



Ipsos MMI

# Norsk Seniorpolitisk Barometer 2015

Kommentarrapport  
**LEDERE I ARBEIDSLIVET**

Laget for  
**Senter for seniorpolitikk**

Laget av Erik Dalen  
6. oktober 2015



## Innhold

INNLEDNING .....	3
KOMMENTARER TIL RESULTATENE.....	5
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 1.1-7).....	5
NÅR BLIR MAN ELDRE OG SENIOR I ARBEIDSLIVET? (Tabell 2) .....	7
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 4-5) .....	9
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 6) .....	13
ALDER PÅ NYE MEDARBEIDERE (Tabell 7-8) .....	23
STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 9) .....	25
TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGER I JOBBEN (Tabell 10).....	26
VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (Tabell 11- 12) .....	27
HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (Tabell 13) .....	30
IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 14-16).....	33
BØR DET VÆRE EN ØVRE ALDERSGRENSE FOR HVOR LENGE MAN SKAL HA RETT TIL Å FORTSETTE I YRKESLIVET? (Tabell 18-20) .....	35
HAR MAN KARTLAGT ALDERSSAMMENSETNINGEN I VIRKSOMHETEN? (Tabell 21) .....	38
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg .....	40

## INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Ipsos MMI gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål blant ledere i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeid lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås. Tilsvarende undersøkelse er gjennomført på samme tidspunkt årlig fra 2003 med stort sett de samme spørsmålene, slik at vi har mulighet til å studere endringer over tid. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

Undersøkelsen er en del av Norsk Seniorpolitisk Barometer der den andre delen gjennomføres blant yrkesaktive i befolkningen. At den kalles "barometer" henpeiler på at undersøkelsen skal gjennomføres årlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området og hvordan disse endrer seg over tid.

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden 10.-21. august 2015 da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mht. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiing av svar ved resultatberegningen. Man kunne kanskje tenke seg å vektlegge svar fra ledere i store bedrifter tyngre enn svar fra ledere i små bedrifter fordi de representerer flere ansatte enn antall svar skulle tilsi. Vi har valgt ikke å gjøre det, fordi vi ser på ledere i næringslivet samlet som en avgjørende målgruppe for utvikling av seniorpolitiske holdninger, uansett hvor mange ansatte den enkelte leder har. Derfor anses svar fra ledere i mindre bedrifter (med 10 eller flere ansatte) like viktige som svar fra ledere for bedrifter med mange ansatte i denne undersøkelsen. Dette synspunktet støttes også av antakelsen om at ledere har mye kontakt med andre ledere og påvirker hverandre på tvers av bedriftsstørrelse, samtidig som «levetiden» for ledere varierer og at det stadig skjer utskiftninger av ledere i alle deler av arbeidslivet. Dersom vi hadde foretatt slik veiing, ville svarene totalt nærme seg svarene fra ledere i store virksomheter, slik vi har kommentert mange steder i rapporten, og slik man kan lese ut av tabellverket. Ipsos MMI har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør

være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning/ budsjett i 2014, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om man har IA-avtale eller ikke, etter om det er en privat bedrift eller offentlig etat, og til slutt etter lederens kjønn og alder. Hver tabell går over 2 sider.

Beregningsgrunnlaget for hver kolonne fremgår i linjen for "Antall intervju" som viser netto antall gjennomførte intervju i så vel totalkolonnen som innen hver av de analyserte undergrupper.

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært direktør Kari Østerud. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Ipsos MMI er direktør Erik Dalen.

## KOMMENTARER TIL RESULTATENE

I det følgende skal vi kort kommentere resultatene fra undersøkelsen, slik at man kan tilegne seg disse uten å gå til tabellene. Resultatene vil bli kommentert i den rekkefølge spørsmålene er stilt. Vi vil legge vekt på å presentere alle hovedtall av interesse med grafikk og trekke hovedkonklusjoner. Tabellvedlegget er velegnet for mer inngående studier av de enkelte spørsmål, og bør selvfølgelig studeres for dypere analyser av f.eks. forskjeller i svar mellom undergrupper av spurte.

## HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 1.1-7)

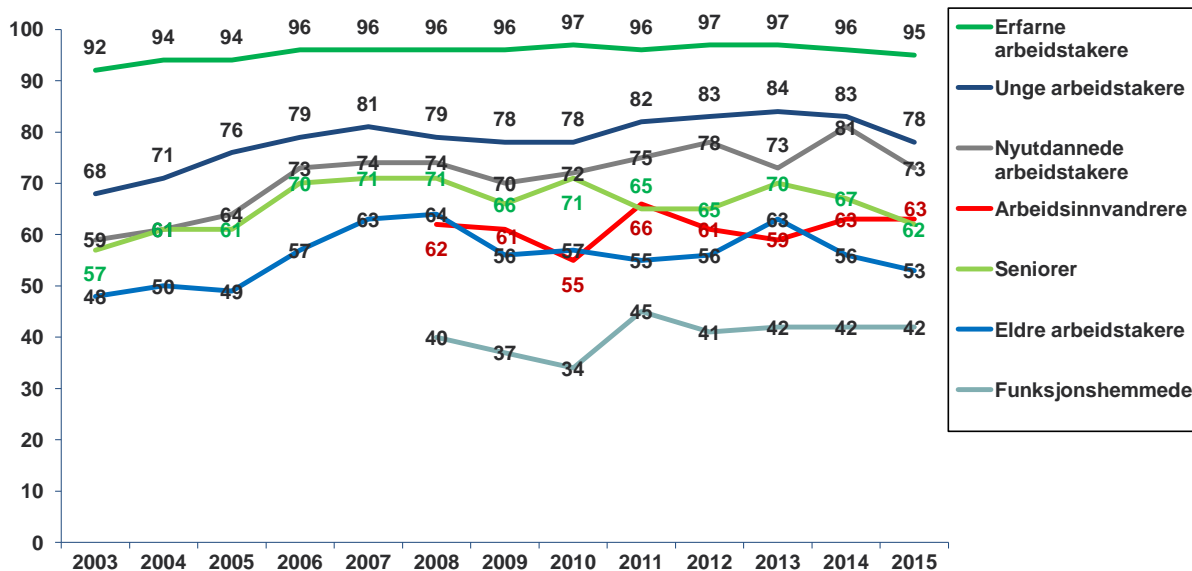
Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar til, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspeiler på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å sette svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. I 2008 la vi også til et par andre grupper som kan ha problemer på arbeidsmarkedet for å kunne sammenligne holdninger til disse opp mot holdninger til eldre arbeidstakere.

Grