

Tove Midtsundstad

Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv

En virksomhetsundersøkelse fra 2013



Fafors



Tove Midtsundstad

**Voksende seniorengasjement
i norsk arbeidsliv**
En virksomhetsundersøkelse fra 2013

© Fafo 2014

ISBN 978-82-324-0126-0 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0127-7 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
1 Innledning	13
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	13
1.2 Datamaterialet.....	13
1.3 Organisering av rapporten	15
2 Holdninger til eldre arbeidskraft	17
2.1 Holdninger til målene og målgruppene i IA-avtalen.....	17
2.2 Antatte effekter av en aldrende arbeidsstokk.....	23
2.3 Er eldre dyrere enn yngre?	25
3 Seniorpolitikk og seniortiltak	29
3.1 Utbredelse av seniorpolitikk i norsk arbeidsliv	29
3.2 Vekst i andelen virksomheter med seniorpolitikk.....	32
3.3 Hovedbegrunnelsene for å ha versus ikke ha en seniorpolitikk	33
3.4 Seniorpolitiske målsettinger.....	34
3.5 Tiltak	34
3.6 Forebyggende tiltak.....	39
3.7 Tilretteleggingstiltak.....	40
3.8 Kompetanse- og karriereutviklingstiltak.....	41
3.9 Seniortiltakene	42
4 Endring i tiltaksstruktur.....	49
4.1 Endringer i tiltaksstrukturen	49
4.2 Begrunnelser for endringene	54
4.3 Evalueringer av tiltak og endringer i tiltaksstruktur	55
5 Deltid og tilrettelegging	59
5.1 Tilrettelegging – muligheter og begrensninger	59
5.2 Kriterier for tildeling av deltid og særskilt tilrettelegging	62
5.3 Er behovet større eller mindre enn mulighetene?.....	63

6 Virksomhetene og arbeidslivssentrene	67
6.1 Egen kontaktperson og bistand fra arbeidslivssentrene.....	67
7 Senter for seniorpolitikk sin rolle	71
Referanser	73
Vedlegg 1 Utvalg, gjennomføring og frafall.....	75
Vedlegg 2 Informasjonsbrev til utvalget	77
Vedlegg 3 Spørreskjemaet.....	79

Forord

Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning gjennomførte i 2010 en undersøkelse om seniorpolitikk blant 800 norske virksomheter med 10 eller flere ansatte (Midtsundstad & Bogen 2011a). I 2013 finansierte Senter for seniorpolitikk (SSP) en tilsvarende undersøkelse. I denne nye undersøkelsen deltar 400 av virksomhetene som var en del av 2010-undersøkelsen (vi har kalt disse «panelvirksomhetene»), samt 400 nye virksomheter (se vedlegg 1 og 2). Formålet med prosjektet er å kartlegge eventuelle endringer i virksomhetens seniorpolitikk. I rapporten sammenlignes derfor resultatene fra 2013-undersøkelsen med resultatene fra 2010-undersøkelsen samt med resultatene fra en virksomhetsundersøkelse om seniorpolitikk fra 2005.

Rapporten er skrevet av Tove Midtsundstad. Hun har også utformet de tre virksomhetsundersøkelsene dataene er hentet fra. Selve intervjuingen er utført av Respons Analyse AS, hvor Idar Eidset har vært ansvarlig. En takk til ham for vel utført arbeid. En takk også til kollega Åsmund Hermansen, som har kvalitetssikret rapporten. Sist, men ikke minst, takk til publikasjonsavdelingen for gjennomgang og ferdigstilling av tekst, tabeller og figurer.

Oslo, juni 2014

Tove Midtsundstad

Sammendrag

Bakgrunn, problemstillinger og data

Det siste tiåret har det skjedd en rivende utvikling på det seniorpolitiske området i Norge. Stadig flere virksomheter har en seniorpolitikk, og en økende andel har etablert ulike tiltak og ordninger for å stimulere eldre til lengre yrkeskarrierer. Likevel vet vi lite om hvordan og hvorfor virksomhetenes seniorpolitikk har endret seg over tid. Vi vet ikke hvor mange virksomheter som har intensivert, justert eller sågar avvirket hele eller deler av sin seniorpolitikk, og hvilke erfaringer og faktorer som har bidratt til dette. Dette er bakgrunnen for denne studien, hvor formålet er å gi en *oppdatert oversikt over virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk i norsk arbeidsliv samt kartlegge og analysere endringer i holdninger, politikk og praksis på området de senere årene.*

Sommeren 2013 ble det gjennomført en undersøkelse blant 800 norske virksomheter med ti eller flere ansatte. 400 av disse virksomhetene deltok i en tilsvarende undersøkelse i 2010 (vi har kalt disse «panelvirksomhetene»), mens 400 er nye virksomheter. Undersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse AS, som foretok telefonintervjuer med personallederne (virksomhetslederne i små bedrifter) i perioden juni–oktober i 2013 (se vedlegg 1–3).

Datamaterialet fra de 400 panelvirksomhetene, med opplysninger fra samme virksomhet fra to ulike tidspunkt, gjør det mulig å gi et fylldigere bilde av utviklingen og endringen i norske virksomheters seniorpolitikk over tid. 2013-undersøkelsen sammenlignes også med resultatene fra tilsvarende undersøkelser fra henholdsvis 2010 og 2005.

Andelen virksomheter fra offentlig sektor er noe underrepresentert i 2010-undersøkelsen og noe overrepresentert i 2013-undersøkelsen. Det har lite å si for de separate svarfordelingene etter sektor, men er noe man må være oppmerksom på når man fortolker svarene for hele utvalget, da offentlig sektor har en langt høyere andel virksomheter med seniorpolitikk og seniortiltak enn det privat sektor har.

Virksomheters sosiale ansvar for tidligpensjonering og sysselsetting

IA-avtalen har som innebygget forutsetning at virksomheter frivillig skal påta seg en utvidet rolle i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken og blant annet bidra til redusert tidligpensjonering og økt integrering av eldre i arbeidslivet. Dette budskapet er delvis tatt til følge av norske virksomheter: Halvparten av lederne i 2013 mente de hadde et stort ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, og en fjerdedel til å øke sys-

selsettingen blant eldre. Andelen med disse holdningene har også vært stabil over tid om vi sammenligner tallene fra 2013-undersøkelsen med resultatene fra en tilsvarende undersøkelse i 2005.

Når vi følger de samme virksomhetene over tid (fra 2010 til 2013), får vi imidlertid et annet bilde: Det viser seg at en relativt stor andel av dem som i 2010 ga uttrykk for at de hadde et stort ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting blant eldre, hadde skiftet holdning i 2013, mens en god del av dem som var tilbakeholdne i 2010, ga uttrykk for mer positive holdninger til dette ansvaret i 2013. Selv om den samlede andelen er relativt stabil, har det, med andre ord, vært store forskjvinger i virksomhetene imellom.

Vi kan dermed konkludere med at virksomhetenes villighet til å bidra til redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting blant eldre ikke fastlegges en gang for alle, men endres dels betydelig over tid. Endringene kan ha ulike årsaker. Det kan skyldes at holdningene ikke var representative for virksomheten som helhet, men var holdningene til den intervjuede lederen. Og har de skiftet leder i løpet av perioden, kan holdningene da også ha endret seg. Men det kan også være uttrykk for et reelt holdningsskifte i virksomheten, enten grunnet erfaringene med seniorpolitikken så langt (positive eller negative) eller som følge av endringer i rammebetingelsene. Funnet indikerer uansett at en virksomhet som på et tidspunkt føler sterkt ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering og økt rekruttering av eldre, ikke er «vunnet» en gang for alle. Dette indikerer at ledere og virksomheter kan trenge en kontinuerlig påminnelse om behovet for aktiv seniorpolitikk om IA-avtalens mål skal nås.

Konsekvenser av en aldrende arbeidsstokk

I undersøkelsen ble lederne også bedt om å vurdere hvilke konsekvenser det ville ha for virksomhetens produktivitet, kompetanse, arbeidskraftkostnader, mulighet til forfremmelse/opprykk, sykefravær, bruk av ny teknologi og profitt / finansiell bærekraft om gjennomsnittsalderen på de ansatte økte med fem år.

Det store flertallet av norske ledere antar at situasjonen ville bli den samme som i dag på de fleste av disse områdene selv om gjennomsnittsalderen økte. Det er likevel hele 63 prosent som mener at det ville føre til økte arbeidskraftkostnader. Flertallet mener dog at økningen i arbeidskraftkostnader vil være moderat. Drøyt én av fire tror også en slik økning ville bidra til redusert bruk av ny teknologi, og drøye én av fem til økt sykefravær. I tillegg mener snaut én av fem at det ville føre til redusert produktivitet.

Samtidig er det 42 prosent som tror økningen i arbeidsstokkens gjennomsnittsalder ville bidra til å øke virksomhetens kompetanse. Med andre ord er det ennå mange ledere som knytter økt alder til økt kompetanse. Det er også få, bare 9 prosent, som tror aldersøkningen ville ført til redusert profitt / finansiell bærekraft, og kun 6 prosent som mener at det vil gi reduserte opprykks- og forfremmelsesmuligheter for de ansatte.

Kort oppsummert tror lederne at en «aldring» av arbeidsstokken på fem år ville bedret virksomhetenes kompetanse, men gi økte arbeidskraftkostnader og høyere sykefravær, samtidig som bruken av ny teknologi ville avta og produktiviteten gå noe ned.

Er eldre dyrere enn yngre?

Halvparten av personallederne mener at en som er 62 år eller eldre, ville være dyrere å ha ansatt enn en yngre, og én av ti mener dette vil gjelde i stor grad. Her er det små forskjeller mellom næringene. Undervisning skiller seg likevel negativt ut, ved at nesten seks av ti personalledere mener eldre innen undervisningssektoren i stor eller noen grad er dyrere enn yngre.

Faktorer som i særlig grad bidrar til dette, er ifølge lederne lønssystemet og pensjonssystemet. I tillegg mente drøyt halvparten at utgifter knyttet til seniortiltakene i seg selv er en kostnadsdrivende faktor. Dertil la 32 prosent vekt på kostnader knyttet til redusert produktivitet og 29 prosent på kostnader knyttet til sykefravær.

En økende andel med seniorpolitikk

Drøyt to av tre virksomheter med flere enn ti ansatte hadde en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk i 2013. Disse sysselsatte 87 prosent av alle arbeidstakerne i virksomheter av denne størrelsesordenen. Med andre ord er nærmere ni av ti ansatte i dag omfattet av en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk når vi ser bort fra virksomheter med færre enn ti ansatte.

Andelen virksomheter med seniorpolitikk er høyest i offentlig sektor. 95 prosent av statlige virksomheter rapporterer å ha en slik politikk, og det samme gjelder 88 prosent av kommunale og fylkeskommunale virksomheter, mens andelen i privat sektor er 54 prosent.

Analysene viser også at andelen virksomheter med seniorpolitikk har økt jevnt og trutt siden undertegningen av IA-avtalen i 2001. Særlig har engasjementet økt i privat sektor etter 2006. Denne økningen må ses i sammenheng med kravet om at alle IA-bedrifter må følge opp alle avtalens delmål, herunder også målet om å bidra til flere år i arbeid etter fylte 50 år.

Flere med særskilte seniortiltak

Nærmere tre av fire virksomheter med ti eller flere ansatte har tiltak og ordninger som skal gjøre det mulig for ansatte med helseproblemer og redusert arbeidsevne å fortsette i arbeid noen år til, og drøyt halvparten har ulike helseforebyggende tiltak. Det er likevel få virksomheter som har særskilte tiltak og ordninger som kan motivere eldre arbeidstakere (55+) til videre kompetanse- og karriereutvikling: kun 30 prosent i

2013, en økning fra 21 prosent i 2005. Sterkest økning har det likevel vært i de typiske «seniortiltakene»: I 2013 var det 37 prosent av virksomhetene som opplyste å ha tiltak for å stimulere arbeidstakere på 62 år eller mer til å stå lenger i arbeid. Det er nesten dobbelt så mange som i 2005, hvor andelen var 20 prosent.

De nevnte tiltakene er mest utbredt i offentlig sektor. Det gjelder både helseforebyggende tiltak, tiltak for personer med helseproblemer og/eller redusert funksjonsevne, tilbud om kompetanse- og karriereutvikling for eldre så vel som de typiske seniortiltakene som tilbys fra fylte 62 år. Forskjellen mellom sektorene er størst når det gjelder tiltak og ordninger etablert for seniorenene. Mens drøyt halvparten av virksomhetene i offentlig sektor oppgir å ha slike, gjelder det kun 25 prosent av de private bedriftene. Det er også store forskjeller i tilbudet av tiltak mellom bransjer og næringer. Den høyeste andelen med tiltak på alle områder finnes innen offentlig administrasjon, mens varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring har den laveste dekningsgraden.

De ordningene flest seniorer (62+) får tilbud om, er redusert arbeidstid uten tilsvarende lønnsnedgang, ekstra ferie og fridager og bonuser eller høyere lønn, altså de typiske «seniorgodene». Det har også vært en vekst i den samlede andelen som tilbyr denne typen goder, fra 2005 til 2013. I tillegg tilbys følgende av et mindre antall virksomheter: anledning til å kombinere arbeid og pensjon, avspaseringsordninger, mulighet til å slippe nattarbeid, fleksibel arbeidstid, mindre klasser eller færre undervisningstimer (innen skoleverket), seniorkurs, seniorsamtaler og ulike trivsels- og velferdstiltak.

Justeringer i tiltaksspekter fra 2010 til 2013

En av ti virksomheter med seniorpolitikk i 2013 oppgir å ha innført nye tiltak, utviklet seniortiltak som gir redusert arbeidstid med lønnskompensasjon, ekstraferie og fridager eller bonusordninger etter 2013, eller de har endret deres innhold og/eller tildelingskriteriene.

Følger vi de samme virksomhetene over tid, fra 2010 til 2013, framstår endringene imidlertid å være mer omfattende enn hva man får inntrykk av ved å sammenligne andelen i de to tverrsnittsundersøkelsene. Hele fire av ti av dem som oppga å ha seniortiltak i 2010, sa i 2013 at de hadde utviklet disse. Andelen som i 2010 tilbød redusert arbeidstid med lønnskompensasjon og/eller ekstra ferie og fridager og fortsatt gjorde det i 2013, var tilnærmet halvert. Tilsvarende var det 22 prosent av virksomhetene som var uten seniortiltak i 2010, som i 2013 oppga at de hadde slike.

Selv om panelutvalget er noe skjevt, da andelen virksomheter fra offentlig sektor er noe overrepresentert, samtidig som vi må anta at den mest velorganiserte delen av arbeidslivet er best representert, indikerer tallene at det er relativt liten stabilitet i seniorenengasjement og tiltaksstrukturen over tid. At det skjer endringer og justeringer, er ikke overraskende. Seniorpolitikk i norsk arbeidsliv er et relativt nytt fenomen. Man

har derfor begrenset kunnskap om hvilke tiltak som virker for ulike arbeidstakere med ulike behov i ulike bransjer og næringer. Av den grunn er det naturlig at det blir en del prøving og feiling før virksomhetene finner fram til en fungerende tiltaksstruktur. Endringene og justeringene kan derfor i utgangspunktet ses på som fornuftige og ønskelige, forutsatt at bakgrunnen for endringene er et ønske om en mer målrettet tiltaksstruktur.

Ifølge personallederne / daglige ledere i virksomhetene er det imidlertid økonomiske forhold som har vært hovedforklaringen bak avvikling og/eller endring av tiltaksstruktur og tildelingskriterier: At tiltakene ble for kostbare, oppgis av over halvparten av lederne som en svært viktig begrunnelse for endringene. Manglende effekt oppgis som viktigste årsak av snaue 20 prosent.

Tilrettelegging – ikke like lett på alle arbeidsplasser

Tilrettelagt arbeid og/eller arbeidstid kan bidra til at flere kan jobbe noe, selv om de er syke, uføre eller har nådd pensjonsalderen. Selv om virksomheten gjerne vil, lar det seg likevel ikke alltid gjøre å få til slike tilpasninger.

Flertallet av virksomhetslederne anser imidlertid at virksomheten har gode muligheter for å tilrettelegge arbeidstida, men 30 prosent opplever det som vanskelig eller uaktuelt å tilby deltidsarbeid og 40 prosent som vanskelig eller uaktuelt å kunne tilby fleksibel arbeidstid. I tillegg anså lederne i 30 prosent av virksomhetene med nattarbeid at det var vanskelig å la ansatte få slippe en slik arbeidstidsordning, mens det samme gjaldt drøye 60 prosent av virksomhetene med helgearbeid.

Ser vi på tilrettelegging av arbeidssituasjonen, var det nesten halvparten som mente det var vanskelig å la eldre få slippe enkelte arbeidsoppgaver om de hadde behov for eller ønske om det, mens nærmere to av tre mente at det var vanskelig å la arbeidstaker over 55 år få annet arbeid eller andre arbeidsoppgaver. Å la ansatte få jobbe hjemmefra oppleves også som vanskelig for to av ti virksomheter og som uaktuelt av fire av ti. Det skyldes gjerne at arbeidet er bundet til bestemte steder og til fastsatte arbeidstider.

Muligheten for å jobbe redusert eller deltid synes de fleste steder i utgangspunktet å være relativt uavhengig av alder og ansiennitet. Deltidsstilling blir i større grad forbeholdt personer med vesentlig kompetanse og/eller redusert helse/arbeidsevne.

Behovet for deltidsarbeid og tilrettelegging kan i enkelte virksomheter også oppleves å være større enn hva man er i stand til å tilby. Én av ti virksomheter i utvalget sier for eksempel at behovet for og ønsket om deltid er større enn tilbudet, og 26 prosent sier at behovet for tilrettelegging er større enn hva de kan tilfredsstille. Sistnevnte oppleves særlig som et problem innen kommunal og fylkeskommunal sektor.

Bistand fra arbeidslivssentrene

IA-virksomheter har rett til å få en egen kontaktperson på et av NAVs arbeidslivssentre. I 2013 oppga 63 prosent av alle virksomheter, eller nærmere 90 prosent av IA-virksomhetene i utvalget, at de hadde det, mot henholdsvis 46 og 84 prosent i 2010.

Arbeidslivssentrene skal rådgi og bistå virksomhetene i IA-arbeidet. I 2013 var det nærmere 40 prosent av IA-virksomhetene som sa de fikk slik hjelp. 15 prosent av IA-virksomhetene har fått bistand i arbeidet med å formulere de seniorpolitiske målsettingene, mens en tilsvarende andel har fått hjelp til å utforme og finne fram til egnede seniortiltak og -ordninger. Den største andelen hadde likevel mottatt bistand i forbindelse med søknad om tilretteleggingstilskudd og i enkeltsaker. I tillegg oppga nærmere en tredjedel at de fikk løpende veiledning og rådgivning fra senterets rådgivere, drøyt en fjerdedel at de fikk bistand til å jobbe forebyggende, og en tilsvarende andel at de fikk hjelp i det systemrettede arbeidet (det vil si hjelp til å utforme gode systemer og rutiner for IA-arbeidet i virksomheten). På alle områder synes det å ha vært en vekst i bistanden fra 2010 til 2013.

Flertallet av virksomhetene som har vært i kontakt med arbeidslivssentrene, er dessuten svært godt fornøyd med den hjelpen de har fått. Andelen fornøyde brukere har også økt, fra 84 prosent av dem som fikk bistand i 2010, til 91 prosent i 2013. Andelen fornøyde brukere er ellers noe høyere innen offentlig enn innen privat sektor.

Bruk av Senter for seniorpolitikk tilbud

Senter for seniorpolitikk (SSP) ble etablert i 1969 under navnet «Fellesutvalget for forberedelse til pensjonsalderen». Fra begynnelsen av 1990 ble oppmerksomheten rettet mot seniorpolitikk, og de skiftet fra et sliterperspektiv til et ressursperspektiv. I dag er SSP et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. Det gjøres primært gjennom å koordinere og bidra til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner. I tillegg initierer og støtter senteret forskning innen fagområdet. Som en del av undersøkelsen i 2013 kartla vi virksomhetenes bruk av SSPs ulike tjenester og aktiviteter.

Undersøkelsen viste at flest hadde vært på nettsiden for å hente informasjon (4,8 prosent) eller deltatt på et av SSPs seminarer eller konferanser (3,5 prosent). Det er de offentlige virksomhetene, særlig de statlige, som er de mest aktive brukerne. Det samme gjelder for store virksomheter. I sistnevnte gruppe hadde nærmere 13 prosent hentet informasjon fra SSPs nettsider, og 7 prosent hadde deltatt på konferanse/seminar i regi av SSP.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Betydningen av å stimulere virksomheter til å få flere eldre til å stå lenger i arbeid kom først på dagsordenen i Norge på midten av 1990-tallet. Det var likevel lite søkelys på den rollen virksomhetene og tilbudssiden spiller for eldres yrkesdeltakelse, før myndighetene og partene i arbeidslivet undertegnet avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) høsten 2001. I den sammenheng spilte også forsknings- og utviklingsprogrammet «Krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet 2001–2006», og dels også arbeidet med å reformere pensjonssystemet, en viktig rolle (Midtsundstad 2012).

Det siste tiåret har det skjedd en rivende utvikling på det seniorpolitiske området i Norge. Tidligere kartlegginger viser at det var en økende andel norske virksomheter som etablerte en seniorpolitikk etter 2001, og i dag tilbyr stadig flere virksomheter ulike tiltak og ordninger for å stimulere sine eldre ansatte til å forlenge yrkeskarrieren (Midtsundstad 2005, 2007a, 2007b; Midtsundstad & Bogen 2011a). Likevel vet vi lite om endringene i virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk over tid. Vi vet ikke hvor mange det er som har henholdsvis intensivert, justert eller sågar avvirket hele eller deler av sin seniorpolitikk, og hvilke erfaringer og faktorer som har bidratt til dette. Det er derfor behov for større, representative studier som kan si noe om omfanget av og innholdet i politikkjusteringene. Det er også behov for å vite mer om i hvilken retning utviklingen går, og hva som er bakgrunnen for virksomhetenes eventuelle justeringer; om det skyldes vansker med implementering, manglende effekt på tidligpensjoneringen, vanskelig økonomi eller andre forhold. Dette er bakgrunnen for denne studien hvor hovedformålet altså er å gi en *oppdatert oversikt over virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk i norsk arbeidsliv samt kartlegge og analysere endringer i politikk og praksis på området de senere årene.*

1.2 Datamaterialet

Sommeren 2010 gjennomførte Fafo en undersøkelse blant 800 norske virksomheter med ti eller flere ansatte. Undersøkelsen kartla virksomhetenes seniorpolitikk og senior tiltak i bred forstand, inkludert deres arbeidskraftbehov og -strategier, finanskrisas

konsekvenser for det seniorpolitiske arbeidet og deres relasjon til arbeidslivssentrene (se Midtsundstad & Bogen 2011a).

Som en del av 2010-undersøkelsen ble virksomhetene også spurt om de var villig til å delta i en oppfølgingsundersøkelse etter to–tre år. I utgangspunktet ønsket 761 av de 800 virksomhetene det. Vi var likevel ikke garantert at alle de 761 som i 2010 hadde sagt seg villig til å være med, faktisk ville la seg intervju i 2013. En del av virksomhetene eksisterte da heller ikke lenger tre år senere, da de hadde gått konkurs, hadde blitt fusjonert eller lignende. Sistnevnte var tilfelle for 46 av de opprinnelige 761 virksomhetene. I tillegg viste det seg å være vanskelig å finne korrekt telefonnummer for 39 bedrifter. Aktuelle virksomheter det var mulig å intervju (nettoutvalget), utgjorde derfor til slutt kun 676 av de opprinnelige 761 virksomhetene fra 2010-studien. Av disse var det 400 som valgte å delta, noe som gir en svarprosent på 59 prosent. For å få et større og mer representativt utvalg av virksomheter ble det i tillegg trukket et tilfeldig utvalg av 1300 nye virksomheter (brutto). Av disse ble det tatt kontakt med 822 (netto), hvorav 400 valgte å svare, det vil si en svarprosent på 49 prosent. Det samlede utvalget for 2013-surveyen utgjorde dermed 800 virksomheter, av disse var 400 panelvirksomheter som også deltok i 2010, og 400 var nye virksomheter (jf. vedlegg 1, hvor det redegjøres mer for utvalg, frafall mv.).

Hovedformålet med surveyundersøkelsen i 2013 var å få et oppdatert bilde av arbeidet med seniorpolitikk i norsk arbeidsliv og da særlig å kartlegge og analysere endringer i virksomhetenes politikk og praksis på området. Foruten en hel rekke spørsmål om virksomhetenes holdninger til eldre arbeidskraft, deres seniorpolitikk og seniortiltak inneholder derfor undersøkelsen en rekke spørsmål om endringer i virksomhetenes seniorpolitikk siden 2010 (jf. spørreskjemaet i vedlegg 3).

Datamaterialet, med opplysninger fra samme virksomheter på to ulike tidspunkt, gjør det mulig å gi et riktigere og fylldigere bilde av utviklingen og endringen i norske virksomheters seniorpolitikk over tid, enn hva man får ved å sammenligne tverrsnittsundersøkelser fra ulike år. Datamaterialet gir også en unik mulighet til å analysere hovedårsakene til endringer og justeringer av seniorpolitikken og hvordan denne eventuelt varierer mellom ulike sektorer, bransjer og virksomheter. Vi kan dermed få et bedre grep om hvilke forhold og faktorer som synes å være avgjørende for virksomhetenes holdninger til seniorpolitikk, og deres villighet til å satse på seniortiltak og sine eldre medarbeidere. Resultatene vil dermed gi mer kunnskap om hvilke rammebetingelser og faktorer som kan være avgjørende for at man skal få flest mulig virksomheter til både å ville ha og også gå inn for seniorpolitikk og seniorarbeidstakere.

2013-undersøkelsen ble utført av Respons Analyse AS i Bergen, som gjennomførte telefonintervjuene med personallederne (virksomhetslederne i små bedrifter) i løpet av perioden fra juni til oktober i 2013.

I tillegg til undersøkelsen fra 2013 benyttes data fra to virksomhetsundersøkelser fra henholdsvis 2005 og 2010. Førstnevnte omfatter 713 virksomheter med ti eller flere

ansatte, hvorav minst en ansatt var 60 år eller eldre i perioden 2000 til 2005. Denne undersøkelsen ble utført av Statistisk sentralbyrå, og er dokumentert i Midtsundstad (2007a) og Gravem og Villund (2007). 2010-undersøkelsen omfatter 800 virksomheter med ti eller flere ansatte. Den ble gjennomført av Respons Analyse AS og er dokumentert i Midtsundstad & Bogen (2011a).

Tabell 1.1 Fordelingen av utvalgene i 2005, 2010 og 2013, samt panelet, etter sektor.

	2005	2010	2013	Panel (2010-2013)
Samlet	713 (100,0 %)	800 (100,0 %)	800 (100,0 %)	400 (100,0 %)
Privat sektor	455 (63,8 %)	640 (80,0 %)	455 (56,8 %)	259 (64,8 %)
Offentlig sektor	258 (36,2 %)	160 (20,0 %)	345 (43,2 %)	141 (35,2 %)

Andelen virksomheter med ti eller flere ansatte utgjør om lag 20 prosent av alle norske virksomheter, men sysselsetter nærmere 80 prosent av arbeidstakerne. Av virksomheter med ti eller flere ansatte kommer om lag en tredjedel fra offentlig sektor og om lag to tredjedeler fra privat sektor. Vi ser dermed at andelen virksomheter fra offentlig sektor er betydelig underrepresentert i 2010-undersøkelsen og noe overrepresentert i 2005- og 2013-undersøkelsene. Dette har mindre å si for fortolkningen av de separate svarfordelingene etter sektor, men er noe man må være oppmerksom på når man fortolker svarene for hele utvalget, da vi fra tidligere undersøkelser vet at offentlig sektor har en langt høyere andel virksomheter med seniorpolitikk og seniortiltak enn privat sektor (Midtsundstad 2005, 2007a, 2007b; Midtsundstad 2011). Andelen av alle virksomheter med ti eller flere ansatte som har seniorpolitikk og seniortiltak, i hele populasjonen av norske virksomheter vil derfor være noe lavere enn andelen av alle virksomheter med seniorpolitikk og seniortiltak i særlig 2010-undersøkelsen, men dels også i 2005- og 2013-undersøkelsene, samt panelet.

1.3 Organisering av rapporten

Rapporten inneholder syv kapitler. Kapittel 2 gir en beskrivelse av ledernes holdninger til IA-avtalens mål og målgrupper samt en vurdering av konsekvensene av en aldrende arbeidsstokk. Vi ser også på hvordan og hvorfor de eventuelt anser eldre arbeidstakere som dyrere å ha ansatt enn yngre. I kapittel 3 beskrives utbredelsen og endringene i virksomhetenes seniorpolitikk og seniortiltak over tid, mens vi i kapittel 4 ser nærmere på endringene i tiltaksstruktur og tildelingskriterier. I kapittel 5 gis en oversikt over opplevde begrensninger og muligheter hva gjelder virksomhetenes tilbud av deltid og tilrettelegging, før vi i kapittel 6 gir en kort beskrivelse av virksomhetenes relasjon

til arbeidslivssentrene og i kapittel 7 en kort beskrivelse av deres bruk av Senter for seniorpolitikks ulike tilbud.

2 Holdninger til eldre arbeidskraft

Det finnes en omfattende forskning om lederes holdninger til eldre arbeidstakere (se f.eks. Solem 2012). Det generelle inntrykket fra disse studiene er at arbeidsgivere ser på eldre arbeidstakere som mer lojale og pliktoppfyllende enn yngre arbeidstakere, men samtidig mindre produktive og endringsvillige. I dette kapitlet ser vi først på virksomhetenes holdning til IA-avtalens ulike mål og målgrupper, særlig ansvaret for å bidra til redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting blant eldre og hvordan dette har endret seg over tid og fordeler seg mellom ulike sektorer og næringer/bransjer. Deretter ser vi nærmere på ledernes holdninger til eldre arbeidskraft generelt, henholdsvis hvordan de vurderer konsekvensene for virksomheten av å ha en aldrende arbeidsstokk, om de anser eldre som dyrere arbeidskraft enn yngre, og i så fall hvorfor.

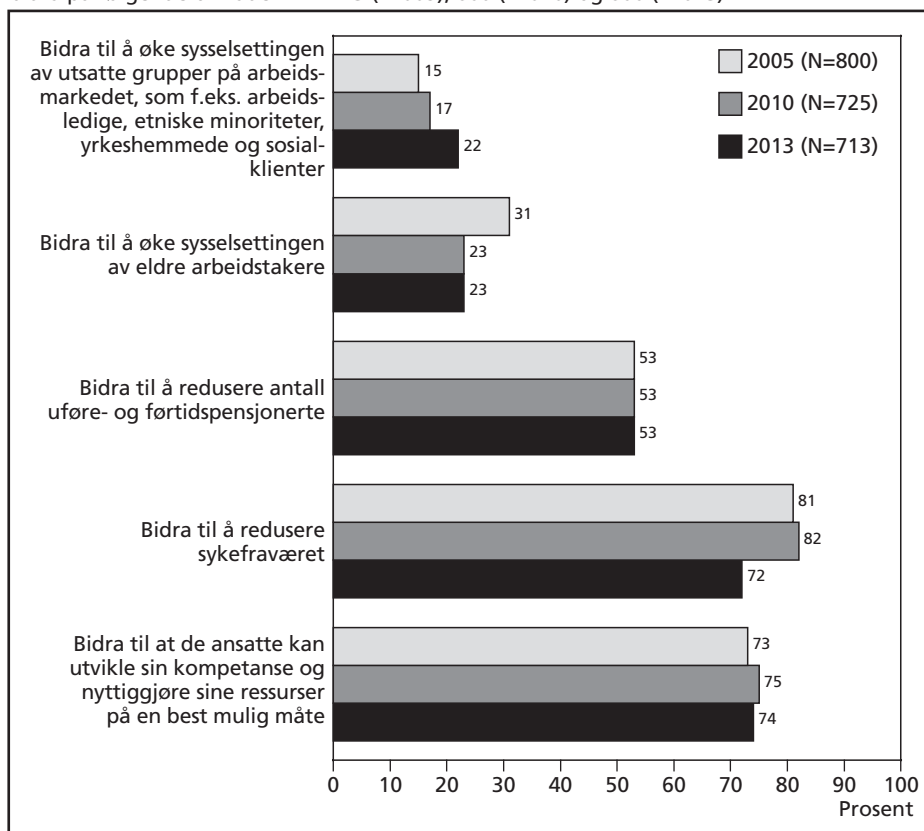
2.1 Holdninger til målene og målgruppene i IA-avtalen

IA-avtalen har som innebygget forutsetning at virksomheter frivillig vil påta seg en utvidet rolle i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken og selv bidra til å redusere sykefravær og tidligpensjonering, holde på personer med nedsatt funksjonsevne og integrere grupper som står utenfor arbeidsmarkedet. I figur 2.1 gjengis ledernes holdninger til det medansvar de har blitt oppfordret til å ta gjennom IA-samarbeidet.

Som vi kan lese av tallene i figur 2.1, har det vært relativt små endringer i ledernes holdninger til dette ansvaret fra 2005 til 2013. De områdene hvor det har vært en statistisk signifikant vekst i andelen som mener de bør bidra, er i forhold til utsatte grupper på arbeidsmarkedet, rekrutteringen av eldre arbeidstakere og reduksjon i sykefraværet.

Mens 15 prosent mente at de hadde et stort ansvar for å bidra til økt sysselsetting av ledige, etniske minoriteter, sosialklienter og yrkeshemmede i 2005, gjaldt det 22 prosent av virksomhetslederne i 2013. En mulig årsak til økningen kan være at det i IA-sammenheng og fra myndighetene de senere årene er lagt ekstra vekt på behovet for å integrere flere med funksjonshemming og/eller personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Vi kan likevel ikke uten videre slutte at det er det som er årsaken, da gruppa vi spør om, er relativt uensartet og omfatter alt fra ledige til sosialklienter og funksjonshemmede. Vi kan derfor ikke vite om det økte ansvaret som de mener å ha, kun gjelder én av gruppene eller alle.

Figur 2.1 Andelen virksomheter hvor leder mener at virksomheten har et stort ansvar for å bidra på følgende områder. N = 713 (i 2005), 800 (i 2010) og 800 (i 2013).



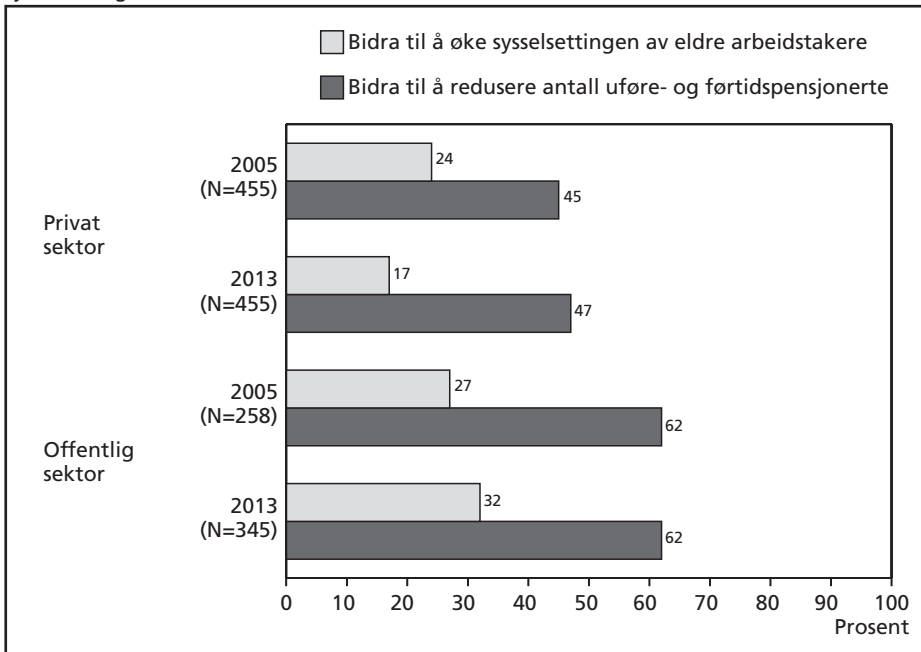
Interessant er det også å se at andelen som mener virksomheten har et stort ansvar for å bidra til redusert sykefravær, har blitt redusert fra 81 til 73 prosent. Når det derimot gjelder medansvar for å bidra til redusert uførepensjonering og førtidspensjonering, synes andelen å ligge relativt stabilt på 53 prosent når vi sammenligner de tre tverrsnittsundersøkelsene fra de ulike årene. Andelen som mener de har ansvar for å bidra til økt sysselsetting av eldre arbeidstakere, har derimot blitt redusert med 8 prosentpoeng, fra 31 prosent i 2005 til 23 prosent i 2013. Endringen er statistisk signifikant.

Vi har også sett nærmere på hvordan holdningene til virksomhetens ansvar for å redusere tidligpensjonering og øke sysselsetting blant eldre i henholdsvis offentlige og private virksomheter har endret seg fra 2005 til 2013, for å se om tendensen er den samme i begge sektorer (jf. figur 2.2).

Vi ser at andelen som føler ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering, har holdt seg relativt stabil, mens andelen som mener de har et ansvar for å bidra til økt sysselsetting av eldre, er redusert i privat sektor, mens den har økt noe i offentlig sektor.

Det er likevel bare reduksjonen i andelen virksomheter i privat sektor som mener de har et ansvar for å sysselsette flere eldre, som er en statistisk signifikant endring.

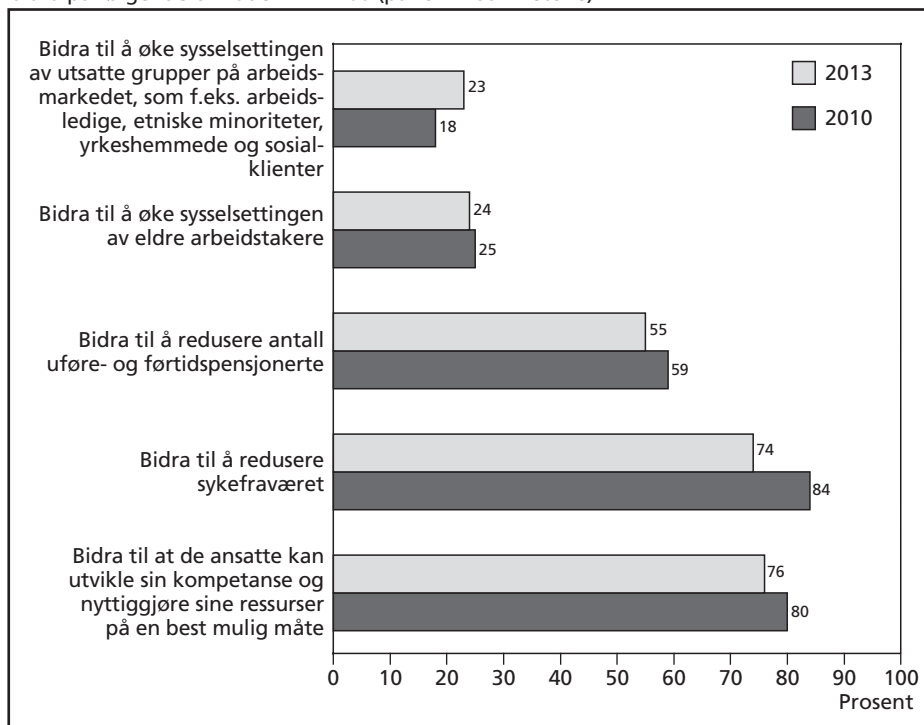
Figur 2.2 Andelen ledere i henholdsvis privat og offentlig sektor i 2005 og 2013 som mener at deres virksomhet har et stort ansvar for henholdsvis å redusere tidligpensjoneringen og øke sysselsettingen blant eldre.



For ytterligere å belyse problemstillingen har vi også undersøkt endringene i holdningene til virksomhetenes sosiale ansvar på disse områdene i de 400 bedriftene som deltok i undersøkelsene både i 2010 og 2013 (virksomhetspanelet). Vi kan dermed se om det har vært en holdningsendring innen det samme virksomhetsutvalget (jf. figur 2.3).

Som figuren viser, er det en relativt høy andel blant virksomhetene i panelet som mener de er forpliktet til å bidra til å redusere sykefraværet. Andelen av lederne som mener dette, har imidlertid blitt redusert fra 84 prosent i 2010 til 74 prosent i 2013. Samtidig har andelen som mener at virksomheten har et stort ansvar for å bidra til sysselsetting av særlige utsatte grupper på arbeidsmarkedet, økt fra 18 til 23 prosent. Vi ser også at andelen som føler ansvar for å bidra til en reduksjon i førtids- og uførepensjoneringen, har økt noe, fra 55 prosent i 2010 til 59 prosent i 2013, mens det ikke har vært noen vesentlig endring i andelen som mener de har et stort ansvar for å bidra til økt sysselsetting av eldre, kun 1 prosentpoengs økning, fra 24 prosent i 2010 til 25 prosent i 2013.

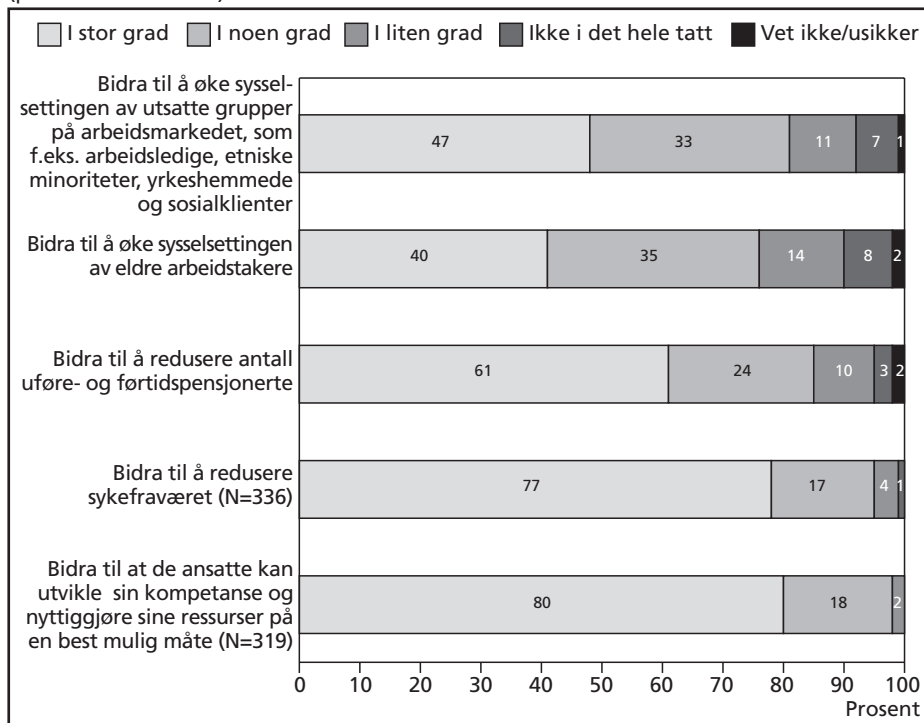
Figur 2.3 Andelen virksomheter hvor lederen mener at virksomheten har et stort ansvar for å bidra på følgende områder. N = 400 (panelvirksomhetene).



At det har vært små endringer i andelen, betyr likevel ikke at det kan ha vært store holdningsendringer, da en tilnærmet lik prosentandel kan bestå av helt andre bedrifter nå enn i 2010, fordi enkelte som tidligere var positivt innstilt, nå kan ha blitt mer negativt innstilt, og omvendt. Vi har derfor også sett på hvordan holdningene til målene og målgruppene fordelte seg i 2010 hos dem som i 2013 ga uttrykk for at virksomheten hadde stort ansvar for å bidra når det gjaldt de ulike målene og målgruppene (jf. figur 2.3). Med andre ord: De som var svært positivt innstilt til sitt ansvar i 2013, hva mente de tre år tidligere (i 2010)?

Som vi kan lese av figur 2.4, synes holdningene å være mest stabile når det gjelder ansvaret for å bidra til at den enkelte får utviklet sin kompetanse og brukt sine ressurser, samt ansvar for å bidra til redusert sykefravær. 80 prosent av lederne som sa at virksomheten hadde stort ansvar for å bidra på førstnevnte område i 2013, mente det samme i 2010, mens 18 prosent nå mente de hadde økt ansvar (de har beveget seg fra «i noen grad» til «i stor grad»). Tilsvarende var det 77 prosent av dem som mente at virksomheten i stor grad hadde et ansvar for å bidra til redusert sykefravær i 2013, som også mente dette i 2010, mens 17 prosent hadde endret holdning og blitt mer positive (beveget seg fra «i noen grad» til «i stor grad»).

Figur 2.4 Andelen med ulike holdninger til sitt sosiale ansvar for målene og målgruppene i IA-avtalen i 2010, blant dem som i 2013 mente de hadde et stort ansvar på områdene. N = 400 (panelvirksomhetene).

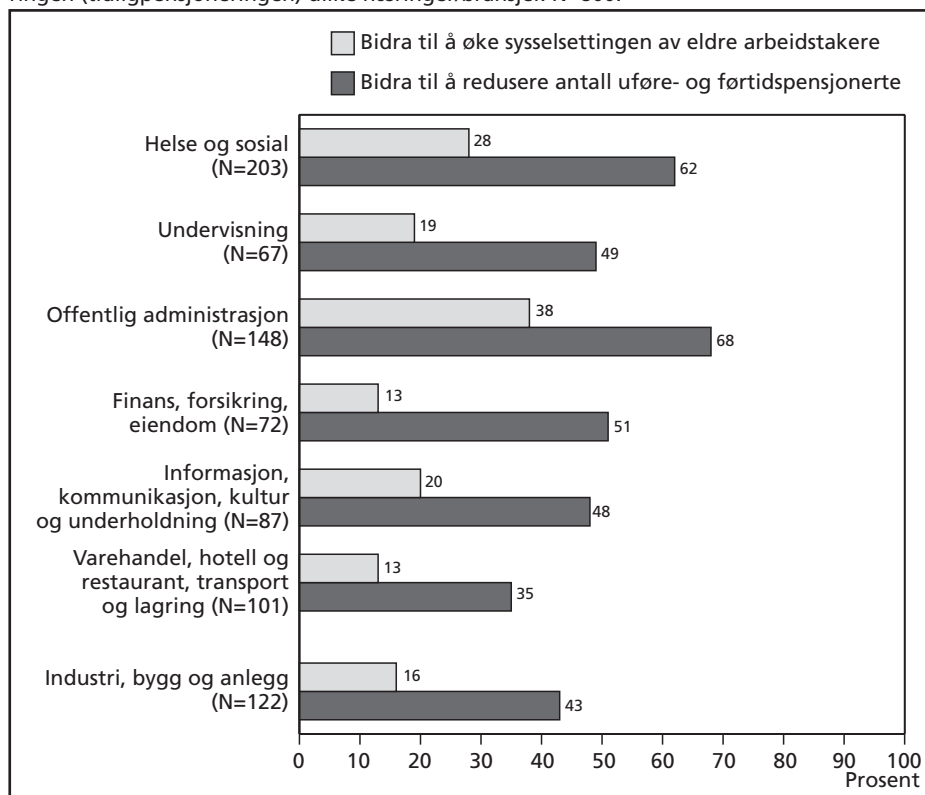


På den annen side vet vi også at den samlede andelen som mener at virksomheten har et stort ansvar på dette området, var tilnærmet den samme i 2010 som i 2013: henholdsvis 76 og 80 prosent (jf. figur 2.3). Det betyr at det må være om lag like mange som har skiftet fra å føle stort til noe mindre ansvar, som det er som har skiftet fra å føle et mindre til å føle et stort ansvar. Det samme resonnementet er gyldig når det gjelder holdningen til å bidra til redusert sykefravær, men her har det vært noen flere som har gått fra stort ansvar til mindre ansvar, enn som har gått motsatt vei.

Når det gjelder ansvar for å redusere tidligpensjoneringen og øke sysselsettingen blant eldre, ser vi av figur 2.4 at holdningene ikke har vært særlig stabile fra 2010 til 2013, selv innen de samme virksomhetene. Så selv om den totale andelen virksomheter som føler stort ansvar for å redusere tidligpensjoneringen, kun har økt marginalt fra 2010 til 2013 (fra 55 til 59 prosent), er det bare drøye seks av ti av dem som mente de «i stor grad» hadde ansvar på dette området i 2013, som også mente det i 2010. Tilsvarende er det kun 40 prosent av dem som mente de hadde et stort ansvar for å bidra til økt sysselsetting blant eldre, som mente det samme i 2010 – og det til tross for at den samlede andelen med denne holdningen kun økte fra 24 til 25 prosent fra 2010 til 2013.

Med andre ord kan vi konkludere med at virksomhetenes villighet til å bidra til redusert tidligpensjonering og økt sysselsetting blant eldre ikke fastlegges en gang for alle i en virksomhet, men endres dels betydelig over tid. Om endringene skyldes at de har skiftet personalleder/virksomhetsleder siden sist, om det skyldes erfaringene med seniorpolitikken (enten disse er positive eller negative), eller om det har sammenheng med endringer i rammebetingelser, vet vi imidlertid ikke. Funnet indikerer likevel at en virksomhet som på et tidspunkt føler sterk ansvar for å redusere tidligpensjoneringen og øke rekrutteringen av eldre, ikke er «vunnet» en gang for alle, noe som innebærer at ledere og virksomheter trolig trenger kontinuerlige påminnelser om behovet for en aktiv seniorpolitikk om IA-avtalens mål skal nås.

Figur 2.5 Andelen virksomheter hvor lederne mener at virksomheten i stor grad har et ansvar for henholdsvis å bidra til å sysselsatte flere eldre og til å redusere førtids- og uførepensjoneringen (tidligpensjoneringen) ulike næringer/bransjer. N=800.



Avslutningsvis presenteres svargivingen i virksomhetspanelet i 2013 fordelt etter bransje/næring (jf. figur 2.6). Som tidligere undersøkelser også viser (Midtsundstad 2007; Bogen og Midtsundstad 2011a), er det flest ledere innen offentlig administra-

sjon, helse og sosial og undervisning som mener virksomheten har et stort ansvar for å bidra til redusert tidligpensjonering og økt rekruttering av eldre. Til sammenligning er andelen relativt lav innenfor særlig varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring. Innen sistnevnte bransjer/næringer var det i 2013 bare drøye én av tre personallede/virksomhetsledere som mente at deres virksomhet i stor grad kunne sies å ha et ansvar for å bidra til å redusere tidligpensjoneringen, og kun 13 prosent av lederne som ga uttrykk for at virksomheten hadde et stort ansvar for å bidra til at flere eldre ble sysselsatt. Dette er en holdning som vi også gjenfinner når vi ser på hvor mange som faktisk har etablert en seniorpolitikk/livsfasepolitikk innen de ulike bransjene (næringene) (jf. figur 3.2 i kapittel 3).

2.2 Antatte effekter av en aldrende arbeidsstokk

I undersøkelsen ble lederne også bedt om å vurdere hvilke konsekvenser de mente en økning i ansattes gjennomsnittsalder med fem år ville ha for virksomheten på følgende områder: 1) produktiviteten, 2) kompetansen, 2) arbeidskraftkostnadene, 3) mulighetene for forfremmelse/opprykk, 4) sykefraværet, 5) bruk av ny teknologi og 6) profitt / finansiell bærekraft.

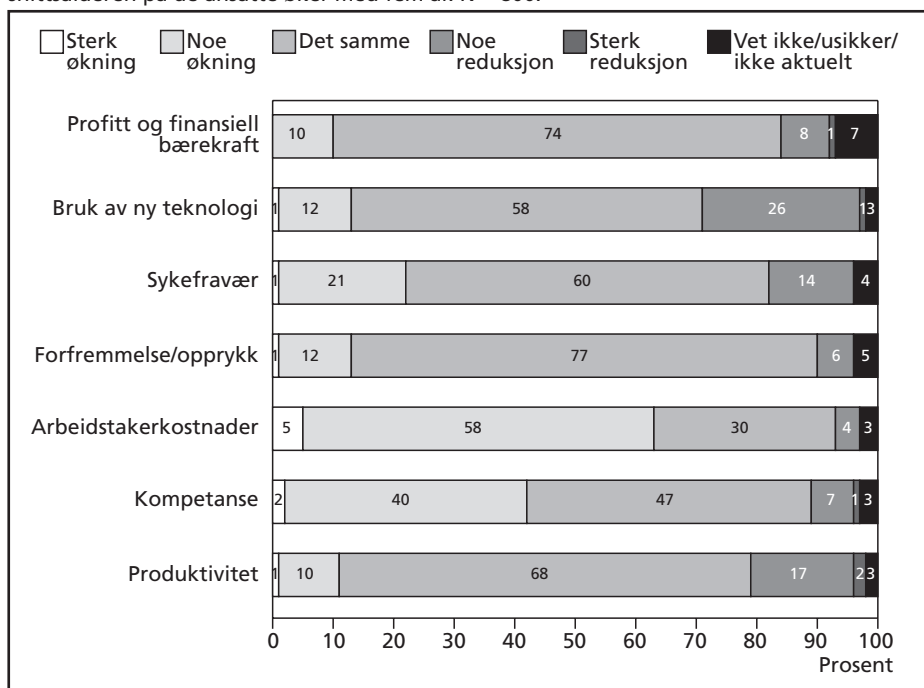
Som figur 2.6 forteller oss, mener det store flertallet av norske personallede/virksomhetsledere at situasjonen grovt sett ville bli den samme som i dag på de fleste av disse områdene dersom arbeidsstokkens alder økte med fem år i gjennomsnitt. Det er likevel hele 63 prosent som mener at en høyere gjennomsnittsalder vil føre til en økning i arbeidskraftkostnadene, enten i stor eller i noen grad. Flertallet, 58 prosent, mener likevel økningen i arbeidskostnadene ville blitt moderate. Kun et fåtall, 5 prosent, forventet en sterk økning i kostnadene.

Drøyt én av fire, eller 27 prosent, tror også at en slik aldersøkning ville bidra til redusert bruk av ny teknologi, mens 22 prosent finner det sannsynlig at sykefraværet i et slikt tilfelle ville ha økt. I tillegg mener 19 prosent at det ville ha medført en reduksjon (nedgang) i virksomhetens produktivitet.

På den annen side er det hele 42 prosent som tror at en økning i arbeidsstokkens gjennomsnittsalder på fem år vil bidra til å øke virksomhetens kompetanse. Med andre ord er det ennå en del som forbinder økt alder med økt kompetanse. Men det kan også bety at det i de virksomhetene som forventer økt kompetanse, er relativt mange unge og uerfarne (mange nyansatte), og at det er hovedgrunnen til at de forventer en økning i kompetanse når aldersnittet øker med fem år. Det trenger med andre ord ikke å si noe om senioren.

Tilsvarende er det bare 9 prosent som tror aldersøkningen vil føre til redusert profitt / finansiell bærekraft, og kun 6 prosent som tror at det vil gi reduserte opprykks- og forfremmelsesmuligheter for de ansatte.

Figur 2.6 Andel som mener det vil få følgende konsekvenser for virksomheten om gjennomsnittsalderen på de ansatte øker med fem år. N = 800.



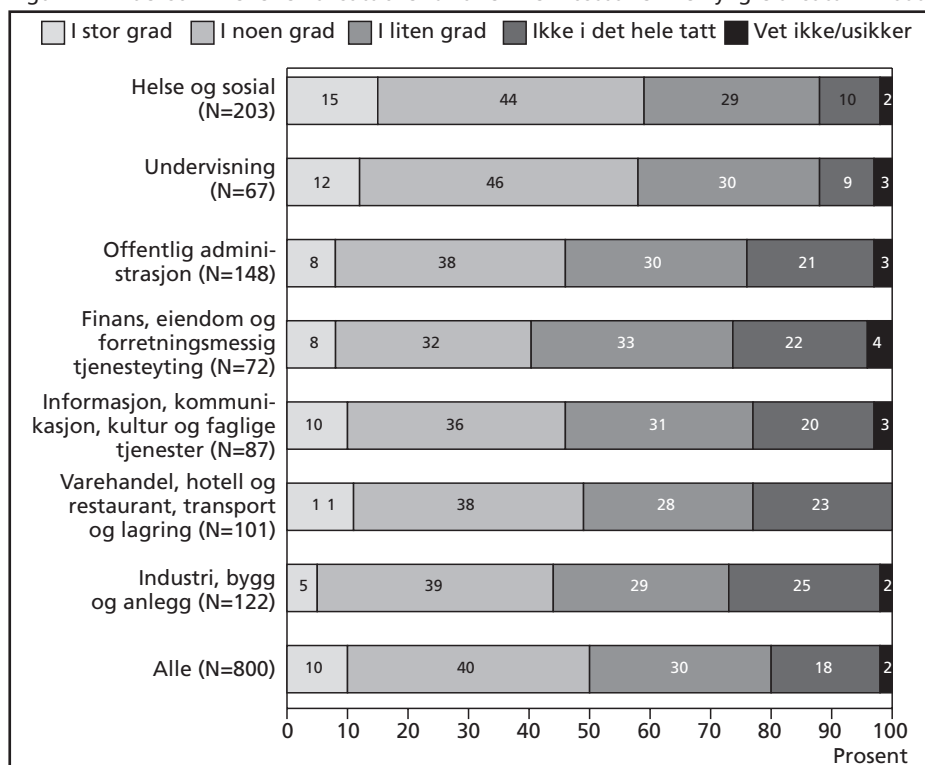
Kort oppsummert tror lederne at en «aldring» av arbeidsstokken tilsvarende fem år vil føre til bedret kompetanse, men økte arbeidskraftkostnader og økt sykefravær, samtidig som bruken av ny teknologi vil avta og produktiviteten gå noe ned.

2.3 Er eldre dyrere enn yngre?

For å få mer informasjon om ledernes vurdering av kostnadene knyttet til det å ha eldre framfor yngre ansatte ble lederne også bedt om å angi i hvilken grad en arbeidstaker over 62 år var mer kostbart å ha ansatt for deres virksomhet enn en yngre arbeidstaker.

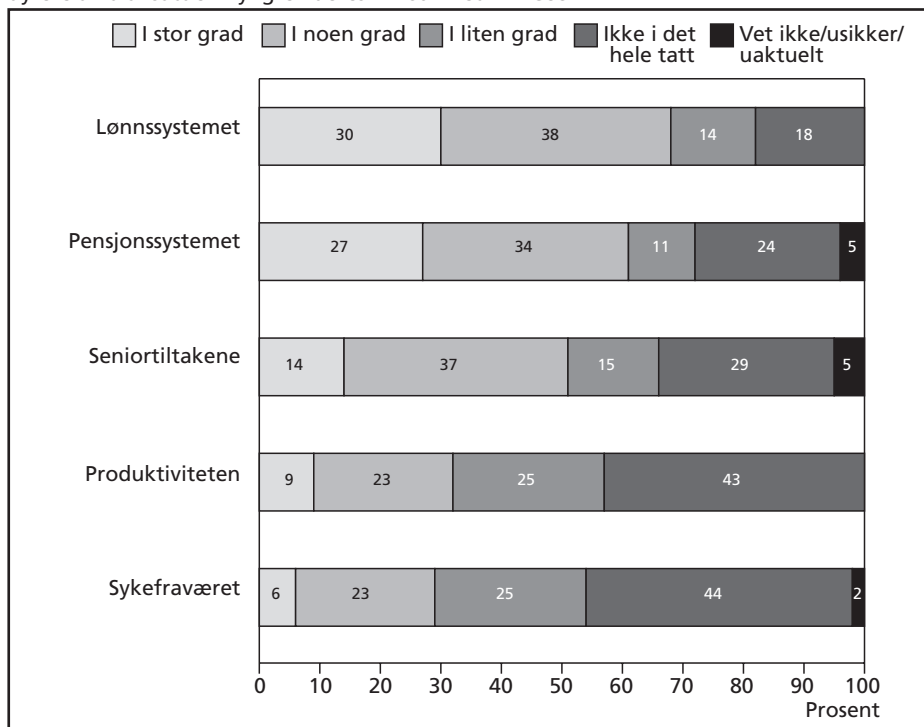
Som figur 2.7 viser, mener halvparten av lederne at en person som er 62 år eller eldre, vil være dyrere enn en yngre, og 10 prosent mente det vil gjelde i stor grad. Her er det små forskjeller mellom næringene, men undervisning skiller seg negativt ut ved at hele 58 prosent av lederne mener eldre innen undervisningssektoren i stor eller noen grad er dyrere å ha ansatt enn yngre.

Figur 2.7 Andel som mener en ansatt over 62 år er mer kostbar enn en yngre ansatt. N = 800.



På spørsmål om hvilke faktorer de mente særlig bidro til at eldre ble dyrere for deres virksomhet enn yngre, var det lønnsystemet og pensjonssystemet som ble trukket fram av lederne (jf. figur 2.8). I tillegg la 53 prosent vekt på at kostnadene knyttet til senior tiltakene gjorde eldre noe dyrere. Tilsvarende la 32 prosent vekt på kostnadene knyttet til redusert produktivitet og 29 prosent på kostnadene knyttet til høyere sykefravær.

Figur 2.8 Andelen av lederne som mener at følgende faktorer er en viktig årsak til at eldre er dyrere å ha ansatt enn yngre i deres virksomhet. N = 399.



Mest interessant er det å observere at så få anser at kostnader til sykefravær og eventuell lavere produktivitet er det som bidrar til at eldre er dyrere enn yngre. Det kan indikere at det er få ledere som anser (og kanskje også erfarer) at eldre arbeidstakere hos dem i snitt har høyere sykefravær enn yngre, og da særlig korttidsfravær, da det er dette virksomhetene primært betaler for.¹ Samtidig indikerer det at det er svært få ledere som anser (og kanskje også erfarer) at eldre i snitt er mindre produktive enn yngre arbeidstakere. Det de synes å legge vekt på, er at eldre oftere har høyere lønn enn yngre. Det skyldes nok at lønssystemet ofte er oppbygget slik at økt ansiennitet (som er korrelert med alder) ofte gir høyere lønn for samme type arbeid. Men som det kom fram av svarene gjengitt i figur 2.6, er det også mange ledere som forbinder økt alder med økt kompetanse og dermed trolig også mener eller erfarer at mange eldre har høyere produktivitet. På den annen side viser undersøkelser at eldre i snitt har lavere produktivitet enn yngre (Skirbekk 2008), selv om dette i stor grad vil avhenge av type arbeid og da særlig arbeidets krav til fysisk styrke, reaksjonsevne og lignende.

¹ Selv om det selvfølgelig også vil være noen kostnader knyttet til langtidsfraværet, da man ofte vil trenge vikarer eller erstatte den «sykes» arbeidsinnsats gjennom f.eks. overtidsarbeid blant de tilstedeværende.

Vi ser også at mange knytter vurderingen av at eldre er dyrere enn yngre, til pensjonssystemet. For virksomheter som har en ytelsesbasert alderspensjonsordning, kan dette medføre riktighet, bortsett fra i statlig sektor, hvor enkeltvirksomheter ikke selv direkte bærer de reelle pensjonskostnadene. Når det gjelder AFP-ordningen, er det heller ikke slik at økt risiko for uttak av AFP blant ansatte medfører økte kostnader for bedriften lenger, da virksomhetene nå ikke betaler noen egenandel, verken i privat eller statlig sektor. I kommunal og fylkeskommunal sektor vil AFP-kostnadene for dem som har forsikret sine ansatte i Kommunal Landspensjonskasse (KLP), imidlertid avhenge av hvilke finansieringsmodell kommunen har valgt (dvs. om de har valgt full utjevning og null egenandel eller 50 eller 100 prosent egenandel).

Når det gjelder seniortiltakene, er det opplagt at mange av disse, særlig seniorgoder som ekstralønn/bonuser og redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon (se kapittel 3), øker kostnadene ved å ha eldre ansatt. På den annen side er dette kostnader som virksomhetene i disse tilfellene bevisst har valgt å ta. Vi må derfor forutsette at de gjør det nettopp fordi de ønsker å beholde de eldre arbeidstakerne, enten dette skyldes rekrutteringsproblemer og stort behov for flere ansatte på kort sikt eller andre forhold.

Sammenligner vi kommunal og fylkeskommunal, statlig og privat sektor (jf. tabell 2.1),² er det virksomhetene innen privat sektor som i særlig grad trekker fram kostnadene knyttet til lønns- og/eller pensjonssystemet. Men også innen statlig og kommunal og fylkeskommunal sektor vektlegges kostnadene knyttet til pensjonssystemet av mange (henholdsvis 19 og 20 prosent), i tillegg til at kostnadene knyttet til seniortiltakene blir vektlagt, henholdsvis av 16 prosent i statlig sektor og 25 prosent i kommunal og fylkeskommunal sektor. I tillegg legger mange i kommunal sektor også vekt på lønns-systemet, 30 prosent.

Tabell 2.1 Andelen virksomheter i henholdsvis statlig, kommunal/fylkeskommunal og privat sektor som mener at følgende faktorer i stor grad bidrar til at eldre arbeidstakere er dyrere enn yngre. N = 399.

	Privat sektor (N = 226)	Statlig sektor (N = 32)	Kommunal og fylkeskommunal sektor (N = 141)	Alle (N = 399)
Lønnsystemet	32	9	30	30
Pensjonssystemet	31	19	20	27
Produktiviteten	10	6	6	9
Sykefraværet	5	9	7	6
Seniortiltakene	8	16	25	14
Andel som mener eldre i stor eller noen grad er dyrere å ha ansatt enn yngre	49	50	52	50

² Vi har ikke sett på den tilsvarende fordelingen for de ulike næringene/bransjene da utvalget er litt for lite til det.

3 Seniorpolitikk og seniortiltak

I dette kapitlet gis en oversikt over andelen virksomheter med seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013 og endringen i andelen med en politikk på området fra 2001 til 2013. Vi ser også nærmere på innholdet i virksomhetenes seniorpolitikk: om de har fastsatt konkrete mål for det seniorpolitiske arbeidet, hvilke tiltak og ordninger de har etablert, om de har evaluert seniortiltakene, samt hvordan de selv vurderer effektene av sine ulike seniorordninger. Vi redegjør både for situasjonen i 2013 og utviklingen over tid.

3.1 Utbredelse av seniorpolitikk i norsk arbeidsliv

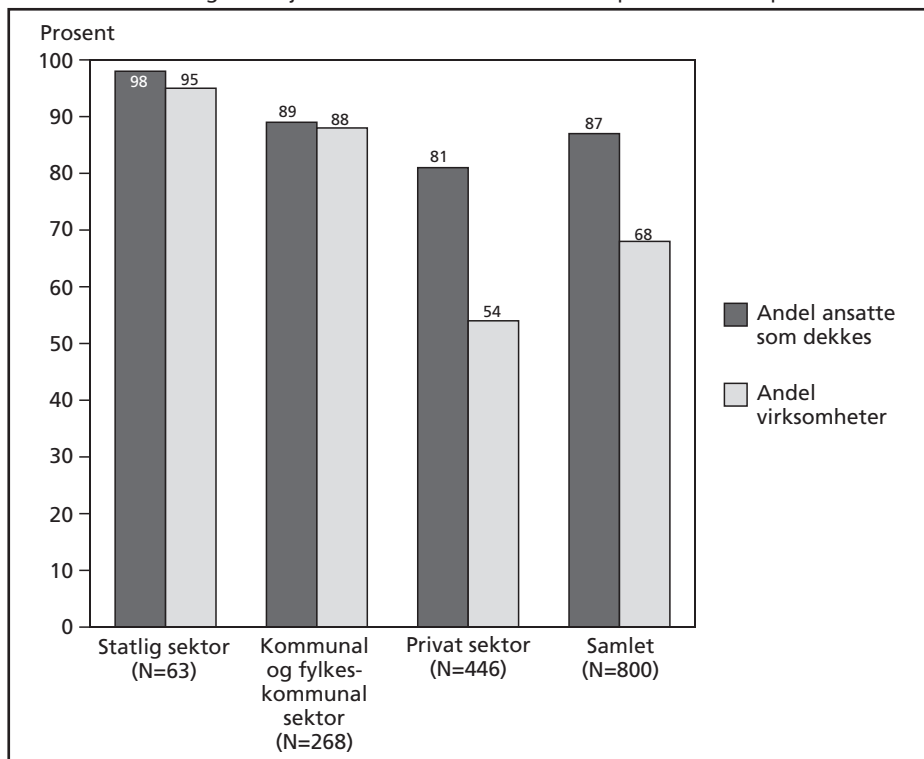
I en surveyundersøkelse fra 2010 oppga lederne av drøyt halvparten av norske virksomheter med ti eller flere ansatte at deres virksomhet hadde en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk (Midtsundstad & Bogen 2011a). Denne andelen hadde økt til 68,5 prosent i 2013 (jf. tabell 2.1). Målet i andel ansatte var det nesten ni av ti (87 prosent) som jobbet i virksomheter med seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013 (jf. tabell 3.1).

Nesten alle lederne i offentlig sektor i utvalget oppgir i 2013 at deres virksomhet har en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, henholdsvis 88 prosent i kommunal og fylkeskommunal sektor og 95 prosent i statlig sektor. Målet i andel ansatte jobbet 89 prosent av de kommunalt og fylkeskommunalt ansatte og 98 prosent av de statsansatte dermed i virksomheter med en seniorpolitikk. Til sammenligning var det kun 55 prosent av lederne som i privat sektor som rapporterte om det samme. Disse private bedriftene sysselsatte likevel drøyt åtte av ti ansatte i private bedrifter med ti eller flere sysselsatte. Det betyr samtidig at seniorpolitikk primært er å finne i de store private virksomhetene.

Som flere tidligere undersøkelser også har vist, er det flest virksomheter innen offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosial som oppgir å ha en seniorpolitikk/livsfasepolitikk, og færrest innen varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring og innen industri og bygg og anlegg (Midtsundstad 2005, 2007; Midtsundstad & Bogen 2011a).

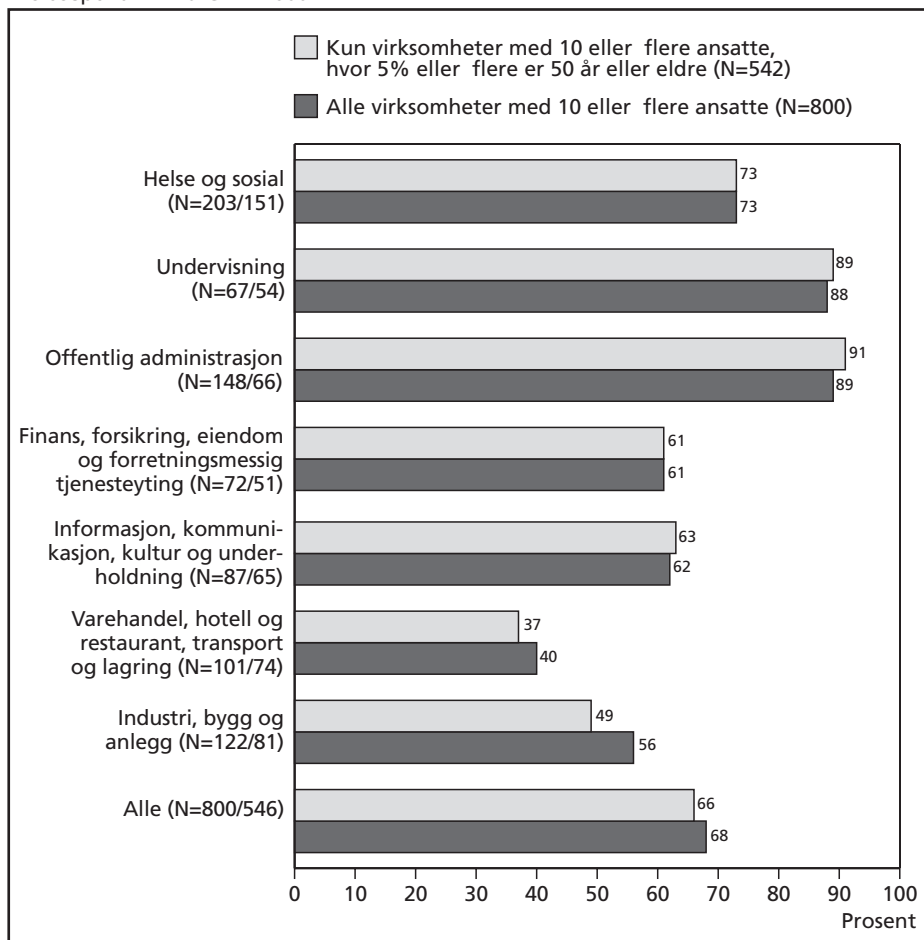
I utgangspunktet kan man tenke seg at deler av denne forskjellen mellom sektorer og næringer har sammenheng med stabens alderssammensetning, da det er rimelig å anta at behovet og interessen for seniorpolitikk er liten om mange av de ansatte er unge, slik tilfellet for eksempel er innen varehandelen og innen hotell og restaurant.

Figur 3.1 Andel virksomheter i utvalget som har seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013, og andelen av de ansatte i utvalget som jobber i virksomheter med seniorpolitikk/livsfasepolitikk. N = 800.



Kontrollerer vi for dette og kun ser på virksomheter som oppgir at 5 prosent eller flere i arbeidsstokken er 50 år eller eldre, viser det seg imidlertid at andelen virksomheter med en seniorpolitikk/livsfasepolitikk fremdeles er relativt lav innen varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring og i industrien og i bygg og anlegg. Lavere interesse for seniorpolitikk innen disse næringene/bransjene skyldes derfor ikke nødvendigvis at de har få ansatte i de aktuelle aldersgruppene.

Figur 3.2 Andel virksomheter i ulike bransjer/næringer i utvalget som hadde en seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013. N = 800.

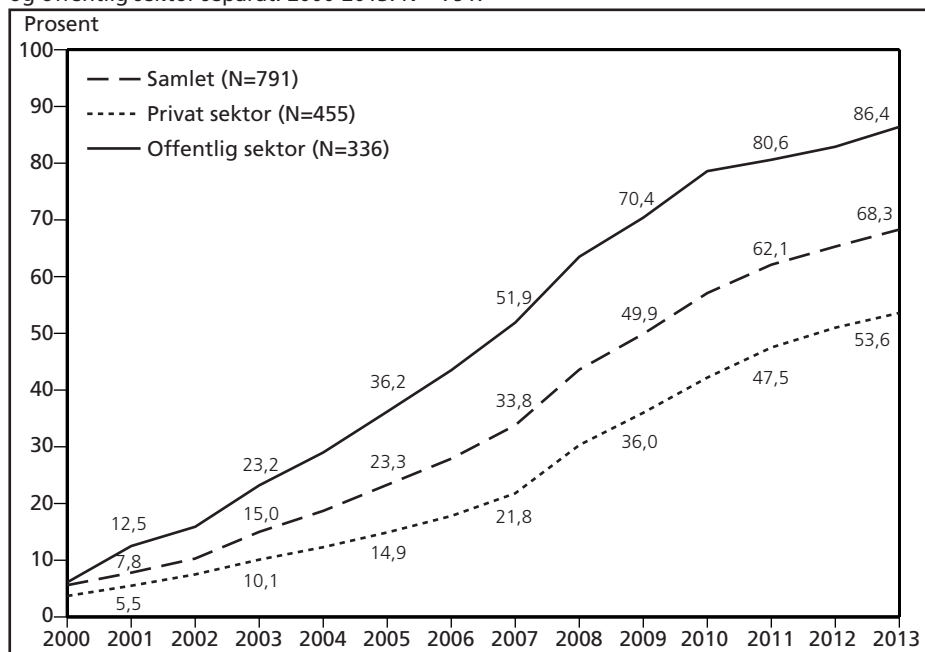


3.2 Vekst i andelen virksomheter med seniorpolitikk

Mens snaut 8 prosent av virksomhetene i vårt utvalg rapporterte at de hadde en seniorpolitikk/livsfasepolitikk det året IA-avtalen ble inngått, i 2001, var denne andelen steget til drøyt 23 prosent ved utgangen av 2005 og til litt over 68 prosent i 2013 (jf. figur 3.3). To av tre av virksomhetene i utvalget hadde med andre ord en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk i 2013, henholdsvis 53,6 prosent innen privat sektor og 86,4 prosent innen offentlig sektor.

Videre viser figur 3.3 at veksten i andelen med seniorpolitikk/livsfasepolitikk i utvalget var sterkest etter at alle IA-virksomheter ble forpliktet til å utarbeide en politikk på området fra 2006 av. Vekstraten har likevel vært noe ulik for virksomheter i offentlig og privat sektor. Mens andelen med seniorpolitikk i offentlig sektor har økt jevnt og trutt over hele perioden fra 2001 til 2010, for så å avta noe de tre siste årene, ser vi at veksten i andelen med seniorpolitikk i utvalget av private bedrifter først tok av i 2006. Også der kan man imidlertid observere en avtakende vekstrate etter 2010. Med andre ord synes innstramningene i IA-avtalen i 2006 å ha hatt en viss betydning for seniorengasjementet i privat sektor. Det var da også i privat sektor at andelen IA-bedrifter som fulgte opp avtalens delmål 3, om å bidra til å øke forventet pensjoneringsalder for en 50-åring, var lavest før 2006 (Midsundstad 2007b).

Figur 3.3 År for etablering av seniorpolitikk/livsfasepolitikk, samlet for utvalget og for privat og offentlig sektor separat. 2000-2013. N = 791.



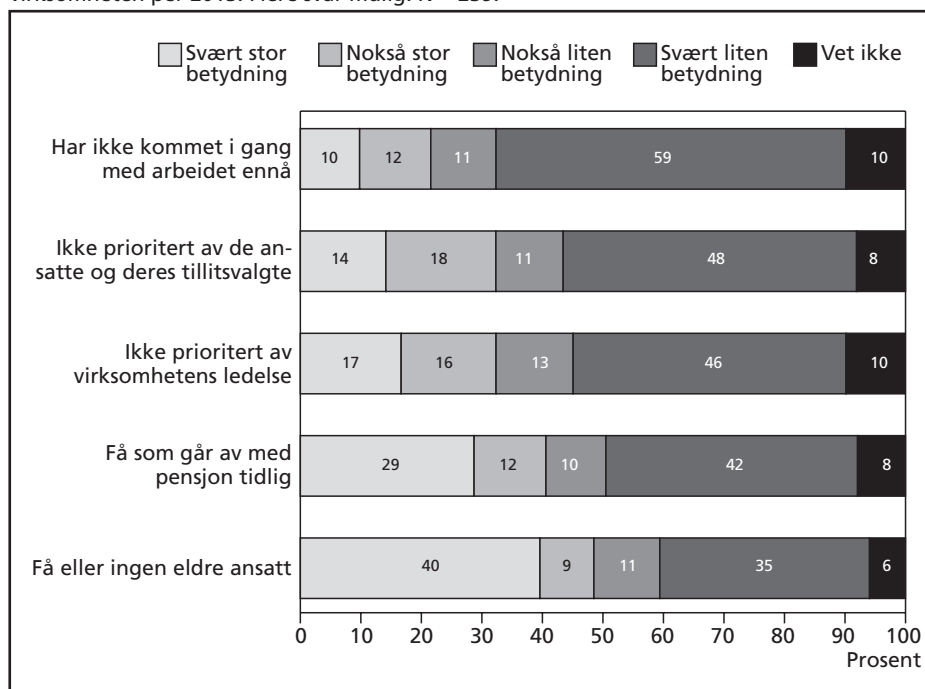
3.3 Hovedbegrunnelse for å ha versus ikke ha en seniorpolitikk

Vi spurte også lederne i virksomheter uten seniorpolitikk om hvorfor dette ikke var satt på dagsordenen i deres virksomhet. Da flertallet uten seniorpolitikk i utvalget er å finne i privat sektor (202 av 239), gjenspeiler svarene primært begrunnelsene fra private bedrifter. Et relativt lite delutvalg er også hovedårsaken til at vi ikke ser på forskjeller mellom sektorer og bransjer/næringer i dette avsnittet.

Som figur 3.4 viser, var begrunnelsen til flertallet at de hadde få eller ingen eldre ansatte i sin virksomhet, eller at få hos dem gikk av tidlig med pensjon. 40 prosent oppga førstnevnte som en svært viktig årsak, mens 29 prosent framhevet sistnevnte (jf. figur 3.4). Relativt få oppga at manglende seniorenngasjement skyldtes manglende prioritering fra ledelsen eller fra fagforeningene og de tillitsvalgte.

Én av ti la imidlertid stor vekt på at de ennå ikke hadde kommet i gang med arbeidet – noe som kan tilsi at man på sikt kan forvente at disse etablerer en seniorpolitikk.

Figur 3.4 Hovedbegrunnelse lederne oppgir for at det ikke er etablert en seniorpolitikk i virksomheten per 2013. Flere svar mulig. N = 239.



3.4 Seniorpolitiske målsettinger

Å ha klare mål for det seniorpolitiske arbeidet anses gjerne som en forutsetning for å kunne drive en effektiv politikk på området. I tråd med økningen i andelen virksomheter med seniorpolitikk har det da også vært en sterk økning i andelen som oppgir at de har utarbeidet seniorpolitiske målsettinger. Hele 55 prosent av alle virksomheter og drøyt 80 prosent av virksomhetene med seniorpolitikk hadde derfor fastsatt aktivitetsmål for det seniorpolitiske arbeidet i 2013. Det samme var likevel bare tilfellet for 60 prosent av virksomhetene i offentlig sektor og 44 prosent i privat sektor, det vil si syv av ti virksomheter med seniorpolitikk i offentlig sektor og litt over åtte av ti av bedriftene i privat sektor med seniorpolitikk har aktivitetsmål.

Tabell 3.1 Andelen som har fastsatt konkrete aktivitetsmål for senior- og/eller livsfasepolitikken blant henholdsvis alle virksomheter i utvalget og virksomhetene med seniorpolitikk/livsfasepolitikk.

	2005	2010	2013
Alle	20 (N = 713)	47 (N = 800)	55 (N = 800)
Offentlig sektor	30 (N = 257)	62 (N = 160)	60 (N = 345)
Privat sektor	10 (N = 456)	38 (N = 640)	44 (N = 455)

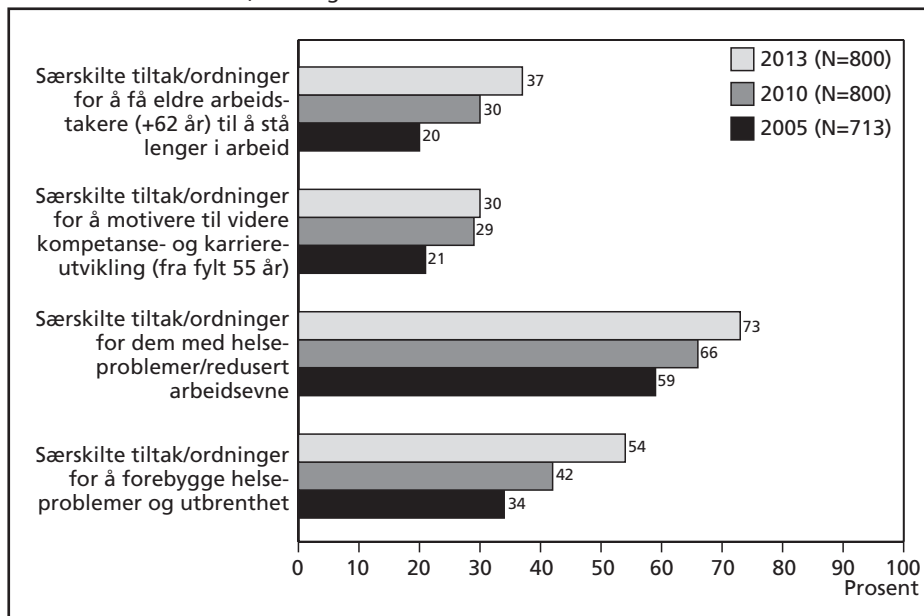
3.5 Tiltak

En annen viktig forutsetning for at virksomhetenes seniorpolitikk skal kunne virke, er at man utformer og iverksetter egnede tiltak for å nå målene. I kartleggingen av virksomhetenes tiltak for å forebygge tidligpensjonering og holde på eldre ansatte har vi skilt mellom tiltak på fire ulike områder med relevans for seniorenene, henholdsvis:

- a) tiltak for å forebygge at ansatte får helseproblemer eller blir utbrent
- b) tiltak som gjør det mulig for ansatte med redusert arbeidsevne å fortsette i jobb
- c) tiltak for fortsatt kompetanse- og karriereutvikling
- d) tiltak for å holde på arbeidstakere som er 62 år eller eldre (typiske seniortiltak)

Som figur 3.5 viser, oppga nærmere tre av fire at virksomheten hadde tiltak og ordninger som skulle gjøre det mulig for ansatte med helseproblemer og redusert arbeidsevne å fortsette i arbeid noen år til. Det har også vært en statistisk signifikant økning i andelen virksomheter med slike tiltak fra 2005 til 2013, fra 59 til 73 prosent.

Figur 3.5 Andel virksomheter med ti eller flere ansatte som oppga å ha ulike former for senior-tiltak i henholdsvis 2005, 2010 og 2013.



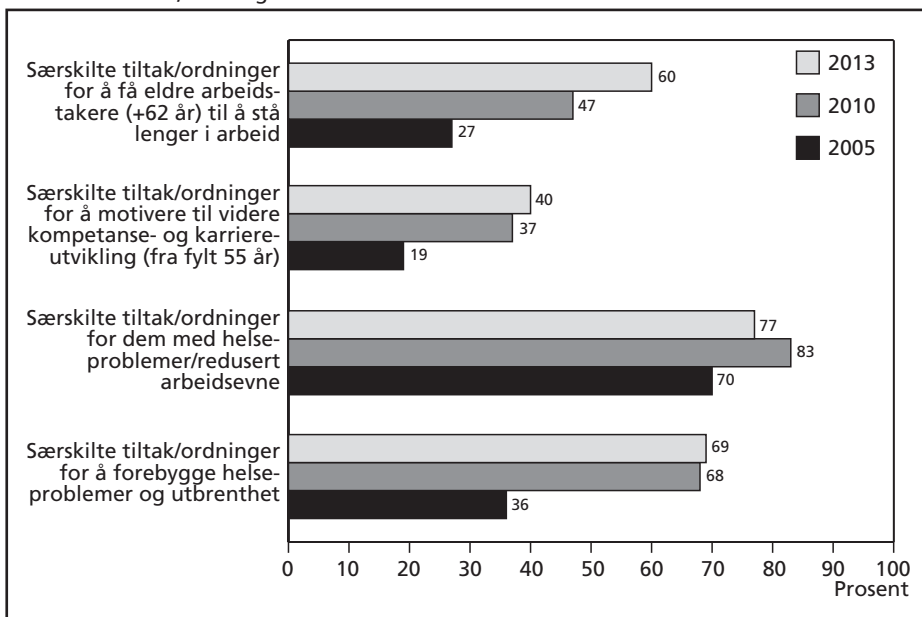
Videre var det i 2013 54 prosent som oppga at virksomheten hadde ulike helseforebyggende tiltak. Også andelen med slike tiltak har økt betydelig fra 2005 til 2013, fra 34 til 54 prosent. Det er imidlertid ennå relativt få virksomheter som tilbyr særskilte tiltak og ordninger som kan motivere eldre arbeidstakere (55+) til videre kompetanse- og karriereutvikling. Kun 30 prosent av virksomhetene hadde slike ordninger i 2013, en økning fra 21 prosent i 2005. Sterkest økning synes det likevel å ha vært i de typiske «seniortiltakene», det vil si tiltak rettet mot de eldste seniorene. I 2013 var det 37 prosent av virksomhetene som opplyste å ha tiltak for å stimulere arbeidstakere på 62 år eller mer til å stå lenger i arbeid, det vil si nesten dobbelt så mange som i 2005, hvor det var 20 prosent.

Ser vi på andelen ansatte som jobber i virksomheter med ulike tiltak, endres inntrykket noe (jf. figur 3.6). Flest arbeidstakere jobber i virksomheter hvor man har egne ordninger for personer med helseproblemer og redusert arbeidsevne. Det gjaldt hele 77 prosent av alle ansatte i virksomheter med ti eller flere ansatte i 2013, mot 70 prosent i 2005. Mange arbeidstakere jobber også i virksomheter hvor ledelsen opplyser å ha helseforebyggende tiltak: 69 prosent. På dette området kan vi også registrere en betydelig vekst fra 2005 til 2013.

Det har også vært en økning i andel arbeidstakere ansatt i virksomheter med tiltak for å fremme fortsatt kompetanse- og karriereutvikling blant de eldste (55+), fra 19 prosent i 2005 til 40 prosent i 2013. Tilsvarende har det også vært en betydelig vekst

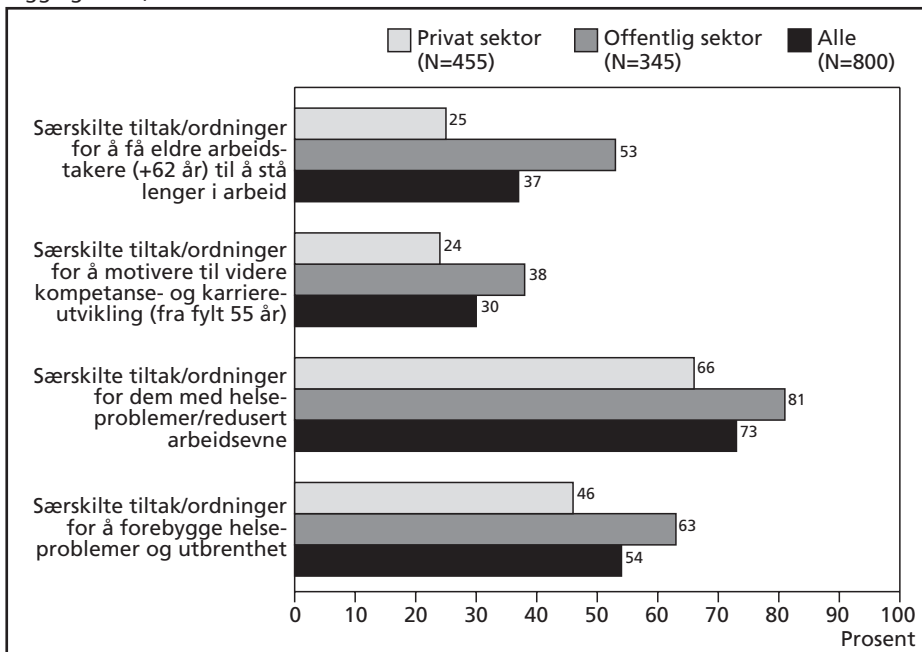
i andelen ansatte i virksomheter som tilbyr sine eldre ansatte (62 år +) ordninger for å forlenge yrkeskarrieren: I 2005 var det 27 prosent av de ansatte som jobbet i slike virksomheter, mens slike virksomheter i 2013 dekket hele 60 prosent av de ansatte i virksomhetene i utvalget.

Figur 3.6 Andel ansatte som jobbet i virksomheter som hadde ulike former for seniortiltak i henholdsvis 2005, 2010 og 2013.



Tilbudet av ulike tiltak og ordninger varierer imidlertid betydelig mellom bransjer/næringer og mellom virksomheter i offentlig og privat sektor (jf. figur 3.7). Andelen virksomheter med tiltak er høyest innen offentlig sektor. Det gjelder både helseforebyggende tiltak, tiltak for personer med helseproblemer og/eller redusert funksjonsevne, tilbud om kompetanse- og karriereutvikling så vel som de typiske seniortiltakene. Forskjellen er likevel størst når det gjelder tiltak og ordninger etablert for å få ansatte 62 år og eldre til å fortsette i arbeid noen år til. Mens slike tiltak finnes i 53 prosent av virksomhetene i offentlig sektor, er slike å finne bare i 25 prosent av de private virksomhetene.

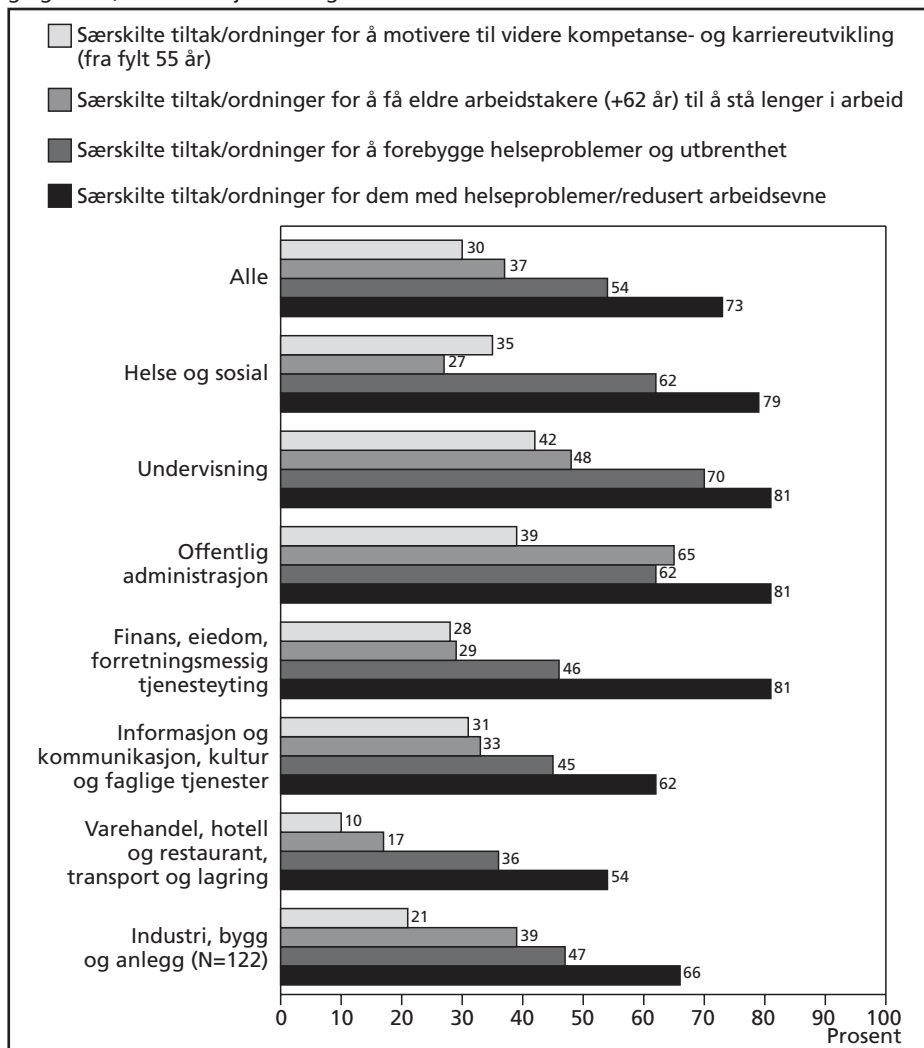
Figur 3.7 Andelen virksomheter som tilbyr henholdsvis helseforebyggende tiltak og tilretteleggingstiltak, etter sektor i 2013. N = 800.



Det er også store forskjeller i tilbudet av tiltak mellom bransjer/næringer (jf. figur 3.8). Den høyeste andelen med tiltak innen alle de fire tiltaksområdene finnes innen offentlig administrasjon, mens varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring har den laveste dekningsgraden. Andelen varierer imidlertid noe fra tiltaksområde til tiltaksområde. Ser vi på de typiske seniortiltakene, finnes slike i kun 17 prosent av virksomhetene innen varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring, og i kun i 27 prosent av virksomhetene innen helse- og sosialfeltet. Til sammenligning finner vi slike tiltak i 65 prosent av virksomhetene innen offentlig administrasjon og i 48 prosent av virksomhetene innen undervisning.

Interessant er det også å observere den sterke satsingen på fortsatt kompetanse- og karriereutvikling innen undervisning og helse og sosial, hvor henholdsvis 42 og 35 prosent av virksomhetene tilbyr dette til eldre arbeidstakere (55+), til forskjell fra virksomheter innen varehandelen, hotell og restaurant, transport og lagring og industri, bygg og anlegg, hvor henholdsvis 10 og 21 prosent tilbyr slike tiltak.

Figur 3.8 Andelen virksomheter som tilbyr henholdsvis helseforebyggende tiltak og tilretteleggingstiltak, ulike bransjer/næringer i 2013. N = 800.

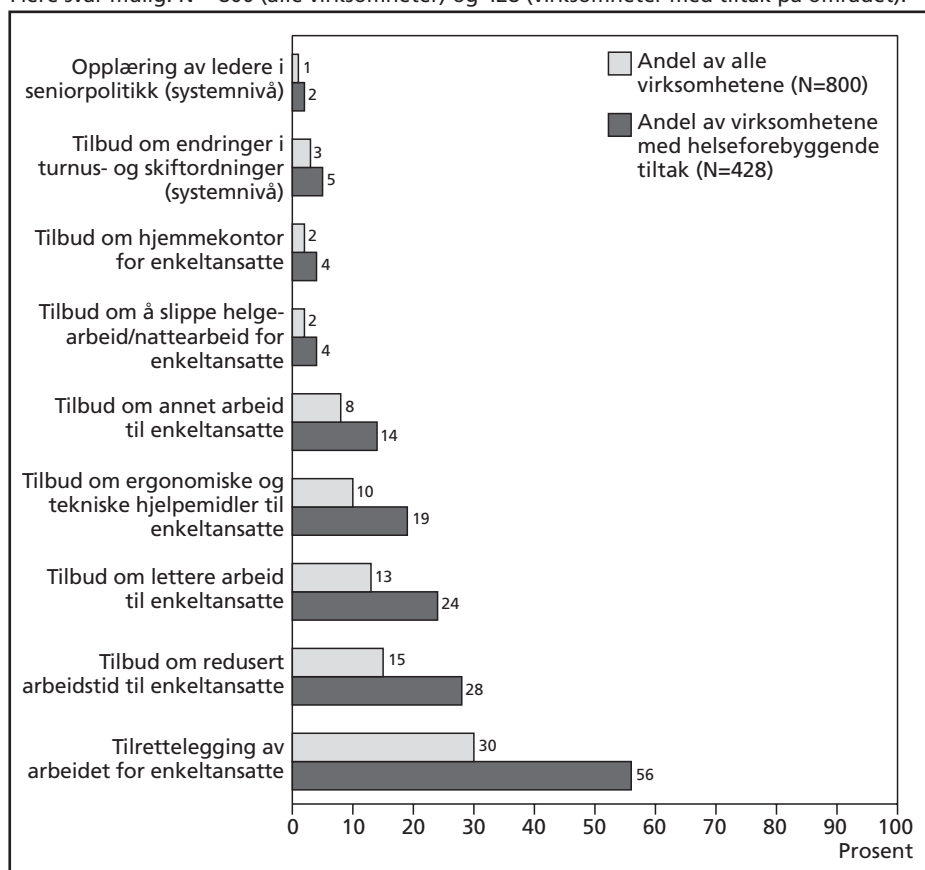


I det etterfølgende ser vi nærmere på de enkelttiltakene og -ordningene som tilbys innenfor de fire tiltaksområdene.

3.6 Forebyggende tiltak

Som figur 3.9 viser, er de vanligste enkelttiltakene og ordningene som tilbys av arbeidsgiver for å forebygge helseproblemer og utbrenthet hos eldre ansatte (55+): tilrettelegging av arbeidet (uspesifisert), tilbud om lettere arbeid, tilbud om redusert arbeidstid eller tilbud om ergonomiske tiltak eller tekniske hjelpemidler.

Figur 3.9 Andelen ledere som sier de har følgende tiltak for å forebygge helseproblemer i 2013. Flere svar mulig. N = 800 (alle virksomheter) og 428 (virksomheter med tiltak på området).



I tillegg er tilbud om trim i arbeidstida også relativt utbredt. Andre tiltak som nevnes³ av enkelte virksomheter, er hjemmekontor, mulighet for å slippe natt- og helgearbeid, endringer i turnus- og skiftordninger, bedriftshelsetjeneste, gratis helsetilbud ved behov, fleksibel arbeidstid, rotasjon av stillinger, fri helsesjekk årlig, fysioterapi, kiropraktor,

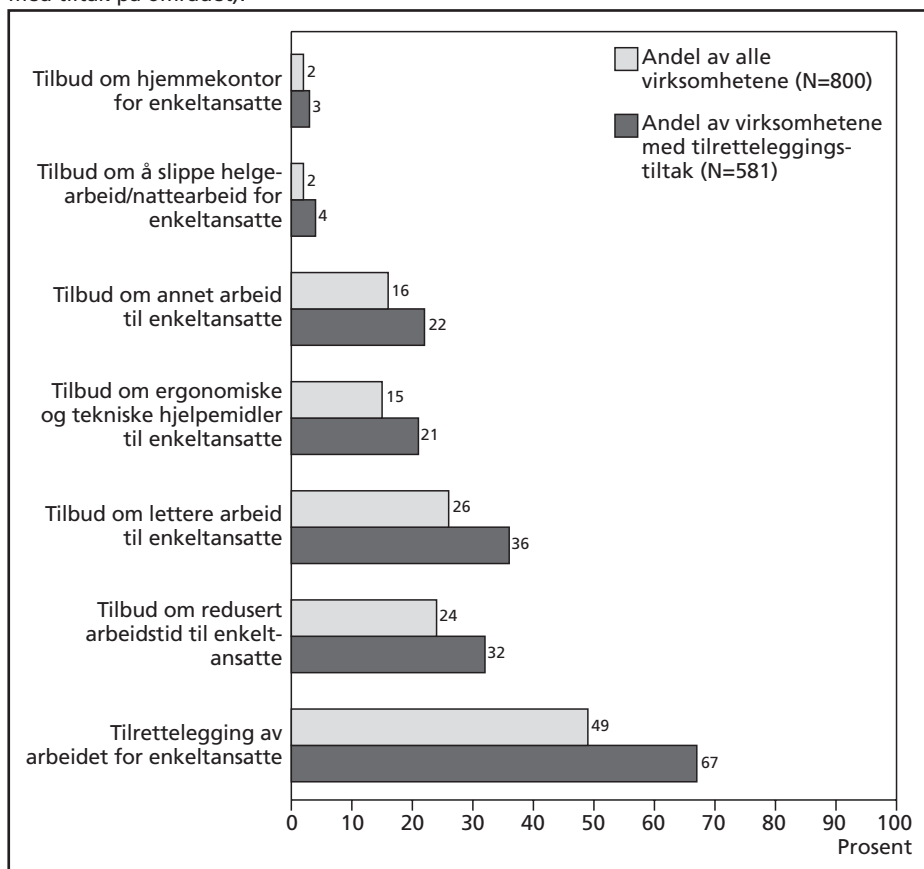
³ Men ikke er spesifisert i figur 3.8, da antallet er relativt lite.

kurs i stressmestring, opplæring om hvordan man reduserer belastningsskader, treningsrom på jobben, yoga og meditasjon, seniorsamtaler med mer.

3.7 Tilretteleggingstiltak

Mange av de samme tiltakene er også gjengangere når vi spør virksomhetene om hvilke virkemidler de benytter seg av for å få personer med helseproblemer eller redusert arbeidsevne til å fortsette i jobben noen år til. Også på dette området er tilbud om tilrettelegging (uspesifisert) (49 prosent), redusert arbeidstid (24 prosent), lettere arbeid (26 prosent), annet arbeid (16 prosent) og ergonomiske og tekniske hjelpemidler (15 prosent) de mest utbredte tiltakene.

Figur 3.10 Andelen av virksomhetene som sier de har følgende tiltak for at personer med helseproblemer skal kunne fortsette i jobben. N = 800 (alle virksomheter) og 581 (virksomheter med tiltak på området).

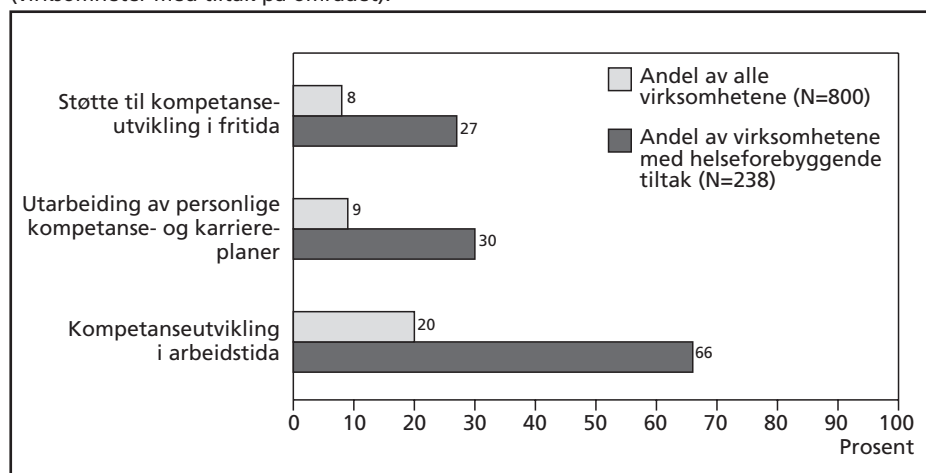


Andre ordninger som nevnes av enkeltvirksomheter eller en begrenset andel, er hjemmekontor, mulighet til å slippe natt- og/eller helgearbeid, aktiv bruk av bedriftshelse-tjenesten, interne atferdingsmidler, bruk av ergoterapeut, fysioterapeut, egne avslapnings-/hvilerom, fleksibel arbeidstid, forebyggende trening og trim i arbeidstida, tilrettelegging for gradvis tilpasning til jobb etter sykdom, kompetanseutvikling, bruk av lønnstilskudd og tilretteleggingstilskudd (NAV), ny teknologi (maskiner), omplassering, egne midler til spesiell tilrettelegging, tilbud om permisjon med mer.

3.8 Kompetanse- og karriereutviklingstiltak

Når det gjelder tiltak for fortsatt kompetanse- og karriereutvikling av eldre (55+), er det flest som oppgir at de tilbyr opplæring i arbeidstida, relativt få som sier de utarbeider personlige karriere- og kompetanseplaner for eldre, og svært få som sier de gir støtte til kompetanseutvikling på fritida. En del nevner i tillegg andre tiltak de har, som egne kurs og seminarer, eksterne kurs, grunnleggende dataopplæring, permisjon til videreutdanning samt egne motivasjonsseminarer og kartlegging av kompetansebehov i seniorsamtalene (fra 55 år).

Figur 3.11 Andelen av virksomhetene som sier de har følgende tiltak for å fremme fortsatt kompetanse- og karriereutvikling blant eldre ansatte (55+). N = 800 (alle virksomheter) og 238 (virksomheter med tiltak på området).



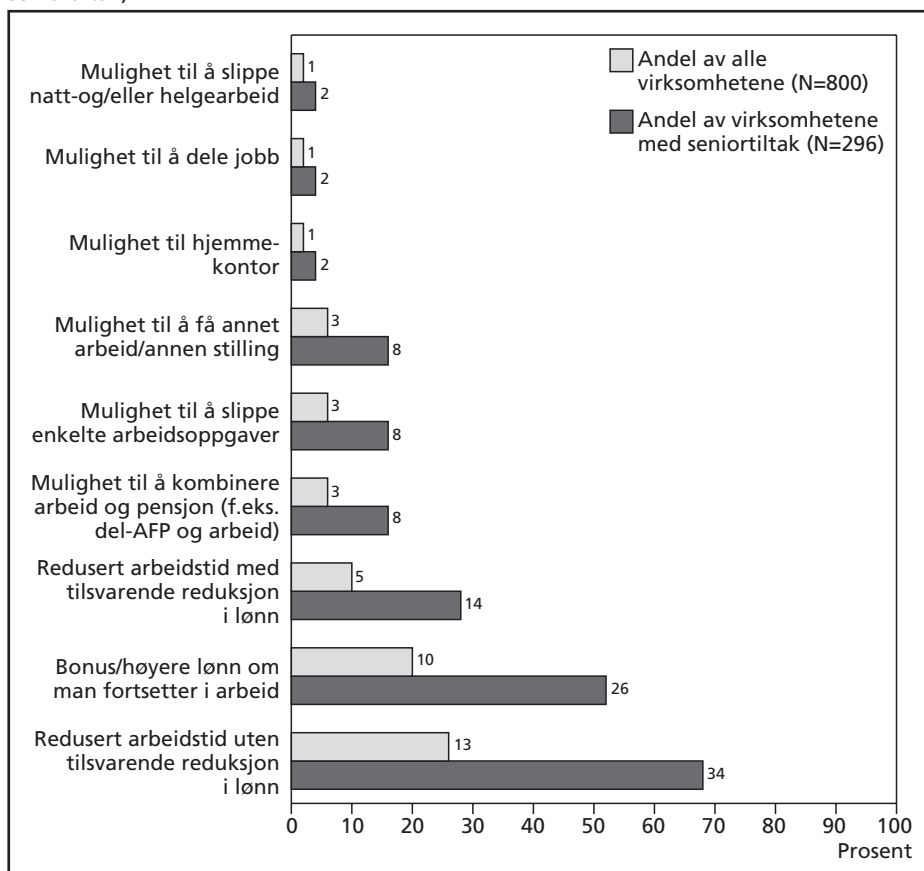
Selv om helseforebyggende ordninger, tiltak for ansatte med helseproblemer og tiltak for fortsatt kompetanse- og karriereutvikling alle kan ha betydning for eldre arbeidstakeres ønske, evne og mulighet til å fortsette i arbeid, er det ofte tiltakene som

er forbeholdt de eldste ansatte og tilbys fra fylte 62 år, som regnes som de egentlige seniortiltakene (Midtsundstad & Bogen 2011a). I neste avsnitt ser vi nærmere på disse.

3.9 Seniortiltakene

Som tidligere nevnt oppgir 37 prosent av virksomhetene i utvalget at de tilbyr særskilte ordninger og tiltak for å stimulere flere på 62 år og eldre til å stå lenger i arbeid. Dette er en andel som har økt fra snau 20 prosent om vi sammenligner med undersøkelsen fra 2005 (Midtsundstad 2007; Midtsundstad & Bogen 2011a).

Figur 3.12 Andel av virksomheten som oppgir å ha følgende seniortiltak for å stimulere eldre over 62 år til å stå lenger i arbeid. 2013. N = 800 (alle virksomheter) og 296 (virksomheter med seniortiltak).



De tiltakene flest tilbyr seniorene, er redusert arbeidstid uten tilsvarende lønnsnedgang (som her også inkluderer ekstra ferie og fridager), bonuser og høyere lønn samt redusert arbeidstid med tilsvarende lønnsnedgang (jf. 3.12). I tillegg nevnes tiltak som avspaseringsordninger, mulighet til å slippe nattarbeid, fleksibel arbeidstid, mindre klasser eller færre timer undervisning (innen skoleverket), seniorkurs og ulike trivsels- og velferdstiltak.

Vi har også sett nærmere på hvordan de ulike typene av seniortiltak fordeler seg innen henholdsvis offentlig og privat sektor. Og som vi kan lese ut av tabell 3.2, er redusert arbeidstid med lønnskompensasjon det mest utbredte tiltaket både i offentlig og i privat sektor. En betydelig andel tilbyr også høyere lønn/bonus. Dette tiltaket er likevel mer utbredt i offentlig enn i privat sektor. Tiltak som svært få tilbyr seniorene, både i offentlig og privat sektor, er hjemmekontor og mulighet til å dele en stilling/jobb.

Tabell 3.2 Andel ledere i henholdsvis offentlig og privat sektor som oppgir at de tilbyr eldre følgende tiltak fra fylte 62 år.

	Offentlig sektor		Privat sektor	
	Av alle virksomheter (N = 345)	Av dem med seniortiltak (N = 183)	Av alle virksomheter (N = 455)	Av dem med seniortiltak (N = 113)
Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon	18,8	35,5	7,7	31
Bonus / høyere lønn	18,0	33,9	3,1	12,4
Redusert arbeidstid u/lønnskompensasjon	2,9	27,4	6,8	5,5
Mulighet til å kombinere arbeid og pensjon	4,6	8,7	1,8	7,5
Mulighet til å slippe enkelte arbeidsoppgaver	4,3	8,2	2,0	8
Mulighet til å skifte til annet arbeid/stilling	4,9	9,3	1,8	7,1
Mulighet til hjemmekontor	1,4	2,7	0,4	1,8
Mulighet til å dele en jobb/stilling	1,4	2,7	0,0	0
Mulighet til å slippe natt-/helgearbeid	1,2	2,2	0,2	0,9
Annet	8,7	16,4	2,6	10,6

Både i offentlig og privat sektor er det dessuten få virksomheter som tilbyr tilrettelegging som en del av seniortiltakene, for eksempel mulighet til å få annet arbeid / annen stilling, mulighet til å slippe enkelte arbeidsoppgaver og mulighet til å slippe natt- og/eller helgearbeid. Forklaringen er trolig at få av virksomhetene anser dette som tiltak spesielt for eldre. Den lave andelen må derfor ses i sammenheng med at virksomhetene har egne tilbud til personer med helseproblemer og redusert arbeidsevne. Som vist i figur 3.10 oppgir en betydelig andel av virksomhetene at de tilbyr ansatte med helseproblemer og/eller redusert arbeidsevne særskilte tilretteleggingstiltak slik at de kan stå i arbeid lenger.

Under ser vi nærmere på tre av de mest utbredte seniortiltakene, henholdsvis ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon og ekstra lønn eller bonus.

Ekstra ferie og fridager

En tredjedel av alle virksomhetene i utvalget som oppga å ha seniortiltak, tilbød i 2013 ekstra fridager ut over den ekstra ferieuken alle arbeidstakere får fra fylte 60 år i henhold til ferieloven. Dette er tilnærmet samme andel som i 2010, hvor 27 prosent av virksomhetene oppga å ha et slikt tiltak.

Andel virksomheter som gir seniorene ekstra fridager og ferie, varierer mellom sektorer. Mens 20 prosent av virksomhetene i privat sektor har slike ordninger, gjaldt det 47 prosent av virksomhetene/enhetene i kommunal sektor og hele 72 prosent av virksomhetene/enhetene i statlig sektor.⁴

Drøyt 2 prosent av virksomhetene oppga for øvrig at de tilbød eldre ansatte ekstra ferie- og fridager allerede før IA-avtalen ble en realitet i 2001. Flertallet valgte imidlertid først å tilby slike ordninger etter 2004/2005⁵ (jf. figur 3.13).

Flertallet av virksomhetene som tilbyr eldre ekstra fridager, har en ordning som omfatter alle arbeidstakere fra en viss alder. Det gjaldt 72 prosent av alle virksomheter i utvalget med slike ordninger i 2013. I de øvrige tilfellene var ordningen avgrenset til enten fast ansatte, ansatte med en viss stillingsprosent og/eller ansiennitet, bestemte yrkesgrupper, nøkkelpersonell, eller det ble tilbudt alle ansatte utenom lederne. I noen få tilfeller (7 prosent) oppgis det også at det kun tildeles ekstra fridager etter individuell vurdering.

