkarrieren
- Kontinuerlig oppgradere ansatte til å møte endringer
- Seniorpolitikk som styrker fastholdelsesfaktorene for seniorene
- Etablere flere arenaer for læring, kompetansedeling og -overføring samt stimulere til et læringsmiljø der uformell læring verdsettes
- Bevisst bruk av aldersmangfold i prosjekt-/arbeidsgrupper/team o.l. generelt, og spesielt ved innføring av ny teknologi og/eller nye arbeidsformer
- Vekt på ledelse, verdsetting og anerkjennelse

Undervisningssektoren

Særtrekk

- Én av tre lærere er 50+
- Stort arbeidskraftsbehov
- Høyt frafall
- Rekrutteringsproblem av kvalifiserte lærere
- Belastende arbeid, stort arbeidspress

Tiltak på virksomhetsnivå

- Arbeidsplasser eller andre stillerom der det er mulig å skjerme seg for støy og forstyrrelser
- Vurdere om kontaktlærerfunksjonen er ønskelig for den enkelte eldre lærer
- Tenke aldersblanding når en setter sammen team, både yngre nyutdannede og eldre erfarne sammen.
- Det er viktig med gode rutiner for hvordan en håndterer uønskede hendelser, både hendelser lærerne selv utsettes for og mobbesaker som involverer elever.

Pleieyrker i sykehussektoren

Særtrekk

- Én av tre pleiere er 50+
- Høyt frafall, i hovedsak helse relatert
- Stort arbeidskraftsbehov
- Rekrutteringsproblemer, særlig spesialsykepleiere
- Mye deltid, dels ufrivillig
- Store arbeidsbelastninger med travelhet og stress, turnus og nattarbeid

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Tilrettelegging ved behov – slippe nattarbeid, få andre arbeidsoppgaver, redusert arbeidstid
- Redusere travelheten ved å: 1) øke grunnbemanning gjennom å tilby deltidsansatte heltid og/eller bruke andre enn pleiere til ulike støttefunksjoner/administrativt arbeid; 2) redusere arbeidsmengden ved velge bort unødvendig rapportering og dokumentasjon, forbedre datasystemene og/eller endre organiseringen av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall møter.
- Gi alle tilstrekkelig opplæring i nye datasystemer, bruk av ny teknologi og nye behandlingsformer. Enkelte trenger mer tid enn andre, og seniorer kan trenge egne kurs.
- Gi ledelsen tid til å se og anerkjenner de ansatte. Fordrer større ledertetthet, og bedre opplæringen og oppfølging av ledere
- Økt rom for pustepauser/mikropauser
- Økt bruk av alderssammensatte arbeidsteam
- Klarere prioriteringskriterier for å håndtere det grenseløse arbeidet
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Pleie- og omsorgssektoren

Særtrekk

- Én av fire pleiere er 50+
- Høyt frafall, primært helserelatert
- Stort og økende arbeidskraftsbehov
- Rekrutteringsproblemer, særlig av sykepleiere
- Mye deltid, dels ufrivillig
- Store arbeidsbelastninger med travelhet og stress, turnus og nattarbeid

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Tilrettelegging ved helseproblemer:– slippe nattarbeid, få andre arbeidsoppgaver, redusert arbeidstid
- Redusere travelheten ved å: 1) øke grunnbemanning gjennom å tilby deltidsansatte heltid og/eller bruke andre enn pleiere til ulike støttefunksjoner/administrativt arbeid; 2) redusere arbeidsmengden ved velge bort unødvendig rapportering og dokumentasjon og/eller endre organiseringen av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall møter.
- Gi alle tilstrekkelig opplæring i nye datasystemer, bruk av ny teknologi og nye behandlingsformer. Enkelte trenger mer tid enn andre, og seniorer kan trenge egne kurs
- Ledelse som har tid, ser og anerkjenner de ansatte. Fordrer større ledertetthet og bedre opplæringen og oppfølging av ledere
- Økt rom for pustepauser/mikropauser
- Økt bruk av alderssammensatte arbeidsteam
- Klarere prioriteringskriterier for å håndtere det grenseløse arbeidet
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Barnehager

Særtrekk

- Drøyt én av fem ansatte er 50+
- Behov for mer kvalifisert personell
- Rekrutteringsproblem, særlig barnehagelærere
- Belastende arbeid: fysisk krevende, stressende, emosjonelt belastende, støy

Tiltak på virksomhetsnivå

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid som redusere belastninger og skader, støyreducerende tiltak og hjelpemidler, og tilpassede stoler og bord, også for voksne
- Tilrettelegging ved helseproblemer: andre arbeidsoppgaver i en periode, redusert arbeidstid mv.
- Gi økt mulighet til deltidsarbeid for dem med behov som ønsker å trappe gradvis ned
- Redusere travelheten ved å: 1) øke grunnbemanning, gjennom å tilby deltidsansatte heltid, benytte faste vikarer/vikarpooler og/eller; 2) redusere arbeidsmengden ved å gjennomgå og velge bort unødvendig rapportering, dokumentasjon og testing, og/eller ved andre organiseringen av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall møter.
- Ledelse som har tid, ser og anerkjenner de ansatte
- Mulighet for å ta fagbrev i arbeidsplassregi
- Gi større rom for å ta småpauser/mikropauser

Statlig forvaltning

Særtrekk

- De fleste har høyere utdanning
- Lavt frafall, men få står i jobb etter fylte 67 år
- Stabilt arbeidskraftsbehov
- Få rekrutteringsproblemer

Tiltak på virksomhetsnivå

- Sikre digital kompetanseutvikling
- God ledelse er viktig for å opprettholde arbeidsglede og motivasjon
- Mentorrolle og interessante og utfordrende oppgaver er viktig i seinkarrieren
- Etablere flere arenaer for læring, kompetansedeling og -overføring samt stimulere til et læringsmiljø der uformell læring verdsettes
- Bevisst bruk av aldersmangfold i prosjekt-/arbeidsgrupper/team o.l. generelt, og spesielt ved innføring av ny teknologi og/eller nye arbeidsformer

6. Hvordan gripe det an på virksomhetsnivå?

Som gjennomgangen viser, er utfordringen som bransjene og enkeltvirksomhetene møter forskjellige. Hvilke av de små og store tiltak og grep som vil være hensiktsmessig å ta i bruk, vil derfor variere ikke bare mellom bransjene, men også mellom enkeltvirksomheter innen samme bransje. Det samme gjelder evnen, viljen og muligheten til å ta dem i bruk. Små virksomheter har andre rammebetingelser og utfordringer enn store virksomheter. De har heller ikke de samme ressursene til å håndtere problemene. Geografi vil også påvirke, da arbeidsmarkedene og tilgangen på arbeidskraft med riktig kompetanse vil være ulik.

Virksomheter i offentlig sektor har jevnt over vært mer aktive enn private bedrifter, store bedrifter mer enn små, organiserte bedrifter mer enn uorganiserte, virksomheter med arbeidskraftmangel og rekrutteringsproblemer mer enn virksomheter som lett skaffer ny arbeidskraft, virksomheter med god økonomi mer enn virksomheter som lever på marginen. Virksomheter med seniorpolitikk har også gjerne en helhetlig tilnærming til aktiv aldring, og fokuserer på forebygging av helseproblemer og oppdatering av kompetanse gjennom hele yrkeskarrieren.

De vanligste tilbudene fra norske arbeidsgivere for å fremme senere avgang har vært ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid eller gradert pensjonering og bonuser og ekstralønn. Seniorengasjementet har imidlertid endret seg over tid og pensjonsreformen med dens virkemidler har fått enkelte av bransjene og bedriftene til å revidere og justere sin politikk og sine ordninger. Det å bli tilbudt slike seniortiltak og -ordninger innebar heller ikke at eldre ansatte automatisk endret adferd. Analysene viser at ekstra ferie og fridager og ekstra lønn eller bonus fra fylte 62 år førte til at noen flere eldre arbeidstakere valgte å stå i jobben, mens muligheten til redusert arbeidstid med lønnskompensasjon ikke bidro til forlengede yrkeskarrierer. Det har også vært en tendens til at slike ordninger oftere var å finne i virksomheter med god råd og høyere utdanna arbeidskraft, hvor behovet var mindre, siden mange allerede står i jobb til langt opp i 60-årene. Tiltak som ekstra ferie og fridager og ekstra lønn eller bonus kan dessuten sies å spille på ytre motivasjonsfaktorer der formålet primært er å lokke den enkelte til fortsatt arbeid ved hjelp av økonomiske virkemidler. Alternativet for virksomhetene er å påvirke den enkeltes mulighet til å kunne fortsette gjennom å tilpasse arbeidsoppgavene, redusere kravene og/eller ved å gjøre den enkelte bedre i stand til å møte dem, for eksempel gjennom ulike helse- og kompetansefremmende tiltak. Eventuelt kan virksomheten forsøke å påvirke den enkeltes arbeidsmotivasjon gjennom å tilby mer spennende og utfordrende arbeidsoppgaver, for å vise at deres kompetanse verdsettes, og/eller ved å bedre det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Slike tiltak for å forebygge helseproblemer og redusert arbeidsevne vil også være et reelt supplement til pensjonsreformens hovedvirkemiddel, som jo primært er økonomiske insentiver: at det skal lønne seg å jobbe.

Hvilket grep er hensiktsmessige for å få til en god seniorpolitikk? På bakgrunn av tidligere forskning framstår følgende faktorer som særlig viktige:

- 1 Kartlegging av aldersfordeling, seniorkompetanse og avgangsmønster
- 2 Verktøykassa – hvilke tiltak en skal velge avhenger av lokale utfordringer og behov
- 3 Klargjøring av mulighetsrom og tildelingskriterier
- 4 Den individuelle kartleggingen – medarbeidersamtalen som viktig virkemiddel

1 Innledning

I løpet av siste 5-6 årene har Senter for seniorpolitikk (SSP) iverksatt flere kartleggingsprosjekter for å dokumentere hvordan det er å være senior i ulike bransjer og yrker. Studiene dekker fem yrker/bransjer i privat sektor og fem i offentlig sektor.

Sektor	Yrke/bransje	Rapporter
Privat sektor	Transport, persontransport	Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2017). <i>Trygg trafikk med seniorer</i> . Fafo-rapport 2017:30.
	Finanssektoren, bank og forsikring	Gleinsvik & Busch, (2017). <i>Seniorer i finansnæringen</i> . Proba-rapport 2017:05.
	Industri	Midtsundstad, T. (2018). <i>Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere</i> . Fafo-rapport 2018:34.
	Varehandel	Hilsen, A. I. og Nielsen, R.A. (2019). <i>Seniorpolitikk i varehandelen</i> . Fafo-rapport 2019:19.
	Akademikeryrker i privat sektor	Olsen, D. S. & Børing, P. (2019). <i>Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker</i> . NIFU-rapport 2019:14.
Offentlig sektor	Barnehage	Midtsundstad, T., Bogen, H. og Hermansen, Å. (2016). <i>Jobb i barnehage – passer det for seniorer</i> . Fafo-rapport 2016:41. Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2020). <i>Seniorer i barnehagesektoren. Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker</i> . Fafo-rapport 2020:18.
	Pleie og omsorg	Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2021). <i>Det erfarne blikket. Seniorer i pleie og omsorgssektoren</i> . Fafo-rapport 2021:20.
	Statsforvaltningen	Ingelsrud, M. H. & Underthun, A. (2021). <i>Seniorer i statlig sentralforvaltning. Kompetanse, motivasjon og planer for pensjonering</i> . AFI-rapport 2021:01.
	Sykehus	Midtsundstad, T. & Nielsen, R.A. (2022). <i>Seniorer i sykehussektoren. Hvordan beholde seniorenene og deres kompetanse</i> . Fafo-rapport 2022:18.
	Lærere/undervisningspersonalet i skolen	Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nielsen, R. A. (2022). <i>Seniorer i skolen</i> . Fafo-rapport 2022:06.

Med utgangspunkt i disse studiene har SSP ønsket å få gjennomført et FoU-prosjekt som oppsummerer, konkretiserer og vurderer de utfordringer og muligheter som er dokumentert for de ulike bransjene/yrkene, herunder definere hvilke utfordringer og muligheter som er generelle og hvilke som er mer bransjespesifikke, samt vurdere og foreslå arbeidsplassstrategier som kan bidra til at flere seniorer forlenger sine yrkeskarrierer. Konkret har prosjektet oppsummert relevant kunnskap, og:

- 1 Konkretisert og vurdert hva som er generelle utfordringer på tvers av de nevnte bransjene; hva er felles og kan sies å representere arbeidslivets generelle utfordringer med at så mange som mulig skal jobbe så lenge som mulig, og hva er mer bransjespesifikke utfordringer og muligheter.
- 2 Vurdert og foreslått generelle strategier for norsk arbeidsliv, samt spesifikke strategier for de ulike bransjene med mål om at flere kan forlenge sine yrkeskarrierer i tråd med politiske mål og intensjoner.

Målet med gjennomgangen og analysene er å tydeliggjøre mulighetsrommet for tiltak og strategier på arbeidsplassnivå innen den enkelte bransje og i arbeidslivet generelt. Det vil si: Hva er utfordringene? Hvilke muligheter foreligger, og hvilke begrensninger finnes? Hvilke rammer ligger fast og hva kan eller bør endres?

1.1 Data og metode

Prosjektet er en metastudie. Med metastudie forstås her en metode hvor en slår sammen og tolker resultatene fra mange ulike studier om samme tema. En metastudie skiller seg fra en sammenfatning, oppsummering eller kritikk av tidligere forskning, siden ambisjonen er å sammenstille funn fra tidligere primærstudier, for å vinne ny innsikt (Hannes, 2011; Hannes & Lookwood 2012, Malterud, 2017). Metastudien eller metaanalysen i dette prosjektet tar utgangspunkt i de beskrivelser og funn som kommer fram i rapportene fra de nevnte bransjestudiene, samt et utvalg av annen relevant forskning og statistikk.

I analysene har vi så langt datagrunnlaget tillater det, oppsummert bransjekonteksten, rammevilkår og frafallsproblematikk), og seniorennes erfaringer, henholdsvis:

- 1 Rammevilkår:
 - Størrelse og vekst: antall som arbeider i bransjen og forventet endring i antall. Er bransjen i vekst eller nedgang?
 - Aldersfordelingen, andelen 50+ over tid, og forventet utvikling fram i tid
 - Arbeidsmarkedssituasjonen - hvor lett eller vanskelig er det å rekruttere,
 - Kompetansesammensetningen: utdannings- og kompetansekrav og endring over tid
 - Arbeidsmiljøeksponeringen (STAMI-tall)
 - Gjeldende lover, avtaler, ordninger og rettigheter: lønnsvilkår, arbeidstidsbestemmelser, arbeidsvilkår, pensjonsordninger, eventuelle seniortiltak
- 2 Frafallsproblematikk:
 - Pensjoneringsmønster og forventet pensjoneringsalder, sykefraværstrater, andel på AAP, uførerater og tidligpensjoneringsrater
 - Mobilitet: andel som går over til andre jobber/bransjer
 - Årsaker til frafall: jobbskifte, sykefravær og tidligpensjonering
- 3 Seniorennes erfaringer og refleksjoner rundt:
 - Særskilte utfordringer og arbeidsbelastninger og krav
 - Seniorkompetanse (seniorennes fortrinn og ressurser)
 - Forhold og faktorer som bidrar til at de fortsetter i jobben
 - Pensjonering og avgang
 - Individuelle strategier for å unngå frafall og tidligpensjonering
 - Kollektive strategier for å forhindre frafall og tidligpensjonering

En slik kontekstuell analyse av seniorennes erfaringer og forståelse av egen arbeidssituasjon, arbeidsmiljøutfordringer, seniorkompetanse, valg av arbeidstilpasning og pensjoneringsplaner kan gi viktige innspill til hva som er egnede virkemidler og tiltak på virksomhetsnivå for å fremme et lengre arbeidsliv, gitt bransjenes utfordringer og mulighetsrom.

I utgangspunktet skulle metastudien kun baseres på bransjerapportenes beskrivelser og analyser. Bransjerapportene har imidlertid svært ulike fokus og innhold, og benytter svært ulike datakilder. Vi har derfor supplert bransjerapportenes beskrivelser med funn fra annen relevant statistikk og forskning om eldres yrkesdeltakelse, seniorer og seniorpolitikk.

1.2 Gangen i rapporten

Rapporten har to deler. Del I, Metastudien er rapportens hoveddel, mens del II er et vedlegg hvor hovedfunn fra bransjestudiene oppsummeres.

Del I består av kapittel 2-6. I kapittel 2 redegjøres det for faktorer av betydning for seniorers yrkesdeltakelse i SwAge-modellen og i kapittel 3 for status og endring i sentrale rammevilkår for seniorpolitikken og seniorennes stilling på arbeidsmarkedet. Beskrivelsen i kapittel 3 danner, sammen med SwAge-modellen i kapittel 2, bakgrunnet for den generelle drøftingen av forskjeller og likheter i bransjenes utfordringer og muligheter i kapittel 4. På bakgrunn av drøftingene i kapittel 4 og bransjeoppsummeringene i kapittel 7-16, konkretiseres og drøftes først seks generelle seniorpolitiske virksomhetsstrategier som vil kunne være anvendbare på de fleste arbeidsplasser, før det for hver av bransjene presenterer eksempler på mer bransjespesifikke arbeidsplassstrategier og tiltak i kapittel 5. I kapittel 6 oppsummeres kunnskap om hva som kan være hensiktsmessige prosesser å iverksette på virksomhetsnivå, og hva som kan være nyttige strategier og verktøy å ta i bruk lokalt for å lykkes med seniorpolitikken.

Del II består av korte oppsummeringer av bransjerapportene med noe supplerende informasjon fra andre tilgjengelige kilder. Hver bransje/yrkesgruppe har fått et eget kapittel. Til rapporten hører også et vedlegg, hvor svenske seniorers sysselsettings-situasjon og arbeidsmarkedsutfordringer i ulike bransjer/yrkeskategorier kort beskrives. Dette vedlegget er publisert på denne nettsiden: <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/bransjespesifikk-seniorpolitikk>

Del I Meta-studien

2 Analytisk verktøy

Som flere tiår med forskningen på tidligpensjonering har vist, er det en rekke faktorer som har betydning for om arbeidstakere kan, vil og er i stand til, å arbeide til en høyere alder (se bl.a. Philipsson & Smith, 2005; Midtsundstad, 2015, Hasselhorn & Apt, 2015, Poulsen mfl., 2017). Forskningen på feltet har imidlertid ofte vært preget av vanntette skott mellom fagområder, hvor ulike disipliner har rendyrket sine fagspesifikke tilnærminger. Forklaringene på variasjon i adferd og forslag til egnede virkemidler og tiltak, har derfor vært sprikende og svært ulike avhengig av hvilke fagdisipliner som forespørres. Det har derfor lenge vært behov for en tverrvitenskapelig og dypere tilnærming som tar hensyn til både årsaks kompleksiteten og samspillet mellom de ulike faktorene som påvirker arbeidsevnen så vel som arbeidsviljen og arbeidsmulighetene.

Det finnes flere eksempler på empiriske studier i Norge som har kombinert ulike faglige tilnærminger, for eksempel tradisjonelle økonomiske forklaringsfaktorer på arbeidsmarkedsadferd, som lønn og formue, og tilgang til ulike trygdeytelser og pensjoner og deres ytelsesnivå (pull-faktorer), i kombinasjon med mer sosiologiske og arbeidsmedisinske forklaringsfaktorer knyttet til forhold på arbeidsplassen og i arbeidsmiljøet (push-faktorer), i tillegg til faktorer knyttet til familien og privatsfæren, som ektefelles arbeidsmarkedsstatus og pensjoneringsadferd, omsorgs- og pleieforpliktelse og familieøkonomi (pull-faktorer) (Visher & Midtsundstad, 1993; Pedersen, 1997; Midtsundstad, 2002, 2005, 2022; Midtsundstad & Nielsen, 2013). I enkelte arbeidere har også de ulike forklaringsfaktorene blitt koblet opp mot mulige handlingsstrategier og valgmuligheter på henholdsvis samfunns-, virksomhets- og individnivå (se f.eks. Midtsundstad, 2007).

Det seneste og mest omfattende bidraget til en bred, tverrfaglig tilnærming er SwAge-modellen (Sustainable Working Life for all Ages) (Nilsson, 2016). SwAge-modellen er en teoretisk modell utviklet på bakgrunn av så vel tidligere forskning, nyere empiriske studier som teorier innenfor blant annet arbeidsorganisering, arbeidspsykologi, ergonomi, gerontologi, arbeidsmedisin, pedagogikk, økonomi, diskriminering, og helsefaktorer i arbeidslivet.

SwAge-modellen er en teoretisk modell, men anvendes også som et verktøy og en sjekkliste ved analyse og valg av tiltak, av forskere, myndigheter, arbeidsgivere, i personalpolitikk/HR, av arbeidstilsynet, fagforeninger, praktikere med flere.¹ I vår metastudie vil vi benytte SwAge-modellen som ett teoretisk utgangspunkt for våre analyser.

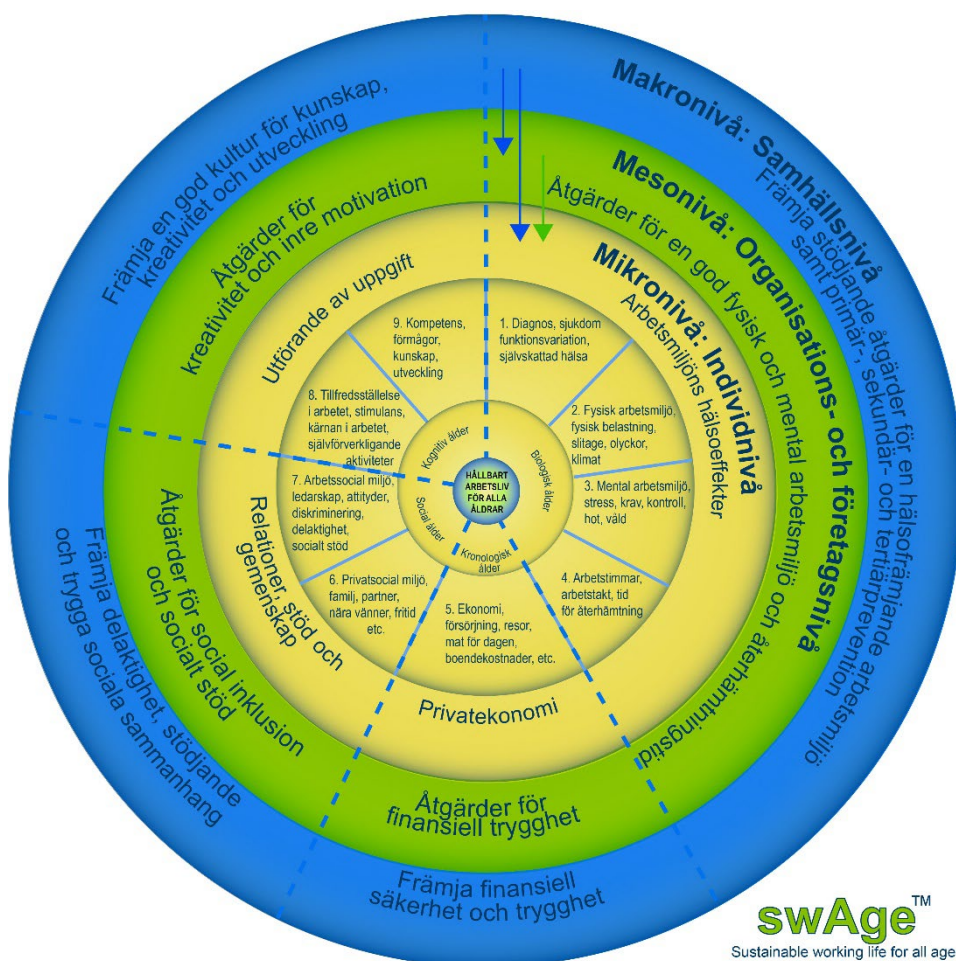
2.1 SwAge-modellen

SwAge-modellen inkluderer ni ulike påvirknings- og beslutningsområder, som alle har betydning for et bærekraftig arbeidsliv for alle aldre (se figur 1). I modellene ses

¹ Hjemmeside for SwAge-modellen: <https://swage.org/>

disse områdene både fra et individperspektiv, organisasjons-/bedriftsperspektiv og et samfunnsperspektiv. Modellen visualiserer slik sett kompleksitet i arbeidslivet.

Figur 1 SwAge modellen.



Sirkelen er delt inn i fire sfærer som representerer de sentrale områdene som er bestemmende for den enkeltes ansettbarhet og arbeidsmuligheter (employability): (1) helseeffekter av arbeidsmiljøet; (2) relasjoner, støtte og fellesskap; (3) privatekonomi og (4) utførelse av oppgaver og aktiviteter på jobb. Disse fire sfærene er også de samme som individene, mer eller mindre bevisst, tar utgangspunkt i og vurderer når de skal avgjøre om de skal fortsette å jobbe eller forlate en arbeidsplass. Disse fire sfærene forholder seg også til fire ulike måter å definere alder på, henholdsvis kronologisk alder, biologisk alder, sosial alder og kognitiv alder.

Alle samfunn, bransjer, arbeidsplasser, yrker, oppgaver og individer er forskjellige. Likevel må alle ni påvirknings- og beslutningsområdene være velfungerende for at arbeidslivet skal være bærekraftig. Noen områder kan likevel være av særlig betydning å adresseres eller fremmes generelt, mens andre vil være mer bransje-, arbeidsplass-, og/eller individspesifikke, nettopp fordi samfunn, bransjer, arbeidsplasser, yrker og individer er forskjellige og har ulike problemer og utfordringer.

De ni områdene for innflytelse og beslutninger som er inkludert i hver sfære i SwAge-modellen, er følgende:

«Arbeidsmiljøets helseeffekter», inkluderer følgende faktorer:

- 1 *egen helse*, diagnoser og funksjonsvariasjon;
- 2 *det fysiske arbeidsmiljøet* med risiko for kroppslig slitasje gjennom bevegelse, tunge løft, risiko for ulykker, risiko for smitte gjennom arbeidet, påvirkning av vær og temperaturforhold og kjemisk eksponering;
- 3 *det psykiske arbeidsmiljøet* med risiko for stress og utbrenthet, balanse mellom krav og kontroll i arbeidet, trusler og vold;
- 4 *arbeidstid, arbeidstempo og muligheter for restitusjon* under og mellom arbeidsøktene.

En tilstrekkelig god helse er en forutsetning for å være i arbeid. Herunder inngår også behov en måtte ha, på bakgrunn av diagnoser og nedsatt funksjonsevne, for særskilt tilrettelegging, tilpasninger eller tekniske hjelpemidler, slik at arbeidsskader og forringelse av helsen forhindres. Det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet og individets mulighet for restitusjon i løpet av arbeidsdagen og mellom arbeidsøktene, gitt arbeidstider og arbeidstempo, påvirker i sin tur individets risiko for arbeidsulykker og arbeidsrelaterte sykdommer, og dermed ansettbarhet og arbeidsmuligheter (employability).

Individens biologiske alder er relatert til arbeidsmiljøets helseeffekter, og påvirker om og i hvilken grad det er mulig å arbeide til en høyere alder. Enkeltindividenes biologiske aldring, det vil si den kroppslige aldringen, påvirkes av den genetiske arven, så vel som livsstil, sykdom og skader. Samtidig som svekkelsen av individenes sanser og kroppsfunksjoner ved økende biologisk alder øker risikoen for å bli utsatt for skader eller sykdom, så påskynder et fysisk belastende og/eller stressende arbeidsmiljø i seg selv den biologiske aldringen. I tillegg fordres det lengre restitusjonstid med økende alder.

«Privatøkonomi», inkluderer følgende områder:

- 5 *Økonomi* og økonomiske insitamenter

Yrkesaktivitet bidrar til forsørgelse, til mat og til andre levekostnader, da arbeidet for de fleste er den viktigste kilden til livsopphold. Men individens arbeid er også viktig for samfunnet som helhet og er nødvendig for så vel organisasjoners som virksomheters overlevelse. Om medarbeidere rammes av arbeidsskader og uhelse gjennom sitt arbeid kan det føre til sykefravær, arbeidsløshet og tidligpensjonering, som igjen påvirker deres privatøkonomi og deres mulighet for fortsatt arbeid. Dette påvirker i sin tur både virksomheter, organisasjoner og samfunnsøkonomien.

Økonomien har sammenheng med individenes kronologiske alder. Ulike økonomiske insitamenter og ulike forsikringer på samfunnsnivå og organisasjons- og virksomhetsnivå tar som regel utgangspunkt i den enkeltes alder. Det gjelder blant annet rett til barnebidrag, alder for rett til uttak av alderspensjon, og studiestøtte for videreutdanning og omskolering.

«Relasjoner, sosial støtte og fellesskap» - inkluderer følgende områder:

- 6 *det private, sosiale miljøet*, med familien, venner og i fritidssammenheng;
- 7 *det sosiale miljøet på arbeidsplassen*, herunder ledelse, medbestemmelse, sosial støtte og gruppedynamikk kollegaer imellom, og relasjoner til brukere, klienter og

kunder i arbeidet, men også tilsidesettelse, krenkende særbehandling, mobbing og diskriminering.

Mennesker er flokkdyr og arbeidslivsrelasjoner kan bidra til deltakelse, inkludering og trygghet. Men arbeidslivet kan også føre til opplevelsen av ekskludering, av å bli ignorert eller til og med diskriminert. Hver ansatt har i tillegg et liv i miljøet utenom jobben. Ansattes personlige forhold, sosiale støtte og/eller problemer kan i sin tur smitte over på og påvirke arbeidsmulighetene. Samtidig er det en balanse mellom jobb og privatliv, da relasjoner og sosiale kontekster på jobb og utenfor, og holdningen til ledere, kolleger, kunder og pasienter, har betydning for om den enkelte føler seg inkludert eller ekskludert fra fellesskapet, noe som igjen påvirker om han eller hun håndterer arbeidet. Muligheten for å være en del av en gruppe skaper i utgangspunktet trivsel, fellesskap og trygghet, og har betydning for om en fortsatt ønsker å være en del av disse relasjonene eller forlate arbeidsplassen.

Individens sosiale alder, det vil si, sosialt og kulturelt fastsatte normer, oppfatninger og holdningen til den aldersgruppen og den livsfasen den enkelte befinner seg i, er en del av sfæren relasjoner, støtte og fellesskap. Sosiale aldersdefinisjon kan forårsake stereotype forestillinger om en aldersgruppe, såkalt alderisme og aldersdiskriminering. Dersom den rådende sosiale holdningen, både i det sosiale arbeidsmiljøet og i det private sosiale miljøet, er at yrkeslivet er over når en nærmer seg en viss alder, kan det bidra til utenforskap og manglende trygghet. Men det kan også utgjøre rene strukturelle hindringer dersom stereotype sosiale aldersnormer i samfunnet, i arbeidslivet, på arbeidsplassen eller hos lederen innsnevrer ansattes tilgang til kompetanseheving, omskolering eller nye arbeidsoppgaver og jobber.

«Utførelse av oppgaver og aktiviteter på jobb» – som inkluderer følgende:

- 8 *Motivasjon, stimulering, opplevelse av mestring, belønning og tilfredsstillelse* ved utførelse av oppgaver og aktiviteter i arbeidssammenheng
- 9 *Kunnskap, evner, kompetanse* og betydningen av kompetanseutvikling for utførelsen av oppgaver og aktiviteter i arbeidet

Arbeidsoppgavene og aktivitetene på jobben kan være en kilde til motivasjon, stimulering og glede, men det kan også være en kilde til kjedsomhet, stagnasjon, misnøye og tristhet. Arbeidslivet er i stadig endring og arbeidstakere må til enhver tid tilfredsstillende de kravene til kunnskap og ferdigheter som er nødvendig for å utføre de aktivitetene og oppgaver arbeidet deres innebærer. Det kan, på den ene siden, stimulere den enkelte til å lære nye ting og utvikle seg slik at de forblir arbeidsdyktige. Samtidig har den enkelte behov for, gjennom arbeide, å ta i bruk sin kunnskap, kompetanse og sine evner for å bli tilstrekkelig stimulert og for å kjenne seg tilfreds. At det finnes forutsetninger for å utføre arbeidsoppgavene tilfredsstillende, en mulighet til å yte sin skjerv og til at ens evner blir brukt og lagt merke til er ofte en belønning i seg selv og kan motivere den enkelte til å ville fortsette å jobbe. Noe som også kan gi grobunn for motstandskraft hos individer, organisasjoner og samfunnet og få dem til å blomstre.

Individens kognitive alder og aldring er knyttet til muligheter til å utføre arbeidsoppgavene og –aktivitetene jobber krever. Kognitiv alder handler om hjernens utvikling, modenhet og degenerering, og har betydning for læring og hukommelse, for evnen til å forstå sammenhenger, og å løse problemer og oppgaver i jobbsammenheng.

Den kognitive aldringen gjennom livet påvirker mulighetene for læring og hukommelse, og derfor bør kompetanseutvikling også ta hensyn til dette. Ansatte med kunnskap og erfaring opparbeidet gjennom et langt arbeidsliv, som samtidig er åpne for fortsatt læring og utvikling, blir høyt verdsatt i mange organisasjoner. For å bli vis kreves det erfaringskunnskap.

3 Trender og felles utfordringer

Bransjer møter ulike utfordringer. Noen rammebetingelser, trender og utviklings-trekk er likevel noe alle bransjer må forholde seg til. I dette kapitlet tar vi et raskt sveip gjennom disse som utgjør et bakteppe for utfordringene enkelt næringer og yrker opplever. I tillegg setter de rammene for hva det er mulig å få til av seniorpolitikk på virksomhetsnivå.

ILO har definert følgende megatrender som påvirker arbeidslivet (ILO, 2018): demografisk endring, klimaendringer, teknologiske endringer og globalisering. Særlig befolkningsutvikling og digitalisering får store konsekvenser for seniorpolitikk og yrkesdeltakelse for den eldre delen av arbeidsstokken.

Kort fortalt, ser vi på trekk ved den demografiske utviklingen, viktige endringer i arbeidslivet og på arbeidsmarkedet, endringer i økonomi og levekår, samt endringer i sentrale deler av lov- og avtaleverket som har betydning for seniorpolitikken og seniorennes yrkesdeltakelse.

3.1 Demografiske endringer

Det er velkjent at befolkningen og arbeidsstyrken eldes. De nærmeste årene vil andelen innbyggere over 60 år øke, mens andelen mellom 20 og 60 år gå ned (Syse & Strand, 2022). Endringene skyldes dels en nedgang i fødselsratene og dels en økning i levealder. I Norge, som i hele den vestlige verden, har det ført til økt vekt på tiltak som kan få flere i arbeid, da det kan bli mangel på arbeidskraft på sikt.

Siden 2004, hvor det ble åpnet for fri flyt av arbeidskraft i EU og EØS, har deler av det økte arbeidskraftsbehovet blitt dekket gjennom arbeidsinnvandring, og da særlig fra Sverige og Østeuropeiske land, som Polen. Koronapandemien og den pågående krigen i Ukraina har imidlertid vist oss at dette ikke nødvendigvis er en varig løsning. Tilgangen på utenlandsk arbeidskraft har blitt betydelig redusert de siste årene. En årsak er at mangel på arbeidskraft og økte lønnsnivåer i arbeidsinnvandrerens hjemland gjør det mindre attraktivt å jobbe i Norge. Med andre ord, er vi mer avhengig enn noen gang av å kunne dekke arbeidskraftsbehovet med egne arbeidskraftsressurser. At flere yrkespassive og eldre kan og vil jobbe lenger er i så måte essensielt for å dekke etterspørselen etter arbeidskraft framover.

Økningen i forventet levealder og den bedre helsesituasjonen blant eldre i 60-årene bidrar også til at dette framstår som et mer realistisk ønske enn tidligere. Abetret er at forventet levealder er svært ulikt fordelt mellom menn og kvinner og mellom yrkes- og utdanningsgrupper. Det samme gjelder bedringen i helsen, og da særlig økningen i forventede friske år som eldre. Selv om folk i gjennomsnitt rapporterer å være friskere enn før, og uføreratene blant de eldste er redusert de senere årene, er det store og betydelige forskjeller mellom utdannings- og yrkesgrupper også her (Mosquera mfl., 2018). Andelen med kroniske lidelser knyttet til muskel og skjelett og andelen med psykiske lidelser har også økt. Det er også de viktigste grunnene til fravær og uførhet blant eldre. Ifølge Folkehelseinstituttet skyldes økt levealder primært at flere overlever kreft, hjerteinfarkt og hjerneslag i 50- og 60-årene. Det er

derfor mange som ikke vil være i stand til å jobbe fulltid utover i 60-årene og særlig 70-årene. I alle fall vil en god del av dem trolig trenge tilrettelegging eller kortere og mer fleksible arbeidstider for at det skal være mulig (Syse & Strand, 2022).

I tillegg til økt levealder har det vært en økning i befolkningens utdanningsnivå de siste 30–40 årene (Statistisk sentralbyrå, 2020). For yrkesdeltakelsen er det positivt, da vi vet at høyere utdannede, fordi de starter seint i yrkeslivet og gjerne har en mindre belastende jobb, står i jobb til en høyere alder. Det er likevel slik at to av tre i alderen 50+ fremdeles har grunnskole og/eller videregående som sitt høyeste utdanningsnivå (Midtsundstad, 2018a). Flertallet av seniorene vil derfor jobbe i tradisjonelle arbeideryrker og/eller i pleie, helse og omsorgsykker når de entrer 60-årene. Det er da heller ikke ønskelig at alle tar høyere utdanning, om arbeidskraften skal dekke alle samfunnets viktige funksjoner. Det vil si, noen må stille de gamle og syke, bygge hus, anlegge og reparere veier, produsere og kjøre ut varer, kjøre buss, trikk og tog, vaske gulv og tømme søppel. Med andre ord, vil det være en god del vanlige, men krevende jobber som må fylles også i framtida.

3.2 Arbeidslivsendringer

Sluttrapporten fra det nordiske arbeidslivsprosjektet «Future of Work» (Dølvik & Steen, 2014) peker på at sysselsettingen har endret seg i retning av mer kompetansekrevede arbeid i store deler av arbeidslivet, samtidig som velstandsveksten øker etterspørselen etter arbeidsintensivt arbeid som rengjøring, transport, hotell og restaurant og personlige og kulturelle tjenester. Tjenester som ikke krever høyere utdanning. Forskerne peker dermed på at

«Sysselsettingen har vokst både i de øvre og nedre sjiktene i arbeidslivet. Imens har det vært tendenser til stagnasjon og nedgang i jobber med middels kvalifikasjonskrav – som faglærte industriyrker, merkantile yrker i kontor, handel, bank og forsikring – hvor arbeidsbesparende teknologi har hatt størst utslag (Asplund mfl., 2011).» (ref i Dølvik & Steen, 2014: 61).

Selv om arbeidslivet har endret seg og sysselsettingen har blitt mer todelt, viser internasjonale sammenligninger at norsk, og nordisk, arbeidsliv fortsatt ligger bedre an på forhold som arbeidsmiljø, autonomi, tillit og samarbeidsforhold (Dølvik mfl., 2014). Det rapporteres om økt arbeidsintensitet, men samtidig om høy grad av autonomi. Selv om rapporten ikke nevner det, er det grunn til å tro at autonomien er høyere for høyere utdannede enn for lavtlønnede grupper, og belastningene ved høye arbeidskrav og lav autonomi dermed rammer forskjellig i forskjellige yrker og bransjer.

I en undersøkelse blant medlemmene til Norsk Arbeidsmandsforbund fortalte medlemmene om økt digitalisering og forventet reduksjon av arbeidsstokken fremover, og trakk frem behovet for opplæring i forhold til ny teknologi (Steen & Trygstad, 2019). Forbundet ble stiftet i 1895 av anleggsarbeidere, og organiserer i dag i en rekke bransjer, hovedsakelig i bransjer med lavere utdanning. I en annen undersøkelse blant deres medlemmer, ble digitalisering og teknologiske endringer igjen trukket fram som en av de største utfordringene. De spurte er positive til arbeidsmiljøet, forholdet mellom ansatte og ledelse og trygghet i jobben.

«Karrieremuligheter og kompetanseutvikling / etter- og videreutdanning vurderes derimot mindre positivt, og samtidig møter mange medlemmer økte krav til tempo, til resultater og til å sette seg inn i ny teknologi» (Steen & Trygstad, 2019, s. 29).

Digitalisering er en av megatrendene det er grunn til å være særlig oppmerksom på, siden det antas at de fleste jobber vil påvirkes, mange vil endres, noen vil forsvinne og nye typer jobber vil utvikle seg (Alsos & Dølvik, 2021). Hvordan det vil påvirke seniorarbeidstakere er ikke lett å forutse, men i gjennomgangen av bransjerapportene i del II, ser vi flere eksempler på jobber og arbeidsoppgaver som har endret seg eller at kravene til arbeidstakernes kompetanse for å utføre dem er endret. Teknologiske endringer diskuteres videre i kapittel 4.1.

3.3 Endringer i økonomi og levestandard

Befolkningens levestandard har økt jevnt og trutt de siste tiårene, og særlig har det vært en inntektsvekst blant 60-åringene (Sandvik, 2019). Flertallet av de som nærmere seg pensjonsalderen, har også god økonomi, mange er gjeldfrie, eier sin egen bolig og har noe penger på bok, i aksjefond eller andre verdipapirer (Normann & Sandvik, 2021). Det betyr samtidig at en betydelig andel av morgendagens 60-åringer vil ha andre kilder til inntekt i alderdommen enn lønn og pensjon. Mange vil, med andre ord, ha råd til å gå av litt tidligere om de vil, selv om det skulle innebære en litt lavere pensjon.

Samtidig er det en del som sliter økonomisk og ikke har hatt mulighet til å fylle opp bankkontoen eller kvitte seg med gjelda. Inntekt og formue er svært ulikt fordelt blant 55-61-åringene, og det er de med høy utdanning og inntekt i utgangspunktet som har de største formuene og kan vente de beste pensjonene (Normann & Sandvik, 2021). Dette gjenspeiler seg også i statistikken, da det ikke er de med kortest karrierer og best helse som velger å jobbe lengre. Etter pensjonsreformen er det faktisk de med lav utdanning og derav lavere inntekt, som i første rekke har forlenget yrkeskarrieren (Hernæs mfl., 2016); grupper som ofte har kortest forventet levetid, ofte tunge yrker og alt har stått lenge i arbeid som 62-åringer (Midtsundstad, 2022). I tillegg ser vi at en større andel av de med egenrapportert dårlig helse og arbeidsevne står i jobb lenger enn tidligere (Midtsundstad, 2022; Aakvik mfl., 2020). Noen gjør dette fordi de ikke har rett til å ta ut pensjon tidlig, da de har for lite oppspart på pensjonskontoen ved fylte 62 år, og fordi de trenger inntektene fra arbeid for å klare seg økonomisk (Midtsundstad, 2022).

3.4 Endringer i lov- og avtaleverk

Flere lov- og avtaleendringer som berører seniorpolitikkfeltet og Eldres mulighet til å jobbe lenger har kommet de seneste 10-20 årene. Den viktigste er pensjonsreformen, da rett til en rimelig pensjon for de fleste er en nødvendig forutsetning for å slutte å jobbe. Hvordan rettigheter knyttet til pensjon og trygd er fordelt mellom grupper er derfor essensielt for å forstå variasjonen i valgene i seinkarrieren.

Pensjonsreformen

Den norske pensjonsreformen som trådte i kraft i 2011, har endret tidligpensjonsmulighetene for arbeidstakere i privat sektor betydelig. Folketrygdens alderspensjon følger nå et alleårsprinsipp slik at hvert år i arbeid gir opptjening, mot tidligere 40 år hvor snittet for de 20 beste inntektsårene bestemte pensjonsnivået. Det gamle opptjeningsprinsippet gjelder for alle født før 1954 og fases gradvis ut for alderskohortene fram til og med 1962-kullet.² Den nye ordningen gjelder fullt ut for alle som er født i 1963 og seinere.

Alderspensjonen fra folketrygden kan nå tas ut fra fylte 62 år, mot 67 år før reformen, men da med lavere årlige ytelser, ettersom opptjent pensjonsformue må fordeles over flere år: beregnet med basis i antall år fra uttaksalder fram til forventet levealder for egen kohort. I tillegg vil den vedtatte levealdersjusteringen av pensjonene bidra til lavere ytelser ved samme uttaksalder når levealderen øker. Sistnevnte vil likevel i liten grad ramme kohortene født på 40- og 50-tallet.

Den avtalefestede pensjonsordningen (AFP), som dekker om lag 40 prosent av arbeidstakerne i privat sektor (Nergaard, 2009), ble også endret fra og med 2011 (avtalt ved tariffoppgjøret i 2008). AFP er ikke lenger en førtidspensjonsordning forbeholdt dem som forlater arbeidslivet mellom 62 og 67 år, men en supplerende tjenestepensjonsordning som gis til alle som har jobbet i en AFP-bedrift fra de fyller 55 år og til 62 år. Den følger også samme prinsipp som folketrygden, da den levealdersjusteres, og tidlig uttak gir lavere årlig utbetaling.

Omleggingen av folketrygden og AFP innebærer at avkortning av pensjonen mot arbeidsinntekten er avvirket. Personer som tar ut pensjon tidlig, kan derfor jobbe så mye de vil ved siden av, uten at det påvirker pensjonsutbetalingen, annet enn at fortsatt yrkesaktivitet vil øke pensjonsopptjeningen noe, og dermed også seinere utbetalinger.³

Selv om offentlig sektor lenge hatt en AFP-ordning for alle og en god tjenestepensjonsordning som gir samme ytelsesnivå til alle arbeidstakere (66 prosent av sluttlønnen), vil endringer der også komme som følge av omleggingene fra og med 2020.

Til sammenligning, fikk ansatte i privat sektor en obligatorisk tjenestepensjonsordning først i 2006. Før det var bare halvparten omfattet av en tjenestepensjonsordning. Lovverket som regulerer tjenestepensjonene i privat sektor gir, til forskjell fra ordningene i offentlig sektor, arbeidsgivere store valgmuligheter når det gjelder sparerater, utbetalingstid og uføredekning. Det har resultert i svært ulike ordninger i ulike bransjer og virksomheter (Midtsundstad, 2019; Actecan, 2019), og en betydelig variasjon i de ytelsene arbeidstakerne kan forvente seg fra ordningene (Hippe mfl., 2018).

² De som er født i 1954, får beregnet 9/10 av folketrygdpensjonen etter disse gamle reglene og 1/10 etter nye regler. De som er født i 1955, har 8/10 etter gamle og 2/10 etter nye regler osv. Avslutningsvis får de som er født i 1962, beregnet 1/10 etter gamle regler og 9/10 etter de nye opptjeningsreglene.

³ Før 2011 fikk de som tok ut full AFP, avkortet pensjonen om de tjente mer enn 15 000 kroner i året. AFP-ordningen har imidlertid siden 1997 gitt den enkelte mulighet til å kombinere 60 prosent arbeid med uttak av 40 prosent AFP-pensjon eller 80 prosent arbeid med uttak av 20 prosent av AFP-pensjonen. En ordning mange, særlig i statlig sektor har benyttet og benytter seg av for å trappe ned (Midtsundstad, 2005). Det samme gjelder ansatte i kommunal og fylkeskommunal sektor (Nielsen, 2020), og innen helsesektoren. Uttak av AFP-pensjon før 2011 i privat sektor påvirket heller ikke utbetalingen fra folketrygdens alderspensjon fra fylte 67 år. I mange bedrifter var det også vanlig å fortsette innbetalingen til tjenestepensjonsordningen fram til fylte 67 år for de som tok ut AFP (Midtsundstad, 2002). Alt dette er nå endret med ny AFP.

Kort fortalt, innebærer endringene at flere enn før i privat sektor har mulighet til å ta ut pensjon fra fylte 62 år, men får da lavere årlige pensjonen livet ut. Opptjeningskravet for uttak av pensjon medfører i tillegg at en del som tidligere kunne ta ut pensjon som 62-åringer, må vente med uttak eller ta ut delvis pensjon. Det gjelder primært kvinner, da de har lavere pensjonsopptjening enn menn, og færre av kvinnene har AFP-rettigheter (Midtsundstad, 2019; Actecan, 2019).

Pensjonsreformen er heller ikke avsluttet. 16. juni 2022 presenterte det regjeringsoppnevnte pensjonsutvalget sin evaluering av reformen, og la fram sine forslag til endringer (NOU 2022: 07). I takt med økende levealder, ønsker utvalget å øke den nedre aldersgrensen på 62 år for uttak av alderspensjon fra folketrygden og den øvre aldersgrensen på 75 år for opptjening av pensjon. Det vil bety at yngre generasjoner i framtida ikke lenger vil ha rett til å ta ut alderspensjon som 62-åring. Den foreslåtte økningen i aldersgrensen er likevel moderat og vil innebære at en hever aldersgrensen med noen måneder for hvert årskull fra og med 1964-kullet. De som er født på slutten av 1990-tallet må imidlertid forvente å stå i jobb til de er godt over 70 før de kan pensjonere seg. Utvalget tenker seg at hevingen av aldersgrensen vil endre normen for når det er naturlig å gå av. Utvalgets hovedargument er likevel at det vil øke andelen eldre i arbeid og forhindre at de som velger å gå av tidlig får en for dårlig pensjon når levealdersjusteringen setter inn. En går, med andre ord, bort fra en ordning basert på et frivillig valg til en tvungen økning i avgangsalderen. Utvalgets forslag er ennå ikke vedtatt, men det var bred enighet om dette forslaget blant de ulike partirepresentantene i utvalget. Det er derfor sannsynlig at det blir vedtatt.

De som av helsemessige grunner ikke klarer å stå i arbeid, forventes å ta ut uførepensjon. Dette vil stort sett gjelde lavere utdannede i særlig belastende yrker, da det i dag primært er denne gruppa som velger å pensjonere seg tidlig av helsemessige grunner (Midtsundstad, 2022; Midtsundstad & Nielsen, 2013). At forslaget vil ha en slik effekt viser også SSBs simuleringer (Fredriksen mfl., 2022). Et aber ved å henvise flere slitere til AAP og uføreveien er at de vil miste AFP-pensjonen. Flere av de med dårlig helse kan derfor komme til å velge å stå i jobb noen år til, selv om helsesituasjonen kanskje skulle tilsi noe annet.⁴

Til dette bildet hører også diskusjonen rundt de såkalte sliterne i arbeidslivet, og deres muligheter for å gå av tidlig med en akseptabel pensjon. Partene i arbeidslivet i Norge laget et slitertillegg ved oppgjøret i 2018 for å tilgodese disse gruppene – og det diskuteres om ordningen eventuelt bør utvides. LO har for eksempel satt som krav for å godta en heving av nedre uttaksalder at det lages en egen ordning for sliterne (LO, 17.10.2022).⁵ Om og når det eventuelt vil skje, og hvordan en slik ordning skal utformes og finansieres er likevel uklart.

⁴ Utvalget er klar over problemstillingen, men henviser den til partene, da AFP er en avtalefestet ordning. De mener det er partenes oppgave å finne en løsning. Det er imidlertid lite som tilsier at arbeidsgiver vil bære kostnadene ved en utvidelse av ordningen til også å omfatte de uføre, da det allerede nå er en diskusjon om hvordan de økte kostnadene som følge av avtalen om å tette hullene i AFP-ordningen skal finansieres (Gjelsvik & Mildal, 2021).

⁵ De skriver bl.a.: «En ordning knyttet til folketrygden kan utformes slik at den supplerer folketrygden og ikke motvirker den. Andre løsninger er også mulig, for eksempel en opptjening basert på antall år i arbeid, ikke bare inntekt. Det å få på plass en reformert AFP der ytelsen avhenger av antall år i en tariffbedrift, vil også kunne øke pensjonen og styrke mulighetene for tidligavgang for slitere.» (LO, 17.10.2022).

Tilsvarende er det i forbindelse med omleggingen av AFP og tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor en diskusjon rundt særaldersgrensene, da disse må tilpasses den nye tjenestepensjonsordningen og AFP-ordningen i offentlig sektor. I offentlig sektor har store arbeidstakergrupper, som sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeider, og renholdere i dag en aldersgrense på 65 år, som med 85-årsreglen gjør det mulig å gå av med full tjenestepensjon som 62-åring, dersom summen av tjenestetid og alder er 85 år eller mer. Tilsvarende har polititjenestemenn, offiserer og brannmenn en aldersgrense på 60 år som gjør at disse kan gå av med tjenestepensjon når de er 57 år. Det er ennå ikke oppnådd enighet mellom partene om ny tilpasset ordning for de med særaldersgrense. Inntil videre gjelder derfor midlertidig ordning for de som er født i 1963 eller senere (Prop. 87 L (2018–2019))⁶ Et spørsmål som ennå henger er også om en eller annen form for særaldersordning bør bevares for enkelte som i dag har særaldersgrense.

Ser vi på pensjonsutvalgets forslag med seniorpolitiske briller vil den gradvise økningen av aldersgrensen føre til langt flere 60-åringer i arbeid, herunder trolig en god del med helseproblemer. Spørsmålet er da hvordan arbeidsgiverne vil forholde seg til dette. Vil det tvinge arbeidsgivere til i større grad å se og legge til rette for seniorer, også de med helseproblemer, eller tvert om føre til at flere eldre presses eller lokkes ut av jobben med sluttpakker eller andre bedriftsbaserte ordninger. Og hvordan vil det påvirke eldres mulighet til å få seg jobb seint i 50-årene og begynnelsen av 60-årene. Vil den enkeltes helsesituasjon og sykefraværshistorie i større grad bli et tema og gjøre arbeidsgivere enda mer skeptiske til å ansette seniorer?

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

I tillegg til endringene i pensjonssystemet har IA-avtalen hatt et mål om å få flere til å stå lenger i arbeid, og øke forekomsten av seniorpolitikk og særskilte seniortiltak i arbeidslivet. Undersøkelser viser likevel at satsingen på seniorer har vært heller laber i privat sektor (Midtsundstad, 2007, 2014; Midtsundstad & Bogen, 2011a). Ifølge en representativ virksomhetsundersøkelse blant 1501 personalansvarlige og virksomhetsledere i privat sektor i 2016 var det fremdeles bare 28,9 prosent som oppga at de hadde en seniorpolitikk, og 26,6 prosent som tilbød ulike former for tiltak for å få senioransatte til å fortsette. Tidligere evalueringer viser forøvrig at de tiltakene virksomhetene tilbyr, ikke alltid har den ønskede effekten (Midtsundstad mfl., 2012a, b; Hermansen, 2014, 2015; Hermansen & Midtsundstad, 2018; Midtsundstad & Hermansen, 2019). IA-avtalens initiativ for å redusere frafall som følge av uførepensjonering blant yngre eldre (50–62 år) har likevel bidratt til noe redusert uførepensjonering seint i 50-årene (Midtsundstad & Nielsen, 2016; Nielsen & Midtsundstad, 2020). Redusert uførepensjonering blant 55–61-åringene betyr samtidig at flere som før ville ha vært ute av arbeidslivet ved fylte 62 år, nå er i arbeid og eventuelt kan velge å gå av som 62-åringer.

⁶ Fra 1. januar 2020 ble de som er født i 1963 og senere, omfattet av den endrede offentlige tjenestepensjonen. For å kunne utbetale pensjon til de som er født i 1963 eller senere, og som går av med 85-årsregelen eller ved særaldersgrensen etter 2020, vedtok Stortinget regler for dette i 2019. Har du særaldersgrense og er født i 1963 eller senere, får du en tidligpensjon på inntil 66 prosent av pensjonsgrunnlaget fra du slutter å jobbe og til 67 år. Dette er ment som en midlertidig løsning inntil en langsiktig løsning blir framforhandlet og vil i praksis bety at de får det samme som i dag.

Fra 1.1.2019 ble ny IA-avtale innført, med en del endringer. Den nye IA-avtalen har to mål, begge relatert til sykefravær og sykefraværsrelatert utstøtning. Målene er definert slik i IA-avtalen 2019–2022 :

- Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018. Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres. Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykemeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Virkemidlene er også spisset inn mot å redusere helseutstøtning fra arbeidslivet og sier ikke lenger noe spesifikt om seniorer eller yrkesdeltakelse for eldre, annet enn der sykefravær og uføretrygd også er veien ut av arbeidslivet for disse, hvis de ikke har tilgang til tidligpensjonsordninger,

Avtalen utvides også til å gjelde alle norske virksomheter og forutsetter ikke lenger at den enkelte virksomheten signerer avtale om å være en IA-virksomhet. I tidligere avtale var signert avtale en inngått forpliktelse mellom arbeidsgiver og NAV-Arbeidslivssenter, og med tilsagn fra fagforeningen/tillitsvalgte. Når denne ordningen tas vekk, reduseres også muligheten til å sanksjonere virksomhetene (og for så vidt også NAV) hvis forpliktelsene ikke innfris. Den gamle ordningen ga også tillitsvalgte mulighet til å trekke tilsagnet hvis de opplevde at virksomheten ikke etterlevet det de hadde forpliktet seg til. I praksis så det ut til at slike sanksjoner svært sjeldent ble brukt, men de fantes som et pressmiddel for å sikre etterlevelse. Hva som blir konsekvensene av endringer kjenner vi foreløpig ikke godt nok til, men det er verdt å følge opp. Partene sier selv i en erfaringskartlegging:

«Det er ulike erfaringer knyttet til hensiktsmessigheten med lokal IA-samarbeidsavtale og konsekvensene av bortfallet. Enkelte parter mener lokal IA-avtale var uten reelt innhold og en ren papirøvelse. Andre mener at en lokal IA-samarbeidsavtale ga retning, trykk og en forpliktelse til å jobbe med IA, og at bortfallet av lokale avtaler har vært veldig uheldig for virksomhetenes innsats i IA-arbeidet.» Regjeringen (2022, s. 12).

Det er også viktig å se hvordan det forebyggende og motiverende arbeidet for å øke yrkesdeltakelsen for eldre påvirkes når IA-avtalen og NAVs IA-rådgivere ikke lenger har fokus på dette.

Denne IA-avtalen skal reforhandles for 2023, og fra et seniorpolitisk ståsted er det viktig å se hvordan dette feltet ivaretas i en videre avtale. I en erfaringsgjennomgang fra partene i arbeidslivet trekkes seniorpolitikkområdet fram: «Det pekes også på behov for å løfte livsfase-/seniorområdet og tydeliggjøre at dette fremdeles inngår i IA-avtalens mål.» (Regjeringen, 2022, s. 12).

Endringer i arbeidsmiljøloven

Norge har en av de høyeste aldersgrensene for stillingsvern i Europa, med 70 år fram til og med 2016, og nå 72 år. Det pågår likevel en debatt om hva aldersgrensen bør

være, og om det hele tatt skal være en slik grense. Argumentet for å fjerne aldersgrensen, er gjerne at flere er friske og raske nå enn tidligere og derfor gjerne vil jobbe lenger, og da bør de få lov til det. Et tilleggsargument er gjerne at pensjonsreformen gjør det mulig å tjene opp pensjon helt fram til fylte 75 år. Det bør derfor også være lov å jobbe så lenge. Motargumentet er at det ikke er mange som jobber etter fylte 70 år. Hovedproblemet er derfor å få flere til å jobbe fram til fylte 67 år, ikke etter passerte 70 eller 72. Fra partene i arbeidslivet er det også en bekymring for at en høyere aldersgrense skal føre til flere uverdige prosesser hvor seniorer som ikke lenger mestrer jobben, må bes om å gå av.

Den kanskje største innvending er likevel knyttet til den økte bruken av bedriftsinterne aldersgrenser etter hevingen av aldersgrensen. Færre private virksomheter har derfor mulighet til å beholde arbeidstakere etter fylte 70 år, da alle i utgangspunktet må slutte når de bikker den bedriftsinterne aldersgrensen, enten arbeidsgiver eller arbeidstaker vil eller ikke. Dette er forøvrig også situasjonen i hele offentlig sektor.

Som et kompromiss foreslo derfor Holden-utvalget (NOU 2019:07) å la aldersgrensen være 70 år for alle og samtidig forby bruk av bedriftsinterne aldersgrenser. Selv om aldersgrensen da blir lavere, vil det gi en mer fleksibel løsning, siden det i større grad vil tillate at enkelte fortsetter i jobben etter fylte 70 år. En unngår i alle fall å kaste barnet ut med badevannet, slik endringen fra 2015, til en viss grad har medført.

Arbeidsmiljøloven ble også endret i 2009, slik at arbeidstakere fra fylte 62 år fikk rett til deltid, forutsatt at dette ikke var til hinder for arbeidsgiver. Nyere undersøkelser tyder likevel ikke på at deltid har blitt vanligere i privat sektor fra fylte 62 år (Midtsundstad, 2022). I en undersøkelse fra 2010 svarer fire av ti arbeidsgivere i privat sektor at det er svært vanskelig på deres arbeidsplass og imøtekomme eldre arbeidstakers ønske om redusert arbeidstid (Midtsundstad, 2018b). Paradoksalt nok er det også slik at bransjer og næringer med det høyeste sykefraværet og høyeste uføre- og tidligpensjoneringsrater, hvor en skulle anta at behovet er størst, også er de næringene og bransjene hvor færrest sier deltid og/eller redusert arbeidstid er mulig (Midtsundstad, 2018b).

4 Likheter og forskjeller mellom bransjer

Som SwAge-modellen viser påvirkes den enkeltes evne, vilje og mulighet til å jobbe lenger av ulike *samfunnsmessige faktorer*, som påvirker etterspørselen etter arbeidskraft, setter rammer for arbeidsforhold og arbeidsmiljø og bestemmer pensjonsrettigheter og delvis lønnsforhold; av *forhold på virksomhetsnivå*, som type jobb, arbeidsforhold, arbeidsmiljø, stimulering og belønning, så vel som forhold i *privatsfæren*, som privatøkonomien, egen helsesituasjon og arbeidsevne, ens kunnskap og kompetanse, motivasjon og mestring og ulike sosiale relasjoner.

I det etterfølgende beskrives kort hvordan de generelle utviklingstendensene og rammevilkårene beskrevet i kapittel 3 har påvirket og kan tenkes å påvirke, de ulike bransjene, før vi beskriver særtrekk ved bransjene som har særlig betydning for seniorennes arbeidssituasjon og mulighet for å forlenge yrkeskarrierene.

4.1 Strukturelle forhold og rammevilkår rammer ulikt

De problemer og utfordringer ulike bransjene og yrkene møter er dels like og dels ulike, da de utviklingstrekk og endringer vi beskrev i kapittel 3, rammer ulikt.

Demografiske endringer, arbeidskraftsbehov og rekrutteringsproblemer

Demografiske endringer påvirker både bransjenes arbeidskraftstilgang og arbeidskraftsbehov. Selv om alle bransjer må forholde seg til de demografiske endringene med forventet mangel på arbeidskraft, viser bransjestudiene (kapittel 7-16) at rekrutteringsproblemene er ulike. Mens sykehusene og pleie og omsorgssektoren sliter med å skaffe kvalifisert arbeidskraft, særlig sykepleiere, skolene har problemer med å rekruttere kvalifiserte lærere med pedagogisk kompetanse, særlig i distriktene, og barnehagene har problemer med å fylle alle barnehagelærerstillingene, har ikke finansnæringen det samme rekrutteringsproblemet, med unntak for IKT-kompetanse. På det området kjøpes det imidlertid en del tjenester fra lavkostland. Innen pleie og omsorg rekrutteres det også en del pleiepersonell fra utlandet gjennom ulike bemanningsbyråer. Deler av industrien er også helt avhengig av utenlandsk arbeidskraft, for eksempel fiskeindustrien og verftsindustrien.

Når det gjelder privat sektor, og statlig forvaltning, som i stor grad sysselsetter høyt utdannede, varierer imidlertid rekrutteringsproblemene, og de avhenger av hvilken konkret kompetanse og utdanning det er snakk om. Mens det er god tilgang på for eksempel samfunnsvitere, jurister og økonomer, er det per i dag mangel på naturvitere og ingeniører, leger og psykologer (Statistisk sentralbyrå, 2020, 9. november).

I tillegg til å påvirke arbeidskraftstilgangen direkte, påvirker de demografiske endringene behovet for og etterspørselen etter, ulike varer og tjenester og dermed indirekte arbeidskraftsbehovet. Flere over 80 og 90 år i tiårene framover vil for eksempel øke behovet for arbeidskraft i pleie og omsorg. Det samme antas å gjelde for sykehus-tjenestene. For barnehager og skoler venter en derimot ingen vekst i behovet, heller en nedgang, på grunn av reduserte fødselsrater.

Når det gjelder de øvrige bransjene styres behovet for og etterspørselen etter, tjenestene i stor grad av andre forhold enn demografi, selv om samlet befolkningsmengde selvsagt påvirker etterspørselen. Det gjelder for eksempel kollektivtilbud, da flere mennesker i utgangspunktet gir flere passasjerer å transportere. Men her har nok samferdselspolitikken og satsningen på kollektivtrafikk av klimahensyn vel så mye å si.

Rekrutteringsproblemer

I stor grad – sykehus, pleie og omsorg, undervisning, barnehage og bussbransjen inne persontransport

I noen grad – industrien

I liten grad – finansnæringen, varehandelen, statlig forvaltning og akademikerbransjer i privat sektor

Effekter av den teknologiske utviklingen

Den største driveren for endring i arbeidslivet er likevel den teknologiske utviklingen (Dølvik & Steen, 2018), med robotisering, automatisering og digitalisering, som endrer arbeidets innhold og kravene til ferdigheter og måter å organisere arbeidet på. Den yrkesaktive befolkningen, inkludert seniorene, må derfor i økende grad være villige til og i stand til å tilpasse seg slike endringer. Samtidig vil ny teknologi innebære løsninger som kan bidra til å lette, forenkle og sågar fjerne enkelte arbeidsbelastninger, og dermed muliggjøre et lengre arbeidsliv for flere. I en del næringer har teknologiske endringer også bidratt til et redusert behov for ansatte.

Teknologi er imidlertid et vidt begrep, og hvilke teknologiske løsninger som innføres påvirker bransjer og yrker ulikt avhengig av arbeidets art. En dansk studie (Sundstrup mfl., 2020, 2021), har sett på forholdet mellom innføring av ny teknologi og frafall fra arbeidslivet blant eldre. Studien skiller mellom yrker avhengig av om de jobber med det de kaller «symboler» (kontoransatte, forskere, IT o.l.), «produksjon» (industrioperatører o.l.) eller «mennesker» (pleiere, lærere, serviceansatte o.l.),⁷ og finner, kanskje noe overraskende, at innføring av ny teknologi på arbeidsplassen økte sannsynligheten for å gå ut av arbeidsstyrken dersom en jobber med mennesker, men ikke om en jobber med produksjon eller symboler. De konkluderer at involvering i innføring av ny teknologi og tilstrekkelig opplæring i bruk er viktige faktorer for å beholde eldre arbeidstakere i arbeidsmarkedet.

I de bransjene vi ser på har teknologisk drevne rasjonaliseringer også påvirket arbeidskraftsbehovet, noe som er særlig tydelig innen finanssektoren, hvor en de senere tiårene har redusert arbeidsstokken betydelig (Statistisk sentralbyrå, 2020, 9. november). Noe som i stor grad har påvirket tidligpensjoneringsratene, da eldre i stort mon har blitt tilbudt sluttpakker.

⁷ Inndelingen er basert på svar på følgende spørsmål i deres survey: Hvad arbejder du først og fremst med i dit daglige arbejde? Hvor de som svarte - kontorarbejde, administration, analyse, IT, - ble sagt å jobbe med «symboler», de som svarte – arbejde med mennesker, service, omsorg, - ble sagt å jobbe med «mennesker», og de som svarte – arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting – ble sagt å jobbe med «produksjon».

I andre bransjer, som i industrien, har ny teknologi og automatisering også ført til rasjonaliseringer og redusert behov for arbeidskraft, men samtidig bidratt til å lette og fjerne fysisk tungt og slitsomt arbeid. Arbeidsoppgavene mange steder har endret seg fra å være i hovedsak manuelle arbeidsprosesser til i større grad å bli produksjonsprosesser som styres via datasystemer. Store teknologiske endringer ser en også innen vare- og detaljhandel, hvor det nå er et økende innslag av selvbetjeningsløsninger og nettbaserte løsninger. Der har det likevel ikke hatt samme virkning på eldres sysselsetting ennå.

I de mer relasjonelle bransjene, som barnehager, sykehus, skoler og pleie- og omsorgstjenestene har ikke ny teknologi hatt samme påvirkning på arbeidskraftsbehovet. Undervisning, pleie av syke, eldre og funksjonshemmede og arbeid i barnehage lar seg ikke i samme grad automatisere, selv om utvikling av smartteknologi og forsøk med roboter i eldreomsorgen, og fjerndiagnostisering viser at nye teknologiske løsninger økende grad også tas i bruk innen slike tjenester for å redusere arbeidskraftsbehovet. Ny teknologi, som ulike heise-, løfte- og forflytningsanordninger, har imidlertid bidratt til å redusere andelen tunge løft og belastninger innenfor tjenester som sykehus og pleie og omsorg (Midtsundstad & Nielsen, 2021, 2022). Ny teknologi i disse to tjenestene forbindes av ansatte likevel primært med digitalisering, og med det økte krav til dokumentasjon og rapportering (Midtsundstad & Nielsen). Det vil si endringer som ofte har medført flere heller enn færre oppgaver, og derigjennom økt arbeidspress. I sykehussektoren har også utviklingen av stadig ny teknologi og nye behandlingsformer økt kravene til ansattes evne til å tilpasse seg og mestre ny teknologi, nye arbeidsoppgaver og endret organisering.

Koronaepidemien har også lært oss at undervisning ikke alltid trenger å skje på den klassiske måten med en lærer foran tavla i et klasserom, men også kan fungere via ulike digitale flater og nettløsninger. Økt bruk av nettbrett, PC og Internett i undervisningen stiller økte krav til lærernes kompetanse på disse områdene. I tillegg har tilgangen til e-post og mobil økt lærernes tilgjengelighet utenfor avtalt arbeidstid (Midtsundstad mfl., 2022). Sistnevnte vil forøvrig også gjelde ansatte i statlig forvaltning og akademikergrupper i privat sektor.

Med utviklingen av selvkjørende biler og droner kan det også i årene framover forventes endringer i behovet for sjåfører innen persontransport og varetransport. Som en av lederne i et busselskap vi intervjuet nevnte (Midtsundstad & Bogen, 2017), trenger ikke det bety at alt behov for personale opphører, da en trolig vil trenge buss-, tog- og t-baneverterer av sikkerhetshensyn og for passasjerenes trygghet. Det vil imidlertid innebære andre oppgaver for de ansatte enn i dag. Det samme ser vi tilløp til i varehandel, der selvbetjente kasser i hovedsak krever ansatte til å hjelpe kundene å bruke løsningene (Hilsen & Nielsen, 2019). Dermed kan gjensidig gjentakelsesarbeid i kassene erstattes med mer servicepreget arbeid og kundeveiledning.

Innen transportsektoren og delvis innen varehandelen ser en imidlertid også at ny teknologi i økende grad brukes til overvåking og kontroll av enkeltansatte, med de negative konsekvensene det kan ha. Bussjåfører og varetransportører er ikke lenger alene på ruta, da arbeidsgiver kan følge med via GPS-systemer på hvor de befinner seg til enhver tid og om de tar pauser mv. (Midtsundstad & Bogen, 2017). Tilsvarende har innføring av overvåkingssystemer og kameraer i varehandelen for eksempel i bensinstasjoner med få ansatte som er åpne på kveldstid, begrunnet i de ansattes sikkerhet, gjelder, medført at arbeidsgiver i større grad kan overvåke hva den enkelte ansatte foretar seg til enhver tid.

Virkningene av teknologiske endring på

Arbeidskraftbehovet:

Redusert – finansnæringen, og dels industrien og varehandelen

Uendret – sykehus, pleie og omsorg, skole, barnehage, statlig forvaltning og akademikere i privat sektor

Arbeidsbelastninger

Redusert – industrien, varehandelen, sykehus og pleie og omsorg

Uendret – finansnæringen, barnehager, skole, statlig forvaltning, akademikerbransjer i privat sektor

Økt – bussbransjen innen persontransport

Jobbinnhold og kompetansebehov

I stor grad – sykehus, industri, finansnæringen – og dels varehandel

I noen grad – pleie og omsorg, skole, bussbransjen innen persontransport, statlig forvaltning og i akademikerbransjer i privat sektor

I liten grad – barnehager

Pensjonsreformens betydning

Selv om pensjonsreformen har hatt litt ulik takt i offentlig og privat sektor og reformen ennå er i sin startfase, vil den berøre alle. Valgmulighetene den enkelte har og ytelsesnivåene de kan forvente, varierer imidlertid (Midtsundstad 2019; Actecan, 2019). Det samme gjelder muligheten til å ta ut pensjon fra fylte 62 år. Langt flere enn tidligere må derfor jobbe til en høyere alder enn før, om pensjonsnivået skal opprettholdes; alternativt godta en lavere pensjon.

I offentlig sektor kan de fleste ennå forvente seg en god samlet pensjon, og de fleste kan gå av med pensjon som 62-åring, dersom de ønsker det. I finanssektoren er også forventet pensjon høy, da de har både AFP og lenge har hatt gode tjenestepensjonsordninger, mens mange innen varehandel, til sammenligning verken har AFP eller kan forvente en god tjenestepensjon (Midtsundstad, 2019). Innen industrien har et stort flertallet rett til AFP, mens tjenestepensjonsordningenes kvalitet varierer. Godt og vel halvparten hadde i 2016 en minimumsordning som kun sikrer en sparing tilsvarende 2 prosent av lønnsgrunnlaget årlig (Midtsundstad). Generelt er det slik at akademikere i privat sektor har bedre pensjonsordninger enn personer med lavere utdanning (Actecan, 2019). Innen persontransport har togpersonalet tradisjonelt hatt svært gode arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger med særaldersgrense på 65 år, AFP og en tjenestepensjon som sikret dem 66 prosent av sluttlønnen. Dette ble endret som følge av jernbanereformen og anbudsutsettingen. Personer født etter 1963 har nå AFP og en rimelig god innskuddspensjon, men har mistet sin særaldersgrense. Bussbransjen har hatt en tilsvarende utvikling og har beholdt AFP og fått en rimelig god tjenestepensjonsordning, særlig etter av pensjon fra første krone også ble lovfestet fra og med 2022 (Prop. 223 L (2020–2021)). Sistnevnte har også vært gunstig for mange innen varehandel, hvor deltidsandelen er høy.

Samtidig som pensjonsrettighetene har blitt mer ulike, har fleksibiliteten for de fleste økt, siden en etter pensjonsuttak nå kan jobbe så mye en vil uten at pensjonen avkortes. Mange kombinerer derfor uttak av full pensjon med fortsatt arbeid på fulltid noen år etter fylte 62 år (NOU 2022:07, Midtsundstad, 2022). Særlig gjelder det menn i manuelle yrker i privat sektor, som industrioperatører og bussjåfører (Midtsundstad), noe bransjestudiene også viser (Midtsundstad 2018a, Midtsundstad & Bogen, 2017).

Av samme grunn synes flere å se for seg at de kan jobbe litt etter avgang fra ordinær stilling/job. Om dette blir utbredt, er det også interessant å undersøke hva slags virkning det har på arbeidsmarkedet generelt og gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. Gitt at de jobbvillige pensjonistene har en inntekt fra pensjonen i bønn, noe som kan sammenliknes med borgerlønn, kan de være mer villige enn arbeidstakere flest til å ta en tilfeldig jobb uten fast kontrakt, velge å jobbe deltid på litt ubekvemme tider, ta en midlertidig jobb eller være tilkallingsvakt/-vikar – og kanskje også stille mindre strenge krav til hva de får i lønn og til arbeidsvilkårene ellers. For arbeidsgivere kan en slik ekstrastyrke av arbeidsvillige, fleksible eldre være svært gunstig for å ta unna sesongsvingninger i etterspørsel og arbeidskraftsbehov. Men det kan også misbrukes og bidra til svekkede lønns- og arbeidsvilkår i enkelte bransjer og yrker, noe som vil gå ut over de som bare har lønna å leve av, som jo vil være de fleste. Den samme uheldige effekten kan også tenkes innen yrker og bransjer hvor mange tilbyr sitt arbeid til såkalt seniorlønn, som er langt lavere enn ordinær lønn, og som forutsetter tidsbegrensede kontrakter.

Størst effekt for seniorene vil likevel en eventuell økningene i nedre aldersgrense for når en kan ta ut pensjon ha. De som av helsemessige grunner ikke klarer å stå lenger i jobben, forventes å ta ut uførepensjon. Dette vil stort sett være lavere utdannede i særlig belastende yrker, da det i dag primært er denne gruppa som velger å pensjonere seg tidlig av helsemessige grunner (Midtsundstad, 2022; Midtsundstad & Nielsen, 2013). Et aber ved å henvise disse til AAP og uføretrygd er at de vil miste AFP-pensjonen. Flere med dårlig helse kan derfor velge å stå i jobb noen år til, selv om helsesituasjonen skulle tilsi noe annet.

Pensjonsrettigheter

AFP og relativt gode tjenstepensjonsordninger – offentlig eide sykehus, pleie og omsorg, skoler, barnehager, statlig forvaltning, finansnæringen og persontransport

AFP, men ofte mindre gode tjenstepensjonsordninger – industrien

Variierende AFP-dekning og som regel gode tjenstepensjonsordninger – akademikerbransjer i privat sektor

Lav AFP-dekning og som regel mindre gode tjenstepensjonsordninger – varehandelen

Effekten av økt aldersgrense

I 2015 ble, som nevnt aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven hevet. Foreløpig synes ikke endringene å ha hatt noen vesentlig effekt på sysselsetting, selv om analyser kan tyde på at andelen som står i jobb etter fylte 67 år, har økt noe (Nielsen & Midtsundstad, 2019a). Flere bedrifter har imidlertid innført en lavere aldersgrense,

og nesten halvparten av ansatte i privat sektor jobber nå i en virksomhet med bedriftsintern aldersgrense. Flere enn før vil derfor presses ut av arbeidslivet ved fylte 70 år.

Av våre bransjer er andelen med bedriftsinterne aldersgrense høyest innen finans og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens andelen er svært lav innen varehandel og relativt lav innen industri og transport (Nielsen & Midtsundstad, 2019a). Det kan virke paradoksalt, da det er flere høyt utdannede i førstnevnte bransjer og dermed trolig flere som kunne og ville fortsette etter fylte 70 år. Varehandelen har imidlertid mange deltidsjobber, som kan være mer attraktive for seniorer mot slutten av karrieren, dersom de ønsker å trappe ned. En undersøkelse fra privat sektor fra 2021 viser da også at en betydelig andel av de sysselsatte over 70 år jobber redusert og har tidsavgrensede og/eller midlertidige jobber (Midtsundstad, 2022). Om noe av denne tilpasningen kan tilskrives de bedriftsinterne aldersgrensene vet vi likevel ikke.

Sykepleiere og helsefagarbeidere innen pleie og omsorg har i dag en særaldersgrense på 65 år. Denne skal imidlertid på sikt tilpasses den nye tjenstepensjonsordningen (se kapittel 4). De øvrige bransjene innen offentlig sektor har aldersgrensen 70 år for alle og mulighetene for å fortsette i samme, faste stilling utover dette alderstrinnet er minimal. Det er imidlertid mulig å fortsette i en midlertidig og tidsavgrenset stilling på såkalt seniorlønn.

Det er også en tendens til at virksomheter som har mange ansatte over 50 år oftere har en bedriftsintern aldersgrense enn de med få ansatte i den alderen (Nielsen & Midtsundstad, 2019a). Det kan indikerer at virksomheter med mange senioransatt helst ønsker seg en yngre arbeidsstokk.

Aldersgrenser

72 år – særlig innen varehandelen, men også innen det meste av industrien og persontransport

70 år – en betydelig andel innen finansnæringen, samt hele offentlig sektor - skolene, barnehagene, statlig forvaltning og de ulike akademikerbransjer i privat sektor

65 år (særaldersgrense) – sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeider på sykehus og i pleie og omsorg

IA-avtalens påvirkning på bransjene

Tilslutningen til *IA-avtalens* ulike mål og *satsningen på seniorpolitikk* har variert mellom bransjene. Lavest andel med seniorpolitikk og seniortiltak i privat sektorer har varehandelen, mens andelen jevnt over er høy i offentlig sektor (Hermansen og Midtsundstad, 2015)⁸, selv om det der også har vært en reduksjon i tiltak og ordninger etter at pensjonsreformen trådte i kraft (Midtsundstad, 2014). Blant pleiepersonell på sykehus var det for eksempel kun en fjerdedel som oppga at virksomheten hadde seniortiltak (Midtsundstad & Nielsen, 2022) og en femtedel av seniorene i barnehagesektoren (Midtsundstad & Nielsen, 2019a). De samme ulikhetene finner en når det

⁸ Inkludert egne analyser basert på data fra en surveyundersøkelse blant private bedrifter vinteren 2016. Disse dataene er imidlertid ennå ikke publisert, men en kan lese om surveyundersøkelsen i Hippe & Midtsundstad (2016).

gjelder muligheten til tilrettelegging og gradvis nedtrapping (Midtsundstad, 2014, 2018b). Generelt er deltid og gradvis nedtrapping i seinkarrieren lettere å få til i offentlig sektor enn i privat sektor, og lettere å få om en jobber i et høyskole- og akademikeryrke eller har en kontorjobb (Midtsundstad, 2018b).

Andel med seniorpolitikk og seniortiltak

Relativt høy – statlig sentralforvaltning, sykehus og pleie og omsorg, barnehagene, skolene og finansnæringen

Moderat –industrien og akademikeryrker i privat sektor

Relativt lav – varehandel og persontransport

4.2 Særtrekk ved bransjene og yrkene

Til tross for likeartede utfordringer knyttet til utviklingen i demografi, arbeidsliv, levekår, økonomi, pensjons- og trygdeordninger og andre rammebetingelser er det, som vist, markante forskjeller i hvordan dette påvirker bransjene. Mye av skillet i opplevde problemer og utfordringer kan knyttes til hvilken type arbeidskraft bransjen sysselsetter, om det i hovedsak er høyt eller lavt utdannede. Det dreier seg ikke primært om deres utdanning, men heller om forskjeller i arbeidsbelastninger og arbeidsvilkår, lønn og pensjon, og ikke minst etterspørsel etter og tilbud av de typer av jobber og yrker en kvalifiserer til og innehar gitt utdanningsnivået.

Akademikere og høyskolegrupper har jevnt over lavere sykefravær og uførerater enn ansatte i yrker som krever lavere utdanning, og færre forlater arbeidslivet tidlig i 60-årene (Midtsundstad, 2002; NOU 2022:07). Mye av denne forskjellen kan knyttes til ulikheter i helse og arbeidsmiljø. De fleste med høyere utdanning har lettere jobber med færre arbeidsbelastninger (STAMI, 2021). Jevnt over har de også færre år i arbeid når de runder 62 år, da de startet i arbeidslivet seinere enn de med kortere utdanning. Flere jobber derfor til de er 67 år eller lengre (Midtsundstad 2005, 2022; Midtsundstad & Nielsen 2013; NOU 2022:07).

Utfordringen for bransjer som sysselsetter høyere utdannede er derfor ikke primært å få ned sykefraværet eller redusere uføre- og tidligpensjonering, men å få flere til å fortsette etter fylte 67 år og helst noen år etter fylte 70. Høyere utdannedes forutsetningen for å jobbe lenger er i utgangspunktet også langt bedre enn for de med lavere utdanning, da de oftere har bedre helse, lettere jobber, høyere lønn og lengre forventet levetid. Undersøkelser som kartlegger begrunnelsene for tidlig avgang, viser da også at tap av motivasjon og interesse for jobben og ønske om å koordinere avgangen med partnerens, er en like viktig og ofte viktigere, grunn for å gå av for høyere utdannede, som belastende arbeid og dårlig helse. Særlig gjelder det i privat sektor og innen statlig forvaltning (Midtsundstad, 2005, 2022; Midtsundstad & Nielsen, 2013).

Høyt utdannede har gjerne også bedre pensjonsordninger og generelt en bedre økonomi enn de med kortere utdanning, da de fleste har hatt en høyere inntekter gjennom livsløpet og derfor i større grad har kunnet nedbetale gjeld og spare. Det gjør at de står friere til selv å velge avgangstidspunkt. Det nye pensjonssystemets virkemidler, som primært straffer avgang før fylte 67 år, har derfor ikke hatt samme effekt på høyutdannedes adferd i privat sektor som på de med kortere utdanning (NOU 2022:07; Midtsundstad, 2022). Riktignok vil også høyere utdannede merke levealdersjusteringen, men da pensjonsnivåene de kan forvente i utgangspunktet er

høye og andre inntektskilder for mange er betydelige, vil dette trolig først merkes for de generasjonene som er født på 1990-tallet og må jobbe til de er langt over 70 for å få samme pensjon som dagens 67-åringer.

Unntaket fra dette bildet er sykepleiere og andre høyt utdannede i offentlig sektor, som førskolelærere og lærere, hvor sykefraværstene og tidligavgangen fra arbeidslivet er høy, og til dels ligner den vi finner hos de med kortere utdanning (Nielsen, 2020). Disse er alle relasjonelle yrker, hvor de psykiske arbeidsbelastningene og dels fysiske er større enn i andre akademikeryrker (STAMI, 2021). Sykehusene, pleie- og omsorgssektoren og skolene, som også sysselsetter mange høyt utdannede har, som våre bransjestudier også viser, derfor helt andre utfordringer enn statsforvaltningen og akademikerbransjer i privat sektor, selv om begge sysselsetter mange med høyere utdanning. Dette er delvis kjønnsrelatert, da de aller fleste akademikerne innen disse tre bransjene er kvinner. Det avvikende frafallsmønsteret i forhold til andre akademikertunge bransjer handler derfor også om kjønnsforskjeller i avgangs- og fraværsmønster. Det vil si forskjeller som ikke bare skyldes arbeidets art, men også kan være knyttet til andre, mer kjønnsrelaterede faktorer (for en oversikt, se for eksempel Hagen & Jensen, 2022).

Utdanningsnivå

I hovedsak høyere utdannede – finansnæringen, skolene, sykehusene, statlig forvaltning, akademikerbransjer i privat sektor

I hovedsak lavere utdannede – barnehager, pleie og omsorg, industrien, bussbransjen, varehandelen

Ulike arbeidsmiljøutfordringer

Selv om arbeidsmiljøet har blitt bedre på svært mange områder de senere årene, som reduksjon av det fysisk tunge ved yrkene, er det fremdeles store arbeidsmiljøbelastninger i mange bransjer og yrker (STAMI, 2021; Midtsundstad mfl., 2016; Poulsen mfl., 2017). Bransjestudiene viser også at nye og andre arbeidsmiljøproblemer har kommet til eller fått økt betydning (Kapittel 7-16). Det gjelder særlig psykososiale og psykiske belastninger, som økt stress knyttet til redusert eller for lav bemanning, økte krav om effektivisering, økte krav til dokumentering og rapportering, mer kontroll og mindre autonomi. Det vil si, flere faktorer som gjør at en må rekke over mer innenfor samme arbeidstid.

Økt tempo og travelhet beskrives av flere seniorer som ett av hovedproblemene (kapittel 7-16). Det knyttes igjen til bemanningen, som i flere bransjer beskrives som for snau. Særlig ble det nevnt av seniorene i sykehus, pleie og omsorgssektorene og dels skolene (Midtsundstad & Nielsen 2021, 2022; Midtsundstad, mfl. 2022). Mange nevner derfor travelheten, stresset og den dårlige samvittigheten for alt de ikke får gjort, som en viktig grunn til at de slutter. Men det handler også om økt kontroll og styring og redusert autonomi. Sistnevnte nevnes særlig av ansatte i statlig forvaltning og de andre offentlige sektorene vi ser på, men i mindre grad av ansatte i privat sektor. Det relateres av ulike arbeidslivsforskere til introduksjonen av det en gjerne kaller New Public Management som skjøt fart fra midten av 1990-tallet i offentlig sektor (Trygstad mfl., 2005).

5 Strategier og valgmuligheter

I dette kapitlet vender vi blikket mot mulige løsninger. Hva kan gjøres for at flere sykepleiere, helsefagarbeidere, barnehageassistenter, lærere, ansatte i departement, butikkansatte, bussjåfører og industrioperatører skal ville, evne og få mulighet til å jobbe lenger enn i dag?

I kapitlet tar vi først for oss en del felles utfordringer og forslag til løsninger, illustrert med eksempler fra bransjestudiene. Deretter redegjøres det for mulige bransjetiltak og hva virksomhetene konkret bør eller kan gjøre for å komme i gang med arbeidet.

5.1 Et seniorpolitisk perspektiv

Forslagene som presenteres i det etterfølgende har et seniorpolitisk perspektiv, da aldersgruppen 50+ har andre utfordringer, ønsker og valgmuligheter enn yngre arbeidstakere.

Seniorenes arbeidserfaring skiller seg fra yngres. De fleste vil etter fylte 50 ha over 30 år i arbeidslivet, som regel fra samme yrke og ofte også samme arbeidsplass. De er dermed øvede yrkesutøvere med en omfattende bedriftsspesifikk kompetanse. Samtidig har de vært eksponert for bransjens eventuelle belastende arbeidsmiljøfaktorer over flere år enn yngre kollegaer med de følger det har. Men, de representerer også de av arbeidstakerne som har klart å stå i det, og faktisk har valgt å bli værende i yrket til tross for eventuelle belastninger. De er, med andre ord, «surviverne» og «stayerne».

Seniorene er også i en annen livssituasjon eller livsfase enn de yngre. De færreste vil ha forsørgeransvar for hjemmeboende barn, men kan ha barnebarn og kanskje eldre foreldre med hjelpebehov. Når de passerer 60 vil stadig flere av dem også ha en pensjonert ektefelle eller samboer. De er som regel veletablerte med nedbetalt bolig og ofte oppsparte midler. Samtidig vil en del av de eldste senioren merke at helsa ikke er den samme som før og at arbeidsevnen er svekket, selv om dette gjerne kommer ved en senere alder enn i tidligere generasjoner. En skal heller ikke underslå at med alderen kommer også en økt bevissthet og refleksjon rundt gjenstående levetid og hva en vil bruke den på, noe som i seg selv vil påvirke prioriteringene.

Seniorene har også andre valgmuligheter enn de yngre. De trenger ikke å jobbe. Det vil i alle fall gjelde de fleste over 62 år. De kan ta ut pensjon og velge å avslutte yrkeskarrieren om de ønsker det, eller kombinere arbeid og pensjon i en eller annen miks.

På de nevnte områdene vil det selvfølgelig være store individuelle variasjoner. De typiske senioren har imidlertid egenskaper som skiller dem fra yngre arbeidstakere. De har mer erfaring og jobber som oftest selvstendig og har mindre behov for ledelse i det daglige. Det betyr ikke at ledelse er unødvendig, da de mer enn noen trenger å bli sett og anerkjent for den innsatsen de gjør, fordi de har et valg; de kan rett og slett forlate arbeidslivet for godt om de ikke blir satt pris på. I tillegg kan de, i kraft av sin kompetanse ofte fungere som viktige rollemodeller for yngre, og sømløst og tilnærmet kostnadsfritt gjennom det daglige arbeidet overføre kompetanse og bedriftsspesifikk kunnskap til yngre og nyrekruttede. De har også mindre forpliktelser

på hjemmebane, og føler dermed kanskje heller ikke på denne samme jobb-familie-skvisen som mange yngre i småbarnsfasen gjør. Slik sett kan det være lettere for dem å stille opp på et kveldsskift ved behov, ta den lengre jobbreisen, eller delta på nødvendige konferanser eller kurs. På den annen side, kjenner de kanskje mer effektene av de belastende sidene ved jobben enn yngre, gitt at de har vært i yrket lengre. På den annen side, har de fleste også vist at de mestrer det. Flere har lært seg å jobbe smartere. De kjenner reglene, rutinene, prosessene og har de viktige nettverkene. De har også ofte utviklet jobbtikker og knep som gjør jobben mer overkommelig. De jobber kanskje mer forsiktig enn før for å unngå skader og tar mindre sjanser, vet hvordan de skal hankses med krevende elever, kunder, passasjer og pasienter, og er kanskje også bedre i stand til å prioritere det viktigste når arbeidsoppgavene står i kø.

5.2 Felles utfordringer – mulige løsninger

I det etterfølgende presenteres et utvalg generelle seniorpolitiske strategier og mulige løsninger som kan være anvendbare for å møte en del av de dilemmaene og utfordringene som finnes i de fleste av de ti bransjene og yrkesgruppene vi ser på, illustrert med enkeltteksempler fra bransjestudiene.

Om å spare seg til fant

I nesten alle de ti bransjene blir de økte kravene til effektivitet nevnt, enten direkte eller indirekte, selv om ordene som brukes og historiene som fortelles er ulike. I industrien snakker en gjerne om at produksjonslinja går fortere, pausene er færre og at det generelt er mer travelt. De som frakter varer opplever at rutene blir lengre, og bussjåførene klager på at tidsintervallene mellom rutene er snevret inn, slik at de ikke alltid får tid til dopause eller matpause og at det blir vanskeligere å rekke siste rute uten forsinkelser. I skolene dreier det seg gjerne om en økning i antall arbeidsoppgaver som ikke oppleves som kjerneoppgaver, i barnehagene om stadig mangel på personale og for få på jobb, slik at planer må endres eller utgå. På sykehus og i pleie og omsorg opplever en stadig mindre tid til kjerneoppgavene, til å se og forholde seg til pasientene og brukerne, selv om en ser at behovet er der. Det blir ofte også knapp tid til å spise og til å ta seg en pust i bakken innimellom øktene.

Hva er så riktig bemanning? På det finnes det ikke noe fasitsvar. Innen skole- og barnehagesektoren har det derfor stadig vært diskusjoner rundt bemanningsnormene, som angir hvor mange elever det skal være per lærer, og hvor mange barn over og barn under 3 år det skal være per ansatt.

Spørsmålet er også hva som er mest lønnsomt av det å ansette et par personer til, slik at en kanskje reduserer sykefraværet over tid og kostnader til vikarbruk, eller det å ha knappst mulig antall ansatte, men høyere fravær og frafall og større slitasje på ansatte som konsekvens. Av og til kan en *spare seg til fant* om en blir for enøyd og bare er opptatt av kostnadene her og nå. I noen tilfeller kan det være mer samfunnsøkonomisk lønnsomt å øke bemanningen, da trygde- og helseutgiftene kan reduseres. Problemet er at dette ikke alltid er tilfelle på virksomhetsnivå da hovedutgiftene forbundet med langtidssykefravær, uførhet og tidligpensjonering tas på samfunnsnivå.

Om en har for få eller for mange eller et passende antall ansatte handler heller ikke bare om antall personer, men også om mengden oppgaver som skal løses og hvordan oppgaveløsningen organiseres. Er alle oppgaver, store som små, like viktige? Er det lurt at alle kjenner til og utfører rutine x eller kan det være mer effektivt at én person

har ansvar og gjør denne oppgaven for alle? Er for eksempel alle møtene en avholder like nødvendig og må de være så lange. Trenger en å fly inn deltakere fra hele landet til det timesmøtet neste onsdag, eller kan det tas på Teams eller Zoom? Etter koronaen har vi lært oss at mye tid kan spares inn om et møte tas digitalt. Er det noen av oppgavene som fint kan fjernes eller nedprioriteres, noe en kanskje gjør av gammel vane, men som ikke lenger er nødvendig, noen oppgaver som kan automatiseres, eller utføres mer effektivt om de sentraliseres? En bør i alle fall ikke pålegge nye oppgaver uten samtidig å fjerne eller nedprioritere andre. Hva slags oppgaver dette vil være vil selvfølgelig variere mellom bransjer og virksomheter.

Belastninger knyttet til lav bemanning eller stor arbeidsbyrden er ikke bare utfordrende for senioren, men påvirker alle arbeidstakerne uansett alder. Da senioren i flere av bransjene sier det går ut over arbeidstilfredsheten og muligheten til å utføre kjerneoppgavene, er det likevel viktig i et seniorpolitisk perspektiv. Mange framhever det dessuten som en svært viktig grunn til å gå av tidlig eller skifte jobb.

I bransjestudiene fra pleie og omsorg, sykehussektoren og barnehagene ser vi for eksempel at mye tid og ressurser går med til å finne vikarer, ekstrahjelp og å få vakt-kabalen til å gå opp når grunnbemanningen er knapp. Vikarer som ikke kjenner arbeidsplassen eller har mindre erfaring, vil dessuten ofte trenge ekstra bistand og hjelp fra den faste arbeidsstokken før de kan yte tilfredsstillende. I barnehagesektoren har en derfor ønsket seg vikarpooler med faste vikarer som kjenner arbeidsplassen og raskere kan jobbe selvstendig.

At kortsiktige innsparinger kan føre til større kostnader på lang sikt illustreres også av Olsens og Børings (2019) studie. De forteller om en casebedrift med planlagt kompetanseoverføring fra eldre til yngre ansatte. Den nytilsatte junioren fikk en-til-en-opplæring av en senior mens senioren kompetanse ble dokumentert og delt, før den eldre gikk av med pensjon. Dette bidro til at nytilsatte ble fortere operative, noen som er lønnsomt for bedriften (Olsen & Børing, s. 57).

En annen undersøkelse viser snarere motsatt praksis, der senioren fortalte om kompetente og verdsatte kolleger som hadde gått av med pensjon uten at virksomheten hadde gjort noe for at kompetansen skulle dokumenteres eller deles. Informantene var klare på at verdsetting også handler om å oppleve at virksomhetens leder ønsket å ta vare på kunnskapen og erfaringen til senioren på arbeidsplassen, ikke bare uttrykke at den var verdsatt mens de var der (Hilsen, 2018).

Frihet under ansvar – ikke ansvar uten frihet

Redusert autonomi eller selvbestemmelse er et annet problem som stadig gjentas av senioren. I skolesektoren og i deler av statlig forvaltning kan det dreie seg om stadig mer detaljerte mål og instruksjoner for arbeidet, økende krav om dokumentasjon og rapportering og økt kontroll av om oppgavene er utført i tråd med mål og retningslinjer. Noe av dette er selvfølgelig viktig å opprettholde av hensyn til rettsvernet, og for å sikre at tjenestebrukere faktisk får det de etter loven har krav på. Samtidig kan det bli for mange og detaljerte krav, og for mye unødig kontroll og overvåking. Det kan innnevne rommet for faglig profesjons- og yrkesutøvelse, og stjele tid fra det de fleste anser som sine kjerneoppgaver. Detaljstyring av hvordan oppgaver skal utføres kan også gå utover den enkeltes utvikling av, og evne og mulighet til å utøve faglig skjønn, som i mange sammenhenger vil være avgjørende for å gjøre en god jobb (Bornemark,

2018, 2020). Resultatet kan fort bli tap av motivasjon, økt stress og redusert jobbtillfredshet, jobbytte og avgang, noe bransjestudiene, særlig fra sykehus-, pleie- og omsorgs- og undervisningssektoren, viser.

Detaljstyring av den enkeltes arbeidsdag gir heller ikke arbeidstakerne rom til selv å definere, utforme og tilpasse sitt arbeid, og foreta, det en i forskningslitteraturen gjerne kaller «job crafting», det vil si individuell jobbutforming og jobbtilpasning. Flere studier tyder på at økt rom for jobbutforming og jobbtilpasning bidrar til at eldre, erfarne arbeidstakere øker sin motivasjon, mestringsfølelse og produktivitet (Kooij mfl., 2021). I våre bransjestudier framgår det også at seniorene over tid, i takt med endringer i krav og egne ressurser, ofte har funnet fram til måter å utføre og organisere oppgavene på som de opplever som mer bærekraftige i det lange løp, både for seg selv, for brukerne, pasientene, klientene og kundene, og i de fleste tilfeller også for arbeidsgiverne.

Hva kan så arbeidsgiver konkret gjøre for å legge til rette for mer selvstendig jobbutforming og -tilpasning? På dette området finnes ifølge Kooij mfl. (2021) bare et begrenset antall studier. De har derfor testet ut om og hvordan ulike HR-strategier kan fremme slik adferd, og fant at en personalpolitikk som tydelig signaliserer til de ansatte at det er et utvidet handlingsrom for individuell deltakelse, medvirkning og medbestemmelse har en gunstig effekt på arbeidsengasjementet og i neste omgang den individuelle jobbtilpasningen eldre utøver (Kooij).

Om kravene er knyttet til økt dokumentasjon og rapportering kan en løsning for arbeidsgiver derfor være å slippe litt opp på kontrollen og ha større tillit til at fagpersonene utfører oppgavene slik fagene deres tilsier. Det gjelder særlig innenfor offentlig sektor og spesielt på områder hvor en har høyt kvalifiserte og kompetente arbeidstakere. At arbeidstakerne i tillegg er eldre og har lang erfaring er i så måte en fordel. Behovet for kontroll og oppfølging av eldre yrkesutøvere bør derfor i utgangspunktet være mindre enn for de yngre og/eller mindre erfarne, selv om det her også vil være individuelle variasjoner.

En bør i alle fall gå nøye igjennom de rapporterings-, dokumentasjons- og kontrollrutinene en har og se om det er mulig å redusere og forenkle, og, i enkelte tilfeller, fjerne noen. I denne sammenheng kan den pågående tillitsreformen i offentlig være en anvendbar inngangsport. Begrunnelsen for reformen bygger nettopp på kritikk av eksisterende styringsprinsipper, hvor det hevdes at resultatstyring, kontroll og regulering gjør at ansatte bruker for mye tid på rapportering, og slik sett, mister kontroll og autonomi over egne avgjørelser, noe som igjen går ut over ansattes motivasjon, og fører til lavere produktivitet, ansvarsfraskrivelse og dårligere kvalitet på tjenestene (Nosrati mfl., 2022).

Tillitsreformen er forankret i Hurdalsplattformen, hvor det står:

«[et] av regjeringens viktigste prosjekter er en tillitsreform i offentlig sektor» som «skal gi tilliten, tiden og makten tilbake til de som utgjør førstelinja og ryggraden i velferdsstaten» (s. 38).

Selv om reformens innhold ikke er blitt konkretisert, framgår det av ordlyden at dens primære siktemål er økt handlingsrom og skjønnsutøvelse blant ansatte i offentlig sektor (Nosrati mfl., 2022). Samtidig er regjeringen opptatt av å gi brukere bedre tjenester. Tillitsreformen skal derfor utformes i samarbeid med både brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelse i alle store offentlige virksomheter. Regjeringen startet

prosessen med en tillitsreform høsten 2021. Reformprosessen er i startgropa, så hva den konkret vil føre til vet vi foreløpig ikke (Nosrati mfl., 2022).

I dette arbeidet vil det uansett være viktig å ha et seniorperspektiv, da erfaring og kompetanse er viktige stikkord om økt arbeidstakerautonomi og skjønnsutøvelse skal fungere og ha de ønskede effekter for brukere så vel som ansatte og arbeidsgivere.

I den grad tillitsreformen innebærer økt autonomi og delegering av ansvar til ansatte er det også viktig at målene for tjenestene er avgrenset og tydelige, og at ressurser som følger med er tilstrekkelige, slik at ansvaret for vanskelige, for ikke å si umulige prioriteringer ikke må tas av den ansatte alene. Innen pleie og omsorg er det for eksempel mange oppgaver uten en naturlig og klar avgrensning. Det finnes ingen allmenn enighet om hva som er god nok eller tilstrekkelig pleie. Kravene til «godt utført arbeid» vil derfor variere både mellom brukere, pårørende, ledere og de ansatte selv. Det kan i prinsippet alltid ytes mer og bedre omsorg. Uten en klar regel for eller bestemmelse om hva som kan forventes eller kreves av omsorgsytterne i ulike situasjoner, vil det derfor i stor grad være den enkeltes verdier og samvittighet, i kombinasjon med de krefter og den tilgjengelige tid de har til disposisjon, som bestemmer hva og hvor mye som ytes. De grenseløse forventningene den enkelte gjerne kan oppleve fra omgivelsene eller fra egen samvittighet, kan derfor for mange bli for krevende å håndtere og skape bekymringer, med de konsekvenser det har for den psykiske helsen og frafall på sikt (Midtsundstad & Bogen, 2011b). En tydelig og støttende ledelse som hjelper de ansatte med å avveie forholdet mellom krav og muligheter (grensetting), vil derfor være et viktig tiltak innenfor denne sektoren (Midtsundstad og Bogen). Selv om slike hensyn vil være en del av profesjonsutdanningene, er det i dag en overvekt av ufaglærte i pleie og omsorg, som trolig ikke vil inneha en slik kompetanse i samme grad. Uavhengig av formell opplæring vil det nesten alltid også være ulike oppfatninger innad i arbeidsfellesskapet om hvor grensene går. Det er derfor viktig at lederne i disse sektorene sammen med de ansatte, drøfter og definerer hvilke oppgaver som skal og bør ha prioritet i tilfeller med knapp tid og ressurser, slik at ansvaret ikke alene hviler på den enkelte. I denne sammenheng vil også seniorer med lang erfaring fra sektoren ha mye å bidra med. De har erfart flere slike dilemmaer i løpet av sine yrkesliv og har sett konsekvensene av de ulike valgene.

Bærekraft og gjenbruk

Begrepene bærekraft og gjenbruk egner seg også på seniorpolitikkområdet, da gjenbruk og fornyelse av seniorennes kompetanse gjennom etter- og videreutdanning og omskolering kan bidra til at flere får mange nye, gode år i arbeidslivet, samtidig som samfunnet får økt tilgang på arbeidskraft, økte skatteinntekter og reduserte velferdsutgifter.

I mange tilfeller kan det for eksempel være mer lønnsomt for en bedrift å oppgradere og/eller omskolere en av sine seniorer enn å rekruttere en ny medarbeider rett fra skolebenken. Det er heller ikke opplagt at en nyansatte blir i bedriften lenger enn senioren, da mobiliteten er 4 til 5 ganger så høy blant ansatte under 30 år som blant seniorenne (Nielsen & Hagen, 2016). Nyrekrutterte i 20- og 30-årene blir gjerne i sin første eller andre jobb i 3-4 år før de bytter arbeidsplass. Seniorer som har vært i samme bedrift en stund slutter derimot sjelden før de går over i pensjonistenes rekke. En oppgradert ansatt på 60 år kan en derfor forvente å ha glede av i mange år ennå. Utover den nye kunnskapen de har tilegnet seg gjennom etterutdanning og kurs, vil de i tillegg ha lang erfaring og bred bedriftsspesifikk kompetanse, som trolig

vil gjøre at de raskere kan ta i bruk sin nye kunnskap i praksis, til nytte for virksomheten.

Om en ansatt sliter i jobben, kan omskolering og overgang til en annen og kanskje lettere jobb i samme virksomhet også være en løsning. Dette vil ikke være mulig å få til alle steder, og kanskje i mindre grad i små og mellomstore virksomheter enn i store, da alternativt arbeid ikke alltid lar seg oppdrive, selv om virksomheten gjerne vil. Flere casestudier har vist at dette er et reelt problem flere steder (se f.eks. Midtsundstad & Bogen, 2011a). En slik strategi fordrer at den ansatte som sliter er villig til å endre arbeidsoppgaver, og at ledelsen ser vedkommendes kvaliteter og muligheter, ikke begrensninger. I internasjonal litteratur kalles dette «job carving» (Scopetta mfl., 2019), og innebærer at virksomheten eventuelt ved hjelp av ekstern bistand, finner fram til og setter sammen (designer) virksomhetens oppgaver og funksjoner på nye måter og eventuelt, endrer kravene til kompetanse og utdanning. Dette er i motsetning til «job crafting» en ovenfra og ned-strategi, som nok vil kreve medvirkning fra både fagforening og den det gjelder, om det skal fungere etter hensikten.

Én mulighet er å benytte seniorer med lang erfaring til planleggingsoppgaver innenfor sitt felt. Et eksempel på at det kan være fruktbart så vi i et verft vi besøkte på Vestlandet for drøyt ti år siden. Der hadde de en sveiser i 50-årene som begynte å slite med helsa og ikke lenger mestret jobben. I stedet for å dytte ham over til sykmelding og uførepensjon, klarte personalseksjonen å finne en jobb til ham som kombinerte hans lange erfaring som sveiser med hans egenervervede datakunnskaper. Med sin erfaring fra golvet ble han et verdifullt tilskudd i administrasjonens planleggingsarbeid (Midtsundstad & Bogen, 2011a). Et eksempel på det motsatte også hentet fra industrien, hvor virksomheten i stedet for å fortsette en praksis med at enkelte av de erfarne seniormedarbeiderne fikk ansvar for å sette opp og fordele ruter mellom varetransportørene, begynte å hyre inn administrativt ansatte med høyskole- og universitetsutdanning til å gjøre den jobben. En fjernet, med andre ord, en alternativ oppgave for seniorer med lang fartstid, og dermed jobber som kunne fått dem til å stå lenger i arbeid, samtidig som en verken anerkjente eller dro nytte av den unike erfaring de erfarne transportørene hadde fra sitt praktiske arbeid i felten (Midtsundstad, 2018a).

To pluss to kan bli fem

At to pluss to kan bli fem handler om organisering av arbeidet, hvordan en setter sammen arbeidsteam og den kompetansen en har tilgjengelig på arbeidsplassen på best mulig måte. Selv om det er individuelle variasjoner, vil senioren gjerne, i kraft av sin lange erfaring, ha en annen kompetanse enn yngre som kommer rett fra skolebenken (Hilsen, 2018; Hilsen & Olsen, 2021).

Eldre, dyktige arbeidstakere kan ofte fungere som veiledere og rollemodeller for yngre arbeidstakere (Midtsundstad mfl., 2016). Ved å jobbe sammen med og observere hvordan senioren jobber og utfører arbeidsoppgavene kan yngre tilegne seg gode rutiner og smartere måter å utføre arbeidet på. Eldre ansatte kan slik sett fungere som olje i maskineriet. De kan gi yngre, mer uerfarne ansatte, nødvendig trening under veiledning, så vel som en lettere tilgang til nyttig arbeidsplassinformasjon, til hva som er essensielle regler og rutiner og hva som er de viktige nettverk for arbeidsplassen. Slik sett kan de i mange sammenhenger også bidra til å øke de yngres, og dermed virksomhetens samlede, produktivitet. En tysk studie visste for eksempel at eldre industriarbeidere i arbeidsteam framstå som like viktige for produktiviteten

som yngre, fordi de i kraft av sin bedriftsspesifikke kompetanse og erfaring oftere var i stand til å avverge produksjonsstopp og forhindre fatale feil som kunne kostet bedriften dyrt, i produksjonsprosessen (Börsch-Supan & Weiss, 2013). En nyere studien fra Norge som så på endringer i produktivitet som følge av endringer i andelen eldre ansatte indikerer det samme (Røed mfl., 2022).

I en rapport fra helsesektoren beskrives et tiltak på renholdsavdelingen på et sykehus. Grunnet budsjettkutt måtte noe gjøres og etter en oppgavegjennomgang svarte renholdssjefen med å teamorganisere arbeidet.

«Intensjonen med teamorganiseringen var å skape større fleksibilitet, bidra til økte kunnskaper/utvikling av personalet, mulighet for å i større grad bestemme sin egen arbeidsdag, sikre bedre oppdekking ved fravær, fremme lik kvalitet og lik arbeidsbelastning. Flere av disse forbedringsområdene angår jo nettopp den typen fleksibel tilpasning og styrket oppfølging som er viktig for seniorenne.» (Hilsen mfl., 2009, s. 14).

En slik organisatorisk løsning fyller flere hensikter. Den var kostnadseffektiv, samtidig som den økte fleksibiliteten for de ansatte innad i teamene.

For å få til en slik kunnskapsoverføring eller hensiktsmessig sammensetning av team med ulik erfaring og kompetanse, kan en enten lage formelle ordninger hvor eldre arbeidstakere får rollen som veiledere, mentorer eller faddere for yngre, eller en kan organiserer arbeidsteam eller vaktteam slik at disse har en god blanding av ansatte med ulike alder og erfaring.

Ledelse til glede og besvær

I gjentatte undersøkelser har ledelse kommet fram som en sentral fastholdelse- eller utstøtningsfaktor (eksempelvis Midtsundstad, 2003; Hilsen & Steinum, 2006; Oslo Economics, 2018; Terjesen & Salomon, 2019, Midtsundstad & Nielsen, 2022). Det å bli sett og verdsatt av leder bidrar til ønske om å stå lenger i arbeid, mens dårlig ledelse kan bidra til tidligere avgang. God ledelse handler også om å ta vare på seniorenne og legge til rette for lange yrkeskarrierer (Terjesen & Salomon, 2019). Analyser av data fra surveyundersøkelsen blant pleiere i sykehussektoren viste for eksempel at de som sluttet i jobben oftere oppga å ha dårlig kontakt med leder og å ha følt seg mindre sett, verdsatt og satset på enn de som hadde valgt å bli værende (Midtsundstad & Nielsen, 2022).

For at ledelse og medarbeidersamtaler skal få en positiv effekt på arbeidsmiljøet og den enkelte medarbeider kreves det tilstrekkelig tid. Erfaringen fra flere av de kartlagte bransjene, er likevel at lederspennet er for stort. Særlig synes dette å være situasjonen i kvinnedominerte områder som i sykehus og i pleie- og omsorg innen offentlig sektor. Stort lederspenn begrenser lederens mulighet til å utøve godt lederskap; deres muligheter til å se, høre på og gi adekvate tilbakemeldinger og oppmuntring når det trengs, samt mulighet til å få oversikt over de ansattes kompetanse, kunnskap, behov og ønsker. Sistnevnte er nødvendig om en skal få maksimalt ut av den kompetansen en har til rådighet, og er viktig om en skal være i stand til å sette sammen velfungerende arbeidsteam. Det er også viktig for å vite hvem som har behov for ekstra opplæring og/eller kompetansepåfyll, og hvem som kanskje trenger litt ekstra oppfølging, oppmuntring eller støtte i en periode. I denne sammenheng kan medarbeidersamtalene være et viktig redskap (se kapittel 6.3), ved siden av den løpende kontakten en har i tilknytning til arbeidet, men forutsetningen er da at leder har tid

til å gjennomføre samtaler regelmessig, at de benyttes på riktig måte og at felles mål, planer og lovnader faktisk følges opp.

Å gi ledere mer tid og rom til å lede, koster imidlertid, men det gjør også manglende personalledelse. En bør derfor spørre seg om alle de rapporterings-, dokumentasjons- og kontrolloppgavene som lederne er pålagt i mange bransjer i dag er nødvendig. At dette stjaler tid fra kjerneoppgaver og ledelse kom tydelig fram i barnehagene, skolesektoren, i sykehusene og i pleie og omsorg. En bør kanskje også vurdere om ikke noen av oppgavene de i dag er pålagt, kan forenkles, utføres av administrativt ansatte, eller rett og slett sløyfes.

Det kan kanskje også være på sin plass å diskutere hva en gjør med dårlig fungerende ledere, og kanskje oftere ta varsler fra underordnede om dårlig ledelse på alvor. Kanskje en, rett og slett, oftere bør våge å omplassere ledere, om en erfarer at det er de som bidrar til høyt sykefravær, høy turnover og tidligpensjonering. Til dette hører også viktigheten av å ha gode rekrutteringsprosesser i virksomheten, som sikrer at ledere med de riktige egenskapene ansettes, i tillegg til å legge vekt på lederopplæring, veiledning og god oppfølging av lederne.

Bedre føre var

Selv om arbeidsmiljøet i mange yrker og bransjer sakte, men sikkert har bedret seg de siste tiårene, er det fremdeles en betydelig andel av norske arbeidstakere som utsettes for helsefarlig arbeidsmiljøeksponeringer (STAMI, 2021). Flere av våre bransjestudier viser at helseproblemer og arbeidsbelastninger fremdeles er en viktig årsak til frafall og tidlig avgang blant eldre. Eldres fravær er også i større grad arbeidsplassrelatert enn yngres fravær, og andel yrkesaktive med redusert arbeidsevne er høyere blant eldre enn yngre (STAMI, 2021). Muskel- og skjelettlidelser er også en viktigere grunn til Eldres frafall og avgang enn psykiske lidelser, mens det for yngre er motsatt (STAMI, 2021). Effektstudier indikerer også at forebyggende tiltak på virksomhetsnivå kan bidra til å redusere uførepensjoneringen blant seniorer (Midtsundstad & Nielsen 2016, Nielsen & Midtsundstad, 2020). For å forlenge Eldres yrkeskarrierer har derfor forebyggende arbeidsmiljøarbeid med sikte på å forhindre utvikling eller forverring av muskel- og skjelettlidelser størst potensial. Tiltak vil variere avhengig av bransje, yrke og konkrete arbeidsoppgaver, men ulike tekniske hjelpemidler, ergonomiske tiltak, endringer av oppgaver og andre jobbtilpasninger vil være viktig. For enkelte kan redusert arbeidstid være en løsning. Da de pågående bransjeprogrammene i IA-regi tar opp flere av disse problemstillingene går vi ikke nærmere inn på konkrete tiltak og ordninger som kan redusere uheldige arbeidsmiljøeksponeringene, men henviser til STAMIs og bransjeprogrammenes arbeid.

Det slår oss imidlertid som paradoksalt at vi har så mye kunnskap om hva som gir uheldige helseeffekter, men at det likevel gjøres såpass lite for å forebygge dem, noe resultatene fra de gjentatte arbeidsmiljøundersøkelsene jo vitner om. Et viktig, men relativt uutforsket problemstilling er derfor: hva kan få virksomhetene til å ta i bruk kunnskap om gode forebyggingsstrategier, relevante helsefremmende tiltak og ordninger?

Vi har også for lite kunnskap om og hvorfor ulike arbeidsmiljøeksponeringer påvirker ansatte forskjellig, herunder om og hvordan eldre, kvinner og personer med helseplager kan påvirkes annerledes enn for eksempel yngre, menn og friske av de samme arbeidsbelastningene i den samme bransjen. I STAMIs arbeidsmiljøundersøkelser kommer dette i liten grad fram, da det bare er gjennomsnittstall for alle aldre

innen de ulike yrkene som gjengis. Datagrunnlaget er for lite til at en kan differensiere etter alder.

Gjennom bransjestudiene ser vi for eksempel at støy i STAMIs oversikter ikke framstår som særlig mer belastende for eldre ansatte i skolene og barnehagene enn det gjør for arbeidstakere flest. Våre bransjestudier blant senioren i skolene og barnehagene indikerer imidlertid at støy oppleves som et stort problem av senioren i disse sektorene. På samme måte indikerer våre bransjestudier av eldre at de fysiske omgivelsene som bygningsmassen og avstander kan bety mer for eldres fungering enn yngres, særlig om de har helseproblemer (Midtsundstad, mfl., 2022). Å forebygge for eldre i et yrke og i en bransje kan derfor innebære andre grep og tilpasninger enn forebygging generelt.

Noen av de fysiske arbeidsbelastningene som følger av et yrke er likevel vanskelig å unngå eller eliminere. Det gjelder for eksempel nattarbeid om en jobber på sykehus eller i pleie og omsorg, selv om en vet at det har uheldige helseeffekter (Garde mfl., 2020). Toleransen for nattarbeid vil imidlertid variere, også blant eldre. Det samme gjelder ønskene. Noen vil helst bare ha nattevakter, andre vil helst slippe. En bør likevel ha et bevisst forhold til fordelingen av slike belastninger, både mellom ansatte og over enkeltansattes livsløp/yrkeskarrierer. Som studien av seniorer i sykehus og i deler av industrien viste har da også flere arbeidstakere mulighet for å bli fritatt fra nattarbeid med alderen. Hvor ofte dette skjer, og hvem som får slike fritak og hvem som ikke får det, vet vi imidlertid lite om.

Da opplevelsen og virkningen av belastninger og eksponeringer kan være ulik blir det desto viktigere at lederne kjenner sine medarbeidere godt, slik at en raskt kan fange opp ansatte med gryende helseplager, og derved unngå at de blir en del av sykefraværstatistikken, og på lengre sikt uføre- eller tidligpensjoneringsstatistikken. I denne sammenheng vil regelmessige medarbeidersamtaler være et viktig redskap, noe vi beskriver nærmere i avsnitt 6.4.

Medarbeidersamtaler er ikke bare viktig i arbeidet med å forhindre helseplager og utbrenthet, men også for å fange opp arbeidstakernes ønsker og behov i tilknytning til arbeidsoppgaver, prosjekter og kompetanseutvikling. Det bør derfor også være et forebyggingsperspektiv i personalpolitikken i møte med enkeltansatte, da opplevelsen av seinkarrieren vil avhenge av hvordan en har hatt det tidligere i yrkesløpet. Hvis en venter med å snakke seniorpolitikk til arbeidstakerne er på nippet til å gå av, har de sannsynligvis hatt god tid til å forberede seg på avgang, og innstilt seg på pensjonstilværelsen. Det vil si at god seniorpolitikk er forebyggende seniorpolitikk og begynner tidlig i yrkeslivet og legger et løp som gjør at en både kan og vil velge en sen avgang (Hilsen & Salomon, 2012; Salomon & Hilsen, 2011; Hilsen & Salomon, 2010; Midtsundstad 2005, 2007, 2015).

5.3 Bransjevise utfordringer og løsninger

I avsnitt 5.2 har vi beskrevet seks generelle seniorpolitiske strategier for å holde på senioren. I dette avsnittet konkretiserer vi et utvalg mer bransjespesifikke strategier og tiltak, primært basert på erfaringer, eksempler og funn fra bransjestudiene (se kapitlene 7-16). Som nevnt i avsnitt 5.1, har gjennomgangen et særlig seniorpolitisk perspektiv. Det legges primært vekt på seniorennes utfordringer og muligheter og ikke på de generelle arbeidsmiljøutfordringene i bransjen, da disse dekkes av IA-avtalens bransjeprogrammer.

Industrien

Industriens arbeidskraftsbehov er redusert de siste 30-40 årene. De har derfor ikke noe rekrutteringsproblem, selv om det i enkeltbransjer og enkelte regioner kan være vanskelig å skaffe kompetent arbeidskraft, noe vi så i en av case-bedriftene i bransjestudien (Midtsundstad, 2018a).

Mange av dagens seniorer jobber imidlertid i industrien. Det gjelder én av åtte menn over 54 år. Pensjonsreformen har bidratt til at flere av dem jobber etter fylte 62 år. Tidligavgangen er likevel høyere enn i andre bransjer, grunnet fysisk tungt arbeid over mange år. Om yrkesaktiviteten blant eldre i samfunnet skal økes, er det derfor viktig at også industrien klarer å holde på flere seniorer. Da mange har svært lange karrierer ved inngangen til 60-årene, kan det likevel ikke forventes den samme høye yrkesdeltakelsen blant seniorene her som i andre bransjer.

Industribedrifter har gjerne gode HMS-rutiner og mye av det helsefarlige arbeidet er en saga blott. Arbeidsmiljøundersøkelsene viser likevel at industrioperatører er mer eksponert for helsebelastende arbeid enn yrkesaktive flest (STAMI, 2021). Seniorene vi intervjuet oppgir da også at arbeidstempoet og kravet til effektivitet er større enn før. Det var derfor vanskelig for en del av de eldre å henge med. Skiftarbeid og nattarbeid kan også bli mer krevende med alderen, selv om det selvsagt er slik at det er de som tåler belastningene som gjerne er igjen i bransjen ved inngangen til 60-årene.

I industrien vil seniorpolitikken derfor dreie seg om å forebygge helseproblemer og tilrettelegge for eldre med helseplager. Muligheten for annet, alternativt og/eller lettere arbeid, eventuelt mulighet for å jobbe redusert, vil være viktig. For enkelte kan det å slippe nattarbeid å gå over til toskift på tampen av karrieren også være utslagsgivende for om de orker noen år til.

Mange steder lar det seg imidlertid ikke gjøre å finne annet eller lettere arbeid til alle som ønsker eller har behov for det. Enkelte eldre, erfarne ansatte kan imidlertid omskoleres til administrativt arbeid, om en ser mulighetene, slik vi illustrerte i avsnitt 5.2. Det er ikke alltid en trenger en høyskole- eller universitetsutdanning til å utføre planleggingsoppgaver eller administrative oppgaver. Av og til kan en erfaren senior med litt opplæring gjøre samme nytten.

I industrien har det også vært lite tradisjon for deltidsarbeid. Det bør likevel være mulig for to å dele på én jobb eller ett skift om de ønsker en mykere overgang til pensjonisttilværelsen. Det å benytte erfarne seniorer til å lære opp og veilede nyansatte ved å tillate en viss overlapp mellom de som skal slutte og de som blir ansatt, kan også være lønnsomt.

Undersøkelser viser også at mange innen sektoren kan slite med lese- og skrivevansker. Med stadig økte krav om å sette seg inn i ny teknologi og nye rutiner og regler, kan det bli et skambelagt problem for mange og føre til sykemeldinger og en tidligere avgang. Tilbud om tilpasset opplæring og mulighet til å ta både grunnskoleutdanning og fagbrev i arbeidsplassregi kan derfor være viktige virkemidler for å forebygge tidlig avgang. I denne sammenheng vil også dokumentasjon av den enkeltes realkompetanse være viktig om de skal ha mulighet til å skaffe seg annet arbeid ved nedbemanning. Kartlegging av realkompetanse er også viktig for å øke bevisstheten omkring hvilken kompetanse virksomheten mister når seniorer slutter.

Tiltak på virksomhetsnivå

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid: redusere belastninger og skader
- Tilrettelegging ved helseproblemer: slippe nattarbeid, få andre arbeidsoppgaver, redusert arbeidstid
- Bruk av aldersblandede arbeidsteam for å fremme kompetanseoverføring
- Gi økt mulighet til deltidsarbeid og det å dele jobb og skift
- Bruke erfarne seniorer til administrativt arbeid, planleggingsarbeid og ledelse
- Tilby tilpasset opplæring for personer med lese- og skrivevansker på arbeidsplassen
- Mulighet for å ta grunnskoleutdanning og fagbrev i arbeidsplassregi
- Dokumentasjon av den enkeltes realkompetanse

Varehandelen

Varehandelen omfatter et stort antall bedrifter i detaljhandel, handel med og reparasjon av motorvogner og agentur og engroshandel. Nær 20 prosent av de sysselsatte i næringen er 50 år eller eldre, og flertallet av disse jobber i fulle stillinger. Utdanningsnivået er lavt: flertall av seniorene har enten ungdomsskole eller videregående skole. Det er med andre ord en bransje det er mulig å komme inn i uten mye formell utdanning. De formelle kravene for lang yrkeskarriere er heller ikke så store som andre deler av arbeidslivet.

Arbeid i varehandelen er preget av kundekontakt, noe som medfører høy grad av emosjonelle krav (STAMI, 2021), men også hyggelig kundekontakt og positive tilbakemeldinger. Kundearbeid kan medføre risiko for trusler, vold eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Arbeidet kan også være fysisk belastende med tunge løft, løft i belastende stillinger og gående eller stående arbeid. 40 prosent av butikkmedarbeidere rapporterer at de har ensidig gjentakelsesarbeid mesteparten av arbeidsdagen, mot 26 prosent i arbeidslivet under ett.

Tilrettelegging for seniorer kan påvirkes av bedriftsstørrelsen. Små bedrifter har mindre handlingsrom for tilrettelegging enn store, samtidig som nærheten mellom leder og medarbeider kan gjøre at en lettere ser enkeltpersonene og deres behov. Store bedrifter har flere ansatte, og kanskje flere muligheter til å tilrettelegge, men også her kan det være problematisk. Midsundstad (2018b) har funnet at store bedrifter ikke synes det er lettere enn små bedrifter å tilby tilrettelegging, for eksempel i form av deltid. Dermed kan det se ut til at den tette kontakten i små bedrifter er en fordel for seniorer med behov for tilrettelegging.

Digitaliseringen er en utvikling som påvirker ansatte i varehandelen. Netthandel utfordrer fysisk handel i butikk. I Fafos bransjeundersøkelse (Hilsen & Nielsen, 2019) fant en at erfarne ansatte kunne veilede og utføre tilleggstjenester i kraft av sine mange år i bransjen. Det ble nevnt eksempler som å filetere fisk i ferskvaredisken, veiledning om materialer som trengs for å bygge plating eller å få sydd om farfars arvede livkjole. Der en ellers ofte hører om utfordringene med eldre arbeidstakere, viste denne undersøkelsen eksempler på seniorer som ble oppfattet som en løsning på utfordringene bransjen står overfor.

En annen undersøkelse (Steen & Trygstad, 2019) konkluderer med at det også innføres stadig flere digitale systemer og løsninger i norske butikker, samtidig som kom-

petansekravene ved rekruttering påvirkes i begrenset grad, siden grunnleggende digital kompetanse gjerne er tilstrekkelig for å håndtere disse systemene. Butikkmedarbeidernes salgssrolle har derimot blitt viktigere de siste årene og vil trolig bli enda viktigere i årene framover, og kontakten med kundene vil trolig bli av mer variert art. Ut over pris, er det menneskene som jobber i butikken som er enkeltbutikkens fremste konkurransefortrinn, både i konkurranse med andre butikker og i konkurranse med netthandel. Språkkunnskaper og sosiale egenskaper blir dermed viktigere i butikkene

Surveydata fra 2021 viser at hovedbegrunnelsene for å jobbe i bransjen ut over 67 år var at en trivdes sammen med arbeidskameratene sine, at arbeidsgiver hadde behov for en, at en fremdeles hadde god helse og ikke følte seg spesielt sliten og at jobben var interessant og givende (stor betydning for 74 prosent eller flere), mens hovedgrunnene til å gå av tidligere var behov for mer fritid, at helsa ikke lenger var så god og ektefelles valg (stor betydning for henholdsvis 36, 28 og 23 prosent).⁹

Tiltak på virksomhetsnivå

- Hvis butikkmedarbeidere rådgir og veileder kunder i større grad enn å slå inn varer på kasseapparatet der det finnes selvbetjente kassaløsninger, reduseres belastende ensidig gjentakelsesarbeid for de ansatte.
- Arbeidsfellesskapet ute i butikkene ser ut til å fremme tett dialog mellom leder og medarbeidere, noe som kan gagne seniormedarbeiderne.
- Utbredt bruk av deltid i bransjen burde gjøre det lettere å imøtekomme ønsker fra seniorer som ønsker å trappe ned i stilling.
- Det er viktig med gode rutiner for hvordan en håndterer uønskede hendelser som vold og trakassering.

Persontransport (bussbransjen)

Da bransjestudien for persontransport skriver seg fra 2017 og mange vesentlige rammebetingelser for togbransjen og de ansatte har endret seg etter det, herunder pensjonsvilkårene, er det dessverre vanskelig å komme med eksempler på treffsikre seniortiltak for lokførere og konduktører. Vi har derfor i det etterfølgende kun tatt for oss bussbransjen og dens utfordringer.

Bussbransjen sliter med å rekruttere yngre til yrket. Gjennomsnittsalderen er høy og en stor andel ansatte er over 60 år. Rekrutteringsproblemene kan forventes å øke, da det grønne skiftet kan skape behov for flere bussavganger framover. Riktignok kan overgang til førerløse busser redusere og endre arbeidskraftsbehovet, men det er uvisst når det vil skje. Så, enn så lenge må bransjen jobbe for å holde på de sjåførene de har.

Bransjens arbeidsmiljøproblem kan i hovedsak knyttes til anbudssystemet som presser prisene og bidrar til en effektivitetskarusell. Problemene er derfor vanskelig å løse på virksomhetsnivå. Sjåførene merker konsekvensen ved at pausene mellom ruter og avganger kortes ned. De får mindre tid til å ta seg inn ved endestasjonene.

⁹ Disse analysene er basert på data fra en surveyundersøkelse fra 2021 blant fire kohorter arbeidstakere og pensjonister født i 1950, 1952, 1954 og 1957. Mer om undersøkelsen finnes i Midtsundstad (2022).

Forsinkelser, som alltid oppstår, er også vanskeligere å hente inn. Utvikling av GPS-systemer og nettbaserte løsninger har dessuten ført til økt kontroll og overvåking av sjåførenes arbeid og tidsbruk. I tillegg er det mangelfull tilgang til toalett og spise-muligheter ved endestasjonene. Enkelte mener anbudsordningene også har påvirket sikkerheten negativt, ved at busser sjeldnere skiftes ut og vedlikeholdes. Varierende behov for transport over døgnet bidrar også til ugunstige arbeidstidsordninger med økt bruk av delte skift.

Som studien av seniorene i bussbransjen viste, er det likevel en del sjåfører som fortsetter i jobben til langt opp i 60- og 70-årene. Mange sier de trives med jobben, med å kjøre og med passasjermøtene. Om de skal fortsette enda noen år vil det imidlertid være viktig å se nærmere på stress som følger av stadig knappere tid, og overvåkings- og kontrollregimene. Er det nødvendig med den utstrakte overvåkingen og effektivitetskravene? Kan en øke slakket i rutene og er det nødvendig å loggføre hvert minutt på rutene? Tilgang til fasiliteter, som do og spiserom, bør også være en selvfølge. Flere steder er det imidlertid oppdragsgiver/anbudsgiver, det vil si kommuner og fylkeskommuner, som sitter på nøkkelen til endring, ikke selskapene. Selskapene kan derfor ha begrenset mulighet til å endre arbeidsforholdene

Sjåføryrket er et stillesittende arbeid. Tilgang til og tilbud om trening i arbeidstiden kan derfor også bidra til reduserte helseproblemer.

Tiltak på virksomhetsnivå

- Mindre kontroll og overvåking
- Mer slakk i rutene slik at mikropausaer mellom rutene blir mulig og stress og stressrelaterede plager reduseres
- Tilgang til fasiliteter ved endestasjonene
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Finanssektoren

Finanssektoren har gjennomgått store endringer de siste tiårene. Økt digitalisering og utviklingen av stadig nye nettbaserte løsninger har endret kompetansebehovet og redusert behovet for arbeidskraft. Andelen som har takket ja til sluttpakker og valgt å pensjonere seg tidlig er derfor betydelig. Slik sett har bransjen ikke noe rekrutteringsproblem. De har heller ikke vansker med å skaffe seg den kompetansen de trenger. Bransjens nedbemanningsbehov er likevel et samfunnsproblem, da det bidrar til at flere enn nødvendig forlater arbeidslivet tidlig.

Sammenlignet med andre bransjer er det heller ingen store arbeidsmiljøproblemer. Få oppgir å ha et belastende psykisk og/eller fysisk arbeid. Hovedårsaken til tidlig avgang er nedbemanning, og velkjente begrunnelser blant høyere utdannede, som tap av motivasjon og interesse for jobben og manglende verdsetting. Høye lønninger over yrkeskarrieren og gode pensjonsordninger bidrar til at de fleste har råd til å gå av tidlig. I tillegg har de fleste i bransjen en bedriftsintern aldersgrense som gjør at alle må forlate arbeidslivet som 70-åring.

Bransjen hovedutfordring er primært misforholdet mellom kompetansebehov og de ansattes eksisterende kompetanse, et misforhold som i større grad vil gjelde se-

nioransatte enn yngre. Et viktig seniorpolitisk tiltak vil derfor være kontinuerlig oppgradering og omskolering av ansatte – og da særlig seniorenene. Som vist i avsnitt 5.2 om bærekraft og gjenbruk, kan det å satse på en senior i mange sammenhenger være mer økonomisk lønnsomt enn å rekruttere en nyutdannet 25-åring.

Eldre, erfarne kunderådgivere har en unik kompetanse som kanskje også kan benyttes til tjenesteinnovasjon heller enn å avvikles. En kritikk som er rettet mot bransjen de senere årene er manglende tilbud til eldre og/eller datakyndige kunder; grupper som helst vil snakke med og få hjelp av, en kundekonsulent ansikt til ansikt. Selskaper som er i stand til å møte dette behovet kan derfor bli vinnere i markedet, og tiltrekke seg flere heller enn færre kunder. I en slik sammenheng vil erfarne senioransatte være gull verdt.

Tiltak på virksomhetsnivå

- Vurdere egne bedriftsinterne aldersgrenser
- Kontinuerlig oppgradere ansatte og tilby omskolering til eldre ved behov
- Vekt på ledelse, verdsetting og anerkjennelse
- Tjenesteinnovasjon – for eksempel etablere kundesentre med senioransatte rettet mot eldre og datakyndige

Akademikere i privat sektor

Akademikere i privat sektor er ikke én bransje, men en uensartet gruppe av yrker og profesjoner innen et utall forskjellige bransjer. De største akademikergruppene i privat sektor er ingeniører, økonomer og jurister, og de finnes innen de fleste næringer. Det er dermed vanskelig å gi et sammenhengende bilde av situasjonen deres,

En retrospektiv kohortundersøkelse fra 2021 fant at akademikere i privat sektor hadde lave uføre- og tidligpensjoneringsrater og flertallet med akademisk utdanning står i jobb til de er 67 år eller eldre. Samtidig peker undersøkelsen på at selv om de fortsatt er yrkesaktive etter 67 års alder, har mange trappet ned og jobber redusert eller kombinerer pensjonstilværelse med en liten ekstrajobb (Midtsundstad, 2022).

De som går av som 62-åringer oppgir at det skyldes behov for mer fritid, at de ikke synes jobben er like interessant og givende lenger, ektefelles valg, kultur for tidlig avgang på arbeidsplassen, sviktende helse, at de ikke lenger trenger inntekten, og/eller at arbeidsgiver ikke har behov for dem lenger (Midtsundstad, 2022).

Denne undersøkelsen beskriver også en yrkesgruppe som opplever lite fysisk arbeid og ikke større krav enn at de mestrer dem. De legger vekt på gode kollegaforhold og interessante og givende arbeidsoppgaver som begrunnelse for å jobbe utover tidligpensjonsalder, forutsatt at helsa tillater det. Dermed blir arbeidsoppgaver en viktig fastholdelsesfaktor, og god ledelse nødvendig for å oppleve seg ønsket og satset på.

I en undersøkelse fra NIFU beskrives akademikere i privat sektor som «en engasjert arbeidsgruppe som er opptatt av å videreutvikle seg og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass» (Olsen & Børing, 2019). Denne undersøkelsen påpeker at yrkesgruppen opplever store endringer. Både innad i egen organisasjon, på markedet, og i form av ny teknologi. Kompetanseutvikling og løpende læring framheves dermed som viktig for å sikre at seniorenene henger med på utviklingen.

Samtidig finner en noe eldre svensk undersøkelse at organisatoriske tilrettelegging for innovativ tenkning og initiativ kan se ut til å være viktigere enn kompetansetiltak som videreutdanning eller programmer for livslang læring, uavhengig av alder (Aronsson mfl., 1999).

Olsen og Børing (2019) finner lite spor av seniorpolitikk eller satsning på seniorene, mens kompetansetiltakene som finnes gjelder for alle aldersgrupper.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Utviklende arbeidsoppgaver også i seinkarrieren
- Kontinuerlig oppgradere ansatte til å møte endringer
- Seniorpolitikk som styrker fastholdelsesfaktorene for seniorene
- Etablere flere arenaer for læring, kompetansedeling og -overføring samt stimulere til et læringsmiljø der uformell læring verdsettes
- Bevisst bruk av aldersmangfold i prosjekt-/arbeidsgrupper/team o.l. generelt, og spesielt ved innføring av ny teknologi og/eller nye arbeidsformer
- Vekt på ledelse, verdsetting og anerkjennelse

Barnehagesektoren

Barnehagesektoren har blitt en stadig viktigere arbeidsplass for seniorer. Ifølge SSBs sysselsettingsstatistikk er nærmere én av fem barnehageansatte i dag over 50 år, og andelen øker. I antall utgjør disse seniorene drøyt 20 000 personer. De fleste av dem jobber i kommunale barnehager, de er kvinner, og de er ufaglærte i assistentstillinger, selv om en stadig større andel har utdanning som barnehagelærer eller barne- og ungdomsarbeider. Mange av seniorene har tatt fagutdanning som voksne og i arbeidsplassregi. En videre satsning på etter- og videreutdanning er derfor viktig for å øke så vel den enkeltes som sektorenes kompetanse.

Bransjen sliter imidlertid med høyt sykefravær og et betydelig helserelatert frafall. Mange blir uføre og mange pensjonerer seg tidlig, selv om forventet pensjoneringsalder øker også i denne sektoren (Midtsundstad & Nielsen, 2020; Nielsen, 2020).

Seniorene kobler helseproblemer og belastninger til stress og travelhet, knyttet til lav bemanning, særlig på tidlig- og seinvaktene, og til mangelfulle og lite hensiktsmessige vikarordninger. Flere ønsker seg derfor faste vikarer eller vikarpooler, noe som vil øke mulighetene til å få en godt fungerende vikar raskt på plass.

Flere seniorer nevner også støy som er stort problem. Mange av barnehagene har allerede gjort en betydelig innsats for å redusere støynivået, men det er fremdeles et betydelig antall barnehageansatte som oppgir at det ikke er støyreducerende tiltak på deres arbeidsplass. Enkelte seniorer har derfor tatt i bruk ulike, egne mestringsstrategier, som å trekke seg litt tilbake i spisepausen, fjerne støyende leker eller ta med seg mindre grupper på aktiviteter, på tur, til egne rom eller stillerommet.

Seniorene i yrket liker å jobbe med barn og trives på jobben, men oppgir at det kan være krevende for de som sliter fysisk. Selv om de har hjelpemidler innebærer jobben en del løft, bøyning, tøying, å sitte på huk, på knærne og på gulvet, noe som kan være krevende. På den annen side, kan den daglige fysiske aktiviteten og muligheten for turer i skog og mark også gi god mosjon.

Yrket har også store emosjonelle belastninger og møter ofte motstridende krav, ønsker og forventninger fra ledelse, kollegaer og foreldre. Kravene til barnehagene og de ansatte fra kommunene og ulike statlige organer har også økt de senere årene, da betydningen av tidlige barneår og tidlig innsats får barnas senere utvikling, har fått økt oppmerksomhet. De skal derfor ikke bare passe på barna, men også bidra til å avdekke utviklings- og lærevansker, gi undervisning og forberede dem på skolehverdagen, og avdekke misbruk og overgrep.

Arbeidet krever også en kontinuerlig tilstedeværelse og årvåkenhet for å møte barnas behov og for å unngå skader og uheldige hendelser. En må også greie å skjule egne følelser. Det kan være svært psykisk utmattende dersom en ikke får mulighet til å koble av innimellom.

Samtidig beskriver seniorene arbeidet som variert og at arbeidsplassen har gitt dem rom for å bruke og utvikle ulike sider ved seg selv, da barnehagehverdagen ikke bare handler om å kle av og på, skifte bleier, mate trøste og passe på, men også inkluderer alt fra pedagogisk arbeid og enklere undervisning, masse lek, eventyrstunder, musikk, håndarbeid og håndverk til turer i skog og mark.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid som redusere belastninger og skader, støyreducerende tiltak og hjelpemidler, og tilpassede stoler og bord, også for voksne
- Tilrettelegging ved helseproblemer: andre arbeidsoppgaver i en periode, redusert arbeidstid
- Gi økt mulighet til deltidsarbeid for dem med behov eller ønsker om å trappe gradvis ned
- Redusere travelheten ved å: 1) øke grunnbemanning, gjennom å tilby deltidsansatte heltid, benytte faste vikarer/vikarpooler og/eller; 2) redusere arbeidsmengden ved å gjennomgå og velge bort unødvendig rapportering, dokumentasjon og testing, og/eller ved andre organiseringen av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall møter.
- Ledelse som har tid, ser og anerkjenner de ansatte
- Mulighet for å ta fagbrev i arbeidsplassregi
- Gi større rom for å ta småpauser/mikropauser

Pleieyrkene i sykehussektoren

Sykehusene har et bemanningsproblem. De har stor mangel på kvalifisert pleiepersonale. Dette lar seg ikke løse verken på kort eller noe lengre sikt gjennom utdanningsplasser og nyrekruttering. Selv om andelen yngre i yrket øker, er én av tre pleiere over 50 år. Oppmerksomhet på seniorene er derfor viktig for å kunne dekke arbeidskraftsbehovet framover.

Mange forsvinner ut av yrkene tidligere enn nødvendig på grunn av uførhet og tidligpensjonering. Årsakene til frafall er sammensatt. Pleierne selv knytter det til arbeidsbyrden, og til at arbeidet er svært psykiske belastende og stressende. Det igjen relateres i all hovedsak til lav grunnbemanning, arbeidets relasjonelle karakter og til en lite tilstedeværende og støttende ledelse.

Mange av de nevnte begrunnelsene og årsakene til frafall henger sammen: Lav bemanning fører til økt arbeidstempo og redusert mulighet for pustepauser mellom øktene, da de som er på jobb må rekke over mer innenfor samme arbeidstid. Mange

opplever det som stressende, selv om enkelte også kan trives med høyt tempo. Dårlig ledelse, lite brukervennlige datasystemer og utilstrekkelig opplæring og trening kan også oppleves som en belastning; gi en følelse av å ikke mestre, og stjele tid fra det som oppleves som kjerneoppgavene.

Arbeid med mennesker i sårbare situasjoner er i seg selv krevende. særlig kan det skape frustrasjon og dårlig samvittighet om tida stadig blir for knapp, og en ikke får utført arbeidet slik en som fagperson mener det bør gjøres. Mange av de som søkte seg til andre jobber poengterte da også at de alltid har dårlig samvittighet, og at det var en viktig stressfaktor. Enkelte oppga sågar at de ofte opplevde arbeidssituasjoner som grenset til det faglig uforvarlige, og andelen som så det slik var høyere blant de som hadde valgt å forlate yrket enn blant de som ble.

En del pleiere peker også på turnus, natt- og helgearbeid som særlig krevende og som en av grunnene til at de valgte å forlate sykehusjobben. Det kan likevel bli vanskelig å gjøre noe med dette, da sykehusarbeid forutsetter at noen er på jobb også på kvelden, natta, i helger og på helligdager. Turnusarbeidet kan imidlertid organiseres og fordeles på ulike måter. Nattarbeid kan til forskjell fra kvelds- og helgevakter føre til helseproblemer. En bør derfor også vurdere hvor mange år det er forsvarlig å forvente at noen jobber natt, og om ikke seniorer som har gått i tredelt turnus over flere tiår og ønsker å slippe på tampen av karrieren, bør få lov til det. Enkelte seniorer nevner da også at dette er et tilbud på deres arbeidsplass.

Selv om turnus og vakter kan kjennes tyngende med alderen anses lav bemanning som hovedproblemet. Men økt bemanning koster og det er mangel på kvalifisert personell. Det kan derfor være hensiktsmessig å vurdere om noen av oppgavene sykepleiere og hjelpepleiere/helsefagarbeidere i dag utfører kan utføres av yrkesgrupper med annen utdanning. Det kan i alle fall være grunn til å gjennomgå oppgaveporteføljen nøye med dette for øye. I denne sammenhengen er også heltid-deltidsproblematikken viktig, da noe av bemanningsbehovet vil kunne dekkes om flere på deltid jobbet heltid. Gitt at hovedårsaken til deltidarbeid blant pleierne er helseproblemer og yrkets belastninger, er det likevel ikke noen kvikkfix.

Men travelhet og stress er ikke bare koblet til lav grunnbemanning. Det er også knyttet til antall og type arbeidsoppgaver en pålegges, til selve arbeidsorganiseringen og de hjelpemidlene, datasystemene og teknologien en har tilgjengelig. I tillegg til å se på antall ansatte kan det derfor være hensiktsmessig å se hvilke oppgaver pleiepersonalet pålegges og hvordan arbeidet organiseres. Er alt like viktig og nødvendig, er det noen oppgaver som kan nedprioriteres eller, som nevnt over, fint kan utføres av andre yrkesgrupper med annen utdanning? Tungvinte og lite hensiktsmessige datasystemer og -programmer, som ble påpekt av flere av pleierne som problematisk og tidkrevende, kan det også gjøres noe med. Det samme gjelder opplæringen i nye systemer og tilstrekkelig trening i bruk av ny teknologi, eventuelt dra mer veksler på yngres ofte bedre datakunnskap i opplæringsøyemed.

Deler av frafallsproblematikken er også knyttet til dårlig personalpolitikk og ledelse; til det å ikke bli sett, hørt, verdsatt og satsset på, og i enkelte tilfeller også til uenighet og konflikter og til og med trakassering og mobbing. Sistnevnte burde være en unødvendig årsak til frafall, og løsningen er like enkel som vanskelig – å rekruttere de riktige personene til lederstillinger, og gi dem som er satt til å lede tilstrekkelig tid til det. I enkelte tilfeller kan det også være behov for videreutdanning, særlig i seniorpolitikk, da stereotype og negative holdninger til eldre og aldersdiskriminering i arbeidslivet er mer utbredt enn en kanskje liker å tro.

Men det å bli sett og verdsatt handler også om at noen anerkjenner ens kompetanse; alt det en gjennom utdanning og spesialisering og et langt yrkesliv har opparbeidet seg av kunnskap. De aller fleste i pleiestillinger på sykehus er godt utdannet og deltar aktivt i kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning. Å bli anerkjent og sett handler derfor ikke bare om flere kurs og konferanser, men også om at den kunnskapen en innehar, i større grad blir brukt, delt og videreformidlet – og at en får oppgaver i tråd med dette, herunder at det gis større rom for yrkesutøvelse i tråd med det en anser som yrkets faglige standarder. I tillegg kan det å bli sett og verdsatt handle om medbestemmelse, og bli hørt om en sier fra om uakseptable eller problematiske sider ved arbeidet, og å oppleve å ha reell medbestemmelse og blir tatt på alvor og hørt, når det skal foretas endringer og omorganiseringer som berører ens arbeid.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Tilrettelegging ved behov – slippe nattarbeid, få andre arbeidsoppgaver, ev. redusert arbeidstid
- Redusere travelheten gjennom å: 1) øke grunnbemanning gjennom å tilby deltidsansatte heltid og/eller bruke andre enn pleiere til ulike støttefunksjoner/administrativt arbeid; 2) redusere arbeidsmengden ved velge bort unødvendig rapportering og dokumentasjon, forbedre datasystemene og/eller endre organiseringen av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall møter.
- Gi alle tilstrekkelig opplæring i nye datasystemer, bruk av ny teknologi og nye behandlingsformer. Enkelte trenger mer tid enn andre, og seniorer kan trenge egne kurs
- Gi ledelsen tid til å se og anerkjenner de ansatte. Fordrer større ledertetthet og bedre opplæringen og oppfølging av ledere
- Økt rom for pustepauser og mikropausur
- Økt bruk av alderssammensatte arbeidsteam
- Klarere prioriteringskriterier for å håndtere det grenseløse arbeidet
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Undervisningssektoren

Omtrent én av fem lærere i grunnskole og videregående skole er 55 år eller eldre, samtidig som behovet for flere kvalifiserte lærere er stort og yrket har rekrutteringsvansker. Selv om det i dag er mangel på pedagogisk personale i skolen, tilsier fødselstallene at lærerbehovet vil reduseres. Fram til den tid vil det være viktig å arbeide for å beholde de erfarne lærerne som i dag jobber i skolen for å sikre nødvendig undervisningskompetanse.

Andelen eldre er noe redusert fra 2010 til 2019, men forventet pensjoneringsalder har økt. En 50-årig lærer kunne i 2019 forventes å stå i jobb til fylte 64 år og 4 måneder, en adjunkt til fylte 62 år og 11 måneder, en lektor til 63 år og 8 måneder og rektorer, inspektører og andre ledere til de var 65 år og 1 måned. Økningen skyldes reduserte uførerater og at flere fortsetter i jobb etter fylte 62 år. Flere kombinerer også arbeid og pensjon, da andelen med gradert uførepensjon blant de uføre og andelen

som velger delvis AFP har økt. Dette kan tyde på at skolen er et arbeidssted som klarer å tilrettelegge for eldre lærere, til tross for en del belastninger.

Selv om mange lærere, adjunkter og lektorer jobber til høy alder blir en del fremdeles uførepensjonert eller velger å gå av med AFP tidlig. En undersøkelse fra 2012/2013 indikerer at det primært skyldes helseproblemer, et psykisk belastende arbeid og manglende arbeidstidsfleksibilitet og, ikke minst, ønske om mer fri. I tillegg hadde ektefellens pensjonering betydning for én av fire (Midtsundstad mfl., 2022).

Forhold som stort tidspress, nye krav og oppgaver, en generelt stor arbeidsmengde, disiplinærproblemer og bekymring for enkeltelever belaster, sammen med dårlig fysisk tilrettelegging av bygning og arbeidsrom og støy. Interessante og givende arbeidsoppgaver, kollegaforhold og godt forhold til elevene er derimot med på å motivere i jobben.

I bransjerapporten fra undervisningssektoren (Midtsundstad mfl., 2022) fant en at andelen med universitets- eller høyskoleutdanning var 95 prosent og at andelen har variert lite i perioden 2011–2018. I tillegg indikerer undersøkelsen at lærere deltar på kompetansehevede tiltak og i stor grad eksponeres for læring i jobben. Dette kan oppleves motiverende, men også belastende. Undersøkelsen ga inntrykk av både trivsel og høy jobbmotivasjon, selv om flere informanter snakket om helseutfordringene med å bli eldre som lærer. Både rent fysiske arbeidsforhold og krevende oppgaver ble nevnt som belastende, og mer belastende med høyere alder.

Erfarne lærere framstår som en klar verdi i skolen, i møte med elevene, men også i forhold til yngre og mindre erfarne kolleger. Gjennom en lang karriere har de opplevd mye, som gjør at de lettere beholder roen i kriser og lettere håndterer vanskelige situasjoner.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Arbeidsplasser eller andre stillerom der det er mulig å skjerme seg for støy og forstyrrelser
- Vurdere om kontaktlærerfunksjonen er ønskelig for den enkelte eldre lærer
- Tenke aldersblanding når en setter sammen team, både yngre nyutdannede og eldre erfarne sammen
- Det er viktig med gode rutiner for hvordan en håndterer uønskede hendelser, både hendelser lærerne selv utsettes for og mobbesaker som involverer elever

Pleie og omsorg

Som i sykehusene har den kommunale pleie- og omsorgssektoren stor mangel på kvalifisert arbeidskraft. Det gjelder særlig sykepleiere, men også helsefagarbeidere. Gjennomsnittsalderen er derfor høy. Tidligavgangen er også stor og sterkt knyttet til helseproblemer og arbeidsbelastninger. Det gjelder ikke bare uførepensjonering, men også avgang med AFP og særalderspensjon. Forebygging av helseproblemer og arbeidsbelastninger er derfor sentralt dersom en skal få flere pleie- og omsorgsarbeidere til å fortsette i jobb til en høyere alder. Av samme grunn er potensialet for å forebygge frafall betydelig.

Når det gjelder konkrete tiltak, og hva som kan gjøres for å forhindre tidlig frafall fra yrket, er økt bemanning viktig. Det koster imidlertid mye, og kan ikke løses på verken kort eller noe lengre sikt, da det generelt er stor mangel på arbeidskraft med den riktige kompetansen. En lavhengende frukt er likevel å få flere over i full stilling,

noe den nylig lovbestemte retten til heltid vil kunne bidra til. Er bør likevel være oppmerksom på at deltid og redusert arbeidstid i enkelte tilfeller også er et viktig tilretteleggingstiltak for ansatte med helseproblemer og seniorer.

Med økt bemanning kan tempoet settes noe ned, og det kan bli rom for flere småpauser og mer tid med beboerne/brukerne, noe seniorenene ønsker seg. Muligheten til å tilrettelegge for personer med helseproblemer og for senioransatte med kroniske muskel- og skjelettplager vil også øke. I dag gis tilrettelegging primært, synes det, i kortere perioder i forbindelse med lengre sykefravær.

Hva denne tilretteleggingen konkret bør bestå i vil imidlertid variere, da yrkesutøvernes ønsker og behov spriker. Tilrettelegging krever derfor ofte individuelle løsninger for å fungere, noe som krever tid, da arbeidstakernes behov og arbeidsplassens muligheter for tilrettelegging må kartlegges, og tiltak må organiseres. I dag synes ledere å ha begrenset tid til dette. Antall ansatte per leder er da også langt høyere innen pleie og omsorg enn i andre næringer.

Enkelte ønsker også større rotasjon mellom avdelinger og oppgaver, slik at de samme ikke alltid får ansvar for de tyngste og mest arbeidskrevende beboerne/brukerne. Dette tyder på at organiseringen ikke er hensiktsmessig fra et forebyggingsperspektiv. Noe av fraværet kunne derfor trolig reduseres ved en jevnere fordeling av arbeidsbelastninger mellom avdelinger og ansatte.

Det er også åpenbart at bruk av data og nye teknologiske hjelpemidler til rapportering og dokumentasjon ikke er like lett å håndtere for alle. Det fører til svekket mestringsfølelse. Opplæringen på dette området kan derfor bli bedre. Det er også mulig at en bør gjennomgå nødvendigheten av rapporteringen på enkelte arbeidsplasser og eventuelt redusere den. En bør i alle fall sette av tilstrekkelig med tid slik at de ansatte rekker å utføre disse oppgavene.

Det er også verdt å merke seg at noen av de fysiske belastningene som forekommer, tross ulike tekniske hjelpemidler, skyldes at hjelpemidlene ofte kommer for seint på plass hos brukerne, slik enkelte i hjemmetjenesten rapporterte. Hvor utbredt dette er, vet vi ikke, men der det forekommer, bør rutinene gjennomgås og praksis endres.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Tilrettelegging ved helseproblemer – ev. slippe nattarbeid, få andre arbeidsoppgaver, ev. redusert arbeidstid
- Redusere travelheten gjennom. å: 1) øke grunnbemanning gjennom å tilby deltidsansatte heltid og/eller bruke andre enn pleiere til ulike støttefunksjoner/administrativt arbeid; 2) redusere arbeidsmengden ved velge bort unødvendig rapportering/dokumentasjon og/eller endre organiseringen av arbeidet, eventuelt gjennomgå og redusere antall møter.
- Gi alle tilstrekkelig opplæring i nye datasystemer, bruk av ny teknologi og nye behandlingsformer. Enkelte trenger mer tid enn andre, og seniorer kan trenge egne kurs
- Ledelse som har tid, ser og anerkjenner de ansatte. Fordrer større ledertetthet og bedre opplæringen og oppfølging av ledere
- Økt rom for pustepauser og mikropauser
- Økt bruk av alderssammensatte arbeidsteam
- Klarere prioriteringskriterier for å håndtere det grenseløse arbeidet
- Tilbud om trim og trening i arbeidstida

Statsforvaltningen

Seniorer i statsforvaltningen har høyere utdanning og lengre yrkeskarrierer enn i arbeidslivet generelt. Det ser heller ikke ut til å være rekrutteringsproblemer i sektoren.

I en undersøkelse basert på YS' Arbeidslivsbarometer beskrives seniorer i offentlig sentralforvaltning 55 år eller eldre slik: 43 prosent er menn, hvilket betyr høyere kvinneandel blant seniorenene enn i andre bransjer. 58 prosent har høyere utdanning, mot 47 prosent blant seniorer i andre bransjer, deltidsarbeid er mindre utbredt med 14 mot 21 prosent og inntekten ligger over medianen for 66 prosent mot 58 prosent i andre bransjer (Ingelsrud og Underthun, 2021).

I denne undersøkelsen oppgir seniorenene i offentlig sentralforvaltning høyere jobbtilfredshet, mer mestring og flere positive utfordringer i arbeidet enn sine yngre kolleger. De rapporterer om lavere kvantitative krav og sjeldnere stress på jobben, og de opplever like stor grad av lederstøtte som yngre kolleger. Samtidig svarer de i mindre grad enn yngre kolleger at de vil ta videre- og etterutdanning selv om det legges til rette for det på arbeidsplassen. Det er få forskjeller til seniorer i andre bransjer er, med noen unntak. De svarer oftere at de har en trygg jobb og opplever signifikant lavere fysisk risiko enn i andre bransjer. Samtidig svarer både seniorer og yngre kolleger i offentlig sentralforvaltning i mindre grad enn i andre bransjer, at de har mulighet for ny jobb som er minst like god som den de har. Ingelsrud og Underthun (2021) tolker dette slik at seniorenene opplever at de sitter trygt i en god jobb, og at det derfor vil være vanskelig å finne en tilsvarende god jobb noe annet sted.

Seniorpolitiske tiltak ser ut til å være mer utbredt i staten, både tiltak for å forebygge helseproblemer og utbrenthet, tiltak for å motivere til fortsatt kompetanse- og karriereutvikling fra fylte 55 år, tiltak for å få arbeidstakere over 62 til å stå lenger i arbeid, og tiltak og ordninger for de med helseproblemer og redusert arbeidsevne (Midtsundstad mfl., 2017).

I bransjestudien til Ingelsrud og Underthun (2021) beskrives seniorenene i staten som engasjerte og motiverte med stor arbeidsglede og god mestring.

Tiltak på virksomhetsnivå:

- Sikre digital kompetanseutvikling
- God ledelse er viktig for å opprettholde arbeidsglede og motivasjon
- Mentorrolle og interessante og utfordrende oppgaver er viktig i seinkarrieren
- Etablere flere arenaer for læring, kompetansedeling og -overføring samt stimulere til et læringsmiljø der uformell læring verdsettes
- Bevisst bruk av aldersmangfold i prosjekt-/arbeidsgrupper/team o.l. generelt, og spesielt ved innføring av ny teknologi og/eller nye arbeidsformer

6 Hvordan gripe det an på virksomhetsnivå?

I kapittel 5 har vi beskrevet et knippe generelle strategier og virkemidler som kan være viktige for å holde på seniorene og oppsummert et utvalg mulige bransjespesifikke strategier og tiltak. Flere av disse er velkjente, men tas ikke i bruk av virksomhetene.

Som gjennomgangen foran viser, er utfordringen bransjene og enkeltvirksomhetene møter forskjellige. Hvilke av de små og store tiltak og grep vi beskriver i avsnitt 5.2 og 5.3 som vil være hensiktsmessig å ta i bruk, vil derfor variere ikke bare mellom bransjene, men også mellom enkeltvirksomheter innen samme bransje. Det samme gjelder evnen, viljen og muligheten til å ta dem i bruk. Små virksomheter har andre rammebetingelser og utfordringer enn store virksomheter. De har heller ikke de samme ressursene for å håndtere problemene. Det gjelder for eksempel tilgang på profesjonell personalledelse, hvor de store bedriftene vil ha egne HR-avdelinger eller personer som bare jobber med personalpolitikk, mens personalspørsmål i mindre og mellomstore bedrifter ofte må håndteres av daglig leder eller en enkelt personalkonsulent. Geografi vil også påvirke: En bedrift eller et sykehjem i en storby vil ha andre utfordringer enn virksomheter i en mindre by eller tettsted, da arbeidsmarkedene og tilgangen på arbeidskraft med riktig kompetanse vil være ulik.

Studier av norske virksomheters arbeid med å beholde eldre arbeidstakere viser derfor stor variasjon mellom virksomheter. Det gjelder både om de har en definert seniorpolitikk, om de har utarbeidet klare målsettinger for politikken, om alderssammensetning og kompetanse kartlegges, om de har etablert særskilte tiltak og ordninger for å holde på seniorene, og om mål følges opp og tiltak evalueres (Midtsundstad 2007, 2011, 2013, 2015, Midtsundstad og Bogen 2013, Hermansen og Midtsundstad 2015).

Virksomheter i offentlig sektor har jevnt over vært mer aktive enn private bedrifter, store bedrifter mer enn små, organiserte bedrifter mer enn uorganiserte, virksomheter med mangel på arbeidskraft og rekrutteringsproblemer mer enn virksomheter som lett skaffer ny arbeidskraft, og virksomheter med god økonomi mer enn virksomheter som lever på marginen (Midtsundstad, 2011, 2014, Hermansen & Midtsundstad 2015). Virksomheter med seniorpolitikk har også gjerne en helhetlig tilnærming til aktiv aldring, og legger vekt på forebygging av helseproblemer og oppdatering av kompetanse gjennom hele yrkeskarrieren. Det vil si at virksomheter som tilbyr tiltak for å holde på eldre arbeidstakere, langt oftere også tilbyr tiltak for livslang læring og/eller tiltak for å forebygge helseproblemer og redusert arbeidsevne (Hermansen & Midtsundstad, 2015). Vi kan si at noen har alt – mens andre har ingenting.

De vanligste tiltakene som har vært tilbudt av norske arbeidsgivere for å fremme en senere avgang er ekstra ferie og fridager: redusert arbeidstid, gradert pensjonering og bonuser eller ekstralønn, ofte kalt seniorgoder. Bruken av slike tiltak økte betydelig fra 2005 til 2010 (Hermansen & Midtsundstad, 2015). Vi ser imidlertid at seniorengasjementet har endret seg og at pensjonsreformen med dens virkemidler har fått

enkelte av bransjene og bedriftene til å revidere og justere sin politikk og sine ordninger (Midtsundstad, 2014). Etter at pensjonsreformen trådte i kraft i 2011 har det vært en nedgang i bruk av seniorgoder. Analyser viser at virksomheter med en avtalefestet pensjonsordning (AFP) i større utstrekning tilbød slike tiltak før 2011, da AFP-ordningen ga virksomhetene et økonomisk insentiv til å forhindre tidligpensjonering (Hermansen & Midtsundstad, 2015).

Det å bli tilbudt slike særskilte seniortiltak og –ordninger innebar heller ikke at eldre ansatte nødvendigvis endret adferd. Analysene viser at ekstra ferie og fridager (Hermansen, 2014) og ekstra lønn eller bonus fra fylte 62 år (Hermansen & Midtsundstad 2018) førte til at flere eldre arbeidstakere valgte å stå i jobben, mens muligheten til redusert arbeidstid, i de fleste tilfeller med hel- eller delvis lønnskompensasjon, ikke bidro til at flere forlenget yrkeskarrieren (Hermansen, 2015). Tilsvarende finner vi heller ikke at finanskrisen hadde noen påvisbar betydning for de vanligste tiltakenes effekt på tidligpensjoneringen (Midtsundstad & Hermansen, 2019). Tiltakseffektene varierte ikke etter hvor sterkt berørt virksomheten var av finanskrisen i 2008, slik en kanskje kunne forventet.

Flere av disse seniorgodene er kostbare for virksomhetene, og det har vært en tendens til at slike ordninger oftere var å finne i virksomheter med god råd og høyere utdanna arbeidskraft, hvor behovet var mindre, da mange allerede står i jobb til langt opp i 60-årene. Da mange eldre arbeidstakere uførepensjoneres før de runder 62 år, vil heller ikke disse nyte godt av slike tiltak, tilbudet om redusert arbeidstid og gradert pensjonering blir tilbudt for seint. Tiltak som ekstra ferie og fridager og ekstra lønn eller bonus kan dessuten sies å spille på ytre motivasjonsfaktorer med primært formål å lokke den enkelte til fortsatt arbeid ved hjelp av økonomiske virkemidler. Alternativet for virksomhetene, som beskrevet over, er å forsøke å påvirke den enkeltes mulighet til å kunne fortsette i arbeid gjennom å tilpasse arbeidsoppgavene, redusere kravene og/eller å gjøre den enkelte bedre i stand til å møte dem, for eksempel gjennom ulike helse- og kompetansecfremmende tiltak, eventuelt å forsøke å påvirke den enkeltes arbeidsmotivasjon gjennom å tilby mer spennende og utfordrende arbeidsoppgaver, for å vise at de verdsettes, og/eller ved å bedre det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Slike tiltak for å forebygge helseproblemer og redusert arbeidsevne vil også være et reelt supplement til pensjonsreformens hovedvirkemiddel, som jo primært er økonomiske insentiver: at det skal lønne seg å jobbe.

Kartlegginger tyder også på at tilretteleggingstiltak og -ordninger for eldre som har helseproblemer eller ønsker en gradvis nedtrapping fra arbeidslivet har en sosial gradient. En studie viste at det var lettest å få til slike tilpasninger og ordninger i virksomheter der behovet må antas å være mindre, gitt at virksomheter med størst rom for å tilby eldre deltid og tilrettelegging også sysselsatte yrkesgrupper hvor sykefraværet, utføre- og tidligpensjonsratene tradisjonelt er lavt (Midtsundstad, 2018b).

Hvilket grep er hensiktsmessige for å få til en god seniorpolitikk? På bakgrunn av tidligere forskning (se bl.a. Solem, 2002; Midtsundstad, 2006b, Hilsen & Midtsundstad, 2014) framstår følgende som særlig viktige:

1. Kartlegging av aldersfordeling, seniorkompetanse og avgangsmønster
2. Verktøykassa – hvilke tiltak skal en velge?
3. Klargjøring av mulighetsrom og tildelingskriterier
4. Den individuelle kartleggingen – medarbeidersamtalen som virkemiddel

I det etterfølgende beskrives disse trinnene nærmere.

6.1 Kartlegging av alderssammensetning, seniorkompetanse og avgangsmønster

En forutsetning for god personalplanlegging er at en kjenner sammensetningen av arbeidsstokken, både når det gjelder alder og kompetanse. Siden avgangsmønsteret både kan variere mellom yrkesgrupper og arbeidsområder, bør virksomheten skaffe seg detaljert oversikt over eget avgangsmønster.

Når en vet hva slags arbeidskraft en har og hvor lenge en kan forvente å beholde den, kan en planlegge innsats for å ta særlig vare på sårbare funksjoner og kompetansetyper. Dette kan gjøres både ved å legge til rette for å holde på nøkkelmedarbeidere og ved å sikre systemer for kompetanseoverføring før seniorenne går ut av arbeidslivet. Som tidligere nevnt, kan mentorordninger, fadderordninger og lignende, sikre systematisk kompetanseoverføring mellom eldre, erfarne og nyansatte medarbeidere. Det sentrale er at virksomheten er forberedt på hvordan bemanningen vil se ut noen år fram i tid og tar grep i tide for å forberede seg.

6.2 Verktøykassa - hvilke tiltak skal en velge?

Tiltak som iverksettes på virksomhetsnivå for å påvirke seniorennes yrkesdeltakelse og arbeidsinnsats er mangeartede, og det har vært benyttet ulike avgrensninger og inndelinger i forskningslitteraturen (Illmarinen 1999, Midtsundstad 2005, 2007; Solem 2007, van Dalen mfl., 2009; Salomon & Hilsen 2011). Solem (2007) skiller mellom: a) Tiltak som motvirker årsaker til tidlig avgang, hindrer utstøtning og; b) Tiltak som støtter opp om årsaker til sen avgang, fastholdelsestiltak. Tilsvarende skiller Hilsen og Salomon (2011) mellom *forebyggende personalpolitikk*, med generelt vekt på arbeidsmiljø og kompetanse, som er rettet mot alle arbeidstakere (fase 1); *direkte støtte til enkeltindivider med særskilte behov*, som kan være mer relevant fra 50 års alder (fase 2), og *økonomiske og sosiale insentiver* som har til hensikt å stimulere til å øke avgangsalderen hos de som har rett til å ta ut pensjon (fase 3). Midtsundstad (2005, 2007) har også skilt mellom *forebyggingsiltak*, som gjerne igangsettes tidlig i karrieren og er ment å forhindre forringelse av individuell kompetanse, helse og motivasjon eller redusere eller dempe arbeidsbelastninger, og *fastholdelsestiltak*, som er knyttet opp mot nedre aldersgrense i pensjonssystemet og har til hensikt å stimulere til fortsatt arbeid etter denne alder. Van Dalen mfl., (2009) opererer også med to tilsvarende typer av tiltak for å fastholde eldre arbeidstakere, henholdsvis tiltak som tar sikte på å forebygge gap mellom produktivitet og lønn, som kompetanseutvikling og livslang læring, og tiltak som skal bidra til at eldre med helseproblemer og redusert arbeids- evne kan fortsette i arbeid, som annet og lettere arbeid.

Selv om de fleste virksomheter sier de tilbyr ulike forebyggende tiltak, er det de universelle standardiserte tiltakene eller seniorgodene som flest arbeidstakere har vært omfattet av (Midtsundstad 2014; Hermansen & Midtsundstad, 2015). Slik sett har seniorgodene hatt en langt mer dominerende plass i norsk seniorpolitikk enn forebyggende arbeid og tilrettelegging.

Et problem en ser ved denne typen av tiltak er, som nevnt, at de ikke synes å ha noen vesentlig innvirkning på de ansattes pensjoneringsadferd. Det har sammenheng med at de er for standardiserte og lite fleksible, i tillegg til at de er universelle, i den forstand at de også gis til de som likevel ville ha fortsatt. Det derfor viktig å se på

tildelingskriteriene; om tiltakene skal være *universelle*, gis til alle, eller *behovsprøvde*, tildeles etter individuell vurdering – og tiltakenes fleksibilitet; om de skal være *standardiserte*, slik at alle som får tiltak tildeles det samme, eller *skreddersydde*, slik at de tilpasset individuelle behov og ønsker.

Selv om fysiske strukturer kan vanskeliggjøre tilrettelegging, som for eksempel i skoler med uhensiktsmessige arbeidsrom for lærerne (se kapittel 14), finner vi også eksempler på individuelle løsninger. En eldre lærer forteller at hen innimellom får låne rektors kontor når hen har særlig behov for en pause uten forstyrrelser. Der lærernes arbeidsrom er fullt, og dermed mer støyende, kan hen få rom til å ta seg inn ved en hvil i eget rom (Midtsundstad mfl., 2022). Dette er eksempel på tiltak som ikke løser kollektive problemer, men som viser vilje til å finne løsninger for enkeltpersoner. I samme undersøkelsen forteller også en rektor at de prøver å legge timeplanen så de eldste lærerne får tildelt klasserom slik at de slipper å skifte etasje så ofte. Dette er også individuelle løsninger i en uhensiktsmessig bygning med mange trapper.

6.3 Klargjøring av mulighetsrom og tildelingskriterier

Handlingsrommet for tiltak og ordninger for å beholde seniorene lengst mulig avhenger av virksomhetens rammebetingelser, økonomi og organisering. Enkelte faktorer og forhold kan måtte aksepteres som grenser for hva som er mulig, i alle fall på kort sikt, og dette er det viktig at både ledere og ansatte er innforstått med. Samtidig påpeker Hilsen og Midtsundstad (2014) at det er lett å låse seg til at handlingsrommet og mulighetene er mer begrenset enn nødvendig. De peker på eksempler på samme type virksomheter i samme bransjer som definerer hva som er mulig svært forskjellig, og konkluderer med «at fastlåste holdninger og normer for hvordan ting er og bør gjøres, ofte kan bidra, noe unødvendig, til å begrense det faktiske handlingsrommet». Dette er dermed et argument for å være åpne for å diskutere mulige løsninger og ikke låse seg til etablert praksis.

Forhold som arbeidstid, arbeidsted, teknologi, økonomi og organisering kan sette begrensninger, og det samme kan ledernes forståelse av hvor stort handlingsrom de har. I noen typer virksomhet er en avhengig av døgkontinuerlig drift, enten det gjelder industribedrifter eller helsevesenet, og da må bemanningen tilpasses denne driften. Et slikt tema i denne typen virksomheter kan være seniorer som ønsker å slippe skift eller turnus, og særlig nattarbeid, og her kan det være reelt begrenset hva som kan tilbys, i hvert fall begrenset til hvor mange samtidig og over hvor lang tid. En ønsker å imøtekomme behov og ønsker, men må samtidig sikre forsvarlig drift og arbeidsmiljø for resten av de ansatte. Dette forutsetter at alle kjenner til tildelingskriteriene og eventuelle tidsbegrensninger av tiltaket.

Et annet tema kan være ønske om eller behov for redusert arbeidstid for en periode eller permanent. I virksomheter som allerede har deltidsarbeid, skulle mulighetene være større enn i virksomheter der alle arbeider heltid. Samtidig finnes det en rekke løsninger som kan muliggjøre nedtrapping for seniorer, enten det gjelder redusert arbeidsuke eller arbeidsdeling, der en heltidsstilling deles på flere.

Fleksibelt arbeidssted er også en type tiltak som har blitt aktualisert av Koronapandemien. Før pandemien var det mange virksomheter som ikke hadde åpning for dette overhodet, med henvisning til alt fra datasikkerhet til kollegamiljø. Med nedstengningen av samfunnet i perioder, viste det seg at mulighetene faktisk var vesentlig bedre enn virksomhetene hadde antatt, og dermed kan dette være et tiltak som

også kan brukes videre i det omfang det er ønske, behov og mulighet for det. Igjen må dette avklares opp mot virksomhetens behov og forutsetninger.

Mellomledere kan også oppleve handlingsrommet forskjellig i samme virksomhet. Terjesen mfl. (2012) gjorde en undersøkelse i helsevesenet der de blant annet så på ledernes opplevelse av handlingsrom for tilrettelegging. De fant at selv om det var klare begrensninger, særlig gitt av budsjettmessige rammer, opplevde lederne at de hadde ganske stort handlingsrom, hvis de bare benyttet det. De peker på at «det kan skilles mellom det handlingsrommet som formelt gis i kraft av posisjonen, og det ytterligere handlingsrommet hver enkelt leder kan skape ved å selv være en aktiv aktør.» (Terjesen mfl., 2012: 15) I rapporten gir de eksempler på mellomledere som finner løsninger selv om de ligger i grenseland for hva de har fullmakt til, og der argumentene er at hvis det virker, er det lettere å «få tilgivelse enn tillatelse» fra toppledelsen. Dette understreker behovet for god og løsningsorienterte ledere som kjenner sine medarbeidere og ønsker å finne løsninger som gjør at de kan arbeide lenge, enten det gjelder seniorer eller andre med tilretteleggingsbehov.

Hensikten med å klargjøre handlingsrom og tildelingskriterier er å skape en felles forståelse i virksomheten om hva som er mulig og på hvilke betingelser. Tildelingskriteriene må være kjent for å unngå usikkerhet for førstelinjelederne om hva som er mulig, og for at ansatte skal unngå å oppleve tilretteleggingstiltak som urettferdig forskjellsbehandling. Hilsen og Midtsundstad (2014, s. :175) anbefaler å lage en oversikt til mellomlederne over følgende:

- 1 Begrensninger partene er enig om (knyttet til arbeidstid, arbeidsted, teknologi, økonomi og organisering),
- 2 alternative oppgaver som arbeidsplassen kan tilby,
- 3 typer av stillinger/arbeid det vil være mulig å dele mellom to eller flere,
- 4 hvor mange og hvem som kan tenke seg å dele en jobb/stilling, og
- 5 arbeidsoppgaver som kan frigjøres ved at enkelte ønsker å gjøre mindre av dem i bytte mot andre oppgaver.

En slik oversikt vil være et nyttig utgangspunkt for den individuelle kartleggingen i en medarbeidersamtale eller seniorsamtale.

6.4 Den individuelle kartleggingen - medarbeidersamtaler som virkemiddel

Som konkludert i forrige punkt, er en individuell kartlegging nødvendig for å finne ut hva den enkelte trenger og ønsker. Kartleggingen kan skje gjennom den institusjonaliserte medarbeidersamtalen mange virksomheter allerede har, eller gjennom andre former for systematisk samtale mellom leder og ansatt.

Medarbeidersamtalen er en innarbeidet personalpolitisk verktøy i norsk arbeidsliv (se f.eks. Kuvaas 2006). Den skal sikre systematikk i personaloppfølgingen og er en gjensidig gjennomgang av oppgaver og forventninger til arbeidssituasjonen. Det er viktig å understreke at medarbeidersamtalen ikke erstatter andre former for dialog mellom leder og medarbeider, men er ment å være et målrettet supplement til den mer uformelle dialogen. Det er også viktig at en ikke bare gjennomfører medarbeidersamtalen, men at en også har en konkret plan for oppfølging, og bruker denne.

Seniorer er ikke en ensartet gruppe med like ønsker og behov (Solem, 2012; Oslo Economics, 2018). Det er dermed viktig å ta utgangspunkt i den enkeltes situasjon.

Den enkeltes helsesituasjon er nødvendig å avklare; er det sider ved arbeidet som oppleves som helsebelastende og har senioren helseproblemer som begrenser hva en kan utføre av arbeid? *Arbeidsevne* er en kombinasjon av den enkeltes forutsetninger og arbeidets krav, og det kan være sider ved arbeidet som oppleves som problematiske gitt helsesituasjonen. Det vil igjen være avhengig av type arbeid og arbeidsoppgaver, og typer helseutfordringer. Som tidligere påpekt kan skift og turnusarbeid, særlig nattarbeid være belastende for mange, samtidig som noen både trives og har helse til å arbeide slik. Det er dermed viktig å ta utgangspunkt i den enkeltes situasjon og ikke forutsette at alle på samme alder har de samme helseutfordringene (Oslo Economics, 2018).

Når eventuelle helseproblemer er kartlagt og en har diskutert hva slags tilrettelegging som kan være relevant for å avhjelpe situasjonen, hele tiden innen rammene av virksomhetens handlingsrom slik begge parter er kjent med, bør samtalen ta opp individuelle ønsker og behov. Her er det viktig at en fokuserer arbeidsfastholdelse, og ikke forutsette at en kjenner til både fremtidsplaner og eventuelle pensjoneringsønsker. Først når en kjenner til hvordan den enkelte ansatte ser for seg sin arbeidsframtid, kan en diskutere hva som skal til for at resten av yrkesløpet skal bli så langt og bra som mulig.

I denne delen av samtalen er det viktig at både leder og senioren er åpne for å diskutere løsninger som gir best mulig seinkarriere, og særlig viktig at lederen som gjennomfører samtalen har et klart budskap om at medarbeideren er ønsket med videre og at en ikke, i beste vilje, forutsetter at ansatte vil trappe ned eller avlastes. For noen kan det være omvendt; en ønsker seg nye oppgaver og utfordringer (Hilsen og Midtsundstad 2014).

Medarbeidersamtalen bør være forberedt fra begge sider, slik at også medarbeideren har tenkt gjennom noen sentrale spørsmål rundt hva som motiverer i jobben og hva som eventuelt belaster. I en undersøkelse om hva som skaper gode seinkarrierer, kom det fram en del poeng som også synliggjør den enkeltes ansvar for å ta aktive grep for å sikre faglig og personlig utvikling også i seinkarrieren (Hilsen, 2018). Ved å holde seg faglig oppdatert og vise vilje til å tilegne seg ny kunnskap og nye arbeidsformer, er senioren med på å markere at en er verdt å satse på. Dette forutsetter selvsagt at også lederne stiller forventninger og krav til seniorene og gir dem nødvendige muligheter til å delta i kompetansekrevede oppgaver. Seniorpolitisk barometer, Senter for seniorpolitikks årlige surveyundersøkelse, viser at over halvparten av yrkesaktive, 54 prosent av de spurte, svært ofte, ofte eller av og til har opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter, mens bare en fjerdedel aldri har opplevd dette (Hilsen, 2018). Hvis en opplever å ikke bli satset på, er det lett å resignere og ikke føle seg verdsatt på jobb. Dette kan bidra til ønske om tidligere avgang enn hvis en vet at en er ønsket og utfordret på linje med yngre kolleger. «Fortell meg at jeg er ønsket» er et gammelt budskap i seniorpolitikkarbeidet (Hilsen, 2006), og understreker betydningen av å føle seg sett og verdsatt på arbeidsplassen uansett alder, og dette gjelder ikke minst seniorene.

Del II Bransjestudiene - en kortversjon

Analysene av forskjeller og likheter mellom bransjene og forslagene til seniorpolitiske strategier og tiltak i del I baserer seg på data fra ti omfattende bransjestudier. I del II har vi valgt å legge ved kortversjon av disse. Kapitlene gir ingen fullstendig beskrivelse av datagrunnlaget, men gjengir hovedfunnene fra bransjerapportene, inkludert noe tilleggsinformasjon fra andre og nyere kilder.

For å få en fullstendig beskrivelse av datagrunnlaget anbefales det derfor å gå til primærkildene, det vil si de 11 rapportene som omtales i innledningen til kapittel 1.

7 Industrien

En kan få inntrykk av at industriarbeideryrket er en saga blott. Det er riktignok færre som jobber i bransjen enn for 20–30 år siden, men det var fremdeles 8,4 prosent av alle sysselsatte som jobber i en industribedrift i Norge i 2016 (Midtsundstad, 2018a). De fleste av disse jobber med produksjon av metallvarer, elektrisk utstyr og maskiner og i nærings-, drikkevare- og tobakksindustrien (Midtsundstad).

Tre av fire industriarbeidere i Norge er menn. Blant 55–74 åringene utgjør industriarbeidere 12,3 prosent av sysselsatte menn. Det vil si at nesten *hver åttende sysselsatte mann over 54 år er industriarbeider*.

7.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

For 20 år siden gjennomførte Fafo en undersøkelse blant ansatte i LO–NHO-området i privat sektor (Midtsundstad, 2002). Formålet var å kartlegge og forklare variasjonen i pensjoneringsmønster mellom yrkesgrupper. Den gang fant vi klare forskjeller i uttak av AFP, som da var en tidligpensjonsordning, mellom ansatte i tradisjonelle arbeideryrker, akademikere og ansatte i kontor- og serviceyrker. Langt flere i de tradisjonelle arbeideryrkene håndverkere, operatører, sjåførere og ufaglærte, tok ut pensjon ved første anledning (som 62-åringer) enn blant ledere, akademikere og kontor- og serviceansatte. Flertallet av yrkesaktive 61-åringer, nærmere to av tre, fortsatte likevel i arbeid etter at de kunne ta ut AFP. Ved fylte 67 år var det likevel bare drøye 20 prosent av arbeiderne som fremdeles var i arbeid i disse generasjonene, mot 35 prosent av akademikerne.

Arbeidernes hovedbegrunnelse i 2000 for å gå av tidlig, var en kombinasjon av ønske om mer fritid¹⁰, lange yrkeskarrierer, som oftest 46 år som 62-åringer, fysisk belastende arbeid og helseproblemer/slitenhet som gikk ut over arbeidsevnen (Midtsundstad, 2002). I tillegg til disse faktorene var nedbemanning og omstilling en viktig grunn for drøyt en fjerdedel av alle tidligpensjonistene i 2000.

Med pensjonsreformen i 2011 kom et skifte i insentiver og delvis også i adferd. I dag straffer det seg økonomisk å gå av tidlig, og det lønner seg økonomisk å stå i arbeid lenger. Flere undersøkelser viser da også at endringene i AFP-ordningen og folketrygden har påvirket adferden (Bråthen & Bakken, 2012; Dahl & Lien, 2013; Hernæs mfl., 2016; Midtsundstad, 2022; NOU 2022:07): Litt flere enn før velger nå å fortsette i arbeid etter fylte 62.

Riktignok har andelen i Norge som jobber etter fylte 62 år, steget jevnt og trutt siden slutten av 1990-tallet, grunnet blant annet befolkningens bedre helse, økt levealder, økt utdanningsnivå samt, ikke minst, teknologisk utvikling og bedret arbeidsmiljø i mange bransjer. Men i 2011 fikk en i tillegg et markant hopp i yrkesaktiviteten, og da særlig blant ansatte i manuelle yrker i privat sektor (Dahl & Lien, 2013).

¹⁰ Sett i sammenheng med de øvrige faktorene arbeiderne la stor vekt på, kan ønske om mer fritid i denne sammenheng tolkes som et ønske om å få ta det med ro og slippe fra et belastende arbeid fordi helsa svikter.

Kanskje litt uventet var det også slik at svært mange av disse samtidig valgte å ta ut full pensjon – selv om et slikt valg fører til lavere årlig pensjon livet ut da opparbeidet pensjonsformue må fordeles over flere år. For enkelte grupper kan det likevel være økonomisk lønnsomt å ta ut pensjon tidlig – særlig om en har kort forventet levealder (Lien, 2012). De som tok ut pensjon tidlig valgte også i stor grad å fortsette å jobbe fulltid.

Sammenlignes industrien med andre næringer er likevel gjennomsnittlige avgangsalder langt lavere (Midtsundstad, 2018a). Tilsvarende ser en at yrkesgruppene prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere, hvor vi finner de fleste industriarbeidere, har en langt lavere gjennomsnittlig avgangsalder enn de fleste andre yrkesgrupper, selv om den også har økt for denne gruppen fra 2011 til 2017 (Midtsundstad).

Vi gjenfinner også den samme forskjellen i avgangsmønster mellom yrkesgrupper i en surveyundersøkelse fra 2021 som i undersøkelsen fra 2000, men forskjellene mellom yrkesgruppene er mindre enn før (Midtsundstad, 2022). Vektlegging av ulike begrunnelser for tidlig og sen avgang er også tilnærmet den samme som for 21 år siden: helseproblemer og belastende arbeid vektlegges av en langt større andel innenfor de tradisjonelle arbeideryrkene, hvor industrioperatørene utgjør en stor andel, enn blant for eksempel leder og akademikere (Midtsundstad).

7.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Selv om antall ansatte i industrien har vært tilnærmet konstant de siste 20 årene og mange fysiske eksponeringer er fjernet eller redusert viser STAMI (2021) at utsatthet for tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer fortsatt er utbredt blant operatører i industrien. Det er også en overhyppighet av sykefravær knyttet til muskel- og skjelettplager i flere av de mannsdominerte manuelle yrkene. Yrkesgruppen «operatører i industrien» (industriarbeidere) er for eksempel betydelig mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *mekaniske eksponeringer* med helserisiko, som stående arbeid, arbeid med hender over skulderhøyde, ubekvemme løft, løft over 20 kg, og tungt fysisk arbeid.

De er også betydelig mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *kjemiske og biologiske eksponeringer*, som innånding av kjemikalier, gass og damp, eksos og røyk, mineralstøv, metallstøv og metallrøyk, passiv røyking, kontakt med kloakk og avfall, innånding av organisk støv, avfettingsmidler på huden og oljer og smøremidler på huden. Videre er de mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *fysiske eksponeringer*, som støy, armvibrasjon, helkroppsvibrasjoner, og varme og kulde. Tilsvarende er de også mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for *organisatoriske og psykososiale eksponeringer* med helserisiko, som skift og turnusarbeid, nattarbeid, nedbemanning og jobbsikkerhet. Sist, men ikke minst har operatører i industrien betydelig høyere *sikkerhets- og arbeidsskaderisiko* (opplevd skaderisiko og feilhandlingskonsekvenser) enn gjennomsnittet av alle yrkesaktive.

Ifølge STAMI (2021) er da også det høye nivået av muskel- og skjelettplager og sykefravær som er relatert til slike plager særlig utbredt i mannsdominerte yrker som operatører og mekanikere i industrien, i bygg- og anleggsyrker og blant sjåførere. I alle disse yrkene er fraværet også høyere enn hos den øvrige befolkningen. Det gjelder både menn og kvinner.

Når det gjelder sannsynlighet for frivillig tidligpensjonering og -avgang, er det videre godt dokumentert at følgende arbeidsmiljøfaktorer har betydning (Poulsen mfl.,

2017): arbeidsulykker, helkroppsviberasjon, store fysiske arbeidskrav (fysisk hardt arbeid, tunge løft og langvarig stående arbeid), kvantitative arbeidskrav (f.eks. høyt arbeidstempo og tidspress), manglende jobbkontroll, autonomi og innflytelse på arbeidet, manglende lederstøtte, arbeidskonflikter og mobbing/trakassering, manglende jobbtillfredshet og aldersdiskriminering.

Flere studier referert i Poulsson mfl. (2017) viser dessuten at manglende mulighet til kompetanseutvikling kan påvirke avgangssannsynligheten. En vet likevel ennå lite om hvordan kjemiske arbeidsmiljøfaktorer, støy, skiftarbeid, manglende kollegastøtte, jobbengasjement og frykt for omorganisering/nedbemanning innvirker på tidligpensjoneringssannsynligheten (Poulsen). Industriarbeidere er, som vi har vist, mer eksponert for slik arbeidsmiljørisiko enn yrkesaktive flest – noe som naturlig nok øker sannsynligheten for at de velger å gå av tidligere enn andre.

Selv med helseproblemer eller redusert funksjonsevne kan enkelte likevel være helt eller delvis i jobb, om de får tilrettelegging. Blant yrkesaktive industrioperatører var det rundt en tredjedel som oppga langvarig sykdom, helseproblemer, funksjonshemming eller plage som følge av skade, og om lag 10 prosent opplevde at slike plager begrenset dem med hensyn til hvor lenge de kunne jobbe, og/eller hva slags arbeid de kunne utføre (STAMI, 2018).

7.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

For å få et utfyllende bilde av hvordan det er å være «godt voksen» industriarbeider ble tolv arbeidere mellom 61 og 66 år i to industribedrifter intervjuet som en del av bransjestudien. De ble spurt om utdanning og yrkesløp, arbeidsmiljø og helse, tilrettelegging og seniorpolitikk, kompetanse og verdsetting, og ikke minst tilpasninger til pensjonsreformen, valg av pensjonsuttak og arbeid etter fylte 62 år. Informantene var en selektert gruppe, hvor flertallet hadde valgt å jobbe etter fylte 62 år. De er derfor ikke representative for alle «godt voksne» industriarbeidere.

Ser vi på erfaringene fra de kvalitative intervjuene med eldre industriarbeidere, lagermedarbeidere og varetransportører i industrien er det ikke uvanlig i disse yrkene å ha jobbet siden 16–17-års alderen. Mange har derfor vært i jobb i 45 år eller mer når de runder 62. Det er heller ikke uvanlig å ha vært i den samme bedriften gjennom hele eller store deler av yrkeskarrieren, da kompetansen en opparbeider seg gjerne er bedriftsspesifikk; noe som redusere mobiliteten.

De fleste var da også ufaglærte når de startet i arbeidslivet og hadde tatt fagbrev først i voksen alder. Enkelte fortalte også at de slet med lese- og skrivevansker, men at de hadde fått hjelp med det, slik at de kunne fullføre utdannelsen. Andelen med lese- og skrivevansker er generelt høyere blant eldre (55+) enn middelaldrende (25–54 år) (Billington mfl., 2017). Studier tyder også på at de som sliter med lese- og skriveferdighetene også har dårligere helse i snitt enn de med gode lese- og skriveferdigheter (Lundetræ & Gabrielsen, 2016), noe som indikerer en større fare for tidlig frafall fra arbeidslivet. Hjelp til å fullføre grunnskole og ta fagbrev kan derfor være viktig for å øke eldres yrkesdeltakelse. Å ta utdanning i voksen alder viser seg da også å øke antall arbeidede timer etter passerte 50 (Midtsundstad & Nielsen, 2019b).

Selv om de intervjuede stort sett har god helse og beskrev arbeidsmiljøet som langt bedre nå enn tidligere, kan arbeidet oppleves som belastende. Selv om mye av det fysiske tunge ved jobben er betydelig redusert, nevner flere at jobbt tempoet har økt – at det forventes at en skal gjøre mer på kortere tid – og at det oppleves som stressende

og slitsomt. Flere erkjenner også at alderen tar på, og at de merker at et langt yrkesliv har satt sine spor.

«Nei, kan ikke sette fingeren på noe spesielt, men har blitt mer sliten. Det skyldes maset. [...] Blir litt tregere med årene også, er ikke like rask som da jeg var 20. Vi har egentlig pauser her midt i økta, men det rekker jeg ikke. Gammer 'n får bare stå på.» (Midtsundstad, 2018a:46)

Så selv om de yrkesaktive senioren mestret arbeidet, opplevde de å bli fortere slitne enn før. De hadde derfor behov for mer hvile etter endt arbeidsdag. Flere etterspurte og enkelte hadde også fått en mulighet til å trappe gradvis ned etter uttak av pensjon – noe de selv trodde ville kunne bidra til at de orket ytterligere noen år. Dette syntes også å være viktigere for mange enn tradisjonelle seniortiltak som ekstra ferie og fridager, selv om det også ble satt pris på, og også kan brukes til å redusere arbeidstiden dersom dagene spres utover arbeidsåret, slik enkelte også hadde gjort.

På grunn av arbeidets art og organisering kan det imidlertid være vanskene gi alle som ønsker det, mulighet til å redusere arbeidstida. Men manglende mulighet kan også ha sammenheng med kulturen på arbeidsplassen. Forskjellen er for eksempel stor mellom manns- og kvinnedominerte arbeidsplasser (Midtsundstad, 2018b). Det trengs derfor kanskje først og fremst en endring av tankegangen hos ledelsen og arbeiderne. Det vanlige i industribransjen er og har alltid vært heltid, selv om det burde være mulig i flere tilfeller å dele en stilling, en vareleveringsrute, eller et skift mellom to som ønsker det, selv om slike løsninger selvsagt også har en kostnadsside.

Det var også eksempler på at enkelte hadde fått velge skift og fått lov til kun gå ettermiddagsskift, selv om to-skiftordning var det vanlige. Flere ga også uttrykk for at de kunne tenke seg noe lettere arbeidsoppgaver, men at de ikke helt så hvordan det skulle la seg gjøre å organisere. Noen sa også at det ikke var slik at alle som ville ikke fikk tilrettelegging om de spurte om det, og henviste til en ordning de hadde tidligere, hvor ansiennitet hadde vært utslagsgivende for hvem som ble prioritert i slike sammenhenger – en ordning som nå var fjernet.

Andre mente det var mange oppgaver det var mulig å tilrettelegge, men at en ikke kunne forvente å få det på mer varig basis. Det ble også sagt at tilrettelegging mye var opp til den enkelte – om de var villig til å prøve andre og nye oppgaver. Tidligere undersøkelser viser også at slik tilpasning ikke nødvendigvis er like lett å få til for alle bedrifter. En studie viste at seks av ti ledere i virksomheter i privat sektor sa det var vanskelig for deres bedrift å tilby eldre (55+) deltid om de ønsket det, og det var særlig ledere i virksomheter med i hovedsak menn i arbeideryrker som opplevde det som problematisk (Midtsundstad, 2018b).

Enkelte nevnte også at ledelsesstilen var i endring, og at avstanden til ledelsen var større enn før. De opplevde mer kontroll med arbeidet, at det før var frihet under ansvar, mens det nå kanskje var mer ansvar uten frihet. Med andre ord, opplevde de redusert autonomi i arbeidet.

Enkelte beskrev også en utvikling mot «akademisering», at flere mellomlederoppgaver som erfarne ufaglærte og faglærte tidligere hadde kunnet utføre, nå var blitt overtatt av administrativt ansatte med høyere utdanning, noe som kanskje ikke alltid er nødvendig, da en kan gå glipp av den verdifulle erfaringskompetanse mange seniorer innehar. I tillegg snevrer det inn mulighetsrommet for alternativt arbeid for senioren.

Pensjon oppleves som komplisert, og de færreste har forutsetninger for, eller for den del et ønske om, å sette seg inn i detaljene i regelverket. De trenger derfor å få pålitelig, objektiv og lettfattelig informasjon fra en de kan stole på. I mange sammenhenger var det den lokale tillitsvalgte. Det er derfor viktig at lokale tillitsvalgte får god skoloring i gjeldende pensjonsordninger og regelverk. NAVs pensjonssider gir i dag god informasjon. Alle er likevel ikke IT-kyndige. En bør derfor tenke på om det kan være behov for skriftlig tilleggsinformasjon til arbeidstakere som nærmer seg 62 år. Det vil trolig gjøre valget lettere for mange, og de vil føle seg tryggere på at de tar en riktig beslutning.

Vurderingen av egen helse og usikkerheten om egen levealder var en viktig faktor i vurderingen av hvor lenge de skulle jobbe, og når det var på tide å gi seg. Det var gjerne en avveining mellom *det å jobbe så lenge at en hadde nok til å leve et godt liv, men ikke så lenge at det ikke var noe liv igjen å leve*. De var, med andre ord, opptatt av å få i alle fall noen gode år som friske og raske pensjonister.

De fleste vi intervjuet hadde valgt å ta ut pensjonen, selv om de fortsatt var i full jobb. Pensjon som står urørt, forrenter seg bedre enn pensjon som tas ut og settes i banken. For informantene var det imidlertid viktig å råde over pengene selv, at det var de og, om de skulle falle fra, familien som kunne nyte godt av pengene. Muligheten pensjonsreformen har gitt den enkelte til å ta ut pensjon samtidig som de fortsetter i jobb, ble derfor opplevd som positivt. Det kan ha sammenheng med at de da, kanskje for første gang i livet, fikk en så høy samlet inntekt at de hadde en pott igjen når nødvendige utgifter og behov var dekket. De kunne dermed spare, kvitte seg med gjeld eller sette penger i banken, eller unne seg noe ekstra: som en ferietur eller gaver til barn og barnebarn. For de som har vært vant til å snu på krona, ga dette en egen trygghet – og en følelse av frihet – og gjorde det ekstra attraktivt for dem å jobbe etter fylte 62 år. At dette er viktige motiver ble også bekreftet av surveyundersøkelsen fra 2021 (Midtsundstad, 2022).

Informantene var også fullt klar over at tidlig uttak av pensjon ga dem lavere årlig pensjonsutbetaling livet ut, og at de ville oppleve et betydelig fall i inntekt når de sluttet. De regnet likevel med å mestre inntektsnedgangen, selv om ingen av dem hadde erfart det, da de fortsatt jobbet. De la i den sammenheng vekt på at de var vant til å klare seg med lite. De fleste hadde også planlagt for overgangen ved å kvitte seg med gjeld og spare. Svært mange så også for seg at de kunne spe på inntekten med deltidsjobb eller ekstrajobb i ny og ne etter at de hadde gått av.

Selv om de fleste mente de hadde noe å bidra med, og hadde tenkt å jobbe noen år utover fylte 62 år, var det likevel ingen av dem vi snakket med, som så for seg at de skulle jobbe til de var 67 år, og det å jobbe til 70, enn si 72, fortonet seg nok for våre informanter som ganske urealistisk: «Viktig å bruke seniorkompetansen, men de trenger ikke å stå til 70, altså!» (Midtsundstad, 2018a:51). Spørsmålet en kan stille seg er vel også om det er disse yrkesgruppene, som har jobbet i 45-46 år som 62-åring, som bør stå lenger i arbeid (Midtsundstad, 2021).

8 Varehandelen

Fafo har gjennomført en bransjestudie i varehandel (Hilsen & Nielsen, 2019). Prosjektet konsentrerte seg om detaljhandelen. Detaljhandelen kjennetegnes av mindre enheter med færre ansatte i hver butikk, lav avtaledekning og mye deltid.

Rapporten avgrensner varehandel til detaljhandel, der det er relevant. «Varehandel (næringskode G Varehandel, reparasjon av motorvogner) består av tre undergrupper: næringsgruppe 45 Handel med og reparasjon av motorvogner, næringsgruppe 46 Agentur- og engroshandel, unntatt motorvogner og næringsgruppe 47 Detaljhandel, unntatt motorvogner. Selv om rapporten i hovedsak fokuserer på detaljhandel, omtales også hele gruppen varehandel der den sammenlignes med resten av næringslivet» (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 4).

Rapporten kombinerer analyse av kvantitative data med eksplorerende kvalitative dybdeintervjuer for å få en bredere forståelse av aktørenes egen forståelse og erfaringer. Følgende undersøkelser og datakilder ble benyttet:

- En kvalitativ spørreundersøkelse i et utvalg bedrifter
- Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå
- Norsk seniorpolitisk barometer fra Senter for seniorpolitikk)

Den kvalitative undersøkelsen består av intervjuer i fire butikker: en dagligvare med ferskvaredeisk, en klesforretning for herrer med både ferdigkonfeksjon og tilpassing/omsøm av klær, en byggvare og et apotek. I hver butikk intervjuet en daglig leder og to–fire senioransatte. I dagligvarebutikken intervjuet en også personalsjefen i kjeden. I tillegg ble det gjennomført en enkel kundeundersøkelse utenfor disse butikkene, der en spurte om kundenes erfaringer med ekspeditørene og hva de la vekt på for en god kundeopplevelse.

Detaljhandel dekker hele landet. Rapporten beskriver bransjen slik:

«Andelen unge ansatte (under 25 år) er langt høyere i varehandelen generelt, og i detaljhandelen spesielt, enn i øvrige næringer. Dette kan tyde på at butikkjobb lar seg kombinere med skole og studier, men at mange av de unge ikke blir værende i bransjen. I november 2015 var 14 prosent av lønnstakerne i Norge ansatt i varehandelen. Til sammen utgjorde de over 330 000 personer. Mer enn 78 000 av disse var 50 år eller eldre, dermed var omtrent hver fjerde ansatte i varehandelen seniorer. Et klart flertall av seniorenene i varehandelen arbeider i full stilling. I 2000 arbeidet nesten 70 prosent av seniorenene heltid, og andelen økte til 77 prosent i 2015. Det vil si at de som har butikkjobb som sin yrkeskarriere, hovedsakelig jobber heltid, mens ungdommene i vesentlig større grad jobber deltid» (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 2).

Utdanningsnivået blant seniorer i varehandelen er lavere enn i øvrige næringer, og detaljhandel ligger lavt innen gruppen varehandel. Litt over 30 prosent har utdanning opp til ungdomsskole og ytterligere nesten 60 prosent har videregående skole (2015-tall) (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 16).

Registerdata for 2015 viser også at det er lav mobilitet blant senioren i varehandelen, og dette har holdt seg ganske stabilt over tid (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 19).

Arbeidsmiljøet i detaljhandel er preget av kundekontakt. Det er dermed en jobb som medføre høye emosjonelle krav (STAMI, 2021). Arbeidet utføres ansikt til ansikt med kunder og dette kan både berike og belaste arbeidsdagen. Positive tilbakemeldinger, god samhandling og hyggelige kundemøter kan gi god opplevelse av arbeidsdagen, mens vanskelige kundesituasjoner kan medføre stress og at ansatte kan bli utsatt for trusler, vold eller uønsket seksuell oppmerksomhet.

Arbeidstid kan være en annen side ved arbeidet. Utvidete åpningstider og arbeid utenfor ordinær arbeidstid, kan få betydning for helsen og balansen mellom jobb og privatliv. Skift- og turnusarbeid kan påvirke søvnmønsteret og forstyrre døgnrytmen, med uheldige helsekonsekvenser.

Butikkmedarbeidere er blant de yrkene med størst andel som oppgir å jobbe skift, turnus eller utenom dagtid: 70 prosent svarer ja. (STAMI, 2021). Arbeidet i en butikk kan være fysisk krevende. Tunge løft, løft i belastende stillinger og arbeid stående eller gående kan slite på kroppen. Ensidig gjentakelsesarbeid, som i kassa på dagligvarebutikker, kan gi fysiske plager og belastningsskader. Mens omtrent 26 prosent av norske arbeidstakere rapporterer ensidige arbeidsoppgaver mesteparten av arbeidsdagen, er det godt og vel 40 prosent butikkmedarbeidere som gjør det samme.

8.1 Frafall og frafallsårsaker

Med endringen av folketrygden i 2011 og omleggingen av AFP-ordningen har arbeidstakere i privat sektor kunnet kombinere pensjon og lønnet arbeid, uten at pensjonen avkortes mot inntekten. Forskning viser at flere har valgt å jobbe etter fylte 62 år etter at pensjonsreformen trådte i kraft (Midtsundstad, 2022). Midtsundstad påpeker videre at arbeidsmiljøloven (jf. AML § 10-2 (4) også har styrket retten til å jobbe deltid fra fylte 62 år.

Varehandelen har i utgangspunktet stor bruk av deltidsstillinger, så mulighetene for å redusere stilling burde være enklere enn i bransjer som i dag ikke har deltid, eller som aktiv arbeider for å redusere deltidsbruken.

Tilrettelegging for seniorer kan påvirkes av bedriftsstørrelse. Det er lett å tenke at store bedrifter har større handlingsrom for å finne løsninger, mens små bedrifter kan ha en tettere relasjon til sine ansatte og derfor lettere ser hverandre som personer, ikke bare som navn (og alder) i ansattstatistikken. Samtidig er handlingsrommet mindre hvis det er behov for tilpasninger og tilrettelegginger, og det kan gjøre det vanskeligere å legge til rette for lange karrierer for senioren (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 12).

Samtidig viser Midtsundstads analyser at store bedrifter ikke synes det er lettere enn små bedrifter å tilby eldre deltid. Hun reiser spørsmål om:

«... tettere bånd mellom ledelse og ansatte kan gi større forståelse for og, kanskje også, vilje til å finne individuelt tilpassede løsninger. Så selv om det i store virksomheter i utgangspunktet er lettere å få til arbeidstidstilpasninger for enkeltansatte uten at det påvirker organiseringen eller de øvrige ansattes arbeid i vesentlig grad, kan viljen til å få til slike løsninger være større i mindre bedrifter» (Midtsundstad, 2018b, s. 326).

8.2 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

Bransjestudien fra varehandelen (Hilsen & Nielsen, 2019) har intervjuet ledere og seniorer i butikker der det var grunn til å tro at nettopp lang erfaring kunne spille en rolle. Utvalget omfatter spesialforretninger som klesforretninger rettet mot et voksent publikum, faghandler som apotek og byggvare og dagligvarebutikker med ferskvaredisk. Dette gjør at undersøkelsen er egnet til å belyse verdien av seniorer og deres erfaring med kundemøter, men den kan ikke bruke stil å si noe generelt om opplevelsene og refleksjonene til seniorer i bransjen.

Undersøkelsen viser at butikkstørrelse spiller en rolle, både for arbeidssituasjonen til seniorene og til relasjonen mellom leder og medarbeider. Leder og medarbeider arbeidet sammen ute i butikken og møtte kundene på like fot. Det betydde også at lederne ble godt kjent med seniorene sine og så forbi merkelapper som alder, og i stedet så kompetansen.

En annen side ved butikkstørrelse var grad av formalisert personalpolitikk og seniorpolitikk. De store butikkene hadde HR-avdelinger eller andre sentrale ressurser som bisto, mens de små hadde svært lite formalisert eller dokumentert praksis. Som rapporten oppsummerer:

«De små butikkene hadde ikke seniorpolitikk, knapt formell personalpolitikk. De store butikkene, særlig de som var del av kjeder, hadde alt på stell (seniorpolitikk, lederopplæring, personalavdeling å spørre etc.)» (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 36).

Undersøkelsen viste tydelig at erfaring og kompetanse ble sterkt vektlagt og verdsatt, både internt og overfor kundene. Jo mer spesialisert type butikk, jo tydeligere ble erfaringskompetanse trukket fram som viktig av lederne. Ansatte i en ferskvaredisk, skal ikke bare selge kjøtt eller fisk, men også kunne gi råd om hvilke kjøttstykker som egner seg til hvilket bruk eller filetere fisken for kunden. Da var erfarne ansatte som kunne faget en viktig del av kundearbeidet, og det ble sett og verdsatt, både av ledere og kolleger (Hilsen & Nielsen, 2019, s. 38).

Seniorene la selv vekt på kundemøtet som både belønnende og belastende, og framhevet at lang erfaring gjorde at de lettere kunne håndtere vanskelige situasjoner hvis de oppsto. Dette er en kjent tematikk fra andre studier av frontyrkene med kundekontakt som hovedarbeidsform (Gjerberg & Amble, 2003). Erfarne ansatte, med sin lange praksis, utvikler mestringsstrategier for å håndtere vanskelige situasjoner.

I bransjestudien (Hilsen & Nielsen, 2019) beskrives en arbeidssituasjon der seniorene ses og verdsettes for sin faglighet og erfaring, og der aldersstereotyper i liten grad kommer til uttrykk. Flere av butikkene hadde ansatte med høy alder, og flere hadde også nyansatt arbeidstakere som var langt opp i sekstiårene. Klesforretningen hadde ansatt en svært god og erfaren medarbeider som hadde måttet slutte fordi han nådde pensjonsalderen i en annen butikk. Alle butikkene i utvalget la mer vekt på å ansette «riktige folk», medarbeidere som hadde den kompetanse de etterspurte, enn hvor gamle søkerne var.

Selv om studien fant få eksempler på strategier for å forhindre frafall eller tidlig pensjonering, verken fra lederne eller seniorenes side, beskrives en praksis der seniorkompetanse brukes og verdsettes. Individuell tilrettelegging var mulig så langt butikkenes handlingsrom tillot, og for seniorer høyt nok opp i alder (dvs. over 65 eller 67 år) så det ut til at redusert arbeidstid var det vanligste. Så lenge butikkene i utval-

get hadde skiftarbeid med arbeidstid utover normalarbeidsdagen, ga det også en fleksibilitet til å tilpasse arbeidstiden til behovene, og dermed møte både seniorenene og butikkens behov.

9 Persontransport

Persontrafikk er i bransjerapporten avgrenset til bussjåfører, lokførere og konduktører (Midtsundstad & Bogen, 2017). Ansatte i førstnevnte gruppe er i stor grad ansatte i privat eide busselskaper, mens tog-personell da studien ble gjennomført (i 2017) primært var ansatt i NSB eller hos Flytoget.

I løpet av de siste tiårene har begge bransjene gjennomgått store endringer. Tidligere var mange av busselskapene helt eller delvis offentlig eid, mens de fleste nå er private, da fylkeskommunene har tatt i bruk anbud ved anskaffelse av kollektivtransport (Midtsundstad & Bogen, 2017). På bakgrunn av utfordringer knyttet til konkurranseutsettingen er avtaleverket også revidert for å sikre de ansatte lønns- og arbeidsbetingelser ved virksomhetsoverdragelser (Midtsundstad & Bogen). Reglene innebærer at de ansatte stort sett beholder sine tidligere lønns- og arbeidsvilkår også hos ny arbeidsgiver. Sjåfører kan i utgangspunktet jobbe til de er 75 år, dersom de tilfredsstillter helsekravene. De fleste busselskapene har imidlertid en bedriftsintern aldersgrense (pensjonsalder) som etter økning av øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven i 2015 er 70 år. De fleste har også mulighet til å ta ut pensjon og AFP fra 62 år (Ellis, 2016).

I togbransjen ble all persontransport i Norge fram til nylig utført av Norges Statsbaner AS (NSB), med unntak for flytoget, som er et eget selskap – Flytoget AS¹¹. I dag er det flere ulike selskaper som kjører tog i Norge, herunder Statens Järnvägar (SJ), og det britiske selskapet Go Ahead Nordic. Bransjerapporten fra 2017, som vi tar utgangspunkt i, har imidlertid bare sett på seniorer i NSB, som i dag har skiftet navn til VY. Når det gjelder lokomotivføreres og konduktørers lønns- og arbeidsvilkår er disse henholdsvis regulert i Overenskomsten mellom VY som er organisert i Spekter og Norsk Lokomotivmannsforbund og Overenskomsten mellom VY og Norsk Jernbaneforbund.

Lokomotivførerne og konduktørene har lenge hatt en ytelsespensjon gjennom Statens pensjonskasse som i utgangspunktet sikret en pensjon på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget¹² gitt 30 års tjenestetid. Begge har hatt en særaldersgrense på 65 år regulert gjennom Lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (av 1956). Kombinert med 85-årsregelen innebar den at de kunne ta ut full tjenstepensjon fra fylte 62 år, forutsatt at summen av alder og tjenestetid var minst 85. Tjenstepensjonsordningene ble imidlertid endret til en innskuddspensjon med virkning fra 1.januar 2019, gjeldende fra og med årskullet født i 1964. De som er født tidligere opprettholder sin nåværende ytelsespensjon. Alle har imidlertid fremdeles rett til avtalefestet pensjon; tidligere offentlig, nå privat. Særalderspensjonen og 85-årsregelen er fjernet.

¹¹ I tillegg har vi Gjøvikbanen som ble anbudsutsatt i 2006 og driftes av NSB Gjøvikbanen, som er et datterselskap av NSB AS.

¹² Pensjonsgrunnlag består av grunnlønn og faste tillegg på dette tidspunkt, samt variable tillegg utbetalt året før, begrenset oppad til kr. 56 800,-

9.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

I 2014 var det om lag 13 000 sjåførere som jobbet i bussbransjen, hvorav færre enn én av ti var kvinner (Midtsundstad & Bogen, 2017). Siden 2006 har det vært en vekst i antall bussjåførere, samtidig som andelen eldre har økt kraftig. Gjennomsnittsalderen i mange busselskap er derfor høy, da det over flere år har vært problemer med å rekruttere et tilstrekkelig antall bussjåførere til å kjøre rutebuss (Ellis mfl., 2016). Det har også vært få unge som har vært interessert i å ta fagbrev som bussjåfør.

Bussbransjen har lenge hatt et bemanningsproblem. Tidligere ble dette løst ved at en fikk studenter til å kjøre på de ubekvemme tidene, og slik redusere belastningen på de faste sjåførene. Tilgangen på deltidsarbeidende studenter til bussbransjen har imidlertid blitt betraktelig redusert over tid, ikke minst fordi det nødvendige sertifikatet for buss er svært dyrt. Mange selskaper har derfor drevet systematisk rekrutteringsarbeid i østeuropeiske land over noen år, noe de delvis har lyktes med (Ellis mfl. 2016: 11).

Behovet for sjåførere ventes imidlertid å øke ytterligere i årene som kommer (Ellis mfl. 2016). Det skyldes dagens allerede høye alder blant bussjåførene, befolkningsveksten og en politisk målsetting om å øke bruken av kollektivtransport. Det vil være nødvendig å rekruttere anslagsvis 14 000 nye sjåførere fram mot 2030. Da over halvparten av selskapene har vanskeligheter med rekruttering, forventes det at etterspørselen etter bussjåførere vil være lang større enn tilbudet i lang tid framover. Det gjelder særlig i distriktene.

Bransjens rekrutteringsproblemer og ønske om erfarne sjåførere har gjort eldre sjåførere og pensjonister fra yrket populære. En kan derfor forvente at eldre sjåførere som ønsker å fortsette i arbeid vil møte velvilje fra arbeidsgiver. Svært mange sjåførere jobber da også fram til de er 67 år og noen enda lenger (Ellis mfl., 2016). Gitt at mange sjåførere i sekstiårene allerede i jobb, er det likevel begrensede muligheter for å forlenge seniorennes yrkeskarrierer ytterligere.

Blant lokomotivførere er det, til sammenligning, nesten ingen som fortsetter etter fylte 62 år, noe som i stor grad tilskrives særaldersgrensen på 65 år, som sammen med 85-årsregelen gjør det mulig for de fleste å gå av med full tjenestepensjon som 62-åring. At de har tatt ut tjenestepensjonen og sluttet som lokførere trenger imidlertid ikke bety at de har sluttet å jobbe helt, da en del av dem fortsetter i annet selskap eller i annen jobb etter pensjonering. Gjennomsnittsalderen har likevel økt ved at andelen 55-61-åringene har økt samtidig som andelen mellom 30 og 55 år har blitt redusert. Tilsvarende er det for togkonduktører få i jobb etter fylte 62 år, da de også har hatt en særaldersgrense på 65 år. Gjennomsnittsalderen har også økt noe fra 2006 til 2014, og da primært som følge av en vekst i andelen 55-61-åringene og en tilsvarende nedgang i andelen i alderen 30-49 år (Midtsundstad & Bogen, 2017).

9.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Rutebussene kjører store deler av døgnet, i helger og på helligdager, og må dermed bemannes i turnus. Arbeidstiden innen bussbransjen har alltid vært slik at den følger de reisendes behov. Skyssbehovet er dermed styrt av trafikale topper på morgenen og ettermiddagen hvor arbeidstakere og skoleelever skal fraktes til og fra arbeid og skole. Det er derfor vanlig at sjåførere kjører noen timer på morgenen og så noen timer på ettermiddagen med en lang pause midt på dagen, såkalte delte skift (Midtsundstad &

Bogen, 2017). Rundt en tredjedel av sjåførene har en arbeidstidsordning som innebærer turnus, enten en to-skifts- eller en tre-skiftordning (Bråten & Nicolaisen, 2013, Jensen mfl., 2014).

Det er kommunene og fylkeskommunene som setter opp rutetidene, som oftest som en del av en komplisert logistikk hvor flere ulike busselskapers kjøreruter inngår. Det gjør det vanskelig for ledere og tillitsvalgte i busselskapene å justere rutetider dersom det skulle vært ønskelig, for eksempel om de er lagt opp for stramt og fører til en stresset arbeidssituasjon for bussjåførene.

Om lag hver fjerde sjåfør jobber deltid (Ellis mfl., 2016). Dette er mest vanlig i de små, lokale selskapene. Bussbransjen kjennetegnes da også av mange midlertidige oppdrag, som å kjøre turistbuss om sommeren eller buss for tog. Noen må også dekke opp for sykefravær og ferieavvikling. Slike jobber kan forøvrig passe godt for de som ønsker en løsere arbeidstilknytning på slutten av yrkeskarrieren. Det synes da også å være vanlig at eldre sjåfører går over i midlertidige stillinger eller jobber som tilkallingsvikarer før de slutter helt. Mange kombinerer da uttak av pensjon med fortsatt arbeid. Heltid og fast ansettelse synes likevel å være det vanlige blant bussjåfører (Bråten & Nicolaisen, 2013). Andelen varierer likevel etter alder. Mens drøye seks av ti over 66 hadde deltidsjobb i 2014, gjaldt det en tredjedel av 62–65-åringene og under en femtedel i alderen 55–61 år. Andelen med avtalt heltid blant de aller eldste (66+) har også økt (Midtsundstad & Bogen, 2017).

I en medlemsundersøkelse fra 2014 oppga 47 prosent av sjåførene at de ofte eller alltid må jobbe i høyt tempo, og 34 prosent at de ofte eller alltid hadde for mye å gjøre (Jensen mfl., 2014). 25 prosent av sjåførene mente dessuten at risikoen for arbeidsulykker var stor. På spørsmål om hva bussjåførene mente var de største utfordringene for bussbransjen i årene som kommer, nevnte de anbudssituasjonen, lønns- og arbeidstidsordninger, rekrutteringsutfordringer, sjåførenes sikkerhet, og språkutfordringer på grunn av utenlands arbeidskraft (Jensen mfl., 2014).

Det er særlig bruk av anbud i bussbransjen som påvirker arbeidsmiljøet negativt (Jensen mfl., 2014). Prispress i innkjøpene har ført til at både kjøretider og ytelser har blitt presset, noe som igjen har ført til økt stress for sjåførene. Også det sosiale arbeidsmiljøet hevdes å ha endret seg, da strammere rutetider gir færre muligheter for sosialt samvær sjåførene imellom. Men også rekruttering av sjåfører fra andre land har betydning, blant annet på grunn av språkbarrierer (Ellis mfl., 2016). Ved revidering av bussbransjeavtalen i 2016 ble det derfor tatt inn en bestemmelse om at det skal legges inn nødvendig pause, i tillegg til de faste spisepausene, for å kunne ivareta personlige og sosiale behov.

Én av tre sjåfører oppgir å ha et jobbrelatert helseproblem (Jensen mfl., 2014). Hele 81 prosent av disse rapporterte at de hadde muskel- og skjelettlidelser; noen med tilhørende stressproblemer. Helseproblemer var særlig utbredt blant de som jobbet skift. De rapporterte også i større grad om tidspress. Det samme gjaldt konflikt mellom krav i jobben og krav på hjemmebane. Av undersøkelsen framgikk det også at sjåfører som jobbet delte skift, i større grad enn andre rapporterte om arbeidsbelastninger, søvnproblemer og helseproblemer.

En annen arbeidsmiljøutfordring er dårlig tilrettelagt infrastruktur. Det gjelder både tilgangen til pauselokaler og toaletter på endestasjonene. Tilgang til slike fasiliteter kan også ha blitt dårligere etter at bussdriften ble anbudsutsatt. Særlig vil dette gjelde i de tilfellene selskapene selv har ansvaret, da de kan ha begrenset motivasjon

for å investere i fasiliteter, når de ikke vet om de vinner neste anbud på samme kjøring. I tillegg kan sterk konkurranse og presset økonomi i det enkelte busselskap gjøre de mer tilbøyelige til å spare på slike utgifter (Bråten & Nicolaisen, 2013, s. 34).

De aller fleste bussjåførene gleder seg likevel til å gå på jobb (Mo, 2006). Undersøkelsen som viser dette er gammel, men vitner om at bussjåføryrket også kan være forbundet med gode følelser. De var imidlertid lite tilfredse med den sosiale relasjonen mellom ansatte og ledelsen. I tillegg kom det fram at tidspres, stor arbeidsmengde og bedriftens politikk med hensyn til balansen mellom sikkerhet og effektivitet bidro til misnøye. Nærmere halvparten av sjåførene opplevde dette som negativt. Yrket stiller store krav til sjåførene, da feilhandlinger kan få store konsekvenser, samtidig som det er sterkt press om å overholde ruteplanene. Sjåførene oppga at de var motiverte for sikkerhet, samtidig som de fant bedriftens sikkerhetsfokus og beredskapskompetanse utilfredsstillende: undre halvparten var fornøyd med hvordan HMS-arbeidet ble ivaretatt. 15–20 prosent av de som besvarte undersøkelsen opplevde også yrket som så slitsomt at de flere ganger hadde vurdert å slutte. Videre hadde 10–15 prosent opplevd mobbing, blitt utsatt for vold eller passasjerbråk. Disse hadde også hatt oftere og lengre sykefravær enn andre sjåførere. Et klart flertall av sjåførene mente også at tillit og respekt for hverandres faglige, sosiale og menneskelige egenskaper var viktige, men at de sosiale relasjoner til kolleger og overordnede ikke alltid fungerte som det skulle.

Eldre sjåførere kjører sikrere enn yngre. De overskrider sjeldnere fartsgrensen og er sjeldnere involvert i ulykker og nestenulykker enn yngre sjåførere (Mo, 2006). Mangelfullt veivedlikehold vinterstid, dårlige dekk og dårlige bremsere ble ofte nevnt som årsaker til ulykker. Manglende oppmerksomhet, feilvurderinger, tretthet og distraksjoner ble også trukket fram (Mo).

Bussjåførere kan også oppleve utfordringer ved alnearbeid (Bråten, 2016). For eksempel må de selv ta de fleste avgjørelser knyttet til farlige situasjoner som kan oppstå i forbindelse med dårlig brøyting og strøing, eller ran og voldelige hendelser uten mulighet til å konferere med andre. Teknologien har imidlertid bedret sikkerheten noe, blant annet såkalte GPS-baserte feltteknologier som viser hvor kjøretøyet er. Sjåførenes fagforeninger er imidlertid skeptiske til slik teknologi, da de ikke bare kan benyttes til å holde oversikt over hvor kjøretøyer befinner seg og dermed viktig i sikkerhetsøyemed, men også kan benyttes til å overvåke sjåførens arbeid (Bråten).

Sykefraværet blant fast ansatte bussjåførere er stabilt høyt (Ellis, 2016). Som for sykefravær generelt er mesteparten av fraværet langtidsfravær. Turnover i 2011–2015 ble beregnet til 12 prosent (Ellis). De fleste som slutter i et selskap går likevel over til andre busselskap som følge av virksomhetsoverdragelse. De fortsetter med andre ord å kjøre buss.

Ifølge en litteraturstudie gjennomført av Transportøkonomisk institutt (Phillips & Bjørnskau, 2013) er arbeidsrelaterte helseplager og sykdom vanligere blant bussjåførere enn blant andre yrkesutøvere. De dreier seg primært om stressrelaterte psykiske plager med tilhørende symptomer, særlig høyt blodtrykk, muskel- og skjelettlidelser, hjerteproblemer, mage- og tarmlidelser og kronisk tretthet og utbrenthet. De viktigste risikofaktorene er knyttet til psykososialt stress. Bussjåføryrket er kjennetegnet av lite egenkontroll over arbeidet samtidig som krav om å holde rutetidene kan komme i konflikt med andre hensyn, som at det skal kjøres sikkert og behagelig for passasjerene. Som bussjåfør kan en også oppleve uforutsette hendelser i trafikken

som kan virke stressende. Også søvnproblemer og manglende samsvar mellom jobbkrav og krav i hjemmet kan forårsake helseproblemer.

Ifølge en eldre undersøkelse (Midtsundstad & Bogen, 2017) har mange bussjåfører helseplager knyttet til nakke, skuldre, rygg og leddbesvær. Andelen er mye høyere enn gjennomsnittet for yrkesrelaterte helseplager i den yrkesaktive befolkningen. Likeledes var slitenhet, tretthet og lav motivasjon momenter som ble framhevet av sjåførene. Mange oppga også at de brukte smertestillende medisiner, både med og uten resept.

Togførere og konduktører arbeider også mer alene enn andre yrkesgrupper (Bråten, 2016). Særlig gjelder det lokomotivførerne, som sitter alene bak en låst dør det meste av arbeidstiden. Men også konduktørene jobber mye alene. De omgås riktignok passasjerer, men har i liten grad kolleger å samhandle med, da det ofte bare er én konduktør på hver togavgang. En del utviklingstrekk, som økonomiske nedskjæringer/rasjonaliseringer, bortfall av arbeidsoppgaver og redusert bemanning på togene, har ført til mer alenearbeid.

Det er særlig to utfordringer som gjør seg gjeldende ved alenearbeid. Den manglende muligheten for sosial støtte fra kolleger gjør at en må stole på seg selv og ta alle avgjørelser uten å kunne rådføre seg med noen. I tillegg kan en være mer utsatt for vold og trusler når en ikke har kolleger rundt seg. Alenearbeid blant togpersonell vurderes som en særlig risikofaktor med hensyn på ran eller overfall, uønsket seksuell oppmerksomhet og vanskelige kundesituasjoner.

Ansatte innen persontransport har også økt risiko for å kjøre på mennesker og dyr, og risikoen øker ved skiftarbeid (Midtsundstad & Bogen, 2017). Halvparten av alle lokomotivførere risikerer for eksempel å kjøre på et menneske i løpet av yrkeskarrieren.

De har også risiko for å bli utsatt for ran og vold, og risiko forbundet med det å håndtere vanskelige passasjerer. På tog kan det også være vanskelig å tilkalle ekstern hjelp fra politi eller helsepersonell om en skulle ha behov for det, da en ofte befinner seg langt fra folk. Sikkerheten har imidlertid økt gjennom installasjon av trykkekamera, ved å ha vektere om bord på enkelte avganger, og ved at de har lovfestet rett til å bortvise personer med uakseptabel oppførsel (Midtsundstad & Bogen, 2017). At en ikke lenger behøver å håndtere kontanter bidrar også til å redusere risikoen for ran. NSB (nå VY) har også utarbeidet en risikovurdering av vold og trusler mot togpersonalet. Skulle det skje ulykker eller hendelser har de også gode rutiner for debriefing. Mange var likevel usikre ved intervjuene i 2017 på hvordan de nevnte sikkerhetsrutinene vil stå seg i møte med anbudsutsettingen av togdriften. Frykten var at det kunne føre til ytterligere reduksjoner i bemanningen med blant annet økt alenearbeid som konsekvens.

Bjørnskau & Longva (2009) finner forøvrig at antall år ansatt, som kan være uttrykk for erfaring, har betydning for graden av sikkerhet innen buss og bane: jo flere år en har vært ansatt, desto mer bidrar det til å redusere risikoen for ulykker og alvorlige hendelser.

I tillegg til risiko forbundet med alenearbeid kan *ubekvemme arbeidstider og skiftarbeid* bidra til helseproblemer og trøtthet eller utmattelse, som igjen kan føre til ulykker og kritiske hendelser. Skiftarbeid generelt og nattarbeid spesielt gir da også økt risiko for ulykker og skader og uønskede hendelser (Flo mfl., 2013, Lie mfl., 2008). Lange arbeidsdager gir i tillegg økt risiko for psykiske plager og sannsynligvis også muskel- og skjelettplager og hjerte- og karsykdommer. I tillegg kan slik arbeidstid

føre til økt risiko for mage- og tarmplager, muskel- og skjelettplager, enkelte kreftformer, spontanabort, for tidlig fødsel og nedsatt fruktbarhet (Lie).

En surveyundersøkelse om trøtthet og risiko for trøtthet blant ansatte innen ulike transporttyper (vei, sjø og bane) viser at transportoperatører¹³ på jernbane har større mentale krav i arbeidet enn ansatte i sammenlignbare bransjer (Phillips mfl., 2015). Kort oppsummert vektlegger TØI-undersøkelsen følgende arbeidsmiljøutfordringer for jernbaneoperatører:

- «En kultur med relativt lav bevissthet rundt trøtthet og utmattelse som risikofaktor, men andelen som rapporterer at de ofte må kjøre når de er trøtte og utmattede, er lav.
- Arbeidet krever vedvarende årvåkenhet og er lite variert, og operatørene har lite kontroll over utførelse av arbeidsoppgaver. Arbeidstider og mulighet for søvn er mer problematisk enn arbeidsmengden.
- Søvnmangel og dårlig søvnkvalitet kan gjøre det vanskelig å hente seg inn igjen etter jobb og dette henger sammen med forhøyede nivåer av generell trøtthet.
- Høyere grad av akutt søvnighet mot slutten av driftsperioden enn andre operatører.
- Høyeste rapporterte forekomst av sovning under betjening.
- Størst omfang av akutt trøtthet under drift selv om færre oppgir at de må operere selv om de er utslitte. Dette indikerer at den akutte trøttheten jernbaneoperatører opplever er plutselig og uforutsigbar.»

Færre innen «samferdsel, transport og spedisjon» enn i statlig forvaltning oppgir imidlertid at det tilrettelegges for ansatte over 55 år og for personer med kroniske sykdommer (Bråten & Nicolaisen, 2013). Noe av forklaringen kan være at de som får kroniske sykdommer innen busstransport, som for eksempel hjerteproblemer eller diabetes, ofte mister kjøreseddelen og dermed muligheten til å kjøre buss. Tilretteleggingsmulighetene i slike tilfeller er dermed begrenset, da nesten alle jobbene er å kjøre buss (Bråten & Nicolaisen). Ved langtidssykemelding, kan det likevel være mulig å tilrettelegge ved å gi lettere kjøreoppdrag eller tilpasset arbeidstid for en periode, men ikke på permanent basis, da det ofte vil bety at kollegene må ta en større del av belastningen ved ubekvemme arbeidstider og de mest krevende rutene. Utvalget av HR-lederne i busselskapene Bråten & Nicolaisens undersøkte sa videre at det var mulig å tilrettelegge for friske seniorer så lenge de fortsatt hadde kjøreseddel; de kunne for eksempel tilby dem deltid i kombinasjon med tidlig uttak av pensjon. For selskapene kan en slik tilpasning være gunstig personalpolitisk, om de deltidsarbeidende eldre kjører de mer ubekvemme rutene, for eksempel tidlig om morgenen, slik at sjåfører som er småbarnsforeldre kan få de mer familievennlige rutene og arbeidstidene. På generelt grunnlag, uavhengig av alder, synes det likevel å være begrensede muligheter for tilrettelegging av arbeidsoppgaver innen bussbransjen, i og med at kjøring av buss er den langt viktigste aktiviteten. Det de kan, er å tilby andre typer ruter, for eksempel ruter i mer gråstrøket i stedet for bykjøring, da sistnevnte kan være mer anstrengende. For mange av dem som av ulike grunner får problemer med å utføre den normale jobben, vil derfor arbeidsgivers tilbud ofte være «å hjelpe dem over i NAV» (Bråten & Nicolaisen).

¹³ De bruker uttrykket jernbaneoperatør, ikke lokomotivførere – eller konduktører.

9.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

I dette avsnittet oppsummeres erfaringene fra et utvalg intervjuer med seniorer innen buss- og togtransport, samt deres ledere og tillitsvalgte gjengitt i bransjestudien (Midtsundstad & Bogen, 2017). Intervjuene omfatter fire lokomotivførere og en konduktør, en leder og et verneombud innen tog-bransjen, samt personallederne i to ulike busselskaper, deres nærmeste leder og 9 seniorer på to av deres stasjoner (depoter); ett plassert i en større by og ett på landsbygda i Østlandsregionen.

De fleste intervjuede – både ledere, sjåfører, lokførere og andre – mente yrkene passet godt for seniorer. Yrkene er imidlertid svært ulike selv om begge dreier seg om å føre et persontransportmiddel. Mens lokførerne har lite eller ingen kontakt med passasjerene og kollegene når de jobber, vil bussjåføren og konduktørene daglig ha kontakt med mange ulike personer. Togene er også automatisert, noe som ikke gjelder bussene. Rammebetingelsene er, eller var også ulike, da bussjåførene lenge har vært underlagt et anbudsregime. De har derfor opplevd å skifte arbeidsgiver en rekke ganger siden de startet i yrket. Da de har en bussbransjeavtale som dels sikrer like lønns- og arbeidsvilkår opplevdes det likevel ikke som problematisk av de bussjåførene vi intervjuet.

Det synes også som lokførerne har en sterkere yrkesstolthet. De har også, takket være høy organisasjonsgrad og sterke fagforeninger, klart å framforhandle svært gode arbeidsvilkår og gode velferdsordninger for sine medlemmer – noe intervjuobjektene har nytt godt av gjennom sitt yrkesliv. Slik sett merker nok disse senioren trolig bedre de senere årenes omorganiseringer og konsekvensene av disse, både på godt og vondt. Mange av dem nevner i den sammenheng økt tidspress og mindre variert arbeid, og ga uttrykk for usikkerhet og utrygghet i forhold til kommende anbudsregime. Inntrykket var at det i seg selv sterkt påvirker deres uttrykte ønske om å gi seg som 62-åringer, selv om det tidligere heller ikke hadde vært særlig vanlig å jobbe etter dette alderstrinnet. Med den forestående omorganiseringen av togtransporten i 2017 ble også seniorordningen, som hadde gjort det mulig å jobbe 75 prosent og fremdeles motta full lønn, lagt i bero.

De aller fleste vi intervjuet opplever at det fysiske arbeidsmiljøet og materiellet har blitt bedre enn da de startet i yrket, og rapporterer om få fysiske arbeidsbelastninger og derav følgende helseplager. Dette gjelder både innen bussbransjen og innen togtransport. Men omorganisering og stadige endringer oppleves som negativt. Særlig gjelder det økt tidspress, at ting skal skje mye raskere enn før, at tid til pauser og til for- og etterarbeid kuttes ned. For lokførerne nevnes også nattarbeidet som tyngre med årene, eller det å stadig måtte skifte mellom natt- og dagarbeid. Slik sett er seniorennes beskrivelse på linje med det en har funnet i tidligere undersøkelser (jf. kapittel 9.2).

Ser vi på aldersfordelingen er det påfallende forskjeller mellom yrkesgruppene. Mens det så og si er ingen som arbeider etter fylte 62 år blant lokførerne og konduktørene, utgjorde andelen bussjåfører i arbeid etter fylte 62 år, hele 21,3 prosent av alle ansatte i yrket i 2014. Mangelen på arbeidskraft har da også vært prekær innen bussbransjen over flere år – noe som nok har gjort seniorenne ekstra populære. Det synes også å være mer rom for å velge deltid og en løsere tilknytning til arbeidslivet innen bussbransjen. Sjåførene har heller ikke som lokomotivførerne, en særaldersgrense, en ordning som kanskje har gjort det mer naturlig for lokførerne å gå av tidlig. I motsetning til bussjåførene har da også de generasjonene av seniorer innen togtransport som nå passerer 60 år vært i lokføreryrket fra de var tidlig i 20 årene, mens

de fleste bussjåførene i samme generasjon først ble rekruttert til yrket når de var i 30-, 40- eller 50-årsalderen. De har derfor ikke i samme grad gått lei. Det er også en kjent sak at nattarbeid sliter på helsa, og blir mer krevende med årene, selv om de som takler det dårligst trolig forlater yrket tidlig. Det er da også godt dokumentert i forskningen at nattarbeid gir helseplager.

De fleste intervjuede – både lederne og senioren – mente både lokomotivfører, bussjåfør og konduktøryrket passet godt for seniorer. Arbeidsmiljøundersøkelsene forteller oss likevel en litt annen historie. De intervjuede utgjør da også en helseselektert gruppe av seniorer som både har maktet og ønsket å jobbe til høy alder. Svaret på vårt innledende spørsmål om jobb i personaltransport passer for seniorer må derfor bli et betinget ja, forutsatt at en har noenlunde god helse, fremdeles trives med å kjøre og/eller er glad i å omgås ulike mennesker. I tillegg kan særlig bussjåføreryrket passe for en del av de som har gått lei av eller ikke makter nåværende jobb, og ønsker å skifte beite. Flere av våre informanter kom for eksempel inn i sjåføreryrket ved nettopp å ta et slik valg i 40-50-årene. Et valg som trolig har bidratt og vil bidra til en lengre yrkeskarriere for flere av dem. Tilsvarende kan konduktøryrket være et alternativ for enkelte som har blitt overflødige eller mistet jobben innen annen servicevirksomhet, selv om den teknologiske utviklingen og den framtidige etterspørselen etter arbeidskraft her også vil være avgjørende.

Studien av bussbransjen og senioren i bussbransjen illustrerer hvor viktig etterspørsel etter arbeidskraft og det å føle seg ettertraktet er, for om en fortsetter i jobben etter fylte 62 år. At vi har så mange bussjåførere over 62 synes primært å ha sammenheng med at bransjen har hatt et rekrutteringsproblem over flere år. Slik sett er det også en bekreftelse på funn fra tidligere studier, som viser hvor viktig det er for den enkelte senior av å føle seg etterspurt og verdsatt, samt hvor viktig det er for virksomhetenes seniorenegasjement at de har behov for arbeidskraft på kort sikt og/eller har rekrutteringsproblemer (Midtsundstad, 2015).

Men endringene i pensjonsordningen synes også å ha hatt en viss betydning; det at en i privat sektor har kunnet ta ut pensjon og samtidig jobbe hvor mye en vil ved siden av. Bussjåførene har, med andre ord, kjøpt argumentet fra pensjonsreformens talsmenn om fordelene ved denne økte fleksibiliteten. Mange av dem er også av den oppfatningen at det lønner seg å ta ut pensjonen tidlig selv om en jobber fulltid; noe som ikke nødvendigvis er tilfelle, om en da ikke forventer å leve kortere enn gjennomsnittet. Av samme grunn blir det interessant å se hvordan de vil håndterer overgangen til bare å leve av pensjonen, og om de har forberedt seg på overgangen. Bussbransjens behov for folk som er villig til å jobbe til ukurante tider, ta delte skift og småoppdrag kan, som nevnt, også i seg selv ha gjort det lettere å holde på senioren. Med andre ord, de senioren som har ønsket det, har i bussbransjen hatt gode muligheter til å få en deltidsjobb eller en løsere arbeidstilknytning, og dermed kunnet trappe gradvis ned. Samtidig ser vi at denne villigheten blant seniorer til å ta midlertidige oppdrag og til å akseptere deltid og mer uregelmessige arbeidstider kan utfordre øvrige ansattes rettigheter. Det kom for eksempel fram at fagforeningene ikke var særlig begeistret for økningen i andelen i bransjen med en løsere arbeidstilknytningene som følge av seniorenes arbeidstidstilpasninger etter reformen. De fryktet konsekvensene dette kunne få for arbeidsbetingelsene på lengre sikt og for rekrutteringen til yrket.

En annen konflikt som kan komme i kjølvannet av økningen i seniorandel er knyttet til lønn. For seniorer som har en alderspensjon som hovedinntektskilde vil lønnsnivået ikke ha samme betydning for levestandarden som for de yngre. En kan derfor tenke seg at mange seniorer ikke bare vil være villige til å akseptere en løsere arbeidstilknytning for å få en ekstraintekt, men også lettere vil kunne godta lavere lønns tillegg – noe som vil kunne ha konsekvenser for lønnsutviklingen i bransjen. Dette vil forøvrig kunne bli situasjonen i flere bransjer når vi får en økende andel pensjons-subsidierte 60- og 70-åringer på jakt etter jobb.

10 Finansnæringen

Ifølge Gleinsvik & Busch (2017) sysselsetter finansnæringen nær 50 000 personer. Sysselsettingen i næringen har vært stabil over lengre tid, men har de siste årene vist tegn til sammenhengende nedgang. Den er godt dekket med AFP og tjenestepensjonsordninger utover lovens minstekrav og gjennomsnittlig lønnsnivå i næringen er høyt, men med store individuelle forskjeller (Gleinsvik & Busch).

Over tid har kravet til kompetanse økt (Gleinsvik & Busch, 2017). Det formelle utdanningsnivået er derfor langt høyere blant yngre medarbeidere enn blant de eldste. Blant senioren er det en betydelig andel med bankfaglig utdanning som ikke har fullført gymnas/videregående utdanning. Statistikken viser også at blant senioren har menn klart høyere utdanningsnivå enn kvinnene. Ifølge statistikken har bare 15 prosent av kvinnelige ansatte over 60 år utdanning over videregående skole, mens 34 prosent av mennene har det. Forsikring skiller seg klart fra bankene fordi andelen med bankfaglig utdanning naturlig nok er lav, mens andelen med alle de andre utdanningsnivåene er høyere. Det er små forskjeller mellom spare- og forretningsbankene i andelene for grunnskole og videregående, men andelen med bankfaglig utdanning er langt høyere i sparebankene enn i forretningsbankene. Til gjengjeld er det flere med høyskole- og universitetsutdanning i forretningsbankene.

Produktivitetsutviklingen de siste tiårene er knyttet til stadig innføring av digitale verktøy, automatisering og robotisering, i tillegg til det økte kompetansenivået. Det er fortsatt forventninger om nedgang i sysselsettingen i næringen, og det er vanlig i næringen å tilby sluttpakker for å nedbemanne.

10.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

Alderssammensetningen blant ansatte i finansnæringen skiller seg ut fra arbeidslivet totalt med en lav andel av de ansatte i den yngste og den eldste aldersgruppen (Gleinsvik & Busch, 2017). Finansieringsvirksomhet (bank), som også er den største, har særlig høy andel ansatte i aldersgruppen 55–66 år, men lavest andel i gruppen 67–74 år.

Den høye andelen arbeidstakere i alderen 55–66 år tilsier at finansnæringen kan ha sterk effekt av seniorpolitiske tiltak, da det er mange ansatte som nærmer seg vanlig pensjonsalder og dermed et stort potensial for å øke effektiv pensjoneringsalder.

Finansnæringen er også blant de næringene hvor andelen virksomheter med en bedriftsintern aldersgrense er blant de høyeste, noe som kan forklare hvorfor andelen over 66 år er såpass lav. Endringene av reglene om aldersgrenser vil dermed ha virkning på de ansattes valgmuligheter og trolig også på andelen eldre arbeidstakere, selv om ønsket pensjoneringsalder er klart lavere enn 67 år. De ansatte forventer i gjennomsnitt å gå av før de blir 65 år (Gleinsvik & Busch, 2017).

10.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Trivselen blant seniorer i finansnæringen synes å være høy og fullt på høyde med trivselen i andre deler av arbeidslivet. I Probas undersøkelse (Gleinsvik & Busch,

2017) var det bare litt under 16 prosent av de ansatte som oppga at de ikke gleder seg til å gå på jobb. Det er færre enn i arbeidslivet generelt på tvers av alder. Seniorene i finansnæringen opplever også i større grad enn andre yrkesaktive at de mestrer arbeidsoppgavene sine. Det gjelder både de som har gått av med pensjon og de som fortsatt er i arbeid. Over 70 prosent anser også sin erfaring og sin kompetanse som en ressurs for virksomheten, og om lag 80 prosent av seniorene opplever at de i noen eller stor grad bidrar til opplæring og veiledning av yngre ansatte. Det store flertallet (70,8 prosent) mener også at de behersker nye IKT-systemer og arbeidsmetoder, og hele sju av ti mener at arbeidsoppgavene de har i stor grad er interessante. De aller fleste opplevde dessuten at arbeidsmiljøet var hyggelig og inkluderende.

Det var imidlertid noe over halvparten som mente de hadde et høyt arbeidspress. Det kan oppleves både positivt og negativt, litt avhengig av situasjonen ellers. Folk er forskjellig, og noen setter pris på å ha et hektisk arbeidsmiljø, hvor det skjer noe, mens andre fort blir stresset eller slitne av det. Det er likevel færre i finansnæringen enn i arbeidslivet ellers som opplever en stressende arbeidshverdag, dersom en sammenligner med tall fra Seniorpolitisk barometer (Gleinsvik & Busch, 2017). Det er også små forskjeller i vurderingen av arbeidsmiljøet mellom de som fortsatt er i arbeid sammenlignet med de som er pensjonert. Svarene kan tyde på at det ikke er negative forhold på arbeidsplassen som er den primære årsaken til at mange har forlatt arbeidslivet tidlig.

Over 80 prosent av seniorene som er i arbeid har imidlertid opplevd vesentlige endringer i sin arbeidssituasjon de siste fem årene, hvorav 17 prosent har skiftet stilling eller arbeidsplass, og da primært på grunn av endringer i organiseringen eller i selve arbeidsoppgavene.

Flertallet av seniorene har også deltatt på kompetansehevede tiltak, og svarene i undersøkelsen tyder på at kravene til fornyet kompetanse er tydeligere nå enn for få år siden. Seniorene synes imidlertid å ha liten vilje til å bytte arbeidssted. Det var noe over halvparten av pensjonistene som svarte at de ikke ønsket seg nye arbeidsoppgaver eller å flytte på seg, mens én av fire svarte at de hadde søkt nye oppgaver. Sistnevnte kan indikere en viss omstillingsvilje.

I en surveyundersøkelse fra 2016 svarte imidlertid så mange som 85 prosent av de ansatte og 83 prosent av pensjonistene over 55 år at virksomheten de jobbet i eller hadde jobbet i, har eller hadde gjennomført nedbemanninger i løpet av de siste fem årene, enten ved å si opp ansatte eller tilby dem sluttpakker (Gleinsvik & Busch, 2017). Blant de som fortsatt var ansatt innen finans og hadde opplevd nedbemanninger var det 21,5 prosent som hadde fått tilbud om sluttpakke, mens tilsvarende andel blant de pensjonerte var 58 prosent, hvor nærmere to av tre av dem hadde tatt imot tilbudet og gått av (Gleinsvik & Busch).

60 prosent av HR-lederne i næringen oppgir at virksomheten har en seniorpolitikk for å få ansatte til å arbeide lengst mulig. Det er likevel langt flere HR-ledere enn tillitsvalgte som oppgir at virksomheten har tiltak, men det er godt sammenfall når det gjelder hvilke typer tiltak som er mest vanlige. Redusert arbeidstid utover den lovfestede ekstra ferieuken til de over 60 år, er mest vanlig. Også seniorsamtaler og tilpasning av arbeidsoppgaver er vanlig.

Flertallet av virksomhetene har, som nevnt, en bedriftsintern aldersgrense, det vil si en alder hvor ansatte kan sies opp. I 2015 ble øvre aldersgrenser i arbeidslivet hevet. Blant annet ble det som hovedregel ikke lenger tillatt å ha en bedriftsintern al-

dersgrense under 70 år. Det var imidlertid en overgangsordning slik at mange virksomheter kunne videreføre en grense på 67 år i ytterligere ett år. Det store flertallet av virksomhetene i finansnæringen hadde derfor en grense på 67 år før 2015 og på 70 år etter lovendringen.

10.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

Bransjestudien av finansnæringen inneholdt ingen kvalitative data med nærmere innblikk i ansattes erfaringer og refleksjoner rundt det å være eldre arbeidstaker (Gleinsvik & Busch, 2017). Studien sier imidlertid litt om diskriminering og forskjellsbehandling, og ifølge surveymaterialet varierer andelen som ofte eller svært ofte har opplevd ulike former for forskjellsbehandling mellom 30 og nærmere 60 prosent. Forskjellsbehandling er mest vanlig i forbindelse med innføring av ny teknologi og ved lønnsøkning, og mindre vanlig i forbindelse med kompetanseutvikling. Det er også en ganske stor andel som ikke vet eller ikke har noen formening om det foregår forskjellsbehandling. Dataene indikere forøvrig at det er noe mer opplevd forskjellsbehandling i finansnæringen enn det som er gjennomsnittet i arbeidslivet. Ifølge undersøkelsen er det også en tendens til at de som var pensjonister i 2016 hadde opplevd mindre forskjellsbehandling på grunn av alder når de jobbet i bransjen, enn det senioren som fortsatt jobbet gjorde, med unntak for lønnsøkninger.

Samlet synes det å være mest forskjellsbehandling i forbindelse med innføring av ny teknologi, mens forskjellsbehandling ved tilbud om kompetanseutvikling sjelden forekom. Ifølge tillitsvalgte og personalledelsen tar også senioren i mindre grad selv initiativ til å delta i kompetanseutvikling, søke om forfremmelse eller annen internrekruttering.

11 Akademikere i privat sektor

Akademikere i privat sektor er en uensartet gruppe av ulike yrker og profesjoner innen et utall forskjellige bransjer. De største akademikergruppene i privat sektor er ingeniører, økonomer og jurister, og de finnes innen de fleste næringer. Snakker en om typiske akademikerbransjer, i den forstand at de fleste ansatte har en akademisk utdanning, vil det for eksempel være IT-bransjen, telekommunikasjon, media- og kommunikasjonsbransjen, konsulentbransjen, revisjonsfirmaer, advokatkontor, arkitektkontor, foruten finansnæringen, som vi behandler i forrige kapittel.

Vi tar utgangspunkt i en nyere bransjerapport av Olsen & Børing (2019) for å beskrive utfordringer for akademikere i privat sektor. Rapporten konsentrerer seg om kompetanseutvikling og muligheter og behov for livslang læring og oppsummerer bedriftenes holdninger til seniorer og deres verdsetting av seniorkompetanse. Rapporten slår i tillegg fast at det finnes lite forskning på eldre akademikere i privat sektor og forklarer det med at denne gruppen gjerne har stått lenge i arbeid, selv om dette varierer innad. De er også vanskeligere å finne gode bransjetall, siden akademikere arbeider i en rekke ulike bransjer og yrker, og dermed ikke like lett kan identifiseres i statistikken eller i ulike bransjeundersøkelser.

11.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

Frafall er ikke noe stort problem blant akademikere i privat sektor. Uføre- og tidligpensjoneringsratene er lave, og flertallet med akademisk utdanning står i jobb til de er 67 år eller eldre.

I en retrospektiv kohortundersøkelse fra 2021 blant 2500 pensjonister og arbeidstakere i privat sektor født i 1947, 1950, 1952, 1952, 1954 og 1957, ble arbeids- og pensjoneringsadferd, arbeidsmiljø og arbeidsvilkår kartlagt for ulike yrkes- og utdanningsgrupper, samt begrunnelser for henholdsvis å gå av tidlig og fortsette til høy alder (Midtsundstad, 2022). Undersøkelsen sammenligner en før-reform-kohort og fire etter-reform-kohorter for å se om ulike gruppers tilpasning og valg i seinkarrieren har endret seg som følge av pensjonsreformen.

Analysene viser at avgangsmønster mellom ulike utdannings- og yrkesgrupper nå er mindre enn før reformen, selv om det fremdeles er slik at akademikere og ledere, særlig om de har lang universitets- og høyskoleutdanning, forlater arbeidslivet seinere enn de med videregående skole eller grunnskole som høyeste utdanning. Ifølge undersøkelsen har bare 10 prosent av de med lang universitets- og høyskoleutdanning som fortsatt var yrkesaktive som 60-åring, gått av før fylte 65 år. Hele 45 prosent av de yrkesaktive 60-åringene var fortsatt i jobb etter fylte 67 år og 30 prosent etter fylte 70 år. At de fortsatt er yrkesaktive som 67-åring, og 70 åringer, betyr likevel ikke at de har en fulltids jobb. Mange har trappet ned og jobber redusert tid, eller er i hovedsak pensjonister med en liten ekstrajobb, et lønnet verv eller lignende. (Midtsundstad, 2022).

De viktigste grunnene akademikere og ledere oppgir for avgang fra arbeidslivet som 62-åring er, utover behov for økt fritid (34 prosent), at de ikke synes jobben er

like interessant og givende lenger (22 prosent), at de ønsker å koordinere avgangen med ektefelle/partner (19 prosent), at det er vanlig å gå av tidlig i virksomheten (19 prosent), at helse er dårlig og de føler seg slitne (18 prosent), at de ikke lenger trenger inntektene fra arbeidet (18 prosent), og/eller at arbeidsgiver ikke har behov for dem lenger (17 prosent). Belastende arbeid fysisk og psykisk, problemer med å følge med på den teknologiske utviklingen, sosial mistrivsel, manglende tilrettelegging av arbeidstid, arbeidstempo og oppgaver, nedbemanning og oppsigelser hadde mindre betydning (Midtsundstad, 2022).

11.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Undersøkelsen fra 2021 (Midtsundstad, 2022), viser at ledere og akademikere (STYRK 1–3)¹⁴ som fremdeles er i arbeid i alderen 63–74 år vurderer arbeidsmiljøet om lag som lavere funksjonærer, service- og omsorgsansatte (STYRK 4–5) og ansatte i tradisjonelle arbeidsyrker (STYRK 5–9). Det som primært skilte dem fra andre yrkesgrupper, er at få har fysisk tungt arbeid (6 prosent), få mener kravene i jobben er større enn de mestrer (8 prosent) og få føler seg fysisk slitne etter endt arbeidsdag (13 prosent). De aller fleste ledere og akademikere mener også det er en fordel å være godt voksen med lang erfaring i den jobben de har (93 prosent). Få opplever at deres kompetanse var i ferd med å bli utdatert (10 prosent). Hele 68 prosent sier sågar de får ekstra energi av jobben.

Ser en på begrunnelsene for å jobbe etter fylte 62 år, legger da også akademikere og ledere, i likhet med øvrige yrkesaktive, vekt på at de trives i lag med arbeidskameratene (77 prosent), fremdeles synes arbeidsoppgavene er interessante og givende (68 prosent) og har god helse (56 prosent). Samtidig er det viktig for flere akademikere og ledere enn øvrige yrkesgrupper, at arbeidsgiver fremdeles har behov for dem (64 prosent). Tidligere kvalitative undersøkelser, hvor blant annet ingeniører i privat sektor ble intervjuet (Midtsundstad & Bogen, 2011a), tyder også på at motivasjon og tilfredshet med arbeidsoppgavene og det å føle at arbeidsgiverne har behov for en, har mer å si for om høyere utdannede fortsetter enn for andre grupper. For mange akademikere synes det å være vel så viktig, om ikke viktigere å trives med selve arbeidet og arbeidsoppgavene, som med det sosiale. Interessant er det også at flere enn i andre utdannings- og yrkesgrupper sier de fortsatte, fordi de kunne tilpasse arbeidstiden etter egne behov (37 prosent) og kunne trappe ned ved å kombinere deltidsarbeid og pensjon (36 prosent). Det kan også være lettere å få til slik tilrettelegging innen næringer som sysselsetter akademikere og ledere enn i næringer hvor fagarbeider og personer med lavere utdanning dominerer (Midtsundstad, 2018b). Det har i stor grad sammenheng med hva slags arbeid en har og hvordan det er organisert. Det er gjerne lettere å tilpasse og tilrettelegge en kontorjobb til individuelle behov enn jobber i industrien, innen bygg og anlegg eller transportsektoren.

Flere akademikere og ledere enn øvrige yrkesgrupper, legger i tillegg vekt på at de vil få en høyere pensjon om de venter med pensjonsuttaket og avgangen (37 prosent). Det er også flere med lang enn med kort utdanning som venter med å ta ut pensjonen

¹⁴ Standard for yrkesklassifisering (forkortet STYRK) er den norske standarden for kategorisering av yrker som benyttes av offentlige myndigheter i Norge. Det første sifferet viser til følgende inndeling: 0 - Militære yrker og uoppgitt, 1 - Ledere, 2 - Akademiske yrker, 3 - Høyskoleyrker, 4 - Kontoryrker, 5 - Salgs- og serviceyrker, 6 - Bønder, fiskere mv., 7 - Håndverkere, 8 - Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv., 9 - Renholdere, hjelpearbeidere mv.

til de faktisk går av. Denne tilpasningen kan skyldes mer kunnskap om pensjonssystemet, at de vet at de har en lengre forventet levealder og at det derfor kan lønne seg å vente med uttaket, og/eller, at de har råd til å vente, da økonomien er god nok som den er.

Olsen & Børing (2019) beskriver målgruppen, akademikere i privat sektor, som «en engasjert arbeidsgruppe som er opptatt av å videreutvikle seg og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass» (s. 7). De beskriver en arbeidssituasjon preget av «endringer i organisasjoner og markeder i tillegg til nye teknologier og nye arbeidsrutiner». Siden denne rapporten først og fremst ser på kompetanseutvikling og livslang læring, er det også i hovedsak det funnene i rapporten beskriver. Bedriftene hadde la vekt på kompetanseutvikling, men rettet mot alle ansatte. Det var lite som særlig var rettet mot seniorene, og noen av bedriftene hadde også oppmuntret ansatte over 50 år til å gå av med sluttpakker, også akademikerne.

NIFU-rapporten (Olsen & Børing 2019) har ikke informasjon om hva som eventuelt skaper et helsefremmende arbeidsmiljø for akademikere i privat sektor. Det finnes imidlertid en eldre svensk studie av akademikere i både privat og offentlig sektor (Aronsson mfl., 1999) som spesifikt ser på opplevd arbeidsmiljø og forventninger til et sunt arbeidsmiljø («healthy work») gjennom en randomisert utvalgsundersøkelse til 5 700 medlemmer (2 % av medlemsmassen) av Sveriges Akademikers Centralorganisation. I denne undersøkelsen kommer det fram at det er forskjeller mellom akademikere i privat og offentlig sektor, selv om mange av forventningene til arbeidet er likt. At arbeidet var intellektuelt stimulerende og at en hadde frihet og uavhengighet i arbeidet (det betegnes ikke som autonomi, men dekker mye av det samme) var en indikator hvor begge grupper scoret høyt. Privat ansatte la imidlertid mer vekt på betydningen av innovativ tenkning og verdsetting av at en tar initiativ enn offentlig ansatte akademikere, mens ansatte i offentlig sektor la mer vekt på at arbeidet bidro til samfunnet («benefit to society»). Til tross for at disse var høyt verdsatt av de ansatte, varierte det hvor mye de opplevde at disse sidene ble møtt i arbeidet. Forskerne konkluderer med et spørsmål om det kan være slik at for akademikere, både i privat og offentlig sektor, er organisatoriske tilrettelegging for innovativ tenkning og initiativ viktigere enn kompetansetiltak som videreutdanning eller programmer for livslang læring, uavhengig av alder (Aronsson mfl., 1999, s. 213). Hvis denne forsøksvisse konklusjonen fortsatt er holdbar, kan det bety at satsing på kompetansetiltak ikke treffer arbeidets kjerne og akademikernes motivasjon, uansett alder.

Som i en tilsvarende undersøkelse fra skolesektoren (Midtsundstad mfl., 2022), fant Olsen og Børing (2019) at seniorene følte seg verdsatt, samtidig som bedriftene hadde liten bevissthet om seniorpolitikk og få systematiske tiltak for å utvikle og beholde seniorene. Erfaring og kunnskapene til seniorene var sett og satt pris på, men det var gjort lite systematisk for å utvikle kompetansen videre eller dele den utover ordninger som gjaldt alle ansatte.

11.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

Studien av akademikere i privat sektor inneholdt både data fra spørreundersøkelse og intervjudata med spørsmål om det å være eldre arbeidstaker og særlig om kompetansetiltak og -utvikling (Olsen & Børing 2019).

Seniorene som svarte på spørreundersøkelsen mente at deres stilling krever at de holder seg faglig oppdatert, og at deres jobb krever at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting. Mange mente også at de har nok kompetanse til å utføre

sine arbeidsoppgaver, at de har gode muligheter til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet, og at de får brukt sin kompetanse på en god måte i sin arbeidshverdag (Olsen & Børing 2019: 25). Samtidig er det svært få som svarer at virksomheten deres har særegne kompetansetiltak rettet mot dem over 50 år. Det ser ut som kompetansen er høy og læringsmulighetene store, men bevisstheten om seniorpolitikk lav. Om det er et problem eller ikke, avhenger mest av om senioren har like god adgang til kompetansehevede tiltak som yngre kolleger eller ikke.

Av de som svarte at de ikke hadde deltatt på kompetansehevede tiltak siste år, oppga omtrent en fjerdedel at de ikke hadde tid på grunn av jobbforpliktelser, 20 prosent at de ikke følte behov for utdanning eller opplæring i jobbsammenheng, mens litt over 15 prosent oppga manglende støtte fra arbeidsgiver som grunn. Det kan dermed se ut som det er noen sperrer for deltakelse i kompetansetiltak som kan være verdt å være oppmerksom på.

Caseundersøkelsen med kvalitative intervjuer har i hovedsak konsentrert seg om å belyse forskjellige modeller for kompetanseutvikling, og dekker i liten grad seniorennes erfaringer og refleksjoner over det å være senior i arbeidet.

12 Barnehage

Barnehagesektoren har vokst betydelig det siste tiåret og blitt en sektor som sysselsetter mange personer. Samtidig har kravene til kompetanse og utdanning endret seg. Det samme gjelder brukergruppen. Andelen ansatte i barnehagen med lang fartstid er også stor og økende. Samtidig viser statistikk at sektoren sliter med høyt sykefravær og tidlig avgang (Midtsundstad mfl., 2016, Midtsundstad & Nielsen, 2020).

12.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

Barnehagestudien fra 2016 viste at én av fire som jobber barnehage er 50 år eller eldre, og at frafallet fra barnehageyrkene var redusert (Midtsundstad mfl. 2016). Det var flere enn tidligere som ble værende i barnehagejobben fram til pensjonering eller til de gikk over på arbeidsavklaringspenger (AAP) eller uførepensjon. Blant seniorene som gikk av før fylte 62 år, mottok to av tre enten AAP eller uførepensjon. Av de som sluttet i alderen 62 til 66 år, mottok også rundt fire av ti slike helserelaterte ytelser. Flertallet mottok likevel avtalefestet pensjon (AFP), mens bare en liten andel mottok alderspensjon fra folketrygden. Hovedårsaken til frafall fra barnehager etter fylte 50 år er med andre ord helserelatert, og ikke knyttet til de ansattes ønske om annet arbeid.

Barnehageansattes grunner til å forlate barnehagejobben varierer avhengig av *hvem de er*, det vil si hvilket yrke de har, og *hva de går til*, om det er ny jobb, ledighet, AAP, uførepensjon, AFP eller alderspensjon. Felles for de fleste som slutter i barnehagejobben, er at frafallet relateres til helseproblemer og slitenhet, belastende arbeid og stress, som igjen relateres til en svært krevende fysisk og psykisk jobb, høye emosjonelle krav, lav bemanning og støy. Dette mønsteret går igjen når vi ber dem vurdere arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene, og når vi ber dem angi hovedgrunnene til at de valgte å skifte til annet arbeid, søke annen jobb eller gå av tidlig med pensjon (Midtsundstad & Nielsen, 2020). Analyser av enkeltfaktorenes separate betydning indikerer også at det er et psykisk eller fysisk krevende arbeid, og helseproblemer som er det utslagsgivende, i tillegg til manglende verdsetting. Det samme mønsteret finner vi også når vi gjennomgår de ansattes forslag til tiltak og endringer som kan forhindre tidlig avgang og frafall, hvor det særlig er behovet for økt bemanning og vikarer ved sykdom som vektlegges (Midtsundstad & Nielsen, 2020).

I tillegg til arbeidsbelastninger og arbeidsrelaterte helseproblemer sier en del at de skiftet jobb eller søkte seg bort, fordi de ønsket større utfordringer, og oppgir at de pensjonerte seg tidlig, fordi de hadde mistet motivasjonen og ikke lenger syntes jobben var like interessant og givende. Sistnevnte begrunnelser finner vi primært hos ansatte i høyskoleyrkene. I tillegg synes verdsetting, eller mangel på sådan, å ha stor betydning for noen.

Det kan være ulike grunner til at en ønsker å slutte i en jobb, søker seg bort og faktisk velger å bytte jobb eller gå av tidlig. Det kan ha sammenheng med strukturelle forhold på arbeidsmarkedet, med den enkeltes arbeidssituasjon og arbeidsvilkår eller med personlige og/eller familiære forhold.

Jobbytterne kan inndeles i tre grupper. De som slutter: 1) på grunn av helseproblemer og/eller for store arbeidsbelastninger, som utgjør den absolutt største gruppa; 2) fordi de ønsket seg en jobb med større utfordringer, eller 3) fordi de hadde hatt en midlertidig jobb eller et vikariat. Selv om alle yrkesgrupper la stor vekt på helseproblemer/sykdom og/eller ønske om en mindre stressende jobb som viktigste grunner til jobb-byttet, var grunn 1 og 3 viktigst for barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter, mens grunn 2 nesten utelukkende ble oppgitt av barnehagelærere, pedagogiske leder og styrere. Få personer skiftet jobb på grunn av nedleggelse og nedbemanning, privatisering eller rekommunalisering. For dårlig fysisk tilrettelegging, lite fagmiljø, forpliktelser i form av omsorg og pleie for nær familie, flytting eller lang reisevei synes også å ha begrenset betydning for jobb-bytte. Nærmere seks av ti blant de som begrunnet jobbskiftet med helseproblemer/sykdom, relaterte disse helt eller delvis til barnehagejobben. For de som sa de ønsket seg en mindre stressende jobb, var lav bemanning og støy hovedproblemet. 18 prosent la i tillegg vekt på at jobben innebar for høye emosjonelle krav.

De viktigste grunnene for **jobbsøkerne** som hadde søkt, men ikke byttet jobb, var et belastende arbeid, det vil si ønsket om en mindre stressende og/eller en fysisk lettere jobb. Det gjaldt både barne- og ungdomsarbeiderne, fagarbeiderne og assistentene så vel som barnehagelærerne, de pedagogiske lederne og styrerne. Langt færre av jobbsøkerne enn jobbytterne begrunnet ønsket om annen jobb med helseproblemer/sykdom. Andelen som sa de søkte seg bort fordi de ønsket større utfordringer, var imidlertid den samme som blant jobbytterne. Ellers synes dårlig arbeidsmiljø, helseproblemer/sykdom, ønske om høyere lønn og strukturelle forhold som nedleggelser, privatisering og rekommunalisering å være langt viktigere begrunnelser for barne- og ungdomsarbeidernes, fagarbeidernes og assistentenes jobbsøking enn for barnehagelærernes, de pedagogiske ledernes og styrernes. Lite fagmiljø ble vektlagt av få, og da primært av jobbsøkende barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere. Jobbsøkerne som la vekt på helseproblemer/sykdom, relaterte dette til barnehagejobben. Tilsvarende som blant jobbytterne var det lav bemanning og for mye støy som ble oppfattet som særlig stressende ved jobben, og da særlig av barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter. De som primært relaterte stress til høye emosjonelle krav i jobben, var barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere.

Eldre barnehageansatte som hadde **tidligpensjonert** seg, relaterte dette til helseproblemer, slitenhet og et fysisk og/eller psykisk belastende arbeid. I tillegg sa flere at de ønsket seg mer fritid, noe som like gjerne kan forstås som et ønske om å slippe fra et belastende arbeid som et ønske om mer ferie og fri. En ikke ubetydelig andel sier også at det var praktisk å gå av, fordi ektefellen var pensjonist eller snart skulle bli det. Interessant er det også at en del begrunnet tidlig pensjonering med tap av motivasjon og interesse for arbeidsoppgavene. Det gjaldt først og fremst barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere. I tillegg la disse mer vekt på psykiske belastninger og begrensede muligheter til å kombinere deltidsarbeid og del-AFP enn barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter, hvor fysiske belastninger, helseproblemer/slitenhet og ektefelles pensjonering var langt viktigere. Med andre ord synes det fysiske arbeidsmiljøet kombinert med helseproblemer å være et større problem for gruppene med mindre utdanning, som i større grad jobber direkte med barna, enn for gruppa med høy utdanning, hvor flere vil ha en lederstilling og dermed flere administrative oppgaver. I den sistnevnte gruppa synes de psykiske

belastningene og det å opprettholde motivasjonen og interessen for arbeidet etter en lengre yrkeskarriere å være et større problem.

Blant **stayerne**, de som hadde valgt å bli i barnehagejobben og aldri søkt seg bort, eller noen gang vurdert det, var det troen på at det var særlig vanskelig for eldre å finne seg ny jobb, eller at de trivdes med jobben, med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene og følte seg verdsatt, som var det utslagsgivende. Vektlegging av begrunnelsene varierte likevel noe etter utdanningsnivå og type jobb. For styrere og virksomhetsledere var det primært trivsel og godt arbeidsmiljø som hadde fått dem til å bli, mens det blant assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere mer var manglende tro på at de kunne finne seg annet arbeid.

De fleste faktorene som øker sannsynligheten for å bytte jobb, synes også å øke sannsynligheten for at en søker seg til arbeid utenfor barnehage. De som velger å bli til tross for at de har søkt annet arbeid, har imidlertid oftere fast stilling. De føler også at nærmeste leder setter pris på dem, noe jobbytterne ikke gjør i samme grad. De som velger å bli, jobber i tillegg oftere deltid enn heltid. Det kan bety at de har fått tilrettelagt arbeidstiden og dermed tåler belastningene og stresset i barnehagejobben bedre. Det samme gjelder muligheten til å ta småpauser, som også kan ha bidratt til å redusere stress i en hektisk arbeidshverdag. Men det kan også være at de som ble, er de som ikke fikk tilbud om en annet arbeid. De kan dermed ha et større behov for å framstille jobben som god nok.

Analysene viser også at jobbytterne og tidligpensjonistene er ganske forskjellige. Mens det er assistenter, barne- og omsorgsarbeidere og fagarbeidere som primært bytter jobb, synes det ikke å være noen forskjell mellom yrkene i pensjonering og pensjoneringsplaner. Jobbytterne er også oftere midlertidig ansatt, mens tidligpensjonistene oftere har fast stilling. Mens tidligpensjonistene opplever arbeidet som svært psykisk krevende og bemanningen som mangelfull, gjelder ikke det for jobbytterne. Det de har til felles, er at de ikke føler seg verdsatt av nærmeste leder, og at de opplever at det er lite rom for å ta småpauser i løpet av arbeidsdagen.

Ser vi på de som fremdeles er yrkesaktive og planlegger eller tror de kommer til, å stå i jobb til de er 67 år eller lenger, er dette ikke uventet de som har god helse og alt har stått i jobb til en høy alder. De er også oftere enslige og dermed mer avhengig av det arbeidet gir økonomisk og sosialt.

12.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Frafall og tidligavgang henger for mange sammen med arbeidsmiljø og arbeidsforhold. I barnehagene er det særlig lav bemanning som oppleves som et problem. Etter at bemanningsnormen ble økt 1. august 2018 oppfyller riktignok 94 prosent av barnehagene kravet om minimum én ansatt per tre barn under 3 år og minimum én ansatt per seks barn over 3 år. Likevel oppleves lav bemanning fremdeles som et problem av mange barnehageansatte. Drøyt halvparten av senioren oppgir at det ukentlig eller oftere ikke er full bemanning i barnehagen. Dette gjelder på tvers av yrke. Barne- og ungdomsarbeidere og fagarbeidere oppgir det likevel noe oftere enn styrere.

Nærmere åtte av ti barnehageansatte seniorer opplever også støy som et stort problem. Det til tross for at 55 prosent sier barnehagen har innført støyreducerende tiltak, og halvparten av disse igjen mener tiltakene har redusert støynivået.

De aller fleste senioren i barnehage oppgir at de har tilgang til et personalrom/lunsjrom. Bare mellom 2 og 3 prosent sier det ikke finnes i deres barnehage. Verre er det med muligheten til å ta seg en kort pause ved behov. Det er bare én av

tre som sier at dette er en mulighet. Her er alle ganske samstemte, bortsett fra styre/virksomhetsledere, hvor 78 prosent har en slik mulighet.

58 prosent av de barnehageansatte senioren bekrefter at de opplever de fysiske arbeidsbelastningene på jobben som svært krevende, og 70 prosent mener de har for mye å gjøre. Andelen som opplever belastningene slik, er høy innen alle yrkesgrupper, bortsett fra blant styrerne. 35 prosent mener også at arbeidet er psykiske krevende. 38 prosent sier dessuten at de sjelden får tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mener de bør gjøres, noe som kan ha sammenheng med at de opplever arbeidsmengden som for stor.

Til tross for dette mener de fleste at de har stor frihet i arbeidet. Bare 8 prosent er av en annen oppfatning. Tilsvarende mener de fleste at arbeidsoppgavene er utfordrende og givende, og at det er godt samsvar mellom deres kompetanse og de oppgavene de har ansvar for, selv om 15 prosent mener målene og forventningene til arbeidet er uklare. De aller fleste har også et godt forhold til nærmeste leder og føler seg verdsatt av denne.

Vi finner tilnærmet samme svarmønster blant de som har sluttet i barnehagejobben, og de som har valgt å bli. Det er imidlertid noen flere blant de som sluttet, som oppgir at de ikke hadde et godt forhold til nærmeste leder eller følte seg verdsatt. Noe færre blant disse opplevde også å ha stor frihet i jobben.

Det er små forskjeller i yrkesgruppens vurdering av arbeidsforholdene. Unntaket er styrerne som legger langt mer vekt på at jobben er psykisk krevende enn at den er fysisk krevende. Det er også flere assistenter og barne- og ungdomsarbeidere enn barnehagelærere som oppgir at relasjonen til nærmeste leder ikke er så god, og at de ikke føler seg verdsatt. Forskjellene her er likevel ganske små.

Tall fra levekårsundersøkelsen (STAMI, 2015) viser at barnehage-/skoleassistenter ligger langt over gjennomsnittet når det gjelder andel som oppgir å ha en langvarig sykdom, funksjonshemming eller funksjonsnedsettelser som setter begrensninger for hverdagslige gjøremål eller jobben. Nærmere 15 prosent av barnehage-/skoleassistenterne å ha en slik funksjonsbegrensning, mens gjennomsnittet for alle yrkesaktive ligger under 10 prosent (STAMI, 2015). Om plagene er et resultat av belastninger i jobben eller skyldes at flere med funksjonsbegrensninger rekrutteres til barnehagejobber, sier ikke tallene noe om.

Analysene viser også at det er en lavere andel barnehage-/skoleassistenter enn yrkesaktive generelt som sier de opplever høye jobbkrav. De ligger også langt under gjennomsnittet på spørsmålet om hvor ofte det hender at kravene på jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv, det vil si at jobbkravene går ut over privatlivet. Imidlertid opplever flere i denne gruppa å ha lavere jobbkontroll enn gjennomsnittet for den yrkesaktive befolkningen.

Videre ligger barnehage-/skoleassistenterne, sammen med førskolelærerne, langt over gjennomsnittet i rapporteringen av høye emosjonelle krav. Førskolelærerne er også blant de yrkesgruppene som i størst grad opplever ubalanse mellom innsats og belønning. Over 20 prosent svarer at de opplever en slik ubalanse. Kun yrkessjåfører og sykepleiere rapporterer i større utstrekning at det er en ubalanse mellom innsats og belønning (STAMI, 2015).

Generelt viser STAMIs (2015) analyse av LKU-dataene at det innenfor de kvinne-dominerte yrkene er en opphopning av selvrapporterte helseplager, og da særlig blant barnehage-/skoleassistenter, pleie- og omsorgsarbeidere og sykepleiere. De

finner en overhyppighet av muskel- og skjelettplager, hodepine, hudplager, mageplager, psykiske plager, fysisk og psykisk utmattelse og legemeldt sykefravær. Analysene viser også at de som jobber innenfor disse yrkesgruppene, i større grad enn yrkesaktive generelt rapporterer å være utsatt for faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi slike plager, blant annet psykososiale faktorer, høye jobbkraav og lav selvbestemmelse, ubalanse mellom innsats og belønning, rollekonflikt, høye emosjonelle krav, mobbing og vold og trusler om vold. I studien framkommer det også at mekaniske faktorer som særlig ubekvemme løft, arbeid på huk/knær og stående arbeid er særlig utbredt. I rapporten framheves det at sykefravær blant gravide i tredje trimester også er høyt, noe som kan være en generell indikator på manglende tilrettelegging (STAMI, 2015).

Ifølge STAMI (2015) dokumenterer mye av forskningen på arbeidsmiljø at det er en sammenheng mellom jobbusikkerhet og lav jobbtilfredshet og intensjon om å slutte og/eller lav følelse av forpliktelse overfor virksomheten en jobber i. Analysene viser da også at over 15 prosent av barnehage-/skoleassistentene svarer ja på spørsmålet «Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste tre årene?». Gjennomsnittet for alle arbeidstakere ligger under 10 prosent, og det er bare i kundeserviceyrker, salgsagenter samt skipsbefal og flygere som i større utstrekning enn barnehage-/skoleassistenter mener at de opplever jobbusikkerhet.

Fafos barnehagestudie fra 2016 (Midtsundstad mfl., 2016) utgjør ved siden av STAMIs arbeidsmiljørapporter (2015, 2018, 2021) og andre studier av barnehageansatte og barnehagesektoren Gulbrandsen & Eliassen, 2013; Bråten & Tønder, 2014; Dale-Olsen 2016; Haugset mfl., 2016; Midtsundstad mfl., 2016; Jordfald & Nergaard, 2018; Jensen mfl., 2018) bakteppe for vår undersøkelse og analyser i denne rapporten og har vært viktige kilder ved utforming av så vel nettundersøkelsen som tolkningen av data.

Drøye 30 prosent av de uføre og 51 prosent av AAP-mottakerne, men hele 76 prosent av de langtidssykmeldte, oppga at deres leder hadde vært opptatt av å finne en løsning som kunne forhindre frafall. Henholdsvis 53 prosent av de uføretrygdede og 31 prosent av AAP-mottakerne hadde også fått tilbud om tilrettelegging under sykmeldingsperioden. Det gjaldt også 47 prosent av de langtidssykmeldte. De vanligste tiltakene var tilbud om andre og lettere arbeidsoppgaver, ergonomiske tiltak eller tekniske hjelpemidler. Drøyt fire av ti av som hadde fått tilrettelegging, mente at det hadde gjort det lettere for dem å være i jobb (i alle fall i en periode). Det samme gjaldt for 82 prosent av de som var langtidssykmeldte på intervjuutidspunktet.

12.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

Flere av de intervjuede seniorene nevnte at de ofte hadde begrensede muligheter til å få et nødvendig pusterom og muligheter til å trekke seg tilbake i løpet av arbeidsdagen. Heller ikke matpausene ga alltid rom for det, da maten vanligvis inntas sammen med barn og kollegaer. De har derfor en veldig eksponert arbeidssituasjon. Deler av dette synes å være knyttet til lokalitetene og plassen, da det i en del av de eldre barnehagebyggene ikke har avsatt egne rom til personalet.

Ikke bare er de barnehageansatte eksponert i den daglige arbeidssituasjonen; de bør også framstå med energi og positivitet overfor barna selv om personlige forhold kan tilsi noe annet. En mulig forklaring på noe av sykefraværet kan derfor også være

at det rett og slett er vanskeligere å være i arbeid når krevende personlige forhold opptar mesteparten av tankevirksomheten. For noen kan det også være en belastning å stå i et så eksponert yrke over mange år når en i tillegg er eksponert for andre arbeidsmiljøbelastninger som støy. Barnehageansatte kan også ha utfordringer knyttet til å håndtere vanskelige situasjoner overfor barn og deres foreldre, og må tørre å gripe inn selv om det kan være belastende. Det er trolig noen av disse aspektene vi gjenfinner når en stor andel barnehage-/skoleassistenter i arbeidsmiljøundersøkelsene oppgir at de har høye emosjonelle krav i yrket.

Vi vet også at sykefraværet i barnehager generelt er svært høyt, noe som kan skape utfordringer for bemanningssituasjonen og dermed gi ytterligere arbeidsbelastninger dersom en ikke har mulighet til å skaffe gode vikarer. Slik sett vil et viktig bidrag til å redusere tidlig pensjonering kunne være å jobbe mer systematisk med å få på plass gode rutiner rundt håndtering av sykefravær, særlig det korte og mellomlange fraværet, og gode vikarløsninger, slik at en unngår dominoeffekten som oppstår når enkelte blir overbelastet og kanskje selv syke som følge av andres sykefravær.

De intervjuede seniorene synes også å representere en spesiell generasjon. Deres erfaringer er knyttet til en historisk periode hvor de formelle kravene til de som jobbet i barnehagen ikke var like strikte som i dag, eller det var ikke like mange utdannede førskolelærere å ta av da som det er nå. De utviklingsmulighetene som «våre» seniorer beskriver, kan derfor også være knyttet til det faktum at det rett og slett var lettere å avansere og få tildelt ansvar og spennende og mer krevende og utviklende oppgaver, enn det er i dag, og kanskje vil være framover. I intervjuene slo det oss i alle fall at mange av de ufaglærte vi snakket med, fortalte at de i kortere eller lengre perioder hadde fungert som pedagogiske ledere, hadde hatt ansvar for datasystemer og opplæring –uten at de hadde hatt noen særlig formell utdanning. Dette kan være en faktor som gjør at den generasjonen vi intervjuet, føler seg særlig respektert og sett. Det er kanskje en erfaring som yngre generasjoner av barnehagemedarbeidere uten særlig utdanning ikke så lett vil kunne få, da kravene til formell kompetanse har blitt mye strengere enn tidligere.

Samtidig kan mangelen på formell utdanning, som vi finner hos mange i denne generasjonen, ha bidratt (og fortsatt bidra) til å hindre mobilitet, da eldre ansatte med mye erfaring og barnehagekompetanse, men lite eller ingen formell utdanning, stort sett har blitt værende der de er, rett og slett fordi det ikke er så lett å flytte på seg, verken til andre barnehager eller andre typer av arbeid uten en formell utdanning å vise til.

I dag ser det ut til at barnehagene i større grad vektlegger kompetanse også ved nyansettelser. Mange barnehager legger til rette for og oppmuntrer ansatte til å videreutdanne seg, enten til barne- og ungdomsarbeider eller barnehagelærere, og stadig flere har fått muligheten til å ta fagbrev i godt voksen alder. Vektlegging av utdanning og kompetanse kan imidlertid også føre til at eldre som jobber i barnehage uten slik utdanning, og som kanskje ikke har ønske om eller mot til å etterutdanne seg i voksen alder, kan føle seg utilstrekkelige i et arbeidsmiljø der alle nyansatte som får fast stilling, og som kanskje også er betraktelig yngre enn dem, har fagutdanning.

Det synes for øvrig å være et stort tilbud av kurs og opplæring for barnehageansatte. De fleste vi intervjuet, sa at de hadde hatt gode muligheter til kompetanseutvikling, både gjennom pålagte kurs, som alle måtte delta på, og andre opplæringstilbud. Det var likevel et inntrykk at de erfarne syntes at mange av kursene var mest

innrettet mot nyutdannede og uerfarne. Det ble derfor påpekt at de mer erfarne kanskje trengte andre typer påfyll og kanskje også egne kurs.

Er barnehage så en arbeidsplass som egner seg også for godt voksne, for eksempel dem over 50 år? Trives de godt voksne med å jobbe i barnehage? Svaret på begge spørsmålene synes å være ja, om vi baserer oss på svarene seniorene selv ga i tidligere surveyundersøkelser og kvalitative intervjuer. Eldre barnehageansatte synes å trives i jobben, de føler seg verdsatt og mener at arbeidet er både spennende og variert, samtidig som det gir gode utviklingsmuligheter.

Likevel er det utfordringer med å jobbe i barnehage som kan ha betydning for om de ønsker å bli i jobben også som godt voksne. Ifølge seniorene synes fysiske belastninger å spille en mindre rolle i dag enn tidligere. I den sammenheng ble det lagt vekt på at en er blitt flinkere til å forebygge fysiske belastningsskader og å ta mer hensyn, slik at en ikke forsterker plager en alt måtte ha. Støy i form av høye stemmer ble likevel fremdeles framhevet som en utfordring som en i begrenset grad har klart å gjøre noe med. Mange la også vekt på at høyt sykefravær i seg selv kunne være en belastning.

På tross av dette overveiende positive bildet viser statistikken at sykefraværet er betydelig høyere i barnehagene enn i mange andre sektorer, hele 12,5 prosent i dag. Legger en de intervjuede styrerne og barnehageansattes opplysninger til grunn, var det likevel primært yngre ansatte, de under 50 år, som forårsaket det høye sykefraværet. Det gjaldt ifølge dem både langtidsfraværet og korttidsfraværet. Tall for uførepensjonering og tidligpensjonering basert på registerdata fra Kommunal Landspensjonskasse viser også at relativt mange førskolelærere og assistenter uførepensjoneres før de fyller 62 år (Nielsen, 2020). I tillegg tar en del ut pensjon og slutter å jobbe som 62-åringer. Bildet er med andre ord sammensatt og viser vel primært at de intervjuede seniorene ikke nødvendigvis er representative for barnehageansatte flest.

Aagestad mfl. (2015) sine analyser viste dessuten at nærmere 15 prosent av assistentene i barnehage og skole sa de hadde en funksjonsbegrensning som hemmet dem i jobben. Det er en større andel enn for gjennomsnittet av yrkesaktive. Det kan derfor være, som antydnet i enkelte kvalitative studier (Lien & Bogen, 2016), at det rekrutteres flere med fysiske begrensninger til barnehageyrker enn til mange andre yrker, enten dette skyldes god oppfølging av IA-avtalen eller andre forhold. De oppgitte funksjonsbegrensningene kan imidlertid også skyldes belastninger i jobben.

Den refererte arbeidsmiljøundersøkelsen viste også at barnehage-/skoleassistenter i større grad enn andre yrkesgrupper rapporterer fysiske og psykiske arbeidsbelastninger. Det er en større andel av barnehage-/skoleassistentene som oppgir å ha høye emosjonelle krav i jobben, flere som føler på jobbusikkerhet, og flere som er utsatt for vold og trusler i jobben, enn hva som er vanlig i alle yrkesgrupper samlet. I tillegg utfører de oftere enn andre arbeid på huk/knærne og arbeid som innebærer ubekvemme løft, noe som er en belastning. Det samme gjelder eksponering for støy og smitte. Det er også en større andel som føler at det er en ubalanse mellom innsats og belønning, enn hva vi finner for yrkesaktive i gjennomsnitt. At samtalene med seniorene gir et annet bilde enn arbeidsmiljøundersøkelsene, kan, som nevnt, skyldes helsemessig seleksjon – at det bare er de friskeste seniorene som har orket å stå i jobben til de er over 50, for ikke å si 60, og at det derfor er de friskestes erfaringer som gjengis, og ikke erfaringene til de som valgte å skifte til en annen jobb eller måtte forlate barnehageyrket som uførepensjonister.

Da flertallet av senioren som slutter i barnehagejobben, går over til helserelevante ytelser, og avgangen av senioren primært knyttes til arbeidsrelaterte helseproblemer og slitenhet, arbeidsbelastninger og stress som henger sammen med høye emosjonelle krav og støy, så er det ikke overraskende at det er økt bemanning flertallet er opptatt av når de foreslår tiltak og endringer som kan få flere til å stå lenger i jobb.

Som mange av senioren skriver, vil økt bemanning trolig gi mindre fysiske og psykiske belastninger, da det er flere å dele arbeidsbyrdene med. Det vil også gi mulighet til full bemanning på tidlig- og seinvaktene, hvor bemanningen ofte er lavere enn i kjernetiden, noe som oppleves som særlig stressende av mange.

Det som også slår en når en leser innspillene fra senioren, er at mange synes å være like opptatt av de positive effektene økt bemanning vil ha for barna. Som flere skriver, vil færre barn per ansatt gjøre at en får mer tid til å se og følge opp hvert enkelt barn. Flere på jobb gir mulighet til å dele barna i mindre grupper, noe som også vil redusere støyen. Økt bemanning gir også rom for at flere kan ta seg en liten pause ved behov, noe som kan være viktig for å håndtere de høye emosjonelle kravene.

Aberet med ønsket om økt bemanning er selvfølgelig at det er kostbart. Spørsmålet er da om økte kostnader oppveies av reduserte kostnader knyttet til færre på helse-relaterte ytelser, og selvfølgelig hvem som får gevinsten av redusert tidligpensjonering, versus hvem som bærer kostnadene ved økt bemanning.

Bemanningsnormen ble dessuten økt 1. august 2018¹⁵. I dag er det i gjennomsnitt 5,7 barn per ansatt i barnehagene; 94 prosent oppfyller kravet om minimum én ansatt per tre barn under 3 år og minimum én ansatt per seks barn over 3 år (Utdanningsdirektoratet, 2020). Det er likevel fortsatt barnehager som ifølge senioren har for lav bemanning, og som nevnt er bemanningen gjerne også lavere ved sykdom og på sein- og tidligvaktene når de ansatte skal forholde seg til både foreldrene og barna.

Redusert arbeidstid, som mange foreslår, enten dette skal være en ordning som omfatter alle ansatte eller seniorer over en viss alder, reiser noen av de samme problemstillingene, da det vil kreve flere ansatte og vil koste, særlig om en skal jobbe færre timer uten å gå ned i lønn. Et slikt forslag er heller ikke nødvendigvis så treffsikkert om det tilbys alle over en viss alder og ikke bare de som av helsemessige grunner kan trenge å jobbe kortere arbeidsdager. Som tidligere forskning har vist, bidrar heller ikke slike seniortak (fra 62 år) nødvendigvis til en samlet økning av arbeidstilbudet, det vil si at flere velger å stå i jobb lenger enn tidligere (Midtsundstad & Bogen 2011a; Hermansen 2015; Midtsundstad mfl., 2012a, 2012b).

Et annet tiltak knyttet til bemanning, som kanskje kan være effektivt, og trolig langt rimeligere og lettere å få til, gjelder vikarordningene. Som flere skriver, settes det ikke alltid inn vikarer ved sykefravær, noe som flere beskriver som særlig stressende. At manglende vikarer kan være belastende, kom også tydelig fram i de kvalitative intervjuene vi gjennomførte blant seniorer i fire barnehager i 2016 (Midtsundstad mfl., 2016). I denne sammenheng bør en også ha i mente at faste vikarer (vikarpooler) sannsynligvis er det mest gunstige, da en fast vikar ikke trenger samme opplæring og veiledning som en tilfeldig vikar, da de allerede vil kjenne arbeidsoppgavene, rutine og kanskje en del av barna. Dette ble da også påpekt av de ansatte selv.

Som nevnt synes støy å være en særlig arbeidsbelastning i barnehager. Her er det gjort mye forebyggende arbeid som også synes å fungere, ifølge de barnehageansatte (jf. kapittel 5.3). Det er likevel 45 prosent av senioren i undersøkelsen som sier at

¹⁵ Normen ble innført 1. august 2018, men barnehagene hadde ett år på å innfri kravet. Etter 1. august 2019 må barnehager som ikke innfrir kravet, søke om dispensasjon (Utdanningsdirektoratet, 2020).

det ennå ikke er gjort noe med støyproblemet i deres barnehage. Så her er det kanskje en jobb å gjøre, og listen med ulike mulige tiltak som kan iverksettes, er lang.

I tillegg til støy vektlegger mange de fysiske belastningene i jobben. Ut over flere hender vil ulike former for fysisk tilrettelegging, ergonomiske og tekniske hjelpemidler kunne avhjelpe, som for eksempel tilpassede stoler og bord for så vel voksne som barn, løfteanordninger, krakk ved stellebord og annet. Mange av barnehagene har mange av disse fasilitetene og hjelpemidlene allerede, men tydeligvis ikke alle.

Mange trekker også fram de psykiske belastningene i jobben og da særlig de høye emosjonelle kravene. De psykiske belastningene kan imidlertid ikke så lett fjernes eller reduseres gjennom konkrete tiltak og hjelpemidler som mange av de fysiske arbeidsbelastningene. Belastningene på den enkelte kan likevel reduseres noe ved å gi større rom for småpauser i løpet av arbeidsdagen, og ved at den enkelte får ansvar for å se og følge opp færre barn. Med andre ord vil dette også i stor grad handle om økt bemanning, da det vil være lettere å få til jo flere det er som har ansvar for barna.

I tillegg til de forebyggende tiltakene og endringene som er nevnt over, som i stor grad retter seg mot alle ansatte og vil kunne bidra til at færre utvikler eller hemmes av helseplagene på lengre sikt, vil individuell tilrettelegging for enkeltansatte med helseplager også være påkrevd om en ønsker å redusere frafallsratene. Hva slik tilrettelegging konkret skal bestå i, avhenger av hva helseproblemet er, og av hvilke muligheter barnehagen har for å tilpasse arbeidssituasjonen. Som det framgår av de barnehageansattes forslag, vil det også være individuelle forskjeller i preferanser, da det som er belastende for én person, ikke nødvendigvis oppleves belastende for andre. En ansatt mente for eksempel at det å flytte fra småbarnsavdelingen til en avdeling med større barn vil lette hennes belastninger, mens det var motsatt for en annen. Det kan virke pussig, men kan skyldes at problemet for den første er de fysiske belastningene, mens det for den andre heller er støy, stress og mas. Tilsvarende var det enkelte ledere som mente mindre administrativt arbeid og mer direkte arbeid med barna i slutfasen av yrkeskarrieren ville ha fått henne til å jobbe lenger, mens andre mente det motsatte.

Som nevnt i artikkelen «Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass?» (Hilsen & Midtsundstad, 2014) kan det uansett være gunstig for ledelsen og tillitsvalgte å gjennomgå og klargjøre hva som finnes av alternative oppgaver og tilpasningsmuligheter på arbeidsplassen, slik at en har dette klart når behovene melder seg. I den sammenheng er det også gunstig om partene på forhånd enes om hvilke kriterier som skal gjelde for tildeling, det vil si hvem som bør ha rett på hva i hvilke situasjoner. Sistnevnte kan være viktig for å unngå misnøye blant øvrige ansatte når enkelte tilgodeses og får avlastning, eller når lettelse for en øker byrden for en annen. Dette nevnes også av enkelte barnehageansatte, som et problem knyttet til noen av særordningene kommunene har hatt for seniorer.

Muligheten til å trappe gradvis ned og kombinere pensjon og arbeid synes også være et ønske hos flere. Særlig var det styrere og ledere som sa at de hadde ønsket dette mot slutten av karrieren, men at det ikke hadde vært mulig å få til. Ifølge arbeidsmiljøloven skal seniorer etter fylte 62 år ha rett til redusert arbeidstid om det er mulig å få til slike løsninger på arbeidsplassen. Denne retten og disse ønskene om gradvis nedtrapping krever imidlertid flere deltidstillinger, noe som kan stå i motsetning til kommunenes generelle arbeid med å redusere andelen deltidsansatte (særlig i pleie- og omsorgssektoren). Det trenger imidlertid ikke bli et problem der-

som deltid, først og fremst, forbeholdes delvis uføre og personer over 62 år som kombinerer arbeid og pensjon, og at en primært velger å imøtekomme deltidsønskene gjennom for eksempel å la to seniorer dele en hel stilling. I utvalget er det da også 30 prosent av seniorene som jobber redusert, hvorav nesten to tredjedeler oppgir helseproblemer, slitenhet og/eller et krevende arbeid som hovedgrunn. Flertallet av disse har del-AFP, delvis uførepensjon eller del-AAP. I tillegg oppgir enkelte at de også er selvstendig næringsdrivende eller har en annen jobb ved siden av.

Sist, men ikke minst synes det å bli sett og verdsatt av ledelse og kollegaer for sin kompetanse og sitt arbeidsbidrag å ha stor betydning for mange, noe også tidligere forskning viser. Dette er et gratis tiltak, men fordrer at kollegaer anerkjenner hverandre på tvers av utdanninger, oppgaver og hierarkier. Nøkkelordet her er likevel ledelse. Det er med andre ord viktig at en får rett person på rett plass, det vil si at en er særs nøye med å rekruttere personer med de rette egenskapene til lederposisjoner.

176 av de som hadde sluttet i barnehagejobben, hadde skrevet ned forslag til hva som kunne fått dem til å bli i barnehagejobben. 850 hadde også forslag til hvordan en kunne redusere tidligpensjoneringen – henholdsvis 350 av de som hadde pensjonert seg tidlig, og 500 av de som fortsatt var i arbeid.

Kort oppsummert vektlegger flertallet generelle forebyggende tiltak som økt bemanning, redusert arbeidstid og bedre fysisk tilrettelegging. De mener økt grunnbemanning hele dagen, inkludert tidlig- og seinvaktene, ville bidra til å redusere arbeidsbelastningen. Det samme gjelder økt bruk av vikarer ved sykefravær. I tillegg nevner mange støydempende tiltak og behov for bedre fysisk tilrettelegging av inventar og arbeidsredskaper samt ergonomiske og tekniske hjelpemidler. I tillegg er det en betydelig andel som framhever betydningen av å bli sett og verdsatt av leder og kollegaer og bli anerkjent for den kompetansen en har ervervet seg etter mange år i barnehagejobben.

I tillegg til de generelle, forebyggende tiltakene og endringsforslagene foreslås en del individuelt rettede tiltak som lettere arbeid, mulighet til å skifte avdeling fra små til store barn, eller motsatt, mulighet til å slippe enkelte oppgaver, få anledning til å jobbe redusert tid og/eller kombinere arbeid og pensjon fram mot endelig avgang. Noen få ønsker seg også særskilte seniortiltak av typen redusert arbeidstid med samme lønn, selv om det ikke er slike forslag som dominerer.

13 Pleieyrkene i sykehussektoren

13.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

Rundt 40 000 personer jobber i et pleieyrke på sykehus (Midtsundstad & Nielsen, 2021). Én av tre er 50 år og eldre. Flest seniorer er det i gruppen hjelpepleiere/helsefagarbeidere, hvor 55 prosent er 50 år og eldre. Blant sykepleiere er det flest seniorer blant spesialsykepleierne, hvor drøyt 44 prosent er over 50 år, mens snaut 20 prosent blant sykepleiere uten spesialisering er i denne alderen (Midtsundstad & Nielsen).

Frafallet fra sykehusene blant seniorene er stabilt. Mellom 4 og 6 prosent av dem mellom 50 og 60 år i pleieyrkene forlater sykehusene årlig. Det tilsvarer om lag avgangen på tilsvarende alderstrinn i arbeidslivet generelt (Nielsen & Hagen, 2016). Andelen som går av øker først i 60-årene hvor en har rett til å ta ut pensjon, og da særlig ved fylte 62 år. En økende andel står dermed i pleieyrkene til de kan ta ut pensjon. Det gjelder særlig hjelpepleiere/helsefagarbeidere.

De fleste som forlater sykehusjobben før de fyller 62 år går over på helserelaterte ytelser, uførepensjon eller AAP, mens frafallet etter 62, skyldes uttak av alderspensjon, AFP og særalderspensjon. Kun en tredjedel av det samlede frafallet skyldes jobbytter.

Andelen som skifter jobb er høyere blant menn enn kvinner, og høyere blant pleiemedarbeidere/assistenter og hjelpepleiere/helsefagarbeidere enn øvrige pleieyrker. De som skifter jobb, går i stor grad til andre sykehustjenester som psykisk helsevern og de kommunale pleie- og omsorgstjenestene. Det har også vært en økning i andelen som går til vikarbyråer.

Undersøkelsen blant Fagforbundets og NSF's medlemmer på sykehus født i 1954-1968 underbygger dette bildet. Drøyt en av fem som jobbet på sykehus i 2015 hadde sluttet ved utgangen av 2021. Rundt en tredjedel av disse hadde byttet jobb, mens resten hadde pensjonert seg eller var på helserelaterte ytelser.

Det samlede frafallet er høyest blant hjelpepleiere/helsefagarbeidere uten videreutdanning og lavest blant de med videreutdanning og blant pleiemedarbeidere/assistenter. I alle disse yrkesgruppene var det få som byttet jobb. De fleste sluttet som følge av alderspensjonering eller uførhet. Frافallet var det samme blant sykepleiere med og uten videreutdanning/spesialisering. Sammenlignet med hjelpepleierne/helsefagarbeiderne var det imidlertid flere som hadde skiftet jobb, selv om hovedgrunnen til frafall der også var pensjonering og uførhet.

Undersøkelsen viste også at seks prosent av de som jobbet på sykehus i 2015 hadde søkt seg til annet arbeid uten å bytte jobb. De hadde med andre ord ønsket seg bort fra sykehusjobben, men valgt å bli, enten fordi de ikke fikk annet arbeid eller fordi de ønsket å bli værende. I tillegg hadde sju prosent vært i jobb utenfor sykehussektoren noen år mellom 2015 og 2022, men valgt å vende tilbake. Om vi inkluderer disse, var det drøyt én av tre seniorer i pleieyrkene som jobbet på sykehus i 2015 som enten hadde søkt annet arbeid eller sluttet i sykehusjobben før utgangen av 2021, varig eller for en periode, mens snaut to av tre hadde vært i sykehusjobben hele tiden og heller ikke søkt seg bort.

Oppsummert viser dataene at frafallsproblemet blant seniorer i pleieyrker i sykehussektoren i all hovedsak er relatert til sykefravær, AAP-avgang, uførhet og tidligpensjonering, mens frafall grunnet jobbbytte ikke er høyere enn i andre sektorer. En betydelig andel forlater med andre ord pleieyrkene av helserelaterte grunner lenge før de når pensjonsalderen, og få står i jobb til de når særaldersgrensen. For en sektor som har et stort og økende arbeidskraftsbehov er dette en utfordring.

Helseproblemer og de fysiske og psykiske belastninger ved yrkene er hovedbgrunnene til at pleiere går av som 62-åringer, i tillegg til ønske om mer fritid, som for noen også kan være et ønske om å slippe fri fra et belastende arbeid grunnet helseproblemer.

I et forebyggingsperspektiv er det også interessante at en del begrunnet pensjoneringen med manglende motivasjon eller sa de ikke lenger opplevde arbeidsoppgavene som interessante og givende. Nærmere én av tre hadde heller ikke følt at ledelsen satset på dem, og nesten én av fem følte seg ikke verdsatt. For en femtedel ble lite fleksibel arbeidstid også vektlagt. Drøyt én av ti tilla manglende tilrettelegging stor vekt. Åtte prosent oppga at problemer med å henge med på det tekniske gjorde det vanskelig å fortsette. Andre grunner for tidligpensjonering som ble nevnt, om enn av få, var problematiske sider ved samhandlingsreformen og pakkeforløpene, stadige omorganiseringer og økte rapporterings- og dokumentasjonskrav.

Andre forhold av betydning for avgangssannsynligheten som ble nevnt ligger utenfor virksomhetenes påvirkningsområde, som at en del ikke lenger trengte inntektene fra arbeidet for å klare seg økonomisk, og at de visste de ikke ville få høyere pensjon om de fortsatte. Det gjelder også faktorer knyttet til familie- og privatsfæren. Disse synes likevel å ha begrenset betydning for avgangen.

Forskjellen i begrunnelser mellom yrkesgruppene er små. Det som i hovedsak skiller er om de opplever arbeidet som fysisk belastende, hvor flere hjelpepleiere/helsefagarbeidere oppgir dette som en av hovedgrunnene for avgangen. Motsatt vektla sykepleiere noe oftere enn hjelpepleiere/helsefagarbeidere det psykisk belastende ved arbeidet. En langt større andel hjelpepleiere/helsefagarbeidere tilla også det å ikke føle at de ble satset på av ledelsen, som utslagsgivende.

Det halvparten av jobbsøkerne synes å ønske seg, var en mindre stressende jobb og et bedre arbeidsmiljø, som de igjen koblet til lav bemanning, for høyt tempo, å alltid ha dårlige samvittighet, og stadige endringer og omorganiseringer. Langt færre, men likevel et betydelig antall, mente også helgearbeid, nattarbeid og turnus med hyppig skifte av vakter bidro til stress og dårlig arbeidsmiljø. For 10–15 prosent var også uenigheter og konflikt på arbeidsplassen en stressfaktor, og da særlig uenighet/konflikt med leder. I tillegg relaterte én av seks jobbsøkingen til ønske om en fysisk lettere jobb, og nærmere én av fire til manglende verdsetting. Kun én av ti søkte seg forøvrig bort på grunn av helseproblemer.

Hovedgrunnene som oppgis av pleiere som søker seg bort fra sykehusene er ikke bare knyttet til arbeidssituasjonen og arbeidsbelastninger, men også til karriereambisjoner og ønske om faglig utvikling. Det gjaldt en femtedel. For én av seks hadde det også vært utslagsgivende at de ikke opplevde å bli satset på.

13.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Godt over 90 prosent av de yrkesaktive seniorene i pleieyrkene opplever arbeidsoppgavene som interessante og givende. De mener det er godt samsvar mellom egen

kompetanse og arbeidet de har ansvar for. Mer enn 80 prosent oppgir da også at de får den opplæringen og treningen de trenger. De aller fleste kommer også godt overens med, har regelmessig kontakt med og føler seg verdsatt av, nærmeste leder. Over 60 prosent føler at de har stor frihet i jobben.

Samtidig er det nærmere 70 prosent som synes arbeidet er psykisk krevende og over 50 prosent som finner arbeidet svært fysisk krevende. Over 80 prosent mener de har for mye å gjøre, og snaut 50 prosent at de sjelden får tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de bør gjøres. 25 prosent hevder i tillegg at de ofte opplever situasjoner som grenser til det faglig uforsvarlige.

Når det gjelder andre arbeidsmiljøutfordringer, som utsatthet for vold og trusler, rapporterer 18 prosent at dette er et problem. Snaut 23 prosent mener at krevende pårørende, og drøyt 38 prosent at krevende pasienter, er en arbeidsmiljøbelastning.

Kjernen i arbeidsmiljøproblemet for de som fortsatt jobber på sykehus er derfor mengden arbeidsoppgaver og arbeidsbelastninger, ikke manglende lederkontakt, verdsetting, kompetanse og motivasjon.

Sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeider vurderer arbeidsmiljøet ganske likt. Det er likevel litt flere sykepleiere med spesialisering enn øvrige pleiere som mener de har interessante og givende arbeidsoppgaver, mens litt flere hjelpepleiere og helsefagarbeidere enn sykepleiere opplever å ha stor frihet i jobben og føler seg verdsatt av nærmeste leder. Samtidig er andelen som opplever arbeidet som fysisk tungt og at krevende pårørende kan være en belastning, høyere blant hjelpepleiere og helsefagarbeidere enn sykepleiere.

Sammenlignes jobbytteres og stayeres vurdering av arbeidsmiljøet er det forskjeller både når det gjelder ledelse, ledelseskontakt og arbeidsmengde. Færre av de som skiftet jobb enn de som valgte å bli har hatt regelmessig kontakt med nærmeste leder og færre har opplevd relasjonen som god. Flere av jobbytterne enn stayerne mente også at de hadde for mye å gjøre, og at de sjelden fikk tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mente de burde gjøres. De opplevde også å ha mindre frihet i jobben. 40 prosent mente at de ofte opplevde arbeidssituasjoner som grenset til det faglig uforsvarlige, mot 25 prosent blant stayerne.

Tilsvarende finner vi at de som fortsetter i jobb etter fylte 62 år oftere enn de som tidligpensjoneres, har god kontakt og en god relasjon med nærmeste leder og føler seg verdsatt. Det er også litt færre av de som fortsetter enn de som går av tidlig som synes arbeidet er fysisk og psykisk belastende, opplever at de har for mye å gjøre og at de sjelden får tid til å utføre arbeidet slik de mener det bør gjøres. Dobbelte så mange av tidligpensjonistene enn de som fortsetter, mener også at de ofte opplevde arbeidssituasjoner som grenset mot det faglig uforsvarlige.

Ifølge de yrkesaktive senioren i sykehusenes pleieyrker hender det ofte at det ikke er full bemanning på arbeidsplassen. Drøyt 24 prosent sier det skjer daglig og litt over 50 prosent at det skjer ukentlig. Spesialsykepleiere opplever dette oftest, og da spesielt operasjonssykepleiere, intensivsykepleiere og jordmødre, hvor en tredjedel sier det skjer hver dag.

Knapp bemanning, enten det skyldes for få ansatte, for mange gjøremål, høyt sykefravær eller problemer med å skaffe vikarer, fører gjerne til at de som er på jobb må rekke over mer. Arbeidsdagen kan da bli ekstra travel, og en kan føle at en ikke strekker til eller får utført alle oppgavene en er pålagt.

Lav bemanning i forhold til oppgaver kan også begrense den enkeltes mulighet til å ta matpause og få seg en pust i bakken mellom øktene. Drøyt 15 prosent oppgir at

de ukentlig må droppe matpausa, og 6 prosent at det skjer på nesten hver vakt. 32 prosent av pleierne oppgir i tillegg at de ikke har anledning til å ta seg en liten puste-pause ved behov. Særlig gjelder det spesialsykepleiere og ansatte på avdelinger med døgndrift. Det er også en viss forskjell mellom helseregionene: pleiere i Helse Nord rapporterer noe oftere at de har en slik mulighet enn pleiere i Helse Sør-Øst.

13.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

26 prosent av pleierne oppgir at det er seniortiltak på arbeidsplassen. Mange er likevel usikre på om sykehuset har slike ordninger. Andelen som vet de har tiltak variere mellom helseforetakene, fra 33 prosent i Helse Midt-Norge, 25 prosent i Helse Vest og Helse Sør-Øst til 15 prosent i Helse Nord. Pleiere som jobber på kontor oppgir oftere å ha tilgang til seniortiltak enn de som jobber på poliklinikk eller avdeling med døgndrift.

Det tiltaket flest får tilbud om er ekstra fridager utover den ekstra ferieuka alle får fra fylte 60 år. Av de som får tilbud, får en god del også tilbud om seniorkurs og/eller medarbeidersamtaler med seniorperspektiv. I tillegg synes ulike former for tilrettelegging for seniorer å være vanlig, som for eksempel fritak for nattevakter. Forøvrig nevnes mulighet for å velge turnus og vakter, redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon, mulighet til å bytte arbeidsoppgaver og pensjonistlønn. Andre tiltak er svært lite kjent eller utbredt.

Helse Midt-Norge synes å satse noe mer på seniorkurs enn de øvrige helseregionene, mens flere i Helse Sør-Øst enn de øvrige regionene oppgir at de får tilbud om redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon. Det er ellers små forskjeller mellom regionene.

For å forbygge helseproblemer og frafall er også tiltak for å lette fysiske arbeidsbelastninger viktig. Drøyt en tredjedel av seniorpleierne sier det finnes hjelpemidler og ordninger på arbeidsplassen, som kurs i forflytnings- og løfteteknikker og ulike hjelpemidler for forflytning, som takheiser, sengeheiser, pasientheiser, spesialsenger som kan heves og senkes og tilpasses, skililaken og skliplater, og at de har arbeidsbord, operasjonsbord, kontorpulter, benker og stoler som kan heves og senkes, sparkeykler til bruk ved lange avstander og spesielle gummimatter til bruk i operasjonssaler. Åtte av ti av som har slike hjelpemidler eller ordninger mener de bidrar til å redusere arbeidsbelastningene.

Stadige endringer i teknologi og datasystemer, og utvikling av nye og mer effektive behandlingsformer krever kontinuerlig oppdatering av kunnskap og kompetanse. 42 prosent av de eldre pleierne finner det motiverende og faglig utfordrende med alt det nye, og 35 prosent synes det er uproblematisk å sette seg inn ny teknologi og nye systemer. For noen kan det likevel være krevende. 27 prosent synes de får for lite opplæring og trening i bruk av ny teknologi og nye systemer, 18 prosent sier de sliter med å henge med i den teknologiske utviklingen, og 9 prosent synes det er vanskelig å stå i en jobb som er i kontinuerlig endring. 20 prosent synes en del av endringene er unødvendige og/eller overflødige.

Opplevelsen og erfaringene varierer likevel mellom yrkesgruppene. Sykepleierne har en litt mer offensiv holdning enn de øvrige, da langt flere føler seg motivert av slike endringer og flere enn blant øvrige pleiere opplever det som lett å lære seg nye rutiner og sette seg inn i ny teknologi. Det er også færre sykepleiere og færre hjelpepleiere og helsefagarbeidere med enn uten videreutdanning som sier de sliter med å henge med på den teknologiske utviklingen. Forøvrig synes eldre pleiemedhjelpere

og –assistenter oftere enn øvrige pleiere at opplæring og treningen i ny teknologi og nye systemer er utilstrekkelig. 40 prosent av dem opplever det slik.

Pleiere på sykehus oppgir også at de jevnlig får tilbud om å delta på faglige kurs og konferanser, fortrinnsvis fra arbeidsgiver. Det gjaldt 66 prosent i treårsperioden fra 2019 til 2022. Sykepleiere med spesialisering eller videreutdanning er de som oftest får et slikt tilbud, og da som regel fra arbeidsgiver, mens hjelpepleiere og helsefagarbeidere oftere enn sykepleiere får tilbud fra sin fagforening.

55 prosent deltok også på slike kurs og konferanser i løpet av treårsperioden fra 2019 til 2022. Det er flest som deltar blant sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere med videreutdanning eller spesialisering og færrest som deltar blant pleiemedhjelpere og -assistenter. De som deltar synes å være drevet av en genuin interesse for faget og en personlig opplevd forpliktelse til å holde seg faglig oppdatert, selv om enkelte oppgir at kurset var obligatorisk, slik at de ikke hadde noe valg.

11 prosent hadde fått et tilbud om å delta på kurs og konferanser, men valgt å ikke delta. Denne andelen er høyest blant hjelpepleiere og helsefagarbeider, pleiemedhjelpere og -assistenter. Av naturlige grunner var en hovedårsak til manglende deltakelse i 2019–2022 koronapandemien. Ellers relaterte begrunnelsene seg til *selve kurstilbudet*, som at det ikke var relevant eller at de hadde vært på lignende kurs tidligere, eller *arbeidssituasjonen*, som muligheten til å ta seg fri fra arbeidet. For enkelte var det også problematisk at kurset/konferansen strakk seg over flere dager, at det forutsatte at en reiste bort, at det var på kveldstid, at det var for dyrt, og/eller at en delvis måtte bekoste det selv.

Det flest pleiere tror vil forhindre frafall er økt grunnbemanning. Slik de ser det, vil flere ansatte gi dem større mulighet til å utøve faget sitt, bidra til mindre overtid og ekstraoppgaver, og gi større rom for å ta små pauser og hente seg inn ved behov.

Flere var også inne på verdsetting av senioren og deres kompetanse. De mente det var viktig at flere så og anerkjente seniorennes kompetanse og brukte den, både i behandlings- og opplæringsøyemed. I denne sammenheng pekte en del på behovet for en mer tilstedeværende ledelse som så og verdsatte, så vel som lyttet til, informerte og motiverte den enkelte.

Forøvrig dreide forslagene seg om behovet for å redusere mengden rapporterings- og dokumentasjonskrav som stjal tid fra kjerneoppgavene; ønske om endrede turnus og vaktordninger, samt ønske om en bedre håndtering av endrings- og omorganiseringsprosesser, hvor en i større grad ble hørt og hvor det ble tatt hensyn til den enkeltes kompetanse og erfaring.

14 Undervisningssektoren

Bransjestudien av undervisningssektoren (Midtsundstad mfl., 2022) er avgrenset til lærere i barne- og ungdomsskolen og videregående skole. Alle Midtsundstad mfl., 2022-referanser i dette kapitlet viser til denne rapporten.

Det har vært en økning i antall lærere i grunn- og videregående skole fra i underkant av 100 000 i 2011 til over 106 000 i 2018. I samme tidsrom er antall seniorer over 55 redusert fra drøye 27 000 til 23 000, det vil si fra 28 til 22 prosent. Det har, med andre ord, blitt færre seniorer i skolen. Andelen seniorer er likevel høyere i skolesektoren enn i arbeidslivet ellers (Midtsundstad, 2022 s 45).

Selv om det i dag er mangel på pedagogisk personale i skolen, tilsier fødselstallene at lærerbehovet vil reduseres fremover. Fram til det skjer vil det være viktig å arbeide for å beholde de erfarne lærerne for å sikre nødvendig undervisningskompetanse i skolen.

Blant seniorenene vi har undersøkt er andelen med universitets- eller høyskoleutdanning 95 prosent og har variert lite i perioden 2011-2018.

Arbeidsmiljøeksponeringene til lektorer og pedagoger ligger over gjennomsnittet for alle yrkesgrupper på en rekke områder. I følge STAMI (2021) gjelder dette blant annet omorganisering, jobbusikkerhet, jobbkrav som forstyrrer privatlivet, høy rollekonflikt og høye emosjonelle krav. Jobbusikkerhet og jobbkrav som forstyrrer privatlivet er også høyere for grunnskolelærere, og det samme er høye emosjonelle krav i jobben og utsatthet for vold og trusler. Grunnskolelærerne har mer stående arbeid enn gjennomsnittet. Alt dette er arbeidsmiljøbelastninger som kan ha negativ påvirkning på helse, og de fleste av disse forholdene ble også nevnt av lærerne i den kvalitative delen av studien til Midtsundstad og kolleger (2022), i tillegg til utfordringer med dårlig tilrettelagte bygninger, støy og mangel på mulighet til å skjerme seg utenom undervisningssituasjonen.

Regulering av skolens virksomhet er hjemlet i en rekke lover, forskrifter og læreplaner. Opplæringsloven regulerer rett og plikt til grunnskoleopplæring og rett til videregående opplæring. Ifølge Utdanningsdirektoratet arbeider Kunnskapsdepartementet med en ny opplæringslov som skal være klar tidligst 2024 (Utdanningsdirektoratet, uten årstall). Denne vil klargjøre områder en mener er utilfredsstillende beskrevet i dagens lov, men det er ikke varslet omfattende endringer. Opplæringslovens forskrifter utdyper lovens krav. Læreplanene setter krav til det faglige innholdet i undervisningen. Fagenes innhold og struktur reguleres av læreplanverket for Kunnskapsløftet, som har status som forskrift (Regjeringen, uten årstall)

«Kunnskapsløftet er en skolereform i grunnskolen og videregående opplæring vedtatt av Stortinget i juni 2004. Reformen ble innført fra høsten 2006 og førte til endringer i læreplaner, vurderingssystemer og struktur. Med kunnskapsløftet ble det innført nye læreplaner for alle fag med klare kompetansemål. Det ble lagt vekt på grunnleggende ferdigheter: å kunne uttrykke seg muntlig, kunne lese, kunne uttrykke seg skriftlig, kunne regne og kunne bruke

digitale verktøy. Ferdighetene ble integrert i læreplanene for alle fag på ulike nivåer» (Nilssen, 2022).

Utover dette lov- og regelverket har Støre-regjeringen satt i gang arbeidet med en omfattende tillitsreform i offentlig sektor, som også vil omfatte skolen. Det overordnede målet for tillitsreformen er å gi de ansatte i offentlige virksomheter tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester. Innholdet i reformen skal utformes sammen med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og innbyggere, gjennom blant annet en rekke innspillmøter og høringer. Det er foreløpig ikke klart hvordan dette kan berøre undervisningssektoren og de som arbeider der.

Arbeidstidsbestemmelser er viktige for ansatte i undervisningssektoren. Regulering og forhandlinger av arbeidstiden omhandler i hovedsak tre områder: *skoletid/fellestid* som rektor har styringsrett over, *selvstendig tid* som lærerne selv disponerer til for- og etterarbeid og faglig oppdatering og *årsrammen* som definerer lærernes samlede antall undervisningstimer i løpet av et undervisningsår (Jordfald mfl., 2009, gjengitt i Midtsundstad mfl., 2022).

Arbeidstiden er ikke bestemt av rammene alene, men også av hvilke aktiviteter lærerne fyller dem med. Kunnskapsdepartementet satte derfor ned et utvalg i 2008 som skulle se på tidsbruken i grunnskolen. Tidsbrukutvalget skulle:

«foreslå tiltak som vil gi bedre utnyttelse av tidsressursene i skolen for at elevene skal få gode læringsvilkår og gode læringsresultater. I mandatet vektlegges det at lærernes tid bør brukes til kjerneoppgavene i skolen: undervisning, vurdering og planlegging av undervisningen. Utvalget skal videre vurdere hvilke oppgaver som ikke er knyttet direkte til elevenes læring, og om lærerne er pålagt for mange oppgaver. I tillegg skal utvalget komme med konkrete forslag til hvilke oppgaver lærerne kan gjøre mindre av. For å styrke undervisning og læringsutbytte skal utvalget også komme med forslag og anbefalinger til organisering og arbeidsformer både på kommunalt nivå og på skolenivå. Fordeling av oppgaver mellom ulike yrkesgrupper skal også vurderes» (Tidsbrukutvalget, 2009).

Rapporten fra utvalget kom i 2009 og der konkluderer en med at lærerne utfører en rekke oppgaver som beslaglegger for mye av tid som skulle gått til kjerneoppgavene, som arbeid med konfliktløsning, holde ro og orden og starte opp undervisning, Tiden burde ikke brukes til ikke-faglige fellesmøter på skolen, dokumentasjon av situasjonen for enkeltelever, lokalt læreplanarbeid, oppfølging av og kontakt med enkeltelever, rapportering til skoleeier og skoleledelse, kontakt med foreldre/foresatte og kontakt med enkeltelever utenom undervisningen, i tillegg til ulike praktiske oppgaver (Tidsbrukutvalget, 2009).

Utvalget foreslo en rekke tiltak som skulle styrke arbeidet med kjerneoppgavene og redusere noen av tidstyvene. Disse tiltakene er beskrevet i rapporten fra utvalget (Tidsbrukutvalget, s. 8-9):

- «God ledelse framstår som den viktigste forutsetningen for god tidsbruk i skolen. Det gjelder både skoleledelse og klasseledelse.
- Skoleleder må sørge for at arbeidsplanfestet tid blir brukt målrettet og effektivt til skolens kjerneoppgaver. Skoleleder må utvikle god og effektiv møtestruktur og møtekultur i samarbeid med lærerkollegiet.
- Reformtrettet: Tiden er kommet for konsolidering av læreplanverket.

Antall nasjonale handlingsplaner og strategier må reduseres. Den tidsmessige konsekvensen for lærerne må utredes før reformer eller strategier/handlingsplaner blir vedtatt.

- Lover og forskrifter må gjøres tydeligere og lettere tilgjengelig. Det må utarbeides veiledninger til læreplaner som angir kompetansemål på alle trinn og i alle fag.
- Mindre dokumentasjon: Nasjonale myndigheter må tydeliggjøre nasjonale krav til kartlegging og dokumentasjon. Skoleeier bør være tilbakeholden med lokale krav til kartlegging og dokumentasjon utover forskriftene i opplæringsloven.
- Skoleeier og skoleleder må legge til rette for at relevant kompetanse fra andre yrkesgrupper blir benyttet i skolen.
- Ansvarlig skoleeier må sørge for nødvendig skolefaglig kompetanse på kommunenivå. Delegering av oppgaver og myndighet til den enkelte skoleleder må følges opp med ressurser og veiledning.
- Skoleeier må sørge for at tiltak for elever med spesielle behov blir satt inn tidlig.
- Det må etableres gode rutiner for samarbeid og kommunikasjon mellom hjem og skole.
- Lærerutdanningen må fange opp utfordringene i praksisfeltet. Nyutdannede lærere må få relevant og systematisk veiledning og oppfølging. Det må utvikles gode systemer for kontinuerlig kompetanseutvikling.»

Disse tiltakene ligger både på skole- og samfunnsnivå og omfatter både tiltak ledelsen har ansvar for og som er en delt oppgave for lærerkollegiet. I vår undersøkelse om lærernes erfaring (som beskrevet i kap. 14.2) ser vi at flere av disse tiltakene trefte utfordringer lærerne kjenner seg godt igjen i, og som fortsatt skaper frustrasjoner for lærere. Tidsbrukutvalgets arbeid ble fulgt opp med en ny lærernorm som Stortinget vedtok i 2017 som satte en øvre grense for hvor mange elever det skal være per lærer.

Den offentlige grunnskolen er underlagt kommunene, mens videregående skole ligger under fylkeskommunen. Lærernes pensjonsordning tilhører uansett Statens pensjonskasse (SPK). Gjennom SPK har de:

«rett til offentlig tjenstepensjon og avtalefestet pensjon (AFP), i tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Ved uførhet har de også rett til et uføretillegg fra tjenstepensjonsordningen i tillegg til uføreytelsen fra folketrygden. Statsansatte kan også få uførepensjon fra SPK når de er 20-50 prosent sykmeldt eller ufør, uavhengig av om de mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra NAV. Ved 50 prosent uførhet eller mer, kan de også få uførepensjon i tillegg til arbeidsavklaringspenger (AAP) fra NAV. Det kan også gis uførepensjon ved midlertidig uførhet» (Midtsundstad mfl., 2022, s. 10).

Det finnes få seniortiltak i skolen utover generelle ordninger som ekstra ferieuke fra fylte 60 år og arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til individuelle og aldersbestemte behov for tilrettelegging og redusert arbeidstid. Det eneste generelle unntaket er rett til redusert undervisningsplikt: redusert årsramme for undervisning, med 6 prosent fra 57 år, med økning til 12,5 prosent fra 60 år.

Utover dette åpner avtaleverket for at kommunen, fylkeskommunen eller den enkelte virksomheten kan utvikle egne tiltak som skal motivere eldre arbeidstakere til

å stå lenger i arbeid, uten at det finnes noen samlet oversikt over hvordan dette praktiseres. Også i Midtsundstad mfl., (2022) ble det vist til at skoleleder hadde et visst handlingsrom til individuell tilrettelegging ved ønske og behov, men at dette ikke var nedfelt i seniorpolitisk plan eller retningslinjer.

14.1 Frafallsproblematikk

Siden 2010 er andelen lærere som går av med uførepensjon redusert. Lærere, adjunker og lektorer står lenger i jobb i dag enn de gjorde for ti–tolv år siden. De som går av med uførepensjon har ofte gradert uførepensjon, og nesten alle som tar AFP har del-AFP i kombinasjon med en 60- eller 80 prosent stilling. Det har, med andre ord, vært en positiv utvikling i frafallet blant seniorenene i skolen de senere årene (Midtsundstad mfl., 2022, s. 45).

Når vi undersøker avgangsratene i perioden 2022 til 2018, finner vi at andelen av hvert årskull som gikk av i de ulike årene, var temmelig lik gjennom perioden. Når vi ser på forskjeller i avgangsrater etter alder, er det noen alderstrinn som skiller seg ut. Det er et «hopp» i avgang fra 61 til 62 år, fra 64 til 65 år og fra 66 til 67 år, dvs. det ser ut til at lærerne i hovedsak går av ved enten 62, 65 eller 67 års alder. Dette samsvarer med pensjonsordningen med rett til AFP fra 62 og tjenstepensjonsberegnet AFP fra 65 år (Midtsundstad mfl. 2022, s. 19).

Selv om det vanligste er å forlate jobben ved 62, 65 og 67 år, er det også noen som forlater jobben de hadde i skolen til fordel for andre jobber. Samlet er andelen som forlot de ulike skoleyrkene til fordel for annet arbeid redusert fra 25 prosent av de som slutter i 2011 til 22 prosent i 2018. De som forlater jobber i grunnskolen og videregående skole til fordel for annet arbeid går i hovedsak over til andre jobber i undervisningssektoren, men mange får seg også jobb innen offentlig administrasjon og i sosial- og omsorgstjenestene (Midtsundstad mfl., 2022, s. 22).

14.2 Seniorenenes erfaringer og refleksjoner

I Midtsundstad mfl., 2022 har en også intervjuet et mindre antall eldre lærere og deres rektorer. Med intervjuene har en ønsket å gi et bilde av situasjonen til lærere, og å belyse hvordan et utvalg skoler håndterer mulighetene og utfordringene til sine eldre lærer.

Intervjuundersøkelsen er basert på intervjuer med åtte lærere og fire rektorer i til sammen fire skoler: én barneskole i Oslo, én videregående skole i Vestfold og Telemark, én barne- og ungdomsskole i Nord-Norge og én barne- og ungdomsskole i Innlandet. Skolene hadde fra 79 til 1100 elever. Lærerne var i hovedsak i 60-årene, den eldste var 64 år.

Undersøkelsen viste en arbeidssituasjon med en del belastninger. Fra andre undersøkelser kjenner vi til at helseproblemer og arbeidsbelastninger i stor grad forklarer tidlig avgang i arbeidslivet (Poulsen mfl., 2017). En av de viktigste grunnene for tidliguttak av AFP fra 62 år oppgis som helseproblemer, både i en tidligere studie (Midtsundstad & Nielsen; 2013) og i bransjestudien til Midtsundstad mfl., 2022.

Selv om både trivsel og jobbmotivasjon var høy blant informantene, snakket flere om helseutfordringene med å bli eldre som lærer. Både rent fysiske arbeidsforhold og krevende oppgaver ble nevnt som belastende, og som forhold som opplevdes mer belastende med høyere alder.

Mange skolebygg er ikke bygget og utstyrt med dagens krav til lærernes arbeidsmiljø, og gamle bygninger kan ha bratte og mange trapper og dårlig egnede arbeidsrom for lærerne. Eldre lærere kunne også oppleve friminuttene som krevende. Vakt i skolegården, særlig på barnetrinnet, medførte mye støy. Flere påpekte at en blir mer sliten av støy med årene, og dette opplevdes som ekstra belastende. Også inne kunne de minste elevene lage mye støy, og selv om det ikke gikk ut over undervisningen, kunne det oppleves som belastende for eldre lærere. Det ble også nevnt at om vinteren kunne skolegården være glatt og det opplevdes ubehagelig og bekymringsfullt. Hvis en går anspent og er redd for å falle, blir dette også en oppgave som belaster ekstra. En lærer nevnte at det å slippe slike vakt i skolegården kunne være et bra avlastende seniortiltak.

At støy oppleves som mer slitsomt med økende alder gjør det viktig at en hadde mulighet til å ta seg inn, muligheter til å trekke seg tilbake fra både kolleger og elever ved behov. Siden skolene var bygget med lite hensyn til lærernes behov for gode og skjermede arbeidsplasser utenfor klasserommet, opplevde flere i stedet at arbeidsrommene var trange og delt med mange. Dermed ble disse rommene også støyende og ga ikke den ønskede muligheten til et stille sted å oppholde seg, der en ikke var eksponert for støy og uro. Gitt den bygningsmassen som finnes, er ikke dette noe den enkelte skole kan gjøre så mye med.

Undervisningssektoren har vært gjennom store endringer med nye pedagogiske metoder, nye digitale verktøy og nye registreringssystemer for dokumentasjon av arbeidet. Pedagogiske endringer handler om læringsformer, men også om nye temaer som skal innpasses i undervisningen. Samtidig som nye temaer kommer inn, har også forventningene til fagkunnskap innen kjernefag som norsk og matematikk økt, både som en forventning i samfunnet og fra politisk hold. I videregående skole ble det også nevnt at selv der fagkravene kunne være de samme, hadde elevgrunnet endret seg. Der det gamle gymnaset hadde en selektert elevmasse, skal dagens videregående skole hjelpe alle gjennom. Dette kan være en situasjon som stiller lærerne overfor nye utfordringer.

Skolen har opplevd en digitalisering av læringsverktøyene over mange år, men koronapandemien krevde en total omlegging til nettbasert undervisning. Noen av skolene i undersøkelsen hadde hatt lange perioder med nedstenging, mens andre hadde hatt mellomløsninger med delvis eller periodisk stenging. Dette betydde at lærerne brått måtte venne seg til å undervise over nettet på verktøy som Teams og Zoom eller ha telefonisk kontakt for å følge opp elever. Informantene fortalte om lærere med forskjellige erfaringer med digitale verktøy fra før, og om forskjellig opplevelse av å måtte bruke dem. Intervjuene ga ikke inntrykk av at det var tydelige aldersrelaterte utfordringer med digital teknologi, selv om det også ble sagt at eldre lærere generelt kunne ha større problemer med digitale verktøy. Samtidig har de eldre lærerne gjerne mer pedagogisk erfaring og dermed har mer å trekke på når undervisningen skal legges over på en digital plattform. Eksempelvis fortalte en informant at overfor de yngste elevene kunne en ikke undervise på skjerm uansett, men en måtte finne på praktiske oppgaver som fremmet læringsmålene og som de kunne utføre hjemme. Dette krever pedagogisk erfaring mer enn teknologisk kompetanse.

Det ble også pekt på at skolen hadde opplevd økende dokumentasjonskrav, og dette styrte lærernes arbeidssituasjon på en annen måte enn tidligere. Det ble sagt at lærerjobben nok hadde vært mer fleksibel tidligere, med større handlingsrom for in-

dividuell tilpasning og utforming. Jo mer som skal dokumenteres inn i rigide styrings-systemer, jo mer styrer det aktivitetene og tar tid som kunne vært brukt på andre aktiviteter. Eldre lærere har med seg historien om hvordan det var å arbeide i skolen tidligere, og dette sammenligningsgrunnlag kunne skape frustrasjon og oppleves demotiverende. En av lærerne sa at de unge, nyutdannede lærerne hadde mindre sammenligningsgrunnlag og derfor kanskje lettere aksepterte hvordan det var nå.

Informantene pekte på arbeidsoppgaver som kunne oppleves mer krevende med årene, og trakk særlig fram funksjonen som kontaktlærer for en klasse. Som kontaktlærer beskrev de at en har både faglig og personlig oppfølgingsansvar for klassen sin, som kunne ha opptil 30 elever. Selv om dette var en oppgave som opplevdes som meningsfull og motiverende, kunne den også oppleves som emosjonelt utmattende.

Både lærerne og rektorene la vekt på at eldre og erfarne lærere var en verdi for skolen, for kollegene og for elevene. Rektorene la særlig vekt på verdien av aldersmangfold og at lærere i forskjellige aldre utfylte hverandre fint og reflekterte aldersblandingen i befolkningen. Overfor elevene var erfaringene til de eldre lærerne nyttig og nødvendig, samtidig som de kunne være stabile voksenpersoner for elevene. Mindre erfarne kolleger kunne de støtte og bistå med sin lange erfaring, og fadderordninger ble framhevet som en måte å benytte denne kompetansen på.

En av rektorene fortalte om en bevisst rekrutteringsstrategi, der de, under ellers like forhold, søkte å ansette lærere som utfylte aldersbalansen i kollegiet. Det vil si at en ikke bare erstattet eldre lærere som gikk av med pensjon med unge og nyutdannede, men aktivt søkte å ansette i alle aldre slik at en beholdt spredning i erfaring og aldersmangfoldet i lærerkollegiet. Flere av rektorene fortalte at de hadde rekruttert lærere i 50- og 60-årene, når de hadde den ønskede kompetansen.

Seniorene la selv vekt på at de opplevde seg verdsatt, og at de hadde mye å bidra med. Erfaring både i skoleverket og i livet gir fordeler overfor yngre og mindre erfarne kolleger. Også overfor elevene snakket de om verdien ved å ha blitt litt modnere med årene. Fordi de har opplevde mye gjennom en lang karriere, beholder de lettere roen i kriser, de håndterer vanskelige situasjoner basert på å ha vært gjennom dem tidligere. I undersøkelsen ble det framhevet at alder kan gi autoritet, og også være trygghetsskapende overfor både elevene og foreldrene.

Flere av informantene fortalte om positive opplevelser i møte med elevene. Både hyggelige tilbakemeldinger og gode møter var en positiv del av arbeidshverdagen.

Verdsetting påvirker opplevelsen av arbeidet, og de fleste lærerne i undersøkelsen fortalte om stor jobbmotivasjon og høy trivsel. Læreryrket ble sett på som stimulerende, utfordrende og positivt, og dette hadde ikke forandret seg med økende alder. Det ble trukket fram at støttende ledere og kolleger var særlig viktig hvis det oppsto krevende situasjoner med elevene eller deres foresatte. Flere sa at en ikke skulle behøve å stå alene i vanskelige situasjoner, og da måtte en kunne stole på at både ledere og kolleger var der for en.

Selv om forholdet til elevene i all hovedsak ble framhevet som positiv og motiverende, kunne det også inntreffe hendelser som var mer problematiske. Det ble sagt at opplæringslovens §9a-1 kunne føre til ubehagelige situasjoner for lærere som fikk en sak mot seg.

«Opplæringslova § 9a-1 gir den enkelte elev en rett til et godt psykososialt miljø, med henvisning til at elever skal ha samme rett til et godt arbeidsmiljø som arbeidstakere har gjennom arbeidsmiljøloven. Paragraf 9a-1 lyder: Alle

elevar i grunnskolar og vidaregåande skolar har rett til eit godt fysisk og psykososialt miljø som fremjar helse, trivsel og læring (Opplæringslova). Retten etter § 9a-1 er en individuell rettighet. Skolen er pålagt aktivitetsplikt for å forebygge og håndtere slike saker, og det hviler et stort ansvar både på den enkelte lærer og på rektor. § 9A kom inn i Opplæringslova i 2002, med utfyllende bestemmelser i 2017» (Midtsundstad, 2022, s. 42).

Selv om det ikke skjedde ofte, ga informantene inntrykk av det var en kjent tematikk at foreldre meldte inn slike saker. Det ble sagt at dersom det ble tatt opp direkte med den aktuelle læreren var det lettest å håndtere og da kunne en sammen finne gode løsninger. Jo høyere opp i systemet saken ble meldt inn, jo vanskeligere kunne det oppleves for den aktuelle læreren. En av skolene fortalte om slike saker som hadde blitt meldt rett til Statsforvalteren, og at skolen hadde fått henvendelsen derfra. Det skaper en mer ubehagelig situasjon for læreren som pekes ut, enn hvis den håndteres på lavere nivå. Samtidig var alle informantene klare på at elevene selvsagt hadde krav på at skolen håndterte slike meldinger på en best mulig måte. Flere informanter snakket om hvor viktig det var at rektor håndterte saken og stilte seg sammen med læreren, slik at det ble et kollektivt ansvar å finne gode løsninger, og ikke oppleves som en individuell skyldtildeling. En informant hadde, som verneombud, opplevd kolleger som hadde stått i slike saker, og informanten påpekte at dette var en belastning som kunne utløse ønske om å forlate yrket.

En annen informant mente at dette kanskje sjeldnere oppsto for eldre lærere fordi de hadde så mye erfaring og dermed lettere kunne unngå at en slik situasjon oppsto. Det kan derfor hende at det er mindre et seniorproblem enn en generell vanskelig situasjon, som framhever betydningen av støttende ledelse og kollegafelleskap.

Undersøkelsen viser at skolen kan være en god og meningsfull arbeidsplass for eldre og erfarne lærere, og intervjuene ga uttrykk for at trivselen var stor. Undersøkelsen har en svært selektert gruppe, i det at disse skolene og lærerne hadde sagt seg interessert i å delta. Det er også for få lærere til å kunne generalisere utover utvalget, men det gir et innblikk i hvordan dette lille utvalget opplever læreryrkets positive og negative sider, og hvordan disse sidene kan endre seg med årene. De forteller fra innsiden om belønninger og belastninger i jobben, og om arbeidsplassens gode og mer slitsomme sider.

Det som gikk igjen, var at de opplevde seg både verdsatt og som viktige og nyttige bidragsyttere i kollegiet. Det ble sagt at eldre og erfarne lærere er viktig for kolleger og for elever, og skolene uttrykte at de klart så verdien ved alder og erfaring. De var også opptatt av aldersmangfold i kollegiet og hvordan en kunne dele erfaringer på tvers av alder og erfaring.

På den andre siden er det forhold ved arbeidet og arbeidssituasjonen som kan bli tyngre med årene. Om krevende oppgaver, om fysisk dårlig tilrettelagte arbeidsplasser og endringer i arbeidssituasjonen. Erfaringene gjør jo at de har større sammenligningsgrunnlag enn yngre kolleger, og dette kan slå ut på både godt og vondt. Intervjuene har fortellinger om begge deler, men også klare tilbakemeldinger om at skolen ønsker eldre, erfarne lærere, og eldre, erfarne lærere trives i en krevende og stimulerende jobb.

15 Pleie og omsorg

Dette kapitlet omhandler sykepleiere, helsefagarbeidere og assistenter som er over 50 år og jobber i kommunale pleie- og omsorgsinstitusjoner og i hjemmetjenesten.

Hjemmetjenesten omfatter både praktisk bistand og sykepleie som gis i hjemmet. Eksempel på helsetjenester i hjemmet kan være: hjemmesykepleie, hjelp med medisiner og medikamenthåndtering, sykepleiefaglig hjelp som sårstell, helsefaglige observasjoner, fysioterapi, ergoterapi, tilrettelegging i hjemmet, psykisk helsehjelp som samtaler, og habiliterings- og rehabiliteringsforløp der ulike tjenester inngår. Hjemmetjenester tilbys både av offentlige og private aktører, men det er kommunene som har ansvaret og finansierer tjenestene.

På et sykehjem og aldershjem finnes det mange forskjellige yrkesgrupper. Flest stillinger er det innen daglig stell og pleie av beboerne. Det er oppgaver som utføres av sykepleiere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, helsefagarbeidere, vernepleiere og assistenter.¹⁶ Når det gjelder hjelp i hjemmet ytes det både av helsefaglig personale, som sykepleiere og helsefagarbeidere, og av hjemmehjelpere. Tidligere hadde en også yrkestitlene, omsorgsarbeider og hjelpepleier. Fra 2006 ble begge disse yrkesbeskrivelsene erstattet av helsefagarbeider.

15.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

Antall ansatte i pleie- og omsorgssektoren har økt fra omtrent 170 000 til nesten 190 000 fra 2010 til 2019. I den samme perioden har antallet seniorer økt. Veksten i antallet ansatte har likevel vært så stor samlet sett at andelen seniorer var lavere i 2019 enn i 2010. Kvinneandelen har vært høy hele tiden, men er noe redusert fra 89 til 85 prosent. De eldste er noe underrepresentert i privat sektor og blant menn i sektoren.

Blant de yngste over 50 år var avgangsratene stabile fra 2010 til 2015, mens det har vært en reduksjon i andelen av de aller eldste som gikk av, og størst reduksjon i avgangsratene var det blant de aller eldste aldersgruppene, 69 og eldre. Siden en økende andel av de eldste blir i pleie- og omsorgssektoren, har det vært en tilsvarende reduksjon i andelen som forlater sektoren. Samtidig har det vært en reduksjon i andelen seniorer som går til andre deler av arbeidsmarkedet, og dermed en økende andel som blir i pleie- og omsorgssektoren til de går ut av arbeidsmarkedet.

Dersom en ansatt velger å forlate pleie- og omsorgssektoren, er det vanligst å gå til andre deler av helse- og sosialtjenestene, blant annet til sykehusjobber. Hjemmehjelpere og assistenter er de gruppene som har høyest avgangsrater blant seniorene, samtidig som dette er de gruppene som har størst tilbøyelighet til å stå lengst i arbeid.

Forventet pensjoneringsalder viser at en 50-årig sykepleier kunne forventes å være i jobb til fylte 60 år og 5 måneder i 2019. Tilsvarende tall for hjemmehjelpere og omsorgsarbeidere var litt under 62 år og for hjelpepleiere og helsefagarbeidere snaut 60

¹⁶ I tillegg jobber også leger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, aktivitører, kokker, kontoransatte, renholdsarbeidere og vaktmestere på sykehjem. Noen sykehjem har også egen fotpleier og frisør.

år. Ser vi på pensjoneringsmønsteret, kunne nærmere 25 prosent av 50-årige sykepleiere og hjelpepleiere forventes å bli pensjonert før de rundet 62 år, mot henholdsvis 20 prosent av hjemmehjelperne/omsorgsarbeiderne. Sammenlignet med 2002 har det likevel vært en kraftig reduksjon i tidligavgangen, særlig blant hjemmehjelperne/omsorgsarbeidere og til dels hjelpepleiere. Det vil si at færre seniorer tar ut uførepensjon nå enn tidligere. I tillegg blir færre 100 prosent uføre.

Andelen som står i jobb til fylte 67 år, har likevel ikke endret seg, annet enn for hjemmehjelperne/omsorgsarbeiderne. Det skyldes at flere enn før tar ut pensjon som 62- og 63-åringer. De fleste som pensjonerer seg mellom 62 og 67 år, tar ut AFP. Det er likevel forskjell mellom yrkesgruppene: Sykepleierne tar ut særalderspensjon oftere enn hjelpepleiere og hjemmehjelperne/omsorgsarbeidere, mens hjemmehjelperne/omsorgsarbeidere oftere uførepensjoneres.

Helseproblemer ble oppgitt som en av de viktigste grunnene for tidlig uttak av AFP fra 62 år av helsefagarbeidere, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Fysiske arbeidsbelastninger veide også tungt. Det var likevel bare 7 prosent som mente at manglende tilrettelegging av arbeidet var avgjørende for avgangsbeslutningen. Over halvparten oppga at de ønsket seg mer fritid. Det betyr likevel ikke fri i betydningen evig ferie. Det kan også bety at en ønsker seg bort fra arbeid grunnet dårlig helse og store arbeidsbelastninger, da mange har slike utfordringer.

Blant de som fortsetter, var de viktigste begrunnelsene at arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende, at de følte arbeidsgiver hadde behov for dem, og at de fremdeles hadde god helse og ikke var spesielt slitne. Det var likevel langt færre som sa de fortsatte fordi helsa var god, enn blant kommuneansatte flest. Langt flere enn blant øvrige kommuneansatte hadde imidlertid valgt å jobbe, til tross for helseproblemer. Én av fem vektla da også betydningen av å ha fått arbeidet tilrettelagt.

Begrunnelsene som refereres i bransjerapporten, er fra 2012, da det ikke finnes nyere undersøkelser tilgjengelig. Det er likevel ingen grunn til å tro at situasjonen har endret seg vesentlig siden den gang, da avgangen i disse gruppene fremdeles er høy. Tallgrunnlaget er imidlertid lite og feilmarginene store, så tallene må likevel tolkes med forsiktighet.

15.2 Arbeidsmiljø og helseplager

Ifølge STAMI (2018) er helse- og sosialtjenestene en av de mest risikoutsatte næringene i norsk arbeidsliv. Ansatte rapporterer om høy eksponering for en rekke helseskadelige psykososiale og organisatoriske faktorer, som nattarbeid, høye jobbkraav i kombinasjon med lav jobbkontroll, emosjonelle krav, ubalanse i forholdet mellom innsats og belønning i tillegg til vold og trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet. De har også større risiko for å utsettes for passiv røyking, rengjørings- og -desinfeksjonsmidler og biologisk materiale. Arbeid på huk og på knærne og ubekvemme løft er i tillegg langt mer utbredt enn hos yrkesaktive flest. Andelen som oppgir rollekonflikt, er også høyere. Når det gjelder motivasjon, engasjement og tilfredshet i arbeidet og tilhørighet til virksomheten, skiller de seg imidlertid ikke ut fra landsgjennomsnittet.

Sykepleier og øvrig pleie- og omsorgspersonell er også av de yrkene som har høyest legemeldt sykefravær og høyest selvrapportert, arbeidsrelatert sykefravær. Organisatoriske faktorer som skift og turnusarbeid er dessuten særskilt for sektoren. Begge er

faktorer som er dokumentert å øke risikoen for fravær. Enkelte mekaniske risikofaktorer som tunge løft og løft i ubekvemme stillinger som har betydning for muskel- og skjelettplager, er også utbredt i flere av yrkene.

Mangel på personale, som sykepleiere og helsefagarbeidere, har store konsekvenser for sykehjems- og hjemmetjenestenes kvalitet. Det gjelder blant annet faglig forsvareligheit i tjenesten: opplevd kvalitet på behandling, mulighet for forebygging og aktivisering, forekomst av infeksjon og trykksår, ivaretagelse av beboere med psykiske problemer, og forekomst av vekttap blant brukerne. Det har i tillegg betydning for hvordan de kommunale tjenestene klarer å følge opp eldre pasienter etter sykehusopphold. Tjenesteutøvere må ifølge dem selv også i økende grad gjøre vanskelige og belastende prioriteringer mellom hvem som skal få hjelp, hvor mye tid som skal brukes på den enkelte pasient og bruker, og hvilket innhold omsorgen og behandlingen skal ha.

15.3 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

Hovedinntrykket fra bransjerapporten er at vi har å gjøre med svært dedikerte yrkesutøvere. De gir uttrykk for å elske jobben sin og å trives med beboerne og kollegaene. De har valgt yrket fordi de liker mennesker, og fordi de liker å yte omsorg og være til hjelp. Som seniorer med lang fartstid føler de seg trygge, de kjenner rutinene og mestrer jobben sin godt. De framhever også at de som godt voksne er roligere og mer tolerante enn tidligere, og mener de er bedre enn yngre til å se og til å kommunisere med beboerne. De er også lojale og stiller opp, selv om helsa begynner å skranke og arbeidsoppgavene av og til kjennes uoverkommelige. De rapporterer likevel om utfordringer i jobben.

Det de opplever som særlig belastende, er ikke det fysiske ved arbeidet, da en har hjelpemidler, men at arbeidshverdagen har blitt så travel. De må springe fra gjøremål til gjøremål, har for liten tid til beboerne og brukerne, og de får sjelden tatt seg en pust i bakken og ofte må de sløyfe matpause. Det sliter på samvittigheten og psyken kanskje mer enn det sliter ut kroppen.

Ifølge pleierne har travelheten sammenheng med lav bemanning, stadig nye oppgaver, systemer og rutiner, økte krav til rapportering og dokumentasjon og beboere og brukere som er sykere og mer hjelpetrengende enn tidligere. Sistnevnte har blant annet sammenheng med samordningsreformen, men også det de opplever som knapp økonomi og for få på jobb i sektoren.

De intervjuede seniorene forteller at tilgangen til etter- og videreutdanning og kompetanseutvikling er svært god, men at muligheten for tilrettelegging av arbeidet er mangelfull. De færreste opplever at arbeidsplassen har en seniorpolitikk. Det de synes å savne, er ikke særskilte seniortiltak, men mer individuell tilrettelegging og tilpasning av arbeidet, som for eksempel et litt lavere tempo og noe større mulighet til å ta en pust i bakken ved behov, enten det er noen flere 5–10 minutters pauser per dag eller noen ekstra fridager i året, eller mer rullering av arbeidsoppgaver, slik at de mest belastende oppgavene går på omgang. Enkelte mener at endrede vakter og/eller arbeidsoppgaver ville kunne fått dem til å stå i jobben lenger. Flere savner også bedre og mer tilpasset dataopplæring.

I tillegg synes det å være slik at en del ledere gjennom sin adferd er hovedproblem og årsak til ønsket om tidligavgang. Det viser kanskje at en kan få langt flere årsverk i sektoren med enkle og billige grep, for eksempel en bedre siling av de som søker seg til lederstillinger.

Personellmangelen i pleie- og omsorgssektoren har vært kjent lenge. Behovet for arbeidskraft forventes i tillegg å øke kraftig i årene framover som følge av langt flere eldre. Andelen seniorer i sektoren er også høy. Ansatte over 50 år utgjorde nesten 67 000 i 2019. Flere seniorer enn yngre jobber også heltid. De utgjør derfor en større andel av de samlede årsverkene i sektoren enn antallet skulle tilsi.

At mange av de ansatte er i 50- og 60-årene, innebærer at en god del vil forlate yrket hvert år som følge av uførepensjonering og uttak av alderspensjon. Som STAMIs arbeidsmiljøanalyser viser, har helse- og sosialtjenester generelt høy eksponering for en rekke risikofaktorer i arbeidsmiljøet og en opphopning av helseplager, sykefravær og uførhet i flere av yrkesgruppene. Svært mange uførepensjoneres derfor i 50-årene, og en god del tar ut alderspensjon tidlig, selv om avgangen i 50-årene har avtatt de seinere årene. Frafall som følge av jobbbytte er mindre vanlig. Kun en tredjedel av de over 50 år som forlater yrket, bytter til en annen jobb.

Frafallet er høyest blant hjemmehjelpere og assistenter og ansatte med kort deltid. At deltidsarbeidende oftere forlater yrket, kan indikere at heltidsarbeid er viktig for å holde på folk. Men deltidsarbeid kan også være en tilpasning til helseproblemer. Hvis så er tilfelle, vil ikke økt mulighet for heltid alene være et tilstrekkelig eller velegnet virkemiddel for å redusere frafall blant seniorer.

Tidlig avgang er sterkt knyttet til helseproblemer og arbeidsbelastninger. Det gjelder ikke bare uførepensjonering, men også avgang med AFP og med særalderspensjon. Men en del fortsetter til langt opp i 60-årene fordi de liker arbeidsoppgavene sine og føler at det er behov for dem, og at de har god helse. Seniorene vi intervjuet, ga også uttrykk for dette. De liker jobben sin. Mange vet også at sektoren trenger deres arbeidskraft. De strakte seg derfor ofte langt i det daglige av samvittighetsgrunner, og stilte på jobb selv om helsa ikke var på topp. De mente også, berettiget eller uberettiget, at seniorer i større grad enn yngre nettopp gjorde det.

Vektlegging av helse og arbeidsbelastninger er derfor sentralt om en skal få flere pleie- og omsorgsarbeidere til å fortsette i jobb til en høyere alder. Av samme grunn er potensialet for å forebygge frafall betydelig.

Når det gjelder konkrete tiltak, og hva som kan gjøres for å forhindre tidlig frafall fra yrket, er det ikke tvil om at økt bemanning er viktig. Det koster imidlertid mye, og spørsmålet er om det kan løses på kort sikt når det generelt er stor mangel på arbeidskraft med den riktige kompetansen. Det er likevel et tankekors at økt bemanning trolig vil kunne få flere til å jobbe lenger og dermed gi et arbeidskraftstilfang som vil være langt større enn hva økningen i antall nyansatte skulle tilsi.

Med økt bemanning kan tempoet settes noe ned, og det kan bli rom for noe flere småpauser og tid med beboerne/brukerne. Muligheten til å tilrettelegge for personer med helseproblemer og for senioransatte med kroniske muskel- og skjelettplager vil også øke. I dag synes det som om tilrettelegging primært gis i kortere perioder i forbindelse med lengre sykefravær.

Hva denne tilretteleggingen konkret bør bestå i, vil imidlertid variere, da yrkesutøvernes ønsker og behov spriker. Noen synes nattevakter er mest belastende, mens andre foretrekker nattarbeid, noen trives med mange ulike oppgaver, mens andre ønsker seg et roligere tempo med større rom for å sette seg ned og prate og være sammen med beboere og brukere. Tilrettelegging krever derfor ofte individuelle løsninger for å fungere, noe som krever tid, da arbeidstakernes behov og arbeidsplassens

muligheter for tilrettelegging må kartlegges, og tiltak må organiseres. I dag synes ledere å ha begrenset tid til dette. Antall ansatte per leder er da også langt høyere innen pleie og omsorg enn i andre næringer.

Enkelte ønsker også større rotasjon mellom avdelinger og oppgaver, slik at ikke de samme alltid får ansvar for de tyngste og mest arbeidskrevende beboerne/brukerne. Det tyder på at organiseringen ikke alltid er hensiktsmessig fra et forebyggingsperspektiv. Noe av fraværet kunne derfor trolig reduseres ved en jevnere fordeling av arbeidsbelastninger mellom avdelinger og ansatte.

Det er også åpenbart at bruk av data og nye teknologiske hjelpemidler til rapportering og dokumentasjon ikke er like lett å håndtere for alle. Det fører til svekket mestringsfølelse. Opplæringen på dette området kan derfor bli bedre. Det er også mulig at en bør gjennomgå nødvendigheten av all rapporteringen på enkelte arbeidsplasser og om mulig redusere den. En bør i alle fall sette av tilstrekkelig tid til de ansatte for å utføre disse oppgavene.

Det er også verdt å merke seg at noen av de fysiske belastningene som forekommer, tross ulike tekniske hjelpemidler, skyldes at hjelpemidlene ofte kommer for seint på plass hos brukerne, slik enkelte i hjemmetjenesten rapporterte. Hvor utbredt dette er, vet vi ikke, men der det forekommer, bør rutinene gjennomgås og praksis endres.

Og så til slutt: Hvorfor er eldre så viktige å beholde? Det senioren selv framhever, er at de mestrer jobben sin og har håndlaget inne, at de kan rutinene og vet hva de skal gjøre, også når kriser oppstår. Gjennom lang erfaring mener de at de er flinkere til å lese pasientene og derfor lettere ser når brukerne og beboerne trenger særlig oppfølging og tiltak, når de burde sjekkes av lege, og når livets slutt nærmer seg. Dette er kunnskap som er viktig for å gjøre en god jobb. De mener også at alderen har gjort dem tryggere og mer selvstendige i yrkesutførelsen, egenskaper de mener er en fordel for så vel brukere og pårørende som yngre kollegaer, da det smitter over på dem, slik at *de* også blir tryggere. De påpeker også at alderen i seg selv kan være en fordel i den direkte samhandlingen og kommunikasjonen med eldre beboere og brukere, da de har flere felles referanser. Alderen bidrar også til at de har større forståelse for hva det å eldes innebærer. Sammen med fagkunnskapen de har fått gjennom utdanning og videreutdanning, bidrar det til at de er langt dyktigere i jobben enn da de var yngre.

16 Statlig forvaltning

I bransjestudien av statlig forvaltning (Ingelsrud & Underthun 2021) er målgruppen seniorer i departementer og direktorater. Dette kapitlet bygger i all hovedsak på denne undersøkelsen. Datamaterialet i undersøkelsen er analyser av YS Arbeidslivsbarometeret og Medbestemmelsesbarometeret, i tillegg til 12 individuelle intervjuer med seniorer i fire departement og direktorater. Informantene er mellom 59 og 67 år, med følgende fordeling: to ledere, to avdelingsledere med personalansvar, to med HR-stillinger og seks i fag- eller saksbehandlingsstillinger. Spørsmålene i intervjuene er utformet på bakgrunn av resultatene fra analyser av det kvantitative materialet (Ingelsrud & Underthun 2021).

16.1 Sysselsetting, frafall og frafallsårsaker

Undersøkelsen (Ingelsrud & Underthun 2021) viser til tall fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring over arbeidsforhold i sentralforvaltningen som består av departementer og direktorater. I 2019 var det 22 968 arbeidsforhold her, noe som utgjør 1 prosent av antall sysselsatte i Norge. Rapporten bruker statistikk fra SSB til å beskrive alderssammensetningen, og gruppen de ser er «Offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring», med andre ord en bredere gruppe enn sentralforvaltningen. Andelen eldre er høyere i denne gruppen enn blant alle sysselsatte, både for aldersgruppen 40–54 år og 55–66 år.

Rapporten referer en registerbasert undersøkelse av Midtsundstad mfl. (2017) som også viser at det er vanligere å fortsette å jobbe etter fylte 62 år blant statsansatte enn blant ansatte i øvrige sektorer. Denne undersøkelsen viser også at antall statsansatte, som omfatter flere enn sentralforvaltningen, økte i perioden fra 2010 til 2014 fra omtrent 153 000 personer til nesten 162 000 personer. Samtidig har gjennomsnittsalderen holdt seg stabilt på i underkant av 45 år i perioden (Midtsundstad mfl., 2017).

Ingelsrud og Underthun (2021) viser til YS' Arbeidslivsbarometer og beskriver seniorer i offentlig sentralforvaltning 55 år eller eldre som følger: 43 prosent er menn, hvilket betyr høyere kvinneandel enn blant seniorer i andre bransjer. 58 prosent har høyere utdanning, mot 47 blant seniorer i andre bransjer, deltidsarbeid er mindre utbredt (14 mot 21 prosent) og inntekten ligger over medianen for 66 prosent. mot 58 i andre bransjer.

Ifølge YS 'Arbeidsmiljøbarometer (Ingelsrud & Underthun, 2021) oppgir senioren i offentlig sentralforvaltning høyere jobbtilfredshet, mestring og positive utfordringer i arbeidet enn sine yngre kolleger. De rapporterer om lavere kvantitative krav og sjeldnere stress på jobben enn yngre, og de opplever like stor grad av lederstøtte som yngre kolleger. Samtidig svarer de i mindre grad enn yngre kolleger at de vil ta videre- og etterutdanning selv om det legges til rette for det på arbeidsplassen. Sammenlignet med seniorer i andre bransjer er det få forskjeller, med noen unntak. De svarer oftere at de har en trygg jobb og opplever signifikant lavere fysisk risiko enn i

andre bransjer. Samtidig svarer både seniorer og yngre kolleger i offentlig sentralforvaltning i mindre grad enn i andre bransjer at de har mulighet til å få ny jobb som er minst like god som den de har. Ingelsrud og Underthun tolker dette som at senioren opplever at de sitter trygt i en god jobb, og at det derfor vil være vanskelig å finne en like god jobb noe annet sted.

Denne tolkningen kan i så fall understøtte den tidligere refererte undersøkelsen som viste at det er vanligere å fortsette å jobbe etter fylte 62 år blant statsansatte enn blant ansatte i øvrige sektorer (Midtsundstad mfl., 2017). Senioren sitter godt, opplever mindre negative arbeidsmiljøfaktorer enn andre, og har få andre steder å gå som kan tilby det samme.

Arbeid i sentralforvaltningen er regulert i egen lov, i tillegg til arbeidsmiljølovens ordinære regler. Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) regulerer arbeidsforholdene for statsansatte. I tillegg vil personalreglementet utdype bestemmelsene i loven og regulere arbeidsforholdet ytterligere. Statsansatteloven §2-1 sier at «bestemmelser som etter loven skal fastsettes ved personalreglement, avtales mellom ledelsen for virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. Det kan også inngås avtale om personalreglement for grupper av virksomheter.»

Aldersgrensen i staten er 70 år, mot 72 år i arbeidsmiljøloven, og er hjemlet i Lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og gjelder statsansatte som er innlemmet i Statens pensjonskasse. Statsansatte som har gått av med pensjon ved 70 år, kan bli engasjert på pensjonistvilkår og beholde pensjonen uforandret.

Seniorpolitikk i staten er delvis regulert av ordninger innført som del av gammel IA-avtale og dels av de generelle ordningene som ekstra ferieuke.. Midtsundstad mfl. gikk gjennom seniorpolitiske tiltak i staten og skiller mellom følgende typer tiltak: Særskilte tiltak/ordninger for å forebygge helseproblemer og utbrenthet; Særskilte tiltak/ordninger for de med helseproblemer/reduert arbeidsevne; Særskilte tiltak/ordninger for å motivere til fortsatt kompetanse- og karriereutvikling fra fylte 55 år; og Særskilte tiltak/ordninger for å få eldre arbeidstakere (62 år +) til å stå lenger i arbeid (Midtsundstad mfl., 2017). På alle disse områdene rapporterer statlige virksomheter om signifikant flere tiltak/ordninger enn arbeidslivet for øvrig, med unntak av Særskilte tiltak/ordninger for de med helseproblemer/reduert arbeidsevne, der de ligger likt med Kommunal- og fylkeskommunal sektor men over privat sektor.

Særskilte tiltak for de med helseproblemer vil være individuelt og behovsutløst. Det kollektive seniortiltaket som er vanligst i statlig sektor er ekstra fridager. Statsansatte har tariffavtalefestet rett til åtte ekstra fridager fra fylte 62 år, i tillegg til den ekstra ferieuka alle har rett til etter ferieloven. Utover de åtte dagene, kan det lokalt avtales opp til seks ytterligere fridager fra 62 år det vil si totalt 14 dager (Midtsundstad mfl., 2017).

YS' Arbeidslivsbarometer stiller spørsmål om pensjoneringsplaner (Ingelsrud & Underthun, 2021), og her finner vi at ansatte i offentlig sentralforvaltning ikke skiller seg i forventet pensjonstidspunkt fra andre ansatte, med ett signifikant unntak. I aldersgruppen 58-59 år er det 30 prosent av de ansatte i sentralforvaltningen som sier at det er sannsynlig at de er pensjonert om fem år, mot 40 prosent i andre bransjer. Denne forskjellen blir borte for de eldre aldersgruppene. At flere regner med å stå lenger, stemmer med Midtsundstad mfl. (2017) som også viser at statsansatte sjeldnere tar ut tidligpensjon enn andre ansatte.

16.2 Seniorenes erfaringer og refleksjoner

I bransjestudien til Ingelsrud & Underthun (2021) inngår kvalitative intervjuer der de har spurt 12 medarbeidere mellom 59 og 67 år i fire statlige virksomheter om erfaringer og refleksjoner rundt arbeidssituasjonene og hva som holder dem fast og hva som kan støte dem ut av arbeidsforholdet.

Hovedinntrykket er at informantene er engasjert og motivert i jobben og opplever stor arbeids glede og mestring. De forteller om et arbeid som gir mening, og at dette oppleves viktig og motiverende. Flere av informantene har gjort endringer av stillingen med økende alder, noen har avansert til høyere stilling og noen har gått fra lederstilling til fagstilling, mens andre ønsker å bli i den stillingen de har, ut karrieren, enten det er som leder eller saksbehandler/rådgiver. Intervjuene tegner et bilde av høyt kompetente seniorer som verdsetter utfordringene med å lære noe nytt og gå løs på nye oppgaver.

I rapporten legges det lite vekt på forhold som oppleves som negative utfordringer eller arbeidsbelastninger for seniorer i sentralforvaltningen. Rapporten konkluderer med at de viktigste faktorene for å legge til rette for lange arbeidskarrierer er opplevelsen av at de bidrar, at de får tilbakemeldinger fra kolleger og ledere og godt sosialt og faglig arbeidsmiljø (Ingelsrud & Underthun, 2021, s. 39).

Ansatte i sentralforvaltningen har vært gjennom store endringer, ikke minst teknologisk. Digitale systemer krever kompetanseutvikling og tilpasning til det nye, og informantene forteller om opplæringstilbud av flere slag. Utover nødvendig opplæring for å utføre arbeidet, som de i all hovedsak mener er tilfredsstillende, fortelles det også om faglig kompetanseutvikling. I hovedsak forteller de om to hovedmotivasjoner til kompetanseutvikling: Inspirasjon til å lære noe nytt og videreutvikling av eksisterende faglighet. Flere forteller om motivasjon knyttet til å utfordre seg selv med nye oppgaver og ny læring, mens andre spesialiserer seg på det fagområdet der de allerede arbeider.

Både intervjuede ledere og medarbeidere vektlegger god ledelse som et virkemiddel for at seniorene skal opprettholde arbeids glede og motivasjon. Det kan handle om tilbakemeldinger fra leder, men også om tilrettelegginger av flere slag. Det nevnes nye oppgaver eller utfordringer som en motiverende type tilrettelegging. Mentorrolle, interessante og stimulerende oppgaver og nye utfordringer trekkes fram som virkemiddel for en god senkarriere (Ingelsrud & Underthun, 2021, s. 33). Holdninger til seniorer som ressurs går igjen, og det ser ut som informantene opplever dette.

Seniortiltakene med ekstra fridager verdsettes og nevnes av informantene, og det legges også vekt på at oppgavene da må skaleres ned, så de ikke hopper seg opp og venter når en kommer tilbake. Det er også noen informanter som forteller at de ikke rekker å ta ut dagene på grunn av arbeidsoppgaver (Ingelsrud & Underthun, 2021, s. 34).

Et annet seniortiltak som nevnes er seniorkurs, men her er opplevelsene ulike. Det kan være nyttig, men det nevnes også at det kan oppleves som en uventet eller uønsket påpekning av alder, der informantene ikke selv har tenkt seg som målgruppen eller ønsket å begynne å tenke på at de nærmet seg pensjonsalder (Ingelsrud & Underthun, 2021, s. 34).

Rapporten diskuterer også lønn som et insentiv og markering av verdsetting. Selv om lønn er noe det snakkes lite om i organisasjonen, er det informanter som nevner at det å bli prioritert, eller ikke, i lokale lønnsforhandlinger, oppleves som et signal

fra ledelsen på om en er verdsatt eller ikke. Pengene ser dermed ut til å bety mindre enn signaleffekten av å bli prioritert (Ingelsrud & Underthun, 2021, s. 35).

Litteraturliste

- Actecan (2019). *Innskuddspensjon i ulike næringer. Hvordan kvaliteten på innskuddspensjonsordninger varierer mellom ulike næringer*. Rapport 2019 – 02.
- Alsos, K. & Dølvik, J. E. (eds.) (2021). *The future of work in the Nordic countries. Opportunities and challenges for the Nordic working life models*. Temanord 2021-520 Nordic council of ministers
- Aronsson, G., Bejerot, E., & Härenstam, A. (1999). Healthy Work: Ideal and Reality among Public and Private Employed Academics in Sweden. *Public Personnel Management*, 28(2), 197–215. <https://doi.org/10.1177/009102609902800203>
- Billington, M. G., Nissinen, K., & Gabrielsen, E. (2017). When Investment in Basic Skills Gives negative Returns. *Adult Education Quarterly*, 67(2), 136–154. <https://doi.org/10.1177/0741713617692413>
- Bjørnskau, T. & Longva, F. (2009). *Sikkerhetskultur i transport. En sammenligning mellom forskjellige transportgrener*. TØI-rapport 1012/2009
- Bornemark, J. (2018). *Det ømetbaras rännesans. En uppgörelse med pedanternas värdsherrevälde*. Volante.
- Bornemark, J. (2020). *Horisonten finns alltid kvar: om det bortglömda omdömet*. Volante.
- Bråthen, M. & Bakken, F. (2012). Seniorer i arbeidslivet - Hva påvirker beslutningen om å fortsette i jobb? *Arbeid og velferd*, nr. 3 2012
- Bråten, M. (2016). *Digital kontroll og overvåking av arbeid. Omfang og praksis*. Fafo-rapport 2016:05.
- Bråten, M. & Nicolaisen, H. (2013). *Tilrettelegging i buss, renhold og vakthold. Hvorfor så vanskelig?* Fafo-rapport 2013:32.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2014). *Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2014:10.
- Börsch-Supan, A. & Weiss, M. (2013): *Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line*. Revised version 2013. Max Planck Institute.
- Dahl, E. H. & Lien, O. L. (2013). Pensjonsreformen – flere eldre i arbeid. *Arbeid og velferd*, nr. 1 2013.
- Dale-Olsen, H. (2016). Gjennomtrekk av ansatte over tid: Ulike trender i forskjellige næringer? *Søkelys på arbeidslivet*, nr. 1-2, 2016
- Dølvik, J. E. & Steen, J. R. (2018). *The Nordic Future of Work*. Nordic Council of Ministers.
- Ellis, I. O., Amundsen, M. & Betanzo, M. (2016). *Framtidig behov for sjåførrekruttering til kollektivtransporten*. Urbanet Analyse. Rapport 88/2016.
- Flo, E., Magerøy, N., Moen, B. E., Pallesen, S. & Bjorvatn, B. (2013). Skiftarbeid gir søvnproblemer. *Sykepleien* nr. 3, 2013.
- Fredriksen, D., Kruse, H. & Stølen, N. M. (2022). *Dynamisk justering av aldersgrensene i pensjonssystemet Belyst ved modellen MOSART*. Rapporter 2022/22. SSB.
- Garde, A. H., Begtrup, L., Bjorvatn, B., Bonde J. P., Hansen, J, Hansen, Å. M., Härmä, M., Jensen, M. A., Kecklund, G., Kolstad, H. A., Larsen, A. D., Lie, J. A., Moreno, C. R. C. Nabe-Nielsen, K. & Sallinen, M. (2020). How to schedule night shift work in order to reduce health and safety risks. *Scand J Work Environ Health* 2020; 46(6):557–569. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3920>
- Gjerberg, E. & Amble, N. (2003). Emosjonelt arbeid og mestringspraksis. *Sosiologisk tidsskrift*, 11(3): 248 – 272.
- Gjelsvik, E. & Mildal, K. (2021). *Utredning av en mulig reformert AFP i privat sektor*. Presentasjon på seminar i Pensjonsforum, 28. mai 2021. <http://www.pensjonsforum.net/images/foredrag/210528-gjelsvik-mildal.pdf>

- Gleinsvik, A. & Busch, R. (2017). *Seniorer i finansnæringen*. Proba-rapport 2017:05.
- Guldbrandsen, L. & Eliassen, E. (2015). *Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012*. Rapport 1/13.
- Hagen, I. M. & Jensen, R.S. (2022). *Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor*. Fafo-rapport 2022:06.
- Hannes, K. & Lockwood, C. (2012) (eds.). *Synthesizing Qualitative Research. Choosing the Right Approach*. Chicester: Wiley-Blackwell & BMJ Books.
- Hannes, K. (2011). Critical Appraisal of Qualitative research. In J. Noyes, A. Booth, K. Hannes, KA. Harden, J. Harris, S. Lewin & C. Lockwood (eds.): *Supplementary guidance for Inclusion of Qualitative Research in Cochrane Systematic Reviews of Interventions*. Cochrane Qualitative Research Methods Group; <http://cqrmg.cochrane.org/supplemental-handbook-guidance>
- Hasselhorn, H.M., & Apt, W. (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA.
- Haugset, A. S., Osmundsen, T., Caspersen, J., Haugum, M. & Ljunggren, B. (2016). *Følgeevaluering av strategien Kompetanse for framtidens barnehage. Delrapport 1: Implementering av strategien*. TFoU-rapport 2016:9
- Hermansen, Å. (2014). Additional leave as the determinant of retirement timing—retaining older workers in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 4.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*. Vol. 6.
- Hermansen, Å. & Midtsundstad, T. (2015). Retaining older workers - analysis of company surveys from 2005 and 2010. *International Journal of Manpower*, vol 36(8):1227-1247. DOI 10.1108/IJM-07-2014-0150.
- Hermansen, Å & Midtsundstad, T. (2018). The effect of retaining bonuses on delaying early retirement – financial incentives revisited. *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 8(1): 43-63. DOI: <http://dx.doi.org/10.18291/njwls.v8i1.104848>
- Hernæs, E., Markussen, S., Piggott, J., Røed, K. (2016). Pension reform and labor supply. *Journal of Public Economics*, vol. 142, 39-55.
- Hernæs, E., Zhiyang, J., Piggott, J. & Vigtel, T. Ch. (2019). *Flexible Pensions and Labor Force Withdrawal*. WP 2019/3, Cepar. [Google Scholar](#)
- Hilsen, A. I. (2009). *"Go for a senior": From work ability to senior resources, changing perceptions of seniors in working life*. Doctoral Thesis at NTNU 2009:78.
- Hilsen, A.I. (2018). *Seniorkompetanse i Arbeidstilsynet*. Fafo-rapport 2018:33.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 31 (1-2):157-182.
- Hilsen, A. I. & Nielsen, R. A. (2019). *Seniorpolitikk i varehandelen*. Fafo-rapport 2019:19.
- Hilsen, A. I. & Olsen, D. S. (2021). *The Importance and Value of Older Employees. Wise Workers in the Workplace*. A Palgrave Pivot book. London: Palgrave Macmillan.
- Hilsen, A.I., Olsvik, V.M. & Steinum, T. (2009), *På seniorvis. Seniorpolitikk i kvinnedominerte bransjer, tiltak for å hindre tidligavgang i hotell og helsevesen*. AFI-rapport 2009:4.
- Hilsen, A. I. & Steinum, T. (2006). *Fortell meg at jeg er ønsket!* Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trykdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. AFI-rapport nr. 2/2006.
- Hilsen, A.I. & Salomon, R. (2010). *Seniorpolitikk – virker virkemidlene?* AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A.I. & Salomon, R. (2012). Retirement – Not Necessarily a Farewell to Work Life. *Sociologia del lavoro*, 125, 87-98 Special issue: Ageing Workforce. The State of the Debate in Europe. Milano: FrancoAngeli.
- Hippe, J. M., Hammer, H. & Vøien, H. G. (2018). *Nok pensjon? Etter pensjonsreformen: effekter av ny folketrygd, AFP og tjenstepensjoner*. Fafo-rapport 2018: 17.
- Hippe, J. M. & Midtsundstad, T. (2016). *Teller AFP med? Omlegging av AFP og tilpasninger av tjenstepensjoner i privat sektor*. Fafo-notat 2016:08

- Hurdalsplattformen. (2021). For en regjering utgått fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet, 2021-2025.
- IA-avtalen 2019-2022 (2018, 21. desember) *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle*. Regjeringen.no
https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union: status and promotion of work ability, employability, and employment*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- ILO (2018). *Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work Report* prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group 2nd Meeting of the Employment Working Group Geneva, Switzerland 11 – 12 June 2018, Page 2. Hentet 8.11.2022 fra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646038.pdf
- Ingelsrud, M.H. & Underthun, A. (2021). *Seniorer i statlig sentralforvaltning: Kompetanse, motivasjon og planer for pensjonering*. AFI-rapport 2021:01.
- Jensen, R. S., Jordfald, B. & Bråten, M. (2014). *Norsk transport – veien videre*. Fafo-rapport 2014:03.
- Jensen, R. S., Bråten, M., Svalund, J. og Talberg, N. (2018). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere*. Fafo-rapport 2018: 30.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2018). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017*. Fafo-rapport 2018:12.
- Kooij, D.T.A., Lange, A.H. & Van De Voorde, K. (2021): Stimulating Job Crafting Behaviors of Older Workers: the Influence of Opportunity-Enhancing Human Resource Practices and Psychological Empowerment, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: 10.1080/1359432X.2021.1899161
- Kuvaas, B. (2006). Performance Appraisal satisfaction and employee outcomes: Mediating and moderating roles of work motivation. *International Journal of Human Resource Management* 17(3), 504–522).
- Lie, S. J.-A., Gulliksen, E., Bast-Pettersen, R., Skogstad, M., Tynes, T. & Wagstaff, A. S. (2008). *Arbeidstid og helse. En systematisk litteraturstudie*. STAMI-rapport 21/2008.
- Lien, O. C. (2021). *Når lønner det seg å ta ut alderspensjon?* Notat 1 2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/notatserie/notatserie/nar-lonner-det-seg-a-ta-ut-alderspensjon>
- Lien, L. & Bogen, H. (2016). *Høyere jobbmobilitet – lavere sykefravær?* Fafo-rapport 2016:28
- LO (2022). *Høringssvar - NOU 2022: 7 - Et forbedret pensjonssystem*. Brev bra LO til AID av 17.10. 2022.
- Lundetræ, K. & Gabrielsen, E. (2016). Relationship between literacy skills and self-reported health in the Nordic countries. *Scandinavian Journal of Public Health*; 44(8):758-764. doi:10.1177/1403494816668082
- Malterud, K. (2017). *Kvalitativ metasyntese som forskningsmetode i medisin og helsefag*. Universitetsforlaget.
- 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.
- Midtsundstad, T. (2003). *Seniorpolitikk i staten: en foreløpig beskrivelse av tiltak, holdninger og noen erfaringer hos arbeidsgivere og arbeidstakere*. Fafo-notat 2003:14.
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten ... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482.
- Midtsundstad, T. (2006). *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo-rapport 534.
- Midtsundstad, T. (2007). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37.

- Midtsundstad, T. (2011). Inclusive workplaces and older workers: an analysis of companies' investment in retaining senior workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6): 1276-1292.
- Midtsundstad, T. (2014). *Voksende seniorenngasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30.
- Midtsundstad, T. (2015). *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer. En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49.
- Midtsundstad, T. (2018a). *Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere*. Fafo-rapport 2018:34.
- Midtsundstad, T. (2018b). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4):313-329.
- Midtsundstad, T. (2019). Which Norwegian Enterprises Offer the Poorest and the Best Pension Entitlements? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1) Published 24. mars 2019. DOI: <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113083>
- Midtsundstad, T. (2020). Traff vi blink? Refleksjoner rundt pensjonsreformen, økt yrkesdeltakelse og seniorpolitikk. *Nordisk välfärdsforskning/Nordic Welfare Research*, 5(2):140-145. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2020-02-07>
- Midtsundstad, T. (2021). Hvem skal jobbe lenger? *Magasinet Industri Energi*, 2021(6):38-39.
- Midtsundstad, T. (2022). *Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen*. Fafo-rapport 2022: 10.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011a). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011b). *Flere hender i pleie og omsorg. Hvordan kan seniorpolitikken bidra?* Fafo-rapport 2011:08.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2017). *Trygg trafikk med seniorer*. Fafo-rapport 2017:30.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. og Hermansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* Fafo-rapport 2016:41.
- Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nielsen, R. A. (2022). *Seniorer i skolen*. Fafo-rapport 2022:06.
- Midtsundstad, T. & Hermansen, Å. (2019). The Effects of Retention Measures on Retirement Timing—Do Financial Crises Matter? *Frontiers in Sociology*, 4. Published 18. September 2019. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00068>
- Midtsundstad, T., Hermansen, Å. & Nielsen, R. A. (2012a). Effects of companies' initiative to reduce early retirement among older workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 2(3):89-108.
- Midtsundstad, T., Mehlum, I. S. & Hilsen, A. I. (2017). *The impact of the working environment on work retention of older workers*. National report – Norway. Fafo-paper 2017:09.
- Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2013). *Arbeid, pensjon eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd*. Fafo-rapport 2013:12.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2016). Do workplace interventions reduce disability rates? *Occupational Medicine*, vol. 66(9): 691-697. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw169>. First published online: December 16, 2016.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2019a). Heving av aldersgrensen for stillingsvern. Hvordan har virksomhetene og de ansatte tilpasset seg? Fafo-rapport 2019:27.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R.A. (2019b). Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment, *European Journal of Education*, vol. 54(1): 48-59. First published: 11 February 2019. DOI: <https://doi.org/10.1111/ejed.12322>
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2020). *Seniorer i barnehagesektoren. Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker*. Fafo-rapport 2020:18.
- Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2021). *Det erfarne blikket. Seniorer i pleie og omsorgssektoren*. Fafo-rapport 2021:20.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2022). *Seniorer i sykehussektoren. Hvordan beholde seniorene og deres kompetanse*. Fafo-rapport 2022: 18.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. & Hermansen, Å. (2012b). Tilrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1-2), 130-150.

- Midtsundstad, T., Nielsen, R.A. & Hermansen, Å. (2017). *Seniorer og seniorpolitikk i statlige virksomheter*. Fafo-rapport 2017:18.
- Mo, D. (2006). *Bussjåførenes opplever og vurderinger av sikkerhet, beredskap og arbeidsmiljø i bussbransjen*. SINTEF-rapport STF A06053.
- Mosquera I, Gonzalez-Rabago Y, Martín U, Bagigalupe A (2018). *Review of socio-economic inequalities in life expectancy and health expectancy in Europe*. In: Factage project-WP2. 2018.
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data*. Fafo-notat 2009:20.
- Nielsen, R. A. (2020). *Pensjonsuttak før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2019*. Fafo-rapport 2020.
- Nielsen, R. A. & Hagen, M. N-S. (2016). *Mobiliteten faller over tid og med alder*. I M. Tofteng (red.), *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet* (s. 34-55). Rapport nr. 50-2016. Oslo: Samfunnsøkonomisk Analyse AS.
- Nielsen, R. A., & Midtsundstad, T. I. (2020). Do workplace health-promotion interventions targeting employees with poor health reduce sick-leave probability and disability rates? *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2): 219-227.
<https://doi.org/10.1177/1403494820946543>
- Nielsen, R. A. & Hagen, M. N-S. (2016). *Mobiliteten faller over tid og med alder*. I M. Tofteng (red.), *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet* (s.15-33). Rapport nr. 50 – 2016. Samfunnsøkonomisk Analyse AS.
- Nilssen, F.H. (2022, 2. februar) *Kunnskapsløftet*, Store norske leksikon.
<https://snl.no/Kunnskapsl%C3%B8ftet>
- Nilsson K. (2016). Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scand J Pub Health* Vol. 44, p. 490–505.
<https://doi.org/10.1177/1403494816636265>
- Normann, T. M. & Sandvik, L. (26. april 2021). *Store ulikheter i formue*. SSB analyse 2021/07. Hentet fra - <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/store-ulikheter-i-formue>
- Norsk overvåkning av arbeidsmiljø NOA. Temaområder - Næringsprofil - NOA stami.no
- Nosrati, E., Strand, A.H., Lien, L. og Seifert, L. C. (2022). *Tillitsreformen i offentlig sektor. Rommet mellom offentlig ansattes skjønnsutøvelse og brukernes behov for likeverdige tjenester*. Fafo-notat 2022:10
- NOU 2019: 07. *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*.
- NOU 2022: 07. *Et forbedret pensjonssystem. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 12. juni 2020*. Avgitt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022.
- Olsen, D. S. & Børing, P. (2019). *Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker*. NIFU-rapport 2019:14.
- Oslo Economics (2018). *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner*.
- Pedersen, A. W. (1997). *Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse*. Fafo-rapport 223.
- Phillipson, C. & Smith, A. (2005). *Extending working life: A review of the research literature*. Leeds: Department for Work and Pensions.
- Phillips, R. O. & Bjørnskau, T. (2013). *Health, safety and bus drivers*. TØI-rapport 1279/2013.
- Phillips, R. O., Sagberg, F. & Bjørnskau, T. (2015). *Fatigue in operators of land- and sea-based transport form in Norway. Risk Profiles Fatigue in Transport Report IV*. Transportøkonomisk institutt, rapport 1440/2015.
- Poulsen, O.M., Fridriksson, J.F., Tomasson, K., Midtsundstad, T., Mehlum, I.S., Hilsen, A.I., Nilsson, K. and Albin, M. (2017). *Working environment and work retention*. TemaNord 2017: 559. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Prop. 87 L (2018–2019) *Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor)*
- Prop. 223 L (2020–2021). *Endringer i pensjonslovgivningen mv. (pensjon fra første krone og dag, garanterte pensjonsprodukter)*.
- Rapport fra Tidsbrukutvalget, 15.desember 2009.

- Regjeringen (2022). IA-avtalen 2019–2022. *Erfaringskartlegging. Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe for IA-avtalen Våren 2022*
- Røed, K., Hernæs, E., Kornstad, T. & Markussen, S. (2022). *Aldring og produktivitet i arbeidslivet Foreløpige resultater*. Foredrag på seminar i Pensjonsforum 29. april 2022.
- Sandvik, L. (2019). *Inntekter i den eldre befolkningen. Høy inntektsvekst for eldre*. Hentet fra <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/hoy-inntektsvekst-for-eldre>.
- Salomon, R. & Hilsen, A. I. (2011). A Three Phase Perspective on Senior Policies. I R. Ennals & R. Salomon (red.), *Older Workers in a Sustainable Society. Labour, Education & Society*. Peter Lang Verlag. Vol. 21.
- Scoppetta, A., Davern, E. & Geyer, L. (2019). *Job Carving and Job Crafting. A review of practices*. Technical report, May 2019. European Commission.
- Solem, P. E. (2002). *Yrkesliv, aldring og livsløp: Arbeidsmiljø og personalpolitikk. Resultater fra et forskernettverk 1995-2001*. Senter for seniorpolitikk.
- Solem, P.E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA Rapport 6/12.
- STAMI (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4,
- Statistisk sentralbyrå (2020, 9. november). *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*. Rapport 2020/41. Hentet fra - <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/framskrivninger-av-arbeidsstyrken-og-sysselsettingen-etter-utdanning-mot-2040>
- Statsansatteloven (2017). *Lov om statens ansatte mv. (LOV-2017-06-16-67)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/>
- Steen, J. R. & Trygstad, S. (2019). *Arbeid, teknologi og kompetanse. Framtidens arbeidsliv: Notat 3*. Fafo-notat 2019:16
- Sundstrup, E., Ajslev, J. Z. N. & Andersen LL. (2020). Sammenheng mellom ny teknologi i seniorarbeidslivet og beslutningen om at forlade arbeidsmarkedet før eller etter folkepensionsalderen. *Arbejdsliv*, 22(1): DOI: <https://doi.org/10.7146/tfa.v22i1.120190>
- Sundstrup E, Meng A, Ajslev JZN, Albertsen K, Pedersen F, Andersen LL. (2021). New Technology and Loss of Paid Employment among Older Workers: Prospective Cohort Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12):7168. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127168>
- Syse, A. & Strand, B. H. (2022). *Hva skjer med sykkeligheten når levealderen øker? Paperpresentasjon på forskersamling (FOSA-konferansen 2022)*, Losby gods, 21. og 22. april 2022.
- Terjesen, H., Lau, B. & Salomon, R. (2012). «Er du her, så regner jeg med deg!». *En studie av god ledelse innenfor pleie og omsorg: Hvordan kan utøvelse av ledelse bidra til å forlenge yrkeskarrieren for seniorer i en sektor preget av tidligpensjonering og uførhet?* AFI-rapport 2012:19.
- Terjesen, H. C. Aa. & Salomon, R. H. (2019). *Langsiktig ledelse: om bærekraftig aldring i arbeidslivet*. Cappelen Damm akademisk
- Trygstad, S., Lorentzen, T. & Løken, E. (2005). *Den nye staten. Omfang og effekter av omstillingen i staten 1994-2004*. Et underveisnotat. Fafo-notat 2005:20.
- Utdanningsdirektoratet, (u.å). *Ny opplæringslov med forskrifter fra august 2024* Hentet 25.10.2022 fra: <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/skole-og-opplaring/ny-opplaringslov/> .
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47–60.
- Visher, M. & Midtsundstad, T. (1993). *Utgang fra arbeidslivet. En studie av eldre arbeidstakere, førtidspensjonering og AFP*. Fafo-rapport 154.
- Aagestad, C. m.fl. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015*. STAMI

- Aagestad, C., Tyssen, R. & Sterud, T. (2016). Do work-related factors contribute to differences in doctor-certified sick leave? A prospective study comparing women in health and social occupations with women in the general working population. *BMC Public Health* 16, 235 (2016). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-2908-1>
- Aakvik, A., Holmås, T. H. & Monstad, K. (2020). Sysselsettingseffekter av pensjonsreformen – avhenger de av helsetilstand? *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2):4-19. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-0>

Andre kilder

[Fag og læreplaner - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsløftet – Store norske leksikon (snl.no)

Bransjespesifikk seniorpolitikk

Over de siste 5-6 årene har Senter for seniorpolitikk iverksatt flere kartleggingsprosjekter for å dokumentere hvordan det er å være senior i ti ulike bransjer og yrker. I denne rapporten oppsummeres, konkretiseres og vurderes de utfordringer og muligheter som er dokumentert for de ti bransjene og yrkene, både de generelle og de mer bransjespesifikke. Seks generelle seniorpolitiske virksomhetsstrategier konkretiseres og drøftes, før det for hver av bransjene presenteres eksempler på bransjespesifikke arbeidsplassstrategier og tiltak. Avslutningsvis oppsummeres kunnskap om hva som kan være hensiktsmessige prosesser, strategier og verktøy å ta i bruk lokalt for å lykkes med seniorpolitikken.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2022:21
ID-nr.: 20824