38 prosent av virksomhetene som hadde en ordning med ekstra ferie- og fridager til seniorene, tilbød 1–9 dager, 27 prosent fra 10 til 20 dager og de øvrige 14 prosentene over 20 dager ekstra per år. Det vanlige er likevel å gi den enkelte et sted mellom 5 og 15 dager ekstra fri.

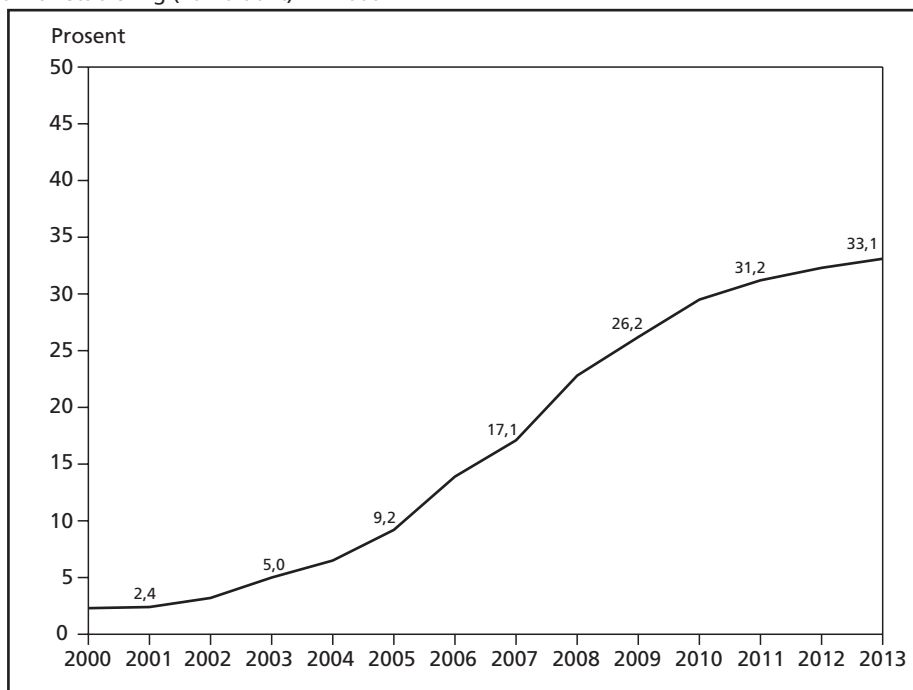
De fleste virksomhetene, drøyt 60 prosent, tilbyr disse ekstra ferie- og fridagene fra fylte 62 år. En fjerdedel sier imidlertid at også ansatte under 62 år får denne ekstra ferien, og da primært 60- og 61-åringene. Om lag 10 prosent oppgir at disse ekstra fri-

⁴ Til andelen i statlig sektor kan det nevnes at alle statlige ansatte, som følge av tariffavtalen i staten, har åtte ekstra feriedager fra fylte 62 år. I tillegg kan man lokalt avtale inntil seks ekstra feriedager (ut over disse åtte). I utgangspunktet tilbys derfor alle statlige ansatte ekstra ferie og fridager fra fylte 62 år, utover dem som er nedfelt i ferieloven. Andelen som oppga å ha slike tiltak, burde derfor vært 100 prosent. At den er lavere, skyldes nok at enkelte av virksomhetene ikke ser denne sentralt avtalte ordningen som en del av sin virksomhets egen seniorpolitikk.

⁵ At det var en særlig vekst etter 2004, kan igjen gjenspeile at de ekstra feriedagene i staten først kom inn i avtalen i 2004.

dagene kun gis til dem som er over 62 år. I en del av virksomhetene varierer også antall dager som tilbys etter alder – typisk slik at antall dager man får, øker med økende alder.

Figur 3.13 Andelen virksomheter som tilbyr ekstra fridager eller ekstra feriedager, fordelt etter år for etablering (kumulativt). N = 800.



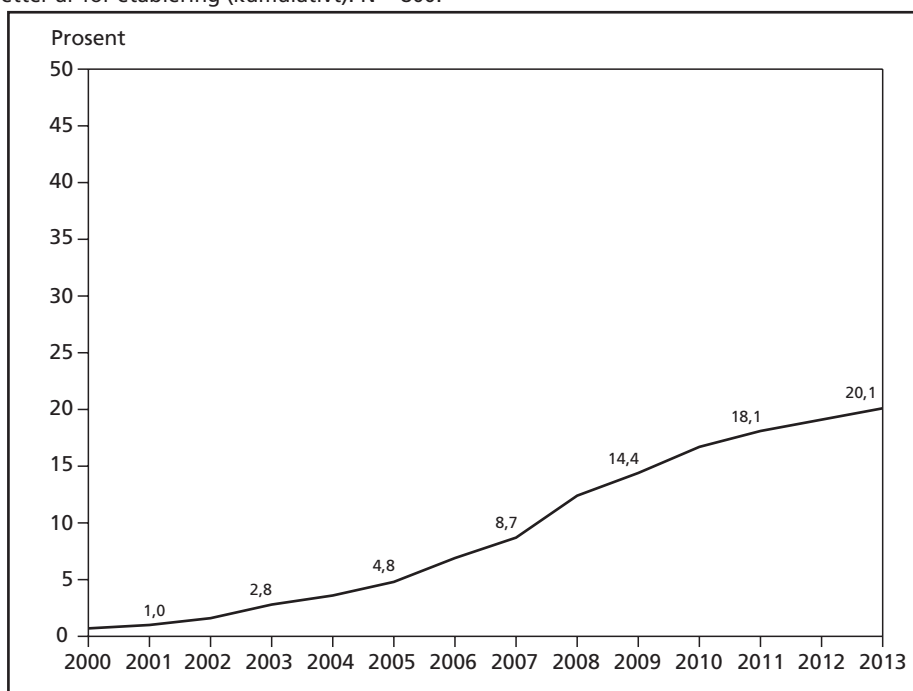
Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon

20 prosent av virksomhetene i utvalget oppga i 2013 at de tilbød eldre arbeidstakere redusert eller kortere arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon. Tre år tidligere var andelen 15 prosent, ifølge en tilsvarende virksomhetssurvey fra 2010 (Midtsundstad & Bogen 2011a). Som figur 3.14 viser, økte andelen virksomheter med slike tilbud særlig fra 2005 til 2010, hvor veksten flatet ut.

De aller fleste virksomhetene i offentlig og i privat sektor med et slikt tiltak i 2013 sa de tilbød de eldre å gå over til en 80 prosent stilling til 100 prosent lønn (38,5 prosent) eller til en 90 prosent stilling til 100 prosent lønn (29,2 prosent) om de fortsatte ett år til. En liten andel (1,9 prosent) hadde også en ordning med 80 prosent arbeid til 90 prosent lønn, det vil si at de bare fikk delvis lønnskompensasjon for arbeidstidsreduksjonen. Andre kombinasjoner som forekom i 2013, var for eksempel 7 eller 12 prosent reduksjon i arbeidstida til 100 prosent lønn, ordninger med 95 prosent stilling til 100 prosent lønn, en vakt mindre i løpet av en fire ukers rotasjon, arbeidstidsreduksjon

(brøk) avhengig av stillingsprosent og lønn, økende reduksjon i arbeidstid med full lønnskompensasjon med økende alder (for eksempel 95 prosent til 100 prosent lønn fra 62 år, 90 prosent til 100 prosent lønn fra 63 år osv.) eller en ordning med maksimalt 30 000 kroner til ekstra fridager for alle som har 100 prosent stilling (arbeidstidsreduksjonens størrelse i forhold til lønn avhenger dermed av lønnsnivå). I andre tilfeller er ordningen fleksibel, og det avtales individuelt med den enkelte eldre arbeidstaker. Det gjelder likevel kun et lite mindretall av ordningene.

Figur 3.14 Andelen virksomheter som tilbyr redusert arbeidstid med lønnskompensasjon, fordelt etter år for etablering (kumulativt). N = 800.



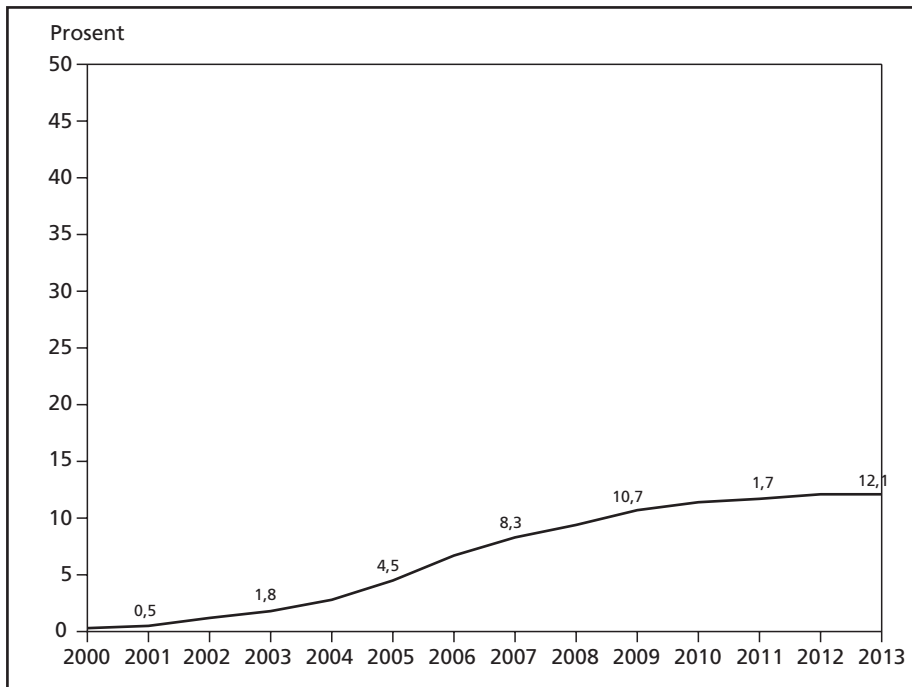
I de aller fleste tilfellene, tre av fire, gjelder ordningen fra fylte 62 år, men i 18,1 prosent av tilfellene får også arbeidstakere som er yngre enn 62 år (som regel 60 eller 61 år), tilbud om en slik ordning, og i 8 prosent av tilfellene kun arbeidstakere som er eldre enn 62 år.

Bonuser og høyere lønn

Det er om lag 12 prosent av virksomhetene i utvalget i 2013 som oppgir at de tilbyr eldre arbeidstakere bonus eller høyere lønn om de står lenger i arbeid. Som man kan lese av figur 3.15, ble også de fleste av disse ordningene etablert etter 2004, og veksten

i andelen som hadde en slik ordning, var sterkest fra 2004 til 2009, for så å flate ut mot 2013.

Figur 3.15 Tidspunkt for etablering av ordning med bonus / høyere lønn til eldre arbeidstakere som fortsetter i arbeid etter fylte 62 år. Andelen som hadde slike ordninger og vet når de ble etablert (kumulativt). N = 800.



Det vanligste er å gi den enkelte eldre tilbud om et flatt kronebeløp på 10 000–20 000 kr. Halvparten av virksomhetene med en slik ordning tilbyr en lignende rund sum. At bonusen er den samme for alle, uavhengig av inntektsnivået, innebærer at det insentivet den ekstra lønna representerer, vil være sterkere desto lavere inntekt man har, da det nominelle kronebeløpet vil utgjøre en større andel av samlet lønn for dem som i utgangspunktet har lav inntekt, enn for dem som i utgangspunktet har en høy inntekt. Maksimalt beløp som oppgis, er 120 000 kroner⁶ og laveste beløp 1800 kroner (per år).

Ettersom det er snakk om et seniortiltak, gis bonusen eller lønnstillegget fra en bestemt alder. Det vanlige er at den økonomiske godtgjørelsen gis fra og med fylte 62 år om man binder seg til å fortsette i arbeid (som regel for ett ekstra år). Tre av fire av disse ordningene hadde en slik aldersgrense i 2013, mens 11 prosent av virksomhetene med slike ordninger opplyste at også yngre eldre fikk dette tilbudet (vanligvis da 60- og

⁶ Det gjelder ikke universelle ordninger av denne typen som gis til alle over en viss alder som fortsetter i arbeid, men er et enkelttilfelle hvor en ansatt ble tilbudt et slikt tillegg for å fortsette.

61-åringene), og om lag 6 prosent at det kun var eldre, altså 63- til 67-åringene, som fikk tilbud om en slik bonus. 5 prosent av virksomhetene er imidlertid usikre på hvilken ordning de har, eller oppgir at ytelsen varierer avhengig av alder, noe som nok i de fleste tilfeller betyr at de har en bonus som øker noe med økende alder.

I 52 prosent av tilfellene tilbys bonusen eller den høyere lønnen til alle som fortsetter etter den fastsatte alderen. De øvrige virksomhetene har tilleggskriterier knyttet til tildeling av bonusen eller den høyere lønna, som at den enkelte må ha en minimums stillingsstørrelse, være fast ansatt eller ha jobbet i virksomheten et visst antall år, eller de har forbeholdt ordningen til spesielle yrkesgrupper i virksomheten. Én av ti tildeler også kun slike bonuser / høyere lønn etter en individuell vurdering, og det er også i disse tilfellene de høyeste tilleggene tilbys.

4 Endring i tiltaksstruktur

Som vist i kapittel 3 var det først etter 2004/2005 arbeidet med seniorpolitikk tok av i norsk arbeidsliv. En økende andel arbeidstakere jobber derfor nå i virksomheter som tilbyr ulike seniortiltak og -ordninger.

Som flere tidligere studier og analyser viser, tilbyr mange av virksomhetene den samme typen tiltak til alle sine ansatte, uavhengig om de jobber i produksjonen eller administrasjonen. Vi finner også den samme typen av tiltak i alt fra undervisningssektoren, industrien, omsorgssektoren til finansnæringen (Midtsundstad & Bogen 2011a, 2011b, 2014; Hilsen & Midtsundstad 2014). Foreløpige analyser basert på en kombinasjon av individdata fra 2000 til 2007 og virksomhetsdata fra 2005 kan ikke påvise at arbeidstakere i virksomheter med seniortiltak i mindre grad tar ut pensjon ved fylte 62 år, enn arbeidstakere i virksomheter uten slike tiltak (Midtsundstad et al. 2012a, 2012b). En økende andel virksomheter synes også selv å erfare dette. Flere virksomheter har derfor ønsket å legge om sin seniorpolitikk og sine seniortiltak (Midtsundstad & Bogen 2011a, 2011b, 2014; Bogen & Hilsen 2013).

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan lederne vurderer de ulike seniortiltakene de tilbyr, om de har evaluert tiltakene, og hvor mange og hvilke virksomheter som har endret sin tiltaksstruktur mellom 2010 og 2013, det vil si, enten avvirket ett eller flere seniortiltak, justert seniorordningene, etablert helt nye seniortiltak eller endret tildelingskriteriene.

4.1 Endringer i tiltaksstrukturen

Seniorpolitikk i norsk arbeidsliv er et relativt nytt fenomen (Hippe, Midtsundstad et al. 2012). Det er derfor naturlig at det blir en del prøving og feiling før virksomhetene finner fram til tiltak de og arbeidstakerne er fornøyd med. Det er også et problem at få seniortiltak til nå har vært evaluert. Virksomhetene har derfor manglet informasjon om hvilke typer tiltak som virker best for arbeidstakere med ulike behov i ulike bransjer og næringer. At det skjer endringer og justeringer av tiltaksstrukturen, er derfor ikke overraskende. Det kan tvert om ses som fornuftig, forutsatt at bakgrunnen for endringene er et ønske om en mer målrettet tiltaksstruktur.

Som vi kan lese av tabell 4.1, hadde 7 prosent av alle virksomhetene i 2013-utvalget valgt å etablere nye seniortiltak og særskilte seniorordninger etter 2010. Nyetableringen var høyest innen statlig sektor og lavest innen kommunal sektor. Videre hadde 4,5 prosent valgt å avvikle én eller flere av sine seniorordninger, mens en tilsvarende andel, 4,4 prosent, hadde justert eller endret ett eller flere av seniortiltakene. Samlet synes endringene å ha vært mest omfattende innen kommunal og fylkeskommunal sektor og lavest innen privat sektor.

Tabell 4.1 Andelen av virksomheter som i 2013 hadde seniorpolitikk/livsfasepolitikk, som oppgir at de henholdsvis har etablert nye seniortiltak, avvirket tiltak eller endret eksisterende tiltak i løpet av perioden 2010-2013. N = 546.

	Privat sektor	Kommunal sektor	Statlig sektor	Alle
Etablert nye tiltak	7,0	6,6	9,4	7,0
Endret eksisterende tiltak	1,5	9,6	3,1	4,4
Avviklet tiltak	1,8	8,8	4,7	4,5
Både endret og avvirket tiltak	0	0,7	0	0,3

Som tidligere vist oppga drøyt 68 prosent av virksomhetene (546 virksomheter) at de hadde en seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013. De ordninger disse virksomhetene primært oppga å ha valgt å avvikle, var bonusordninger, tilbud om ekstra ferie og fridager og ordninger hvor man tilbød kortere arbeidstid med hel eller delvis lønnskompensasjon. Det vil si at man hadde valgt å fjerne flere av de økonomisk mest gunstige seniortiltakene, det vi kaller «seniorgoder».

Tabell 4.2 Andel av alle virksomheter som har følgende seniortiltak i 2013, og andel av alle virksomheter som har endret disse tiltakene etter 2010.

	Privat sektor (N = 455)	Kommunal sektor (N = 272)	Statlig sektor (N = 64)	Alle (N = 800)
Tilbyr redusert arbeidstid med lønnskompensasjon i 2013	14,5	31,6	12,5	20,1
Endret denne ordning etter 2010	2 (13,8)	4,4 (13,9)	0 (0)	2,6 (12,9)
Tilbyr ekstra ferie og fridager i 2013	20,2	46,3	71,9	33,1
Endret ordningen etter 2010	4,0 (19,8)	9,6 (20,7)	6,5 (9,0)	5,9 (17,8)
Tilbyr høyere lønn/bonus i 2013	2,9	27,2	14,1	12,1
Endret ordningen etter 2010	1,3 (44,8)	4,4 (16,2)	0 (0)	2,3 (16,3)

En del virksomheter har også valgt å beholde «seniorgodene», men endret eller justert disse (jf. tabell 4.2). Det gjaldt for én av seks virksomheter som tilbød redusert arbeidstid med lønnskompensasjon, og for om lag en femtedel av virksomhetene som tilbød sine eldre arbeidstakere ekstra ferie og fridager.

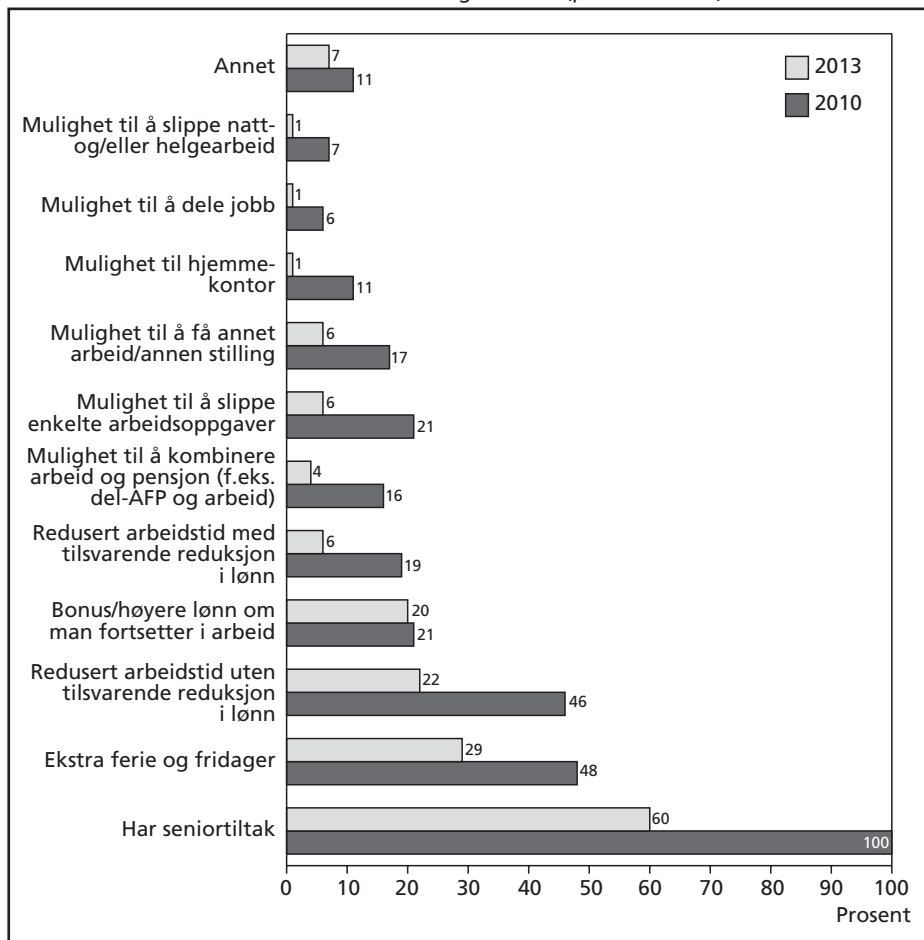
I de aller fleste tilfeller innebar endringen en svekkelse av eksisterende ordning. Det kan være at antallet ekstra fri- eller feriedager har blitt redusert, at man har vedtatt at ordningen skal omfatte færre personer, for eksempel kun dem med 100 prosent stilling (om den tidligere også hadde omfattet personer med en lavere stillingsandel) eller at man nå kun gir delvis lønnskompensasjon for den reduserte arbeidstida og ikke full lønnskompensasjon, for eksempel at en 80/100-ordning har blitt omgjort en 90/100-ordning. Endringene gjaldt i noen tilfeller også en økning i alder fra når man kunne ta ut de aktuelle ekstra fridagene eller fikk den aktuelle bonusen, gjerne at disse nå først ble gitt fra fylte 63 år og ikke 62 år som tidligere.

Tabell 4.1 viser endringene i tiltaksstruktur for alle virksomhetene som deltok i undersøkelsen i 2013, og som hadde en seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013, mens tabell 4.2 gir et bilde av endringene i seniorgodene for de virksomhetene som fremdeles har denne typen av seniortiltak. Disse figurene (4.1 og 4.2) gir dermed et innblikk i endringene i tiltaksstrukturen for dem som fortsatt hadde en seniorpolitikk/livsfasepolitikk i 2013. De sier likevel ingenting om den andelen som hadde valgt å utvikle seniorpolitikken og seniortiltakene før 2013. Vi har derfor også sett på endringene i tiltaksstrukturen hos delutvalget av virksomheter som deltok både i 2010- og 2013-undersøkelsen (panelet). Figur 4.1 viser endringene i tiltaksstruktur i dem av disse virksomhetene som opplyste å ha seniortiltak i 2010 (særskilte tiltak og ordninger for å få arbeidstakere på 62 år og mer til å stå lenger i arbeid).

Som vi kan lese av figur 4.1, har det vært en overraskende stor endring i seniorsatsingen og tiltaksstrukturen fra 2010 til 2013. Hele 40 prosent av virksomhetene som i 2010 oppga å ha seniortiltak, hadde avvirket disse ordningene i 2013. Mens henholdsvis 48 og 46 prosent av disse virksomhetene i 2010 oppga at de tilbød «seniorgoder», som ekstra ferie og fridager og redusert arbeidstid uten tilsvarende nedgang i lønn, gjaldt det bare 29 og 22 prosent i 2013. Det vil si at det har vært nærmere en halvering av denne typen tiltak i dette utvalget fra 2010 til 2013. For tilbudet om «seniorgodet» ekstra lønn/bonus kan vi imidlertid ikke observere den samme nedgangen. Her lå andelen som opplyste å ha slike tiltak, stabilt rundt en femtedel både i 2010 og 2013.

Tilsvarende er det også langt færre som oppgir å ha særskilte tilretteleggingstiltak som en del av seniortiltakene, som mulighet til hjemmekontor, mulighet til å slippe enkelte arbeidsoppgaver, mulighet til å slippe natt- og/eller helgearbeid, mulighet til å skifte til annet arbeid eller annen stilling, dele en jobb/stilling osv. Dette betyr likevel ikke at disse virksomhetene ikke tilbyr denne typen tilrettelegging lenger, noe den høye andelen med særskilte tiltak for å holde på personer med helseproblemer og redusert arbeidsevne viser (jf. figur 3.5 i kapittel 3), men at denne typen tiltak ikke nødvendigvis anses som en del av seniortiltakene. Dette virker også rimelig ettersom helseproblemer og redusert arbeidsevne også rammer yngre arbeidstakere, selv om andelen med slike problemer naturlig nok øker med alderen.

Figur 4.1 Endringer i tiltaksstruktur fra 2010-2013 blant de virksomhetene som oppga å ha seniortiltak i 2010. Flere svaralternativer mulig. N = 140 (panelbedrifter).



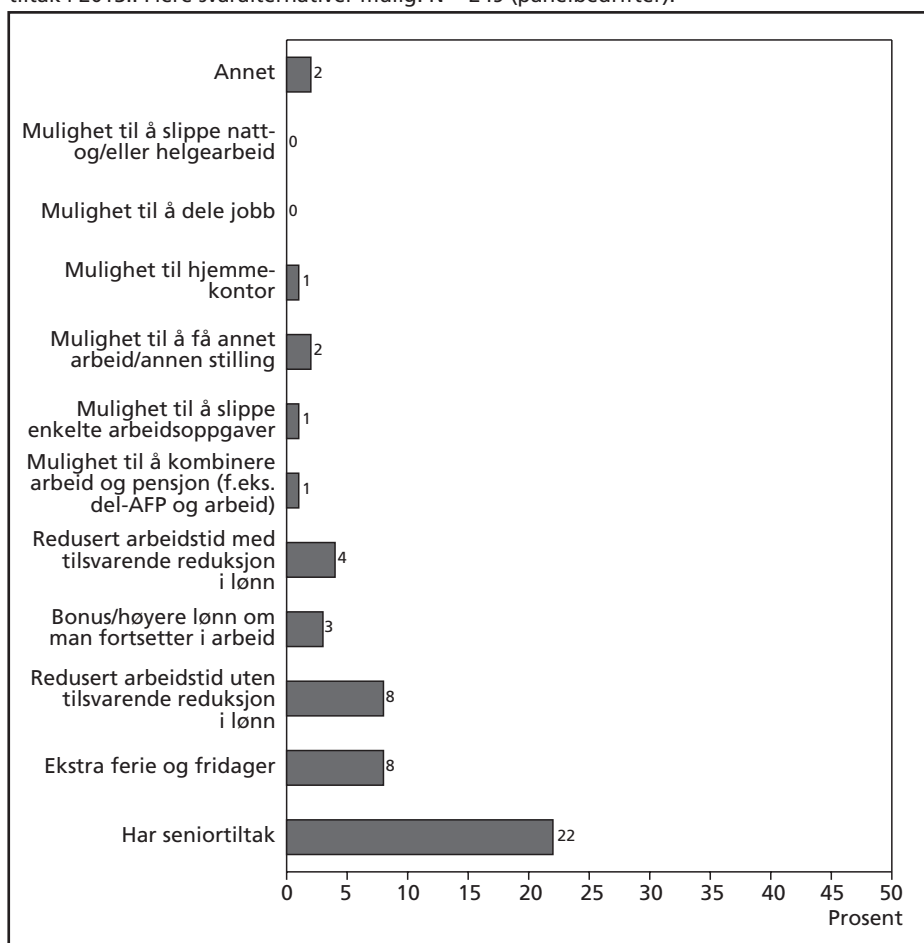
Vi har også sett nærmere på andelen som oppga at de ikke tilbød seniortiltak i 2010, men som gjorde det i 2013. Som vi ser av figur 4.2, gjaldt det 22 prosent av disse virksomhetene. De utgjør 13 prosent av alle de 400 panelvirksomhetene. Flertallet av disse virksomhetene har også valgt å tilby enten ekstra ferie og fridager eller redusert arbeidstid uten tilsvarende reduksjon i lønn eller bonuser.

Kort oppsummert kan vi konkludere med at den kraftige reduksjonen i andelen som tilbyr ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid med lønnskompensasjon med videre, primært ikke skyldes endringer i tiltaksstruktur hos dem som fortsatt tilbyr seniortiltak, men avvikling av seniorordningene hos mange av dem som i 2010 tilbød slike tiltak.. Som nevnt hadde 40 prosent av virksomhetene som oppga at de hadde ett

eller flere særskilte tiltak for å beholde arbeidstakere på 62 år og eldre i arbeid i 2010, avviklet disse i 2013.

Tilsvarende innebærer funnene over at den reelle økningen i andelen av nye virksomheter med seniortiltak fra 2010 til 2013 må være langt høyere enn de 7 prosentpoengene figur 3.6 viser, da mange i samme periode, som nevnt, også har avviklet sine seniorordninger. Som vi ser av figur 4.1, var det 20 prosent av dem som ikke hadde tiltak i 2010, som hadde etablert slike i 2013.

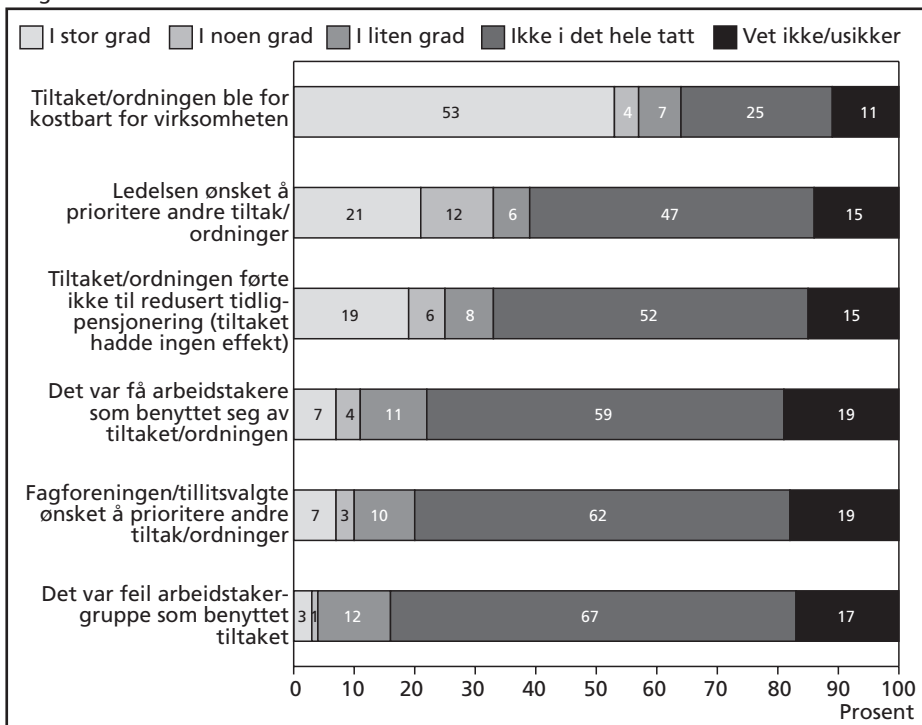
Figur 4.2 Andel av virksomhetene uten seniortiltak i 2010, som oppgir å ha ulike typer av slike tiltak i 2013.. Flere svaralternativer mulig. N = 249 (panelbedrifter).



4.2 Begrunnelser for endringene

Vi kartla også virksomhetenes begrunnelser for å endre eller avvikle seniorordninger (jf. figur 4.3). For det store flertallet (over halvparten) dreide det seg om økonomi: at ordningen rett og slett hadde blitt for dyr å opprettholde for virksomheten. Det er også i tråd med hva vi antydte kunne bli konsekvensen av de relativt dyre «seniorgodene» vi observerte i kommunesektoren i 2006–2007 (Bogen & Midtsundstad 2007; Midtsundstad & Bogen 2011b). At det har ført til endringer i kommunene eller ønske om endringer, ble da også bekreftet ved gjenbesøk i de samme kommunene i 2012–2013 (Bogen & Hilsen 2013).

Figur 4.3 Virksomhetenes begrunnelser for å endre eller avvikle seniorpolitiske tiltak og ordninger. N = 73.



I tillegg til økonomi vektla hele én av fem av virksomhetene som hadde endret eller avviklet seniortiltak, at tiltakene ikke hadde hatt noen effekt på tidligpensjoneringen – noe foreløpige kausale analyser også indikerer kan ha vært tilfelle i mange av virksomhetene med seniortiltak (Midtsundstad et al. 2012a, 2012b). Én av fem oppga også at endringene i stor grad skyldtes at ledelsen ønsket å prioritere andre tiltak/ordninger. Svært få, kun 7 prosent, knyttet aviklingen/endingen til endrede prioriteringer fra

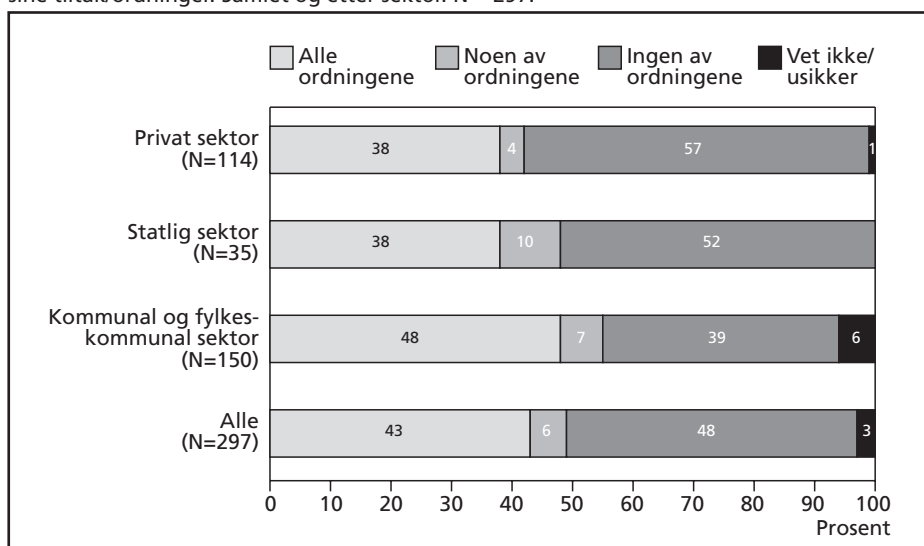
fagforeningen og de tillitsvalgte eller til at tiltakene hadde blitt benyttet av feil arbeidstakergrupper, det vil si ikke var målrettede nok.

Andre årsaker som ble nevnt av enkeltlederne under annet (åpent spørsmål), var blant annet: «Nasjonale ordninger som ble innført ved årsskiftet 2010/2011 [lest som pensjonsreformen] gjorde seniortiltakene overflødige», «De ansatte ønsket selv å fjerne de to ekstra ferieuker, da de mer ble oppfattet som en stressfaktor enn et gode», «Det var ikke nødvendig med et så bra tiltak, så mye ekstra ferie, for å beholde de ansatte», «Vi ønsket å gjøre det mest mulig likt for de ansatte i organisasjonen», «Vi ønsket å gå bort fra generelle tiltak og heller gjøre dem mer individuelle, tilpasset den enkelte arbeidstaker», «Kom fra politisk hold at kommunen ikke lenger hadde råd til å opprettholde tiltaket», «Måtte samordne ordningene i konsernet», «Ønsket å forbedre tiltakene for de eldres skyld», «Vi ønsket å opprettholde en god ordning for de ansatte uten unødvendige merkostnader», og «Det var kun økonomi».

4.3 Evalueringer av tiltak og endringer i tiltaksstruktur

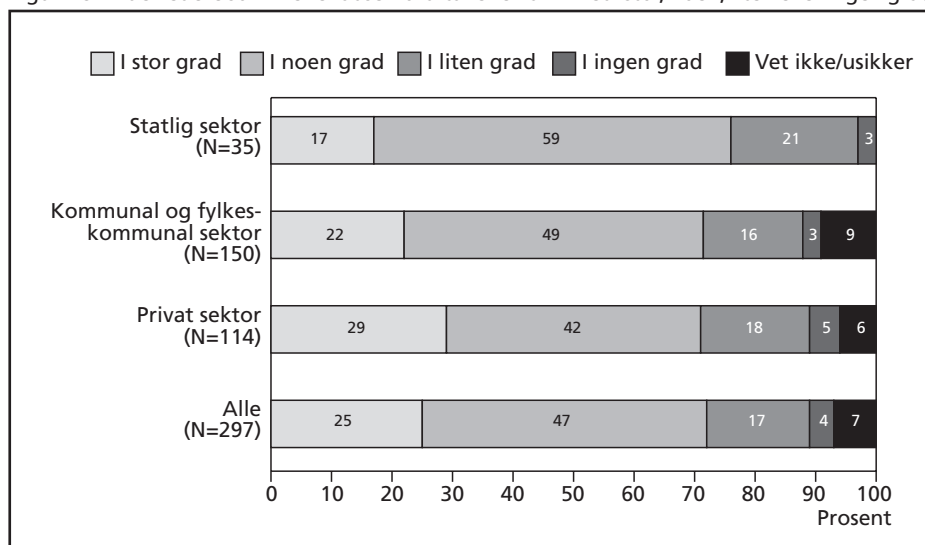
Selv om en femtedel av virksomhetene begrunner avvikling og endring av seniortiltak med manglende effekter, var det overraskende nok bare 52 prosent som oppga at de faktisk hadde evaluert noen eller alle sine seniortiltak (jf. figur 4.4). Andelen var høyest i kommunal og fylkeskommunal sektor (54 prosent) og lavest i privat sektor (42 prosent).

Figur 4.4 Andel av virksomheter med seniortiltak i 2013 som hadde evaluert ett eller alle av sine tiltak/ordninger. Samlet og etter sektor. N = 297.



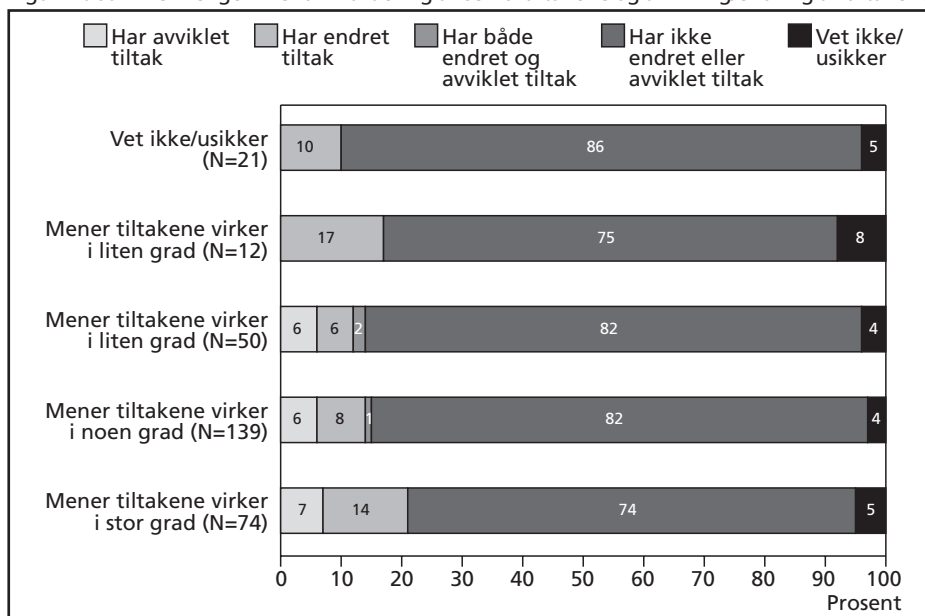
Likevel er det svært mange ledere som har klare oppfatninger om tiltakenes effekt. Som vi kan lese ut av figur 4.5, var det hele 72 prosent av lederne som mente at deres seniortiltak hadde virket i noen (47 prosent) eller i stor grad (25 prosent), mens 21 prosent mente at de hadde virket i liten eller ingen grad. Svært få, kun 7 prosent, var usikre på effektene. Videre var det flest ledere i privat sektor (29 prosent) som mente at tiltakene hadde hatt stor effekt, og færrest innen statlig sektor, 17 prosent (her var imidlertid tallgrunnlaget svært lavt, slik at den statistiske usikkerheten blir høy).

Figur 4.5 Andel ledere som mener at seniortiltakene har virket i stor, noen, liten eller ingen grad.



I utgangspunktet skulle man kanskje forventet at de virksomhetslederne som mente at tiltakene ikke hadde virket etter hensikten, i større grad enn ledere som mente at ordningene i stor grad hadde bidratt til måloppnåelse, hadde valgt å avvikle eller endre ett tiltak eller tiltaksstrukturen. Som figur 4.6 viser, er *det* likevel ikke nødvendigvis tilfelle. Tvert imot var andelen som hadde valgt å avvikle ett eller flere av seniortiltakene, høyest i virksomheter hvor lederne mente at tiltakene hadde hatt stor effekt. Dette støtter dels opp under konklusjonen basert på ledernes egne begrunnelser (jf. kapittel 4.3), som viste at avviklingen og endringene ifølge dem heller skyldtes økonomiske forhold enn at tiltakene ikke hadde hatt ønsket effekt.

Figur 4.6 Sammenhengen mellom vurdering av seniortiltakene og avvikling/ending av tiltakene.



5 Deltid og tilrettelegging

I dette kapitlet ser vi nærmere på forhold i virksomhetene som kan bidra til å fremme eventuelt hemme deres interesse for og muligheter til å holde på eldre arbeidstakere. Tidligere studier har vist at en positiv holdning til seniorpolitikk og seniorer fra ledelsen ofte ikke er tilstrekkelig for at en virksomhet skal etablere en seniorpolitikk eller ordninger for å holde på seniorenne (Midtsundstad 2005, 2011; Midtsundstad & Bogen 2011a). Ledernes engasjement og innsats vil ofte også avhenge av virksomhetens økonomiske situasjon, som vi blant annet så i kapittel 4. Ikke minst vil behovet for arbeidskraft påvirke vurderingen av tiltak og eventuelle rekrutteringsproblemer kunne påvirke engasjementet og implementeringen. Det samme kan type produksjon eller tjeneste, type arbeid og arbeidets organisering – for eksempel om det er teamorganisert, bundet til faste arbeidssteder og arbeidstider, styres av maskiner eller av den enkelte selv. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan virksomhetene erfarer en del av disse forholdene i sin egen virksomhet, nærmere bestemt hvordan virksomheten vurderer muligheten for å tilby ansatte deltidsarbeid og tilrettelegging. Oppmerksomheten er rettet mot forskjeller mellom sektorer, næringer og bransjer.

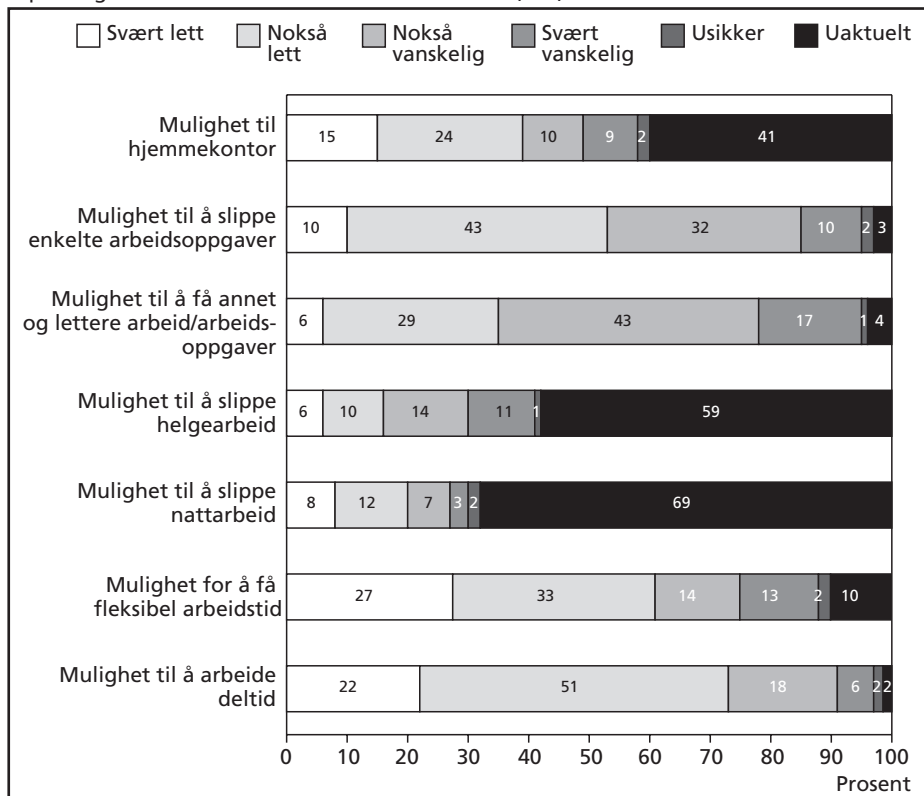
5.1 Tilrettelegging – muligheter og begrensninger

Et av mantraene knyttet til IA-avtalen er at man bør få tilrettelagt arbeidet eller arbeidstida, slik at man kan jobbe noe selv om man er syk, ufør eller har nådd pensjonsalderen. Som tidligere casestudier viser, kan det imidlertid på mange arbeidsplasser være mangel på for eksempel alternativt og lettere arbeid eller by på vanskeligheter om arbeidet må tilrettelegges (Midtsundstad & Bogen 2011a; Trygstad & Bråthen 2010). Selv om virksomheten og den enkelte gjerne vil, lar det seg med andre ord ikke alltid gjøre å finne de praktiske løsningene. Forskjellen mellom virksomheter kan derfor være stor, ikke bare i viljen til å tilrettelegge, men også når det gjelder de faktiske mulighetene til å tilby tilrettelagt arbeid og arbeidstid.

Av virksomhetene i vårt utvalg svarte 70 prosent av lederne at det var nokså eller svært lett for dem å tilby arbeidstakere deltidsarbeid. Tilsvarende svarte 60 prosent at det var lett for virksomheten å tilby fleksibel arbeidstid om arbeidstakerne ønsket det. Verre var det om arbeidstakerne ønsket å slippe helg- eller nattevakter. I virksomheter

hvor dette var aktuelt, svarte snaut 40 prosent at det var nokså eller svært lett å la noen få slippe helgearbeid, mens 70 prosent sa det var lett for virksomheten å la dem som trengte det, få slippe nattarbeid.

Figur 5.1 Andel av virksomhetene som oppgir at det henholdsvis er svært eller nokså lett, svært eller nokså vanskelig eller uaktuelt å tilby følgende former for tilrettelegging av arbeidet / tilpasninger av arbeidstida for eldre arbeidstakere (55+). 2013. N = 800.



Det betyr at flertallet av lederne anser at virksomheten har gode muligheter for å tilby *tilrettelagt arbeidstid*. 30 prosent av virksomhetene opplever det likevel som vanskelig å tilby deltidsarbeid og for 40 prosent fleksibel arbeidstid. I tillegg anså lederne i 30 prosent av virksomhetene med nattarbeid at det var vanskelig å la ansatte få slippe dette, mens det samme gjaldt drøye 60 prosent av virksomhetene med helgearbeid.

Ser vi på *tilrettelegging av arbeidssituasjonen*, var det drøyt halvparten (53 prosent) som mente det var nokså eller svært lett å la enkelte eldre få slippe enkelte arbeidsoppgaver, mens kun en tredjedel (35 prosent) mente at det var lett for virksomheten å la arbeidstaker over 55 år få annet arbeid/arbeidsoppgaver om de ønsket eller hadde behov

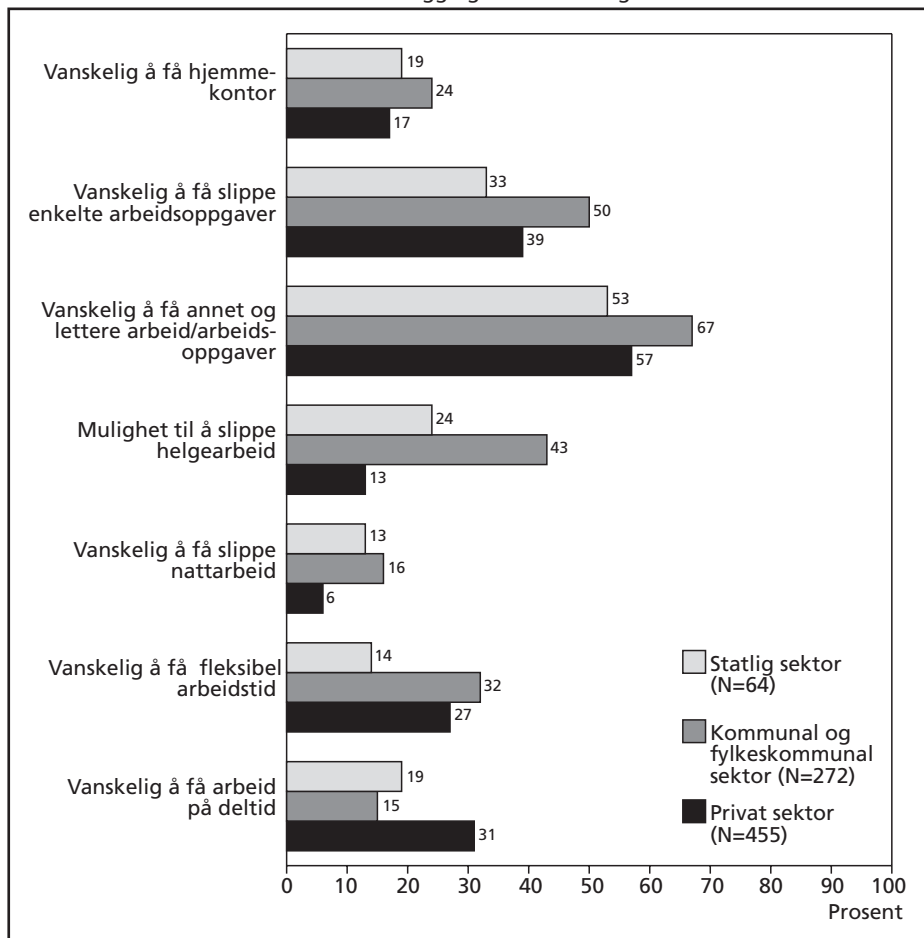
for det. Sistnevnte er også gjenkjennelige erfaringer fra flere casestudier av seniorpolitisk praksis i ulike næringer og bransjer det siste tiåret (se Hilsen & Midtsundstad 2014).

Å velge *arbeidssted*, her hjemmekontor, kan også være vanskelig å gi tillatelse til på mange arbeidsplasser. I mange virksomheter vil det for eksempel være uaktuelt å la ansatte jobbe hjemmefra, da type arbeid gjerne forutsetter at man er på et fast sted eller faste steder til bestemte tider (det kan for eksempel gjelde operatører i industrien, ansatte i varehandel, i hotell og restaurant, i transport og lagring, i pleie og omsorg, i skolesektoren og lignende).

Private bedrifter kan i prinsippet jobbe med nesten hva som helst, bare de tjener penger. Mens offentlige virksomheter skal ivareta og utføre politisk bestemte oppgaver og er avhengig av bevilgninger over offentlige budsjetter for å kunne utføre disse. Arbeidet som utføres, er derfor forskjellig. Det samme er gjerne rammebetingelsene, arbeidsorganiseringen og ansattes utdanning og kompetanse. Vi har sett på i hvilke av sektorene man anser det som vanskeligst å tilby eldre tilrettelegging av arbeid og arbeidstid (jf. figur 5.2).

Som vi ser i figur 5.2, varierer tilretteleggingsmuligheten mellom sektorene. I alle sektorene er det flest virksomheter som oppgir at det kan være nokså eller svært vanskelig å la eldre arbeidstakere få mulighet til å slippe enkelte arbeidsoppgaver eller mulighet til å få annet arbeid eller andre arbeidsoppgaver. I tillegg ser vi at det er relativt mange i privat sektor som synes det er vanskelig å tilby eldre ansatte som trenger det, fleksibel arbeidstid (27 prosent) og/eller deltidsarbeid (31 prosent), mens det i kommunal sektor er en del som synes det er vanskelig å la eldre slippe helgearbeid (43 prosent) eller gi eldre fleksibel arbeidstid (32 prosent). Deltid, nattarbeid og mulighet til hjemmekontor synes derimot ikke å være et problem for så mange kommuner. I statlig sektor anses problemene knyttet til disse formene for tilrettelegging generelt sett å være mindre enn i de øvrige to sektorene – noe som kan være knyttet til at flertallet har kontorjobber av ulikt slag.

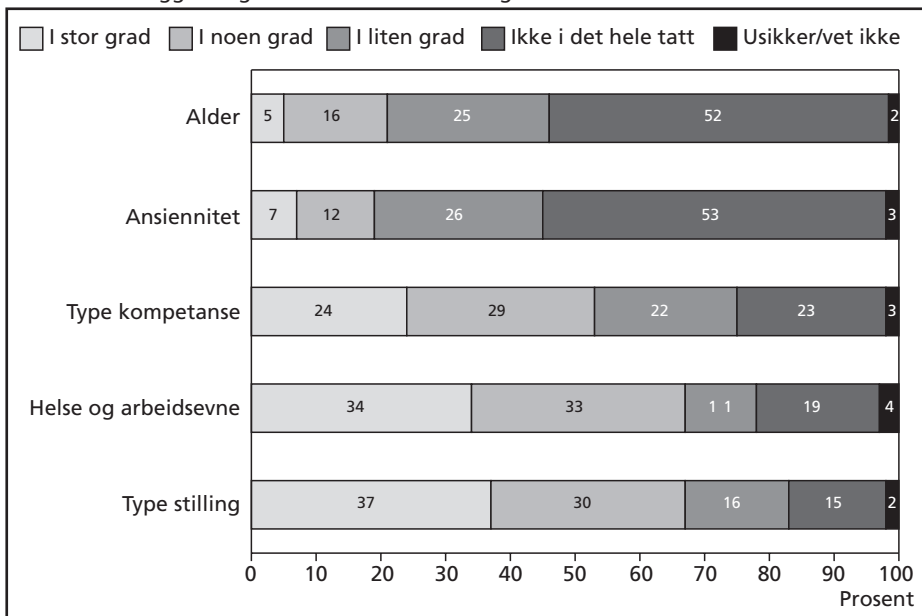
Figur 5.2 Andelen i ulike sektorer som sier det er svært vanskelig eller nokså vanskelig å tilby eldre over 55 år ulike former for tilrettelegging av arbeidet og arbeidstida. 2013. N = 800.



5.2 Kriterier for tildeling av deltid og særskilt tilrettelegging

Muligheten til å jobbe deltid blir stadig viktigere gitt at myndighetene ønsker at flere syke, uføre og eldre skal kombinere arbeid og trygd/pensjon. Vi har sett nærmere på hva virksomhetene vektlegger når deltid tildeles, det vil si i hvilken grad muligheten for å få deltid avhenger av type stilling, type kompetanse, ansiennitet, alder eller helse og arbeidsevne (jf. figur 5.3).

Figur 5.3 Andel av ledere som henholdsvis i stor grad, i noen grad, i liten grad eller ikke i det hele tatt vektlegger følgende forhold ved tildeling av deltid. 2013. N = 800.



Som vi kan lese av figur 5.3, vil sjansene for å få en deltidstilling først og fremst avhenge av type stilling, kompetanse og av ens helse og arbeidsevne, mens det legges liten vekt på alder og ansiennitet. Vi velger å tolke svarene dit hen at deltid primært forbeholdes personer med helseproblemer, viktig kompetanse og/eller redusert helse/arbeidsevne, og at de færreste virksomheter prioriterer eldre arbeidstakere (som ofte også har lengre ansiennitet). Muligheten for å få en deltidstilling de fleste steder synes, med andre ord, i utgangspunktet å være relativt uavhengig av alder og ansiennitet.

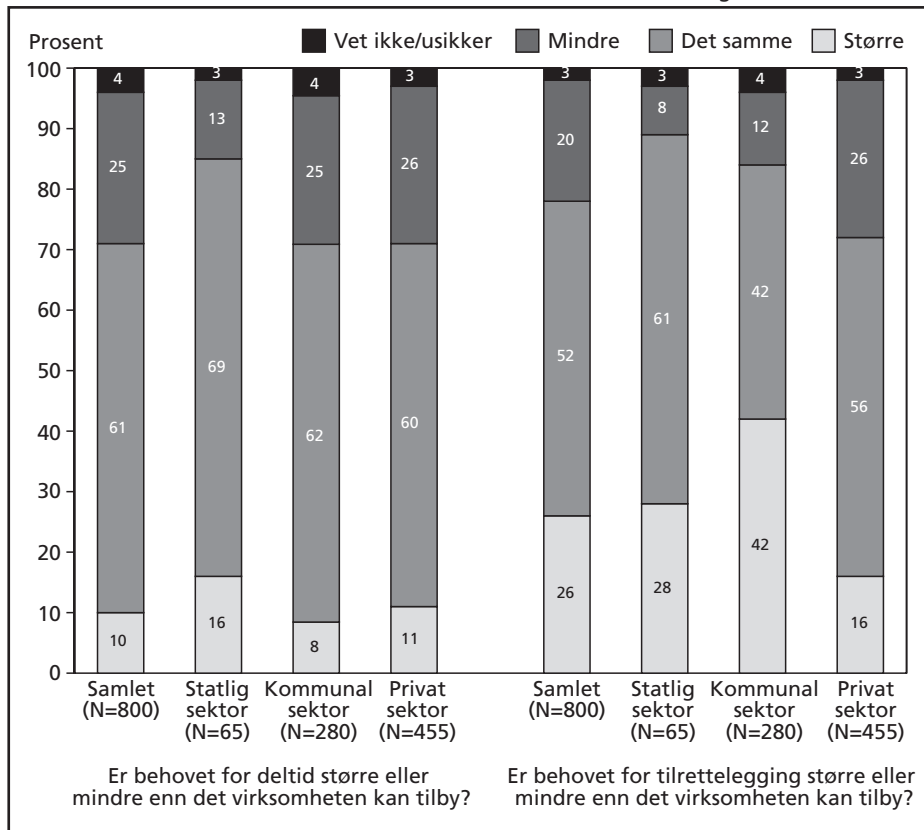
5.3 Er behovet større eller mindre enn mulighetene?

Vi har også kartlagt om personallederne vurderer behovet for henholdsvis deltidarbeid og tilrettelegging å være større eller mindre enn hva de mener de er i stand til å tilby. Som vi kan lese av figur 5.4, mener flertallet samlet og innen de fleste sektorer at behovet tilnærmevis er det samme som mulighetene. Sagt med andre ord betyr det at de som vurderes å ha et behov, også vil ha mulighet til å få jobbe redusert tid (deltid) eller få en eller annen form for tilrettelegging.

Det er likevel én av ti virksomheter i utvalget som sier at behovet er større enn muligheten de har til å tilby deltid, og 26 prosent som oppgir at behovet for tilret-

telegging er større enn virksomhetens mulighet til å gi dette. Særlig vurderes behovet for tilrettelegging innen kommunal og fylkeskommunal sektor å være langt høyere enn hva de er i stand til å tilby. Hele 42 prosent av personallederne vurderer situasjonen slik. Tilsvarende andel i statlig sektor er 28 prosent og i privat sektor 16 prosent.

Figur 5.4 Andel virksomheter som sier behovet for henholdsvis deltid og tilrettelegging er større, mindre eller det samme som behovet i deres virksomhet. Samlet og etter sektor. N = 800.



I undersøkelsen ble personallederne også bedt om å anslå hvor stor andel av de eldre hos dem som hadde valgt å redusere arbeidstida etter fylte 62 år, og hvor mange ansatte hos dem over 55 år og over 66 år som hadde tilrettelagt arbeid.

Som vi kan lese av tabell 5.1, utgjør andelen som velger å redusere arbeidstida fra fylte 62 år, 15,5 prosent i snitt. Andelen er litt høyere i snitt i kommunal og fylkeskommunal sektor enn i privat og statlig sektor. Vi vet da også at andelen som får tilbud om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, også er høyere i denne sektoren enn i de øvrige. Kommunal sektor har i tillegg en deltidskultur, særlig i pleie- og omsorgssektoren – noe som kan gjøre det lettere for flere eldre der, som ønsker det, å få

mulighet til en gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. Forskjellene er imidlertid relativt små og bør derfor ikke vektlegges for mye.

Tabell 5.1 Personalleders anslag over gjennomsnittlig andel i virksomheten som henholdsvis a) har valgt å redusere arbeidstida fra fylte 62 år, b) har tilrettelagt arbeid av dem over 55 år, og c) har tilrettelagt arbeid av dem over 62 år. Blant virksomheter med ansatte i de aktuelle aldersgruppene.

	Gjennomsnittlig andel (prosent)	Standardavvik	N
Andel som har redusert arbeidstida fra fylte 62 år			
Samlet	15,5	1,3	475
Privat sektor	14,7	1,7	280
Kommunal og fylkeskommunal sektor	17,5	2,4	151
Statlig sektor	14,7	4,2	44
Andel ansatte 55+ som har tilrettelagt arbeid			
Samlet	8,9	0,9	572
Privat sektor	8,0	1,1	370
Kommunal og fylkeskommunal sektor	10,4	1,7	159
Statlig sektor	12,2	3,4	43
Andel ansatte 55+ som har tilrettelagt arbeid			
Samlet	8,4	1,0	461
Privat sektor	6,0	1,2	281
Kommunal og fylkeskommunal sektor	14,0	2,4	141
Statlig sektor	6,6	2,5	39

Når det gjelder andelen med tilrettelegging blant arbeidstakere 55 år og eldre, utgjør disse snaut 9 prosent av de ansatte i snitt i virksomhetene, varierende fra 12,2 prosent innen statlig sektor til 8 prosent i privat sektor. Tilsvarende utgjør andelen 62 år og eldre med tilrettelegging 8,4 prosent i gjennomsnitt for alle virksomheter i utvalget med ansatte i den alderen, varierende fra 14 prosent i kommunal sektor til 6 prosent i privat sektor.

Bildet som tegnes, er med andre ord at offentlig sektor i større grad gir tilrettelegging, eller også at flere med tilretteleggingsbehov får mulighet til å fortsette i arbeid i eldre år i offentlig sektor, og da særlig innen kommunal og fylkeskommunal sektor. Dette kan også være en delforklaring på at virksomheter innen offentlig sektor, og særlig innen kommunal og fylkeskommunal sektor, også i større grad enn i privat sektor og dels statlig gir uttrykk for at behovet er mer betydelig enn de er i stand til å tilfredsstille – med andre ord har de i større grad tatt i bruk det tilretteleggingspotensialet de har.

6 Virksomhetene og arbeidslivssentrene

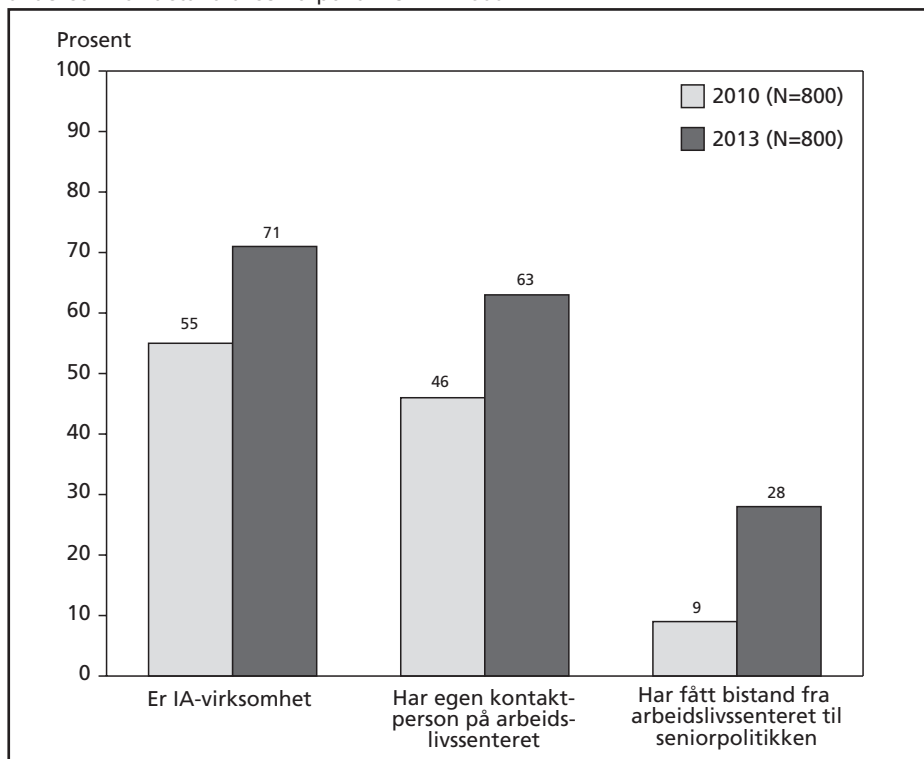
Tidligere studier har vist at relativt få IA-virksomheter ber om hjelp til virksomhetens seniorpolitikk fra arbeidslivssentrene. De som gjør det, er imidlertid svært fornøyd med bistanden fra senterets rådgivere (Midtsundstad & Bogen 2011a). I 2013-undersøkelsen kartla vi også virksomhetenes kontakt med arbeidslivssentrene. Svarene på disse spørsmålene i 2013 gjengis under og sammenlignes med svarene fra 2010-undersøkelsen.

6.1 Egen kontaktperson og bistand fra arbeidslivssentrene

Av virksomhetene i våre utvalg var 55 prosent IA-virksomheter i 2010 og 71 prosent i 2013. IA-virksomheter har rett til å få en egen kontaktperson på et av NAVs arbeidslivssentre. I 2010 oppga 46 prosent av alle virksomheter, eller nærmere 84 prosent av IA-virksomhetene, at de hadde dette. I 2013 gjaldt det 63 prosent av virksomhetene i utvalget, eller nærmere 89 prosent av IA-virksomhetene.

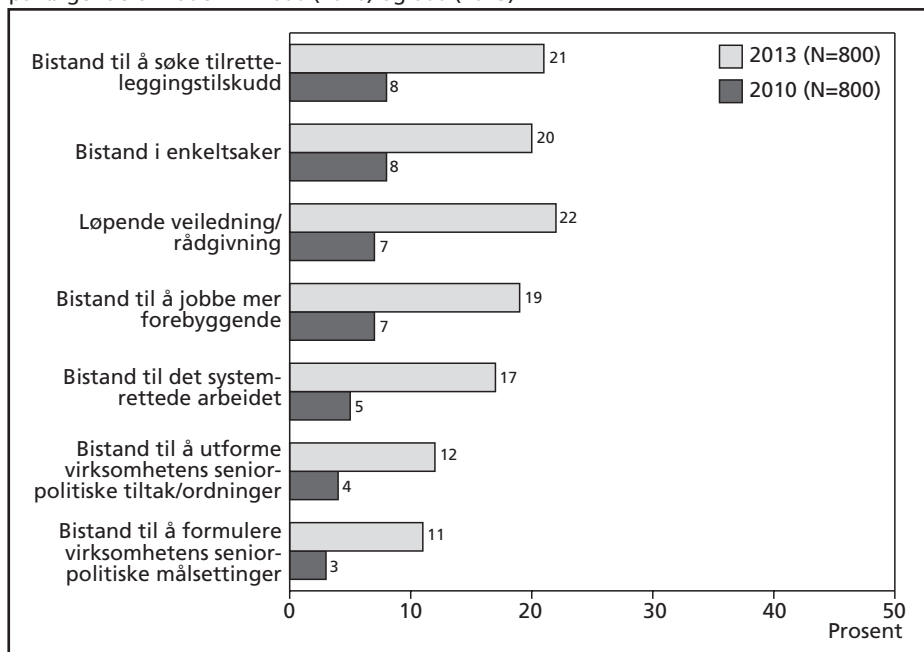
Arbeidslivssentrene skal rådggi og bistå IA-virksomhetene i IA-arbeidet, herunder i arbeidet med å nå avtalens delmål 3, som er knyttet til det seniorpolitiske området. I 2010 var det kun 9 prosent av virksomhetene som oppga at de fikk slik hjelp, det vil si drøyt 16 prosent av IA-virksomhetene. I 2013 hadde andelen steget til 28 prosent av alle virksomhetene i utvalget, eller nærmere 40 prosent av alle IA-virksomheter.

Figur 6.1 Andel IA-virksomheter, andel med egen kontaktperson hos arbeidslivssentrene og andel som får bistand til seniorpolitikken. N = 800.



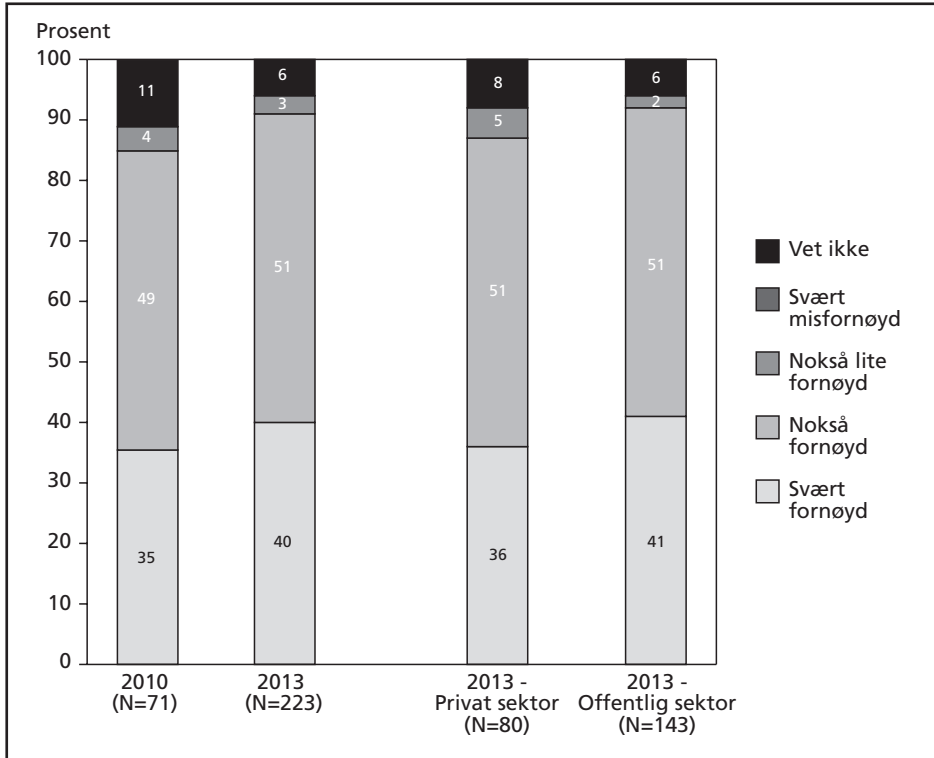
11 prosent av alle virksomheter (som utgjør 15 prosent av alle IA-virksomheter) har fått bistand i arbeidet med å formulere de seniorpolitiske målsettingene, mens tilnærmet en tilsvarende andel har fått hjelp til å utforme og finne fram til seniortiltak og -ordninger. Det flest får bistand til, er likevel enkeltsaker og søknad om tilretteleggingstilskudd. I tillegg oppgir hele 22 prosent av virksomhetene, eller nærmere en tredjedel av IA-virksomhetene, at de mottar løpende veiledning og rådgivning fra senterets rådgivere, mot 12 prosent i 2010. 19 prosent, eller nærmere 27 prosent av IA-virksomheten, får også bistand til å jobbe forebyggende, og 17 prosent av alle (nærmere 24 prosent av IA-virksomhetene) får hjelp til det systemrettede arbeidet (det vil si hjelp til å utforme gode systemer og rutiner for IA-arbeidet i virksomheten). På alle områder synes det å ha vært en betydelig vekst i bistanden fra 2010 til 2013.

Figur 6.2 Andel av alle virksomheter som oppgir at de har fått bistand av arbeidslivsentrene på følgende områder. N = 800 (2010) og 800 (2013).



De virksomhetene som har vært i kontakt med arbeidslivssentrene, synes å være svært godt fornøyd med den hjelpen de har fått, og andelen fornøyde brukere synes å ha økt, sammenlignet med 2010. Andelen som oppga å være svært eller nokså fornøyd, utgjorde 84 prosent i 2010 og var økt til 91 prosent i 2013. Andelen fornøyde brukere er videre noe høyere innen offentlig (92 prosent) enn innen privat sektor (87 prosent). Forskjellene er små, men statistisk sikre (jf. figur 6.3).

Figur 6.3 Grad av fornøydhet hos de virksomhetene som har mottatt bistand fra arbeidslivs-senteret til seniorpolitikken. 1 2010 og 2013, samlet og etter sektor. N = 233 (2013) og 71 (2010).



7 Senter for seniorpolitikk sin rolle

Senter for seniorpolitikk (SSP) ble etablert i 1969 under navnet «Fellesutvalget for forberedelse til pensjonsalderen». Målsettingen var å bidra til at flest mulig skulle planlegge sitt pensjonistliv. Fra begynnelsen av 1990 ble arbeidsområdet utvidet og oppmerksomheten rettet mot seniorpolitikk. Hovedvekten ble lagt på forskning og praktiske utviklingsprosjekter for å stimulere virksomhetene til å vektlegge et mer utviklingsorientert løp for sine middelaldrende og eldre arbeidstakere. Vi kan si at de gikk fra å ha et pensjonist- og sliterperspektiv til å innta et ressursperspektiv. Som følge av perspektivendringene skiftet organisasjonen navn i 1994 til Senter for Senior Planlegging og i 2001 til Senter for seniorpolitikk (SSP). Bak SSP står 30 organisasjoner, departementer og instanser, deriblant alle de store norske arbeidslivsorganisasjonene.

I dag er SSP et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. Det gjøres primært gjennom å koordinere og bidra til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner. I tillegg initierer og støtter senteret forskning innen fagområdet. Deres arbeid er med andre ord mangfoldig og kan oppsummeres i følgende aktiviteter: 1) igangsette og støtte forskning gjennom å finansiere forskningsprogrammer, enkeltprosjekter, forskningskonferanser og bokutgivelser, 2) samle, gjøre tilgjengelig og spre forskningsbasert kunnskap og «gode eksempler» gjennom egne nettsider, nyhetsbrev, deltakelse i sosiale medier og ved å arrangere brukerrettede konferanser og seminarer samt etablere og vedlikeholde rådgivningsnettverk, 3) veilede, kurse og rådgis så vel rådgivere i NAV, arbeidsgivere, personalledere som tillitsvalgte, enten direkte eller gjennom egne kurs og seminarer, samt 4) diskutere og debattere seniorpolitiske spørsmål i media og på sosiale medier (bl.a. Facebook og Twitter).

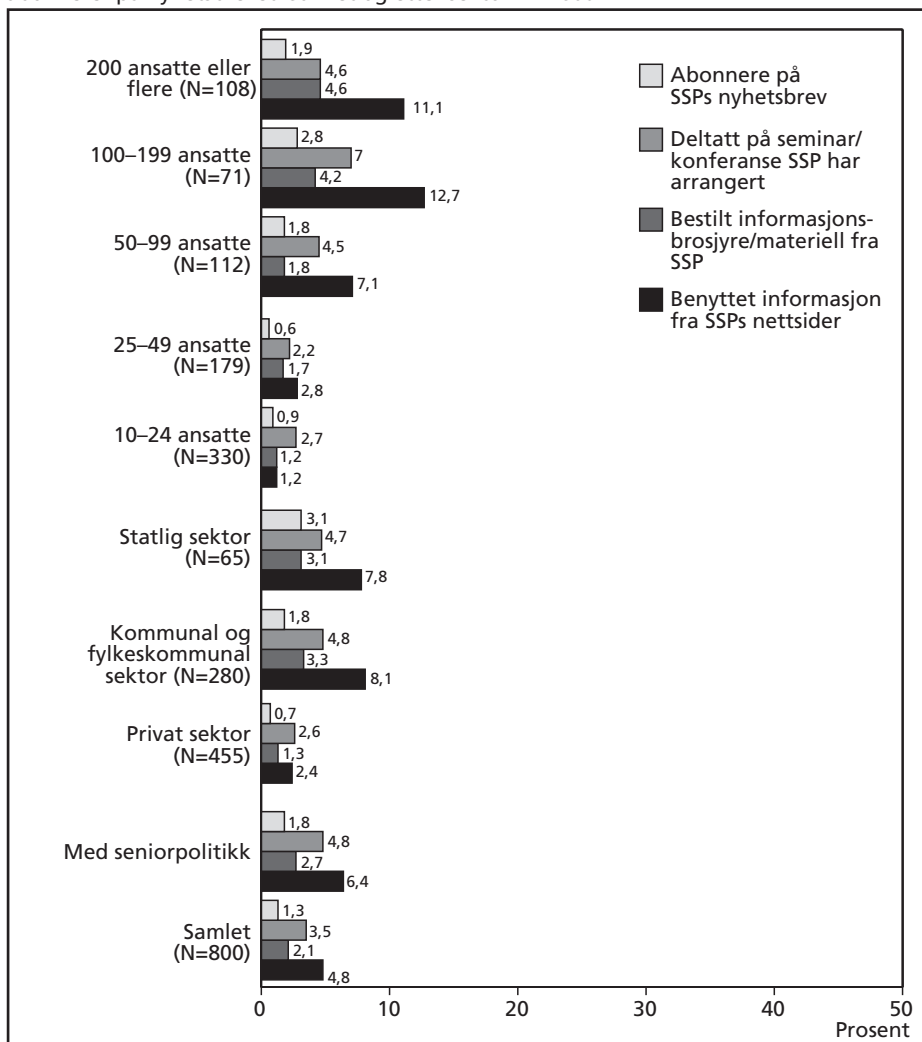
Som en del av undersøkelsen i 2013 kartla vi virksomhetenes bruk av enkelte av SSPs ulike tjenester og aktiviteter. Svarene gjengis i figur 7.1.

Som figuren viser, hadde flest vært på SSPs nettside for å hente informasjon: 4,8 prosent av alle virksomhetene i utvalget og 6,8 av dem med seniorpolitikk/livsfasepolitikk. En del hadde også deltatt på et av SSPs seminarer eller konferanser: henholdsvis 3,5 prosent av alle i utvalget og 4,8 prosent av dem med seniorpolitikk/livsfasepolitikk.

Bruken av SSPs tjenester og tilbud varierer etter sektor og bedriftsstørrelse (jf. figur 7.1). Det er de offentlige virksomhetene, særlig de statlige, som er de mest aktive brukerne. Det samme gjelder for store virksomheter med mellom 100 og 199 ansatte. I denne gruppa hadde nærmere 13 prosent hentet informasjon fra SSPs nettsider og

7 prosent deltatt på konferanse/seminar arrangert av SSP. At det først og fremst er de store bedriftene som benytter SSPs tilbud, betyr at andelen ansatte som har ledere som benytter seg av SSPs tjenester, er langt høyere enn andelen virksomheter indikerer.

Figur 7.1 Andel ledere som oppgir at virksomheten har benyttet informasjon fra SSPs nettsider, bestilt brosjyrer eller materiell fra SSP, deltatt på konferanser/seminarer arrangert av SSP eller abonnerer på nyhetsbrevet. Samlet og etter sektor. N = 800.



Referanser

- Bogen, H. & Hilsen, A. I. (2013). *Seniorpolitikk under skiftende forhold. Gjenbesøk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2013:07. Oslo: Fafo.
- Bogen, H. & Midtsundstad, T. (2007). *Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2007:28. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A. I. & Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1–2), 157–182.
- Hippe, J. M., Midtsundstad, T., Seip, Å. A., Bogen, H. & Hernes, G. (2012). «*When I'm Sixty-Four*» – *seniorpolitiske framtidbilder*. Fafo-rapport 2012:02. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2012). The long road from attitudes to action. Host Country paper prapered by Independent Expert. EU Peer Review on *Extending Working Life: The tripartite cooperation and the role of the Centre for Senior Policy programme*. Norway, 24–25 May 2010.
- Midtsundstad, T. (2011). Inclusive workplaces and older employees: an analysis of companies' investment in retaining senior workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1276–1292.
- Midtsundstad, T. (2008). Virksomheten som sosialpolitisk aktør. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 1.
- Midtsundstad, T. (2007a). Vil arbeidslivet ha seniorenene? En oversikt over norske virksomheters seniorenengasjement. *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1), 95–111.
- Midtsundstad, T. (2007b). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005). Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av AFP-pensjonering i staten. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/2005.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2014). Active ageing policies between individual needs and collective goods. A study of active ageing policies and practices in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(2), 139–158.

- Midtsundstad, T. & Bogen, T. (2011a). *Ulikt arbeid gir ulike behov. Resultater fra en virksomhetsurvey og casestudier i fire ulike bransjer*. Fafo-rapport 2010: Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011b). Seniorpolitikk – behov for justering? Analyse av praksis i seks foregangskommuner. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(1–2), 89–106.
- Midtsundstad, T., Hermansen, Å. & Nielsen, R. A. (2012a). Effects of companies' initiatives to reduce early retirement among older workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 89–108.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & 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. (2014). Do work-place initiated measures reduce sickness absence? Preventive measures and sickness absence among older workers in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, 42(2), 207–214.
- NOU 2010: 13. *Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*.
- Skirbekk, V. (2008). Age and productivity potential: a new approach based on ability levels and industry-wide task demand. *Population and Development Review*, Vol. 34, Supplement, pp. 191–207.
- Solem, P. E. (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr. 6/12. Oslo: NOVA – Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Trygstad, S. C. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.

Vedlegg 1 Utvalg, gjennomføring og frafall⁷

Denne undersøkelsen er gjennomført i perioden 24. mai – 25. september 2013. Den har vært en oppfølging av en undersøkelse som ble gjennomført i 2010, der formålet var å kartlegge bedriftenes seniorpolitiske tiltak overfor eldre arbeidstakere. Avslutningsvis i intervjuet den gangen, spurte vi de som svarte om vi kunne ta kontakt om et par år for en oppfølgende undersøkelse. Av de 800 bedriftene vi intervjuet i 2010, svarte 761 at vi kunne ringe dem på nytt. Vi etablerte med andre ord et bedriftspanel. Dette panelet bestod av kontaktinformasjon til bedriften, men vi registrerte ikke navnet på den som hadde svart på vegne av bedriften. Svarperson i bedriften var personalansvarlig eller HR-ansvarlig.

Siden det ikke var realistisk å klare mer enn maksimum 500 intervjuer på bedriftspanelet, ble det i tillegg trukket et utvalg bedrifter som ikke deltok i 2010. Disse ble vasket mot panelet, slik at ikke samme bedrift skulle bli intervjuet to ganger. Det nye utvalget skulle være med på å sikre at vi til sammen ville oppnå 800 intervjuer, og det bestod av 1300 bedrifter. Spørreskjemaene var like for begge de to utvalgene, og bestod i all hovedsak av de samme spørsmålene som ble benyttet i 2010. Det ble lagt til noen flere spørsmål i årets undersøkelse i forhold til i 2010. Intervjutida var beregnet til 15 minutter (se vedlegg 2).

Det ble brukt lang tid på gjennomføringen (ca. 3 måneder). Hovedgrunnen til at dette tok så lang tid var at vi prioriterte å få så mange intervjuer som mulig fra panelet, for så å gjøre de resterende intervjuene på det nye utvalget. Å gjennomføre så mange og lange intervjuer på et så lite bruttoutvalg tar tid, siden vi bare kan ha få intervjuere på undersøkelsen. De siste par månedene hadde vi bare 1–2 intervjuere. Vi klarte å oppnå 400 intervjuer med bedrifter fra bedriftspanelet. I tillegg ble det således intervjuet 400 «nye» bedrifter.

Gjennomføringen

Både bedriftene som ble intervjuet i 2010 og de nye bedriftene fikk tilsendt et informasjonsbrev i forkant av undersøkelsen (se vedlegg 2). Gjennomføringen for bedriftspanelet sin del ble startet 24. mai. Datainnsamlingen på det nye utvalget ble satt i gang 10. juni.

⁷ Dette vedlegget er skrevet av Respons Analyse AS.

Nedenfor viser vi hvordan frafallet fordelte seg for de to delene.

Utfall	Bedriftspanel	Nytt bedriftsutvalg
Feil telefonnummer	39*	30
Ubesvart/ikke mulig å nå i intervjuperioden	183**	432
Nedlagt bedrift (også fusjonert bedrift i noen tilfeller)	46	5
Nekt, ikke interessert	93	422
Screenet ut pga. færre enn 10 ansatte	-	11
Antall intervju	400	400
Total	761	1300
Svarprosent ¹	56	49

¹ Svarprosentene er beregnet av Fafo.

* 92 telefonnummer som viste seg å være feil, ble sjekket og funnet alternative nummer på. Likevel var det 39 nummer som var feil. Det kan tenkes at noen av disse er bedrifter som har opphørt siden 2010.

** Til tross for mange oppringinger, var det likevel 183 bedrifter som havnet i frafallskategorien «ubesvart». Denne inneholder bedrifter der vi etter gjentatte anrop ikke kommer igjennom. Mesteparten av det som har havnet i denne kategorien er imidlertid tilfeller der vi ikke har fått kontakt med den personalansvarlige i bedriften. Det kan være at vedkommende ikke er til stede når vi ringer, eller ikke har tid. I de fleste tilfeller har vi da forsøkt å gjøre en avtale om oppringing på et senere tidspunkt, uten at vi har lyktes i å få snakke med rette vedkommende. I snitt har bedriftene som ligger i denne frafallskategorien blitt oppringt 9,1 ganger. I noen tilfeller har vi ringt tilbake over 30 ganger.

Vedlegg 2 Informasjonsbrev til utvalget

Informasjonsbrev til virksomhetene som deltok i 2010-undersøkelsen

Undersøkelse om eldre i arbeidslivet

Som del av et større prosjekt om eldre i arbeidslivet, IA-arbeid og seniorpolitikk gjennomførte forskningsstiftelsen Fafo i 2010 en undersøkelse blant et representativt utvalg norske virksomheter med 10 eller flere ansatte. Resultatene ble publisert i rapporten «Ulikt arbeid – ulike behov», som kan lastes ned gratis fra Fafos hjemmesider (<http://www.fafo.no/pub/rapp/20201/index.html>).

Din virksomhet deltok 2010, og sa seg da villig til å stille opp i en ny undersøkelse i 2013. Det er grunnen til at dere har fått dette brevet. Oppfølgingsundersøkelsen vil gjøre det mulig å si noe om endringer i seniorpolitikk over tid, og hvordan virksomhetenes erfaringer, samt endringer i økonomiske og andre rammebetingelser påvirker seniorpolitikken. Slik informasjon er viktig for å forstå hvorfor og hvordan virksomheter jobber med seniorpolitikk. Undersøkelsen finansieres av Senter for seniorpolitikk (SSP).

Gjennom intervjuet ønsker vi å kartlegge hva virksomhetene konkret gjør for å forebygge tidlig-pensjonering og å holde på eldre arbeidstakere. Vi ønsker også å kartlegge deres erfaringer med Nav, arbeidslivssentrene og SSP og deres hjelpetiltak og tjenester. Videre ønsker vi å kartlegge erfaringer med pensjonsreformen, den avtalefestede pensjonsordningen (AFP) og arbeidsmiljølovgivningen, og hvordan virksomhetens konkurransesituasjon, rekrutteringssituasjon og bemanningsbehov påvirker IA-arbeidet og seniorpolitikken. Slik kunnskap er avgjørende for at myndighetene skal kunne iverksette en mest mulig hensiktsmessig politikk på området.

For å kunne fastslå om de tiltakene og virkemidlene som anvendes har effekt vil vi senere også koble på registerdata fra SSB om alder, kjønn, sivilstand, utdanningsnivå, yrke, arbeidstid, ansiennitet, inntekt, sykefravær og pensjonsuttak m.m. for alle ansatte i din virksomhet – slik vi også gjorde i forrige runde.

Respons Analyse AS vil gjennomføre undersøkelsen for oss, og vil i løpet av perioden mai-juni kontakte dere for å gjennomføre intervju med den hos dere som har ansvar for personalpolitikken og eventuelt IA-arbeidet. Både de som er IA-bedrifter og de som ikke er det skal intervjues i undersøkelsen. Om undersøkelsen skal gi pålitelige resultater er det viktig at flest mulig av dere som er trukket ut deltar.

Dersom du har spørsmål knyttet til undersøkelsen kan du ta kontakt med prosjektansvarlig, Tove Midtsundstad på tim@fafo.no.

Med vennlig hilsen
Tove Midtsundstad
Prosjektleder
Forskningsstiftelsen Fafo

Informasjonsbrev til det nye virksomhetsutvalget

Undersøkelse om eldre i arbeidslivet

Som del av et større prosjekt om eldre i arbeidslivet, IA-arbeid og seniorpolitikk gjennomførte Forskningsstiftelsen Fafo i 2010 en undersøkelse blant et representativt utvalg norske virksomheter med 10 eller flere ansatte. Resultatene ble publisert i rapporten «Ulikt arbeid – ulike behov», som kan lastes ned gratis fra Fafos hjemmesider (<http://www.faf.no/pub/rapp/20201/index.html>).

Vi gjennomfører en ny undersøkelse om eldre i arbeidslivet i år. Undersøkelsen vil gjøre det mulig å si noe om endringer i seniorpolitikk over tid, og hvordan virksomhetenes erfaringer, samt endringer i økonomiske og andre rammebetingelser påvirker seniorpolitikken. Slik informasjon er viktig for å forstå hvorfor og hvordan virksomheter jobber med seniorpolitikk. Undersøkelsen finansieres av Senter for seniorpolitikk (SSP).

Gjennom intervjuet ønsker vi å kartlegge hva virksomhetene konkret gjør for å forebygge tidligpensjonering og å holde på eldre arbeidstakere. Vi ønsker også å kartlegge deres erfaringer med Nav, arbeidslivssentrene og SSP og deres hjelpetiltak og tjenester. Videre ønsker vi å kartlegge erfaringer med pensjonsreformen, den avtalefestede pensjonsordningen (AFP) og arbeidsmiljølovgivningen, og hvordan virksomhetens konkurransesituasjon, rekrutteringssituasjon og bemanningsbehov påvirker IA-arbeidet og seniorpolitikken. Slik kunnskap er avgjørende for at myndighetene skal kunne iverksette en mest mulig hensiktsmessig politikk på området.

For å kunne fastslå om de tiltakene og virkemidlene som anvendes har effekt vil vi senere også koble på registerdata fra SSB om alder, kjønn, sivilstand, utdanningsnivå, yrke, arbeidstid, ansiennitet, inntekt, sykefravær og pensjonsuttak m.m. for alle ansatte i din virksomhet – slik vi også gjorde i forrige runde. Selv om vi gjør denne koblingen, vil dataene som samles inn behandles konfidensielt og i anonymisert form.

Respons Analyse AS vil gjennomføre undersøkelsen for oss, og vil i løpet av perioden mai-juni kontakte dere for å gjennomføre intervju med den hos dere som har ansvar for personalpolitikken og eventuelt IA-arbeidet. Både de som er IA-bedrifter og de som ikke er det skal intervjues i undersøkelsen. Om undersøkelsen skal gi pålitelige resultater er det viktig at flest mulig av dere som er trukket ut deltar.

Dersom du har spørsmål knyttet til undersøkelsen kan du ta kontakt med prosjektansvarlig, Tove Midtsundstad på tim@fafo.no.

Med vennlig hilsen
Tove Midtsundstad
Prosjektleder
Forskningsstiftelsen Fafo

Vedlegg 3 Spørreskjemaet

SPØRREUNDERSØKELSE OM SENIORPOLITIKK

INTRO

God dag, mitt navn er, og jeg ringer fra Respons Analyse. Jeg skulle gjerne ha snakket med Daglig leder eller personalansvarlig i virksomheten.

NÅR RETTE VEDKOMMENDE ER I TELEFONEN

God dag, mitt navn er , og jeg ringer fra Respons Analyse. Det ble for en tid siden sendt ut et brev til virksomheten angående en undersøkelse vi gjennomfører for Fafo om seniorpolitikk. I 2010 gjennomførte vi en lignende undersøkelse, der din virksomhet ble intervjuet. Vi spurte da om vi kunne ringe opp igjen om noen år for å gjennomføre et nytt intervju, noe vi da fikk aksept for.

Kan du tenke deg å sette av noen minutter og svare på noen spørsmål?

Bakgrunnsdata

1. Hvor mange ansatte har virksomheten?

Oppgi antall _____

2. Hvor mange ansatte er i dag 55 år og eldre?

Oppgi antall _____ eller andel: _____

3. Hvor mange ansatte er i dag 62 år og eldre?

Oppgi antall: _____ eller andel: _____

4. Hva er virksomhetenes hovedyrkesgruppe? Evt. Hvilken yrkesgruppe er mest direkte involvert i framstillingen av bedriftens hovedprodukt og/eller hovedtjenester?

NOTER YRKESGRUPPE

Arbeidskraftsbehov og rekruttering

5. Hvor lett eller vanskelig er det for dere å få arbeidstakere med relevant kompetanse til virksomhetens hovedyrkesgruppe?

LES OPP 1-4

1: Svært lett

2: Nokså lett

3: Nokså vanskelig

4: Svært vanskelig

5: Vet ikke/usikker

6. Har virksomheten behov for flere ansatte i løpet av de 12 nærmeste månedene?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

7. Har virksomheten nedbemannet i løpet av de siste 12 månedene?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

8. Hvor lang tid tar det gjennomsnittlig å lære opp en nyansatt i virksomhetens hovedyrkesgruppe?

LES OPP 1-4

- 1: En uke eller mindre
- 2: En uke til en måned
- 3: 1-6 måneder
- 4: Mer enn 6 måneder
- 5: Ikke sikker

9. Om gjennomsnittsalderen for personalet i din virksomheten økte med 5 år, hva ville effekten bli for:

a) Arbeidsproduktiviteten

LES OPP 1-5

- 1: Sterk økning
- 2: Noe økning
- 3: Det samme
- 4: Noe reduksjon
- 5: Sterk reduksjon
- 6: Ikke sikker

b) Kompetansen

c) Arbeidstakerkostnadene

d) Mulighetene for forfremmelse/opprykk

e) Sykefraværet

f) Bruken av ny teknologi

e) Profitten eller virksomhetens samlede finansielle bærekraften

10. I hvilken grad vil en arbeidstaker over 62 år hos dere være mer kostbar å ha ansatt enn en yngre? I stor grad, i noen grad, i liten grad, ikke i det hele tatt, vet ikke/ usikker.

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

HVIS SVAR I STOR GRAD (=1) ELLER NOEN GRAD (=2) PÅ SPM 9

11. I hvilken grad bidrar følgende forhold til at du vurderer eldre arbeidstakere som dyrere for virksomheten enn yngre? I stor grad, i noen grad, i liten grad, ikke i det hele tatt, vet ikke/usikker.

a) Lønnsystemet (har høyere lønn enn yngre)

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker/uaktuelt

b) Produktiviteten (har lavere produktivitet enn yngre)

c) Pensjonssystemet (pensjonskostnadene er høyere for eldre)

d) Sykefraværet (har høyere sykefravær enn yngre)

e) Seniortiltakene

f) Er det andre forhold som bidrar til at du vurderer eldre som dyrere for virksomheten enn yngre?

1: Ja ___ NOTER

2: Nei

Virksomhetens pensjonsordninger og pensjonsreformen

HVIS PRIVAT SEKTOR

12. Har virksomheten en AFP-ordning?

1: Ja

2: Nei

HVIS SPM 12 = 1

13. Hvilket år innførte bedriften AFP-ordningen? Oppgi årstall_

NOTER ÅRSTALL

HVIS PRIVAT SEKTOR

14. Hva slags tjenestepensjonsordning har virksomheten?

1: Innskuddspensjonsordning (det betales inn en bestemt prosentandel av lønna til den enkelte hvert år – minimum er 2 % av lønningen)

2: Ytelsespensjonsordning (den enkelte er sikret en bestemt prosentandel av sluttlønnen ved pensjonering, og det betales en varierende premie for den enkelte årlig for å dekke pensjonskostnadene)

3: Begge deler – parallelle ordninger

4: Annet – oppgi i såfall hva _____

5: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS SVAR 1 PÅ SPØRSMÅL 14:

15. Hvor mange prosent av lønna betales det inn i innskudd?

Oppgi innskuddsprosent: _____

HVIS SVAR 2 PÅ SPØRSMÅL 14:

16. Hvilket ytelsesnivå sikrer tjenestepensjonsordningen (inkludert ytelsene fra folketrygden)? (det vanlige er 66 prosent, men enkelte har også lavere og noen få høyere)?

Oppgi prosent av sluttlønna: _____

HVIS SVAR 3 PÅ SPØRSMÅL 14:

17 A: Hvor mange prosent av lønna betales i innskudd i innskuddsordningen?

Oppgi innskuddsprosent: _____

17 B: Hvilket ytelsesnivå sikrer ytelsesordningen (inkludert ytelsene fra folketrygden)?

Oppgi prosent av sluttlønn: _____

HVIS SVAR 2 PÅ SPØRSMÅL 14:

18. Har virksomheten planlagt eller vedtatt å endre tjenestepensjonsordningen i løpet av de nærmeste årene?

1: Ja, vedtatt å endre

2: Ja, planlagt å endre

3: Nei

4: Vet ikke / usikker

Samfunnsmessig eller sosialt ansvar

19. I hvilken grad vil du si at din virksomhet har et samfunnsmessig ansvar for å bidra til følgende?

a) at de ansatte kan utvikle sin kompetanse og nyttiggjøre sine ressurser på en best mulig måte

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I liten grad

4: I ingen grad

5: Vet ikke/usikker

b) å redusere sykefraværet

c) å redusere antall uførepensjonerte og førtidspensjonister (AFP-pensjonister)

d) å øke sysselsettingen av eldre arbeidstakere

e) å øke sysselsetting av utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som for eksempel arbeidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter

Seniorpolitikk og livsfasetilpasset personalpolitikk

20. Har virksomheten en seniorpolitikk eller en livsfasetilpasset personalpolitikk?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 20 = 1

21. Når initierte dere en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk?

NOTER ÅRSTALL _____

HVIS SPM 20 = 1

22. Har dere fastsatt aktivitetsmål for seniorpolitikken eller livsfasepolitikken?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker/ubesvart

HVIS SPM 20 = 2

23. Hvilken betydning har følgende årsaker for at dere ikke har en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk?

Svaralternativene leses opp etter hvert bokstavpunkt. Angi om følgende begrunnelser har svært stor, nokså stor, nokså liten, svært liten betydning, evt. vet ikke

a) Vi har få eller ingen eldre ansatt

LES OPP 1-4

1: Svært stor betydning

2: Nokså stor betydning

3: Nokså liten betydning

4: Svært liten betydning

5: Vet ikke

b) Det er få i vår virksomhet som går av med pensjon tidlig

c) Området er ikke prioritert av virksomhetens ledelse

d) Området er ikke prioritert av arbeidstakerne og de tillitsvalgte i virksomheten

e) Vi har ennå ikke kommet i gang med arbeidet

f) Er det andre viktig grunner til at dere ikke har en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk?

1: Ja__NOTER

2: Nei

24. Fører virksomheten statistikk (har oversikt) over andelen som går av med uførepensjon og avtalefestet pensjon (AFP) per år i ulike aldersgrupper?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

25. Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for å forebygge helseskader og utbrenthet hos eldre ansatte (55 +)?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 25 = 1

26. Hvilke tiltak dreier dette seg om?

FLERE SVAR MULIG

1: Tilrettelegging av arbeidet for enkeltansatte

2: Tilbud om lettere arbeid for enkeltansatte

3: Tilbud om annet arbeid for enkeltansatte

4: Tilbud om å slippe nattskift og/eller helgeskift for enkeltansatte

5: Tilbud om tekniske og ergonomiske hjelpemidler til enkeltansatte

6: Tilbud om redusert arbeidstid til enkeltansatte

7: Tilbud om hjemmekontor for enkeltansatte

8: Endringer i turnus- og skiftordningene

9: Opplæring av ledere i seniorpolitikk

10: Annet__NOTER

11: Ikke sikker/ubesvart

27. Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for at arbeidstakere som allerede har redusert arbeidsevne/helseplager skal kunne fortsette noen år til ?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 27 = 1

28. Hvilke tiltak dreier dette seg om?

FLERE SVAR MULIG

1: Tilrettelegging av arbeidet

2: Tilbud om lettere arbeid

3: Tilbud om annet arbeid/stilling

4: Tilbud om å slippe nattskift og/eller helgeskift

5: Tilbud om tekniske og ergonomiske hjelpemidler

6: Tilbud om redusert arbeidstid

7: Tilbud om hjemmekontor

8: Annet__NOTER

9: Ikke sikker/ubesvart

29. Benytter virksomheten noen særskilte tiltak/ordninger for å motivere eldre arbeidstakere (55 +) til videre karriere- og kompetanseutvikling?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 29 = 1

30. Hvilke tiltak dreier dette seg om?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Utarbeiding av personlige kompetanse- og karriereplaner
- 2: Tilbud om kompetanseutvikling i arbeidstida
- 3: Tilbud om støtte til kompetanseutvikling i fritida
- 4: Annet ___NOTER
- 5: Ikke sikker/ubesvart

31. Har virksomheten tilbudt arbeidstakere som kan gå av med pensjon (62+) noen særskilte tiltak/ordninger for å få dem til å jobbe lenger?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 31 = 1

32. Hvilke tiltak dreier dette seg om?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Redusert arbeidstid uten tilsvarende reduksjon i lønn
- 2: Redusert arbeidstid med tilsvarende nedgang i lønn
- 3: Ekstra ferie og fridager
- 4: Mulighet til å kombinere arbeid og pensjon (f. eks. del-AFP komb. med deltidsjobb)
- 5: Bonus/høyere lønn om man fortsetter i arbeid
- 6: Mulighet til hjemmekontor
- 7: Mulighet til å dele jobb
- 8: Mulighet til å slippe natt og/eller helgearbeid
- 9: Mulighet til å slippe enkelte oppgaver
- 10: Mulighet til å få annet arbeid/annet stilling
- 11: Annet ___NOTER
- 12: Ikke sikker/ubesvart

HVIS SPM 31 = 1

33. I hvilken grad mener du at disse tiltakene har bidratt til redusert tidligpensjoneringen i din virksomhet?

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: I ingen grad
- 5: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 31 = 1

34. Har dere evaluert noen av ordningene/tiltakene?

- 1: Ja, alle ordningene
- 2: Ja, noen av ordningen _Oppgi i så fall hvilken(e): _____

- 3: Nei
- 4: Vet ikke/usikker

Så følger noen spørsmål om enkeltordninger

35. Tilbyr virksomheten ekstra ferie/fridager til eldre arbeidstakere ut over den ekstra ferieuken alle får fra fylte 60 år?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 35 = 1

36. Når ble ordningen med ekstra ferie-/fridager innført?

OPPGI ÅRSTALL

0=IKKE SIKKER/UBESVART

HVIS SPM 35 = 1

37. Er ordningen endret etter 2010?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 35 = 1

38. Hvor mange ekstra dager per år dreier det seg om?

NOTER ANTALL DAGER

0=IKKE SIKKER/UBESVART

HVIS SPM 35 = 1

39. Fra hvilken alder får man disse ekstra ferie-/fridagene?

NOTER ALDER

HVIS SPM 35 = 1

40. Omfatter ordningen alle ansatte som når denne alderen, eller er den avgrenset på noen måte?

- 1: Avgrenset
- 2: Gis til alle
- 3: Ikke sikker/ubesvart

HVIS SPM 40 = 1

41. I så fall, hvordan er ordningen avgrenset?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Man må være fast ansatt
- 2: Man må ha en viss stillingsprosent
- 3: Det er forbeholdt bestemte yrkesgrupper
- 4: Leder vurderer behovet i hvert enkelt tilfelle
- 5: Andre måter____NOTER
- 6: Ikke sikker

42. Tilbyr virksomheten eldre arbeidstakere redusert arbeidstid uten tilsvarende reduksjon i lønn?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 42 = 1

43. Når ble denne ordningen innført?

OPPGI ÅRSTALL

0=IKKE SIKKER

HVIS SPM 42 = 1

44. Har ordningen blitt endret etter 2010?

- 1: Ja (OPPGI ÅRSTALL FOR ENDRING)
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 42 = 1

45. Kan du presisere nærmere hva slags ordning det dreier seg om?

(For eksempel 80 prosent stilling til 100 prosent lønn, 90 prosent stilling til 100 prosent lønn, eller 80 prosent stilling til 90 prosent lønn)

1: 90/100

2: 80/100

3: 70/100

4: 60/100

5: 50/100

6: 80/90

7: 70/90

8: 60/90

9: 50/90

10: 70/80

11: 60/80

12: 50/80

13: 60/70

14: 50/70

15: 50/60

16: Andre kombinasjoner ___NOTER

17: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS SPM 42 = 1

46. Fra hvilken alder kan de få denne ordningen?

NOTER ALDER

HVIS SPM 42 = 1

47. Gjelder ordningen alle som når denne alderen, eller er den avgrenset til enkelte grupper?

- 1: Avgrenset
- 2: Gis til alle
- 3: Ikke sikker/ubesvart

HVIS SPM 47 = 1

48. I tilfelle, hvordan er den avgrenset?

- 1: Man må være fast ansatt
- 2: Man må ha en viss stillingsprosent
- 3: Det er forbeholdt bestemte yrkesgrupper
- 4: Leder vurderer behovet i hvert enkelt tilfelle
- 5: Andre måter_____NOTER
- 6: Ikke sikker/ ubesvart

49. Har virksomheten en bonusordning /ekstra lønnstillegg for eldre arbeidstakere som fortsetter i jobb?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 49 = 1

50. Når ble denne ordningen innført?

NOTER ÅRSTALL

0=IKKE SIKKER

HVIS SPM 49 = 1

51. Har ordningen blitt endret etter 2010?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 49 = 1

52. Hvor høy er vanligvis bonusen/den ekstra lønnen i året?

OPPGI KRONEBELØP: _____

0=IKKE SIKKER

HVIS SPM 49 = 1

53. Fra hvilken alder har man rett til dette ekstra beløpet?

NOTER ALDER

HVIS SPM 49 = 1

54. Får alle som når denne alderen disse pengene, eller er den forbehold enkelte grupper?

- 1: Avgrenset
- 2: Gis til alle
- 3: Ikke sikker/ubesvart

HVIS SPM 54 = 1

55. I tilfelle hvordan er den avgrenset?

- 1: Man må være fast ansatt
- 2: Man må ha en viss stillingsprosent
- 3: Det er forbeholdt bestemte yrkesgrupper
- 4: Leder vurderer behovet i hvert enkelt tilfelle
- 5: Andre måter_____NOTER
- 6: Ikke sikker/ ubesvart

Endringer i seniorpolitikken siden 2010

HVIS SVAR 1 JA PÅ SPM 20:

56. Har dere etablert noen nye tiltak eller ordninger i seniorpolitikken siden sommeren 2010?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SVAR 1 PÅ SPM 56

57. Hva slags tiltak dreier dette seg om?

NOTER: _____ 12: Ikke sikker/ubesvart)

HVIS SVAR 1 PÅ SPM 56

58. I hvilken grad hadde følgende forhold betydning for at dere innførte det nye tiltaket/ordningen? I stor grad, i noen grad, i liten grad, ikke i det hele tatt, vet ikke/usikker.

a) Det var et ønske fra de tillitsvalgte

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

b) Det ble pålagt oss av overordnet instans

c) Vi ønsket å prøve ut et nytt tiltak/ordning

d) Andre bedrifter i bransjen tilbød det samme tiltaket/ordningen

e) Er det andre grunner som var av betydning for at dere innførte den nye ordningen/tiltaket?

1: Ja _____ NOTÉR

2: Nei

HVIS SVAR 1 JA PÅ SPM 20:

59. Har dere endret eller avviklet noen seniortiltakene/-ordningene siden sommeren 2010?

- 1: Ja, avviklet
- 2: Ja, endret
- 3: Ja, både endret og avviklet
- 4: Nei
- 5: Vet ikke / usikker

HVIS SVAR 1, 2 eller 3 PÅ SPM 59

60. Hvilke tiltak/ordninger dreide det seg om?

FLERE SVAR MULIG

1: NOTER tiltak som er endret _____

2: NOTER tiltak som er avviklet _____

3: Ubesvart

HVIS SVAR 1 PÅ SPM 59

61. Kan du angi i hvilken grad følgende grunner var viktige for beslutningen om å endre/avvikle de(t) tiltaket/ordningen? I stor grad, i nokså stor grad, i nokså liten grad i svært liten grad, vet ikke/usikker.

a) Tiltaket/ordningen førte ikke til redusert tidligpensjonering (det hadde ingen effekt)

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I liten grad

4: Ikke i det hele tatt

5: Usikker/vet ikke

b) Tiltaket/ordningen ble for kostbar for virksomheten

c) Det var få arbeidstakere som benyttet seg av tiltaket/ordningen

d) Det var feil arbeidstakergrupper som benyttet tiltaket

e) Fagforeningen/tillitsvalgte ønsket å prioritere andre tiltak/ordninger

f) Ledelsen ønsket å prioritere andre tiltak/ordninger

g) Er det andre grunner som var viktige for beslutningen om å avvikle seniortiltaket?

1: Ja _____ NOTÉR

2: Ikke sikker

Mulighet for tilrettelegging, tilpasninger, fleksibilitet m.v.

62. Hvor lett eller vanskelig vil du si det er for din virksomhet å tilby eldre arbeidstakere (over 55 år) som ønsker det følgende?

a) Arbeid på deltid

1: Svært lett

2: Nokså lett

3: Nokså vanskelig

4: Svært vanskelig

5: Ikke sikker/ ubesvart

6: Ikke aktuelt

b) Annet og lettere arbeid/arbeidsoppgaver

c) Mulighet til å slippe enkelte arbeidsoppgaver

d) Mulighet til å slippe nattarbeid

e) Mulighet til å slippe helgearbeid

f) Mulighet til hjemmekontor

g) Fleksibel arbeidstid

63. I hvilken grad vil arbeidstakeres muligheter til å få deltid hos dere avhenge av:

a) Type stilling

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I liten grad

4: Ikke i det hele tatt

5: Usikker/ vet ikke

b) Type kompetanse

c) Annsiennitet

d) Alder

e) Helse og arbeidsevne

f) Annet _____NOTER

64. Hvor stor andel av de eldre hos dere har valgt å gå ned i arbeidstid etter fylte 62 år?

OPPGI ANDEL

0=INGEN

999=IKKE SIKKER

65. Hvor stor andel av de eldre ansatte i virksomheten har i dag en eller annen form for tilrettelegging av arbeidet?

a) OPPGI ANDEL over 55 år

0=INGEN

999=IKKE SIKKER

b) OPPGI ANDEL 62 år og eldre

0=INGEN

999=IKKE SIKKER

66. Er behovet for følgende større eller mindre enn hva dere er i stand til å tilby?

a) Deltid

LES OPP 1-4

1: Langt større

2: Noe større

3: Noe mindre

4: Langt mindre

5: Behovet er omtrent tilpasset det vi kan tilby(IKKE LES)

6: Usikker/vet ikke

b) Tilrettelegging/tilpasning av arbeidet

1: Langt større

2: Noe større

3: Noe mindre

4: Langt mindre

5: Behovet er omtrent tilpasset det vi kan tilby(IKKE LES)

6: Usikker/vet ikke

67. Har virksomheten minst en ansatt som har som sin hovedoppgave å arbeide med personalspørsmål?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

IA og forholdet til arbeidslivssentrene

68. Er dere en IA-virksomhet?

1: Ja

2: Nei

3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 68 = 1

69. Når ble dere en IA-virksomhet?

HVIS SPM 68 = 1

70. Har virksomheten en egen kontaktperson på NAVs arbeidslivssenter?

- 1: Ja, har nå
- 2: Ja, har hatt tidligere, men ikke nå
- 3: Nei
- 4: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 68 = 1

71. Har virksomheten noen gang fått bistand fra NAVs arbeidslivssenter til seniorpolitikken?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS SPM 71 = 1

72. I hvilken grad har arbeidslivssenteret bistått med følgende når det gjelder seniorpolitikk og/eller livsfasepolitikk? (Skala fra 1 (liten grad) til 6 (stor grad), 99 – vet ikke)

a) Bistand til å formulere virksomhetens seniorpolitiske målsettinger

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: I ingen grad
- 5: Vet ikke/usikker

b) Bistand til å utforme seniorpolitiske tiltak/ordninger

c) Bistand i det systemrettede arbeidet

d) Bistand til å jobbe mer forebyggende

e) Løpende veiledning/rådgivning

f) Bistand i enkeltsaker

g) Bistand i forbindelse med søkning om tilretteleggingstilskudd

h) Er det andre ting de har bistått med?

- 1: Ja ___NOTER
- 2: Nei

HVIS SPM 71 = 1

73. Hvor fornøyd eller misfornøyd har virksomheten vært med bistanden fra Arbeidslivssenteret på det seniorpolitiske området?

LES OPP 1-4

- 1: Svært fornøyd
- 2: Nokså fornøyd
- 3: Nokså misfornøyd
- 4: Svært misfornøyd
- 5: Vet ikke

HVIS SPM 71=2 ELLER 3

74. Ønsker virksomheten bistand om seniorpolitikk og/eller livsfasepolitikk fra arbeidslivssenteret?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

HVIS IA-AVTALE – SVAR 1 PÅ SPM 68

75. Hva kunne dere ønske at arbeidslivssentrene bistod med i arbeidet med seniorpolitikk og livsfasepolitikk?

- 1: Bistand til å formulere virksomhetens seniorpolitiske målsettinger
- 2: Bistand til å utforme seniorpolitiske tiltak
- 3: Bistand i det systemrettede arbeidet
- 4: Bistand til å jobbe mer forebyggende
- 5: Løpende veiledning/rådgivning
- 6: Bistand i enkeltsaker
- 7: Bistand i forbindelse med søkning om tilretteleggingstilskudd
- 8: Annet (NOTER HVA)____
- 9: Ingenting
- 10: Ikke sikker/Ubesvart

76. Har dere fått eller benyttet NAVs tilretteleggingstilskudd i løpet av de 2 siste årene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: vet ikke

77. Har dere noen gang benyttet noen av Senter for seniorpolitikk (SSP) sine tilbud? (f.eks. nettsidene deres, vært på seminar/konferanse i regi av SSP eller annet?)

- 1: Ja, benyttet informasjon fra nettsidene
- 2: Ja, bestilt informasjonsbrosjyre/materiell fra SSP
- 3: Ja, deltatt på seminar/konferanse SSP har arrangert
- 4: Ja, abonnerer på SSPs nyhetsbrev
- 5: Ja, annet – oppgi hva: _____
- 6: Nei
- 7: Vet ikke/ usikker

Det var det vi hadde å spørre om. Tusen takk for at du tok deg tid til å svare.

Voksende seniorenngasjement i norsk arbeidsliv

Det siste tiåret har det skjedd en rivende utvikling på det seniorpolitiske området i Norge. Stadig flere virksomheter har en seniorpolitikk, og en økende andel har etablert ulike tiltak og ordninger for å stimulere eldre til lengre yrkeskarrierer. Dette er bakgrunnen for denne studien, hvor formålet er å gi en oppdatert oversikt over virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk i norsk arbeidsliv samt å kartlegge og analysere endringer i holdninger, politikk og praksis på området de senere årene.



Fafo

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

Fafo-rapport 2014:30
ISBN 978-82-324-0126-0
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20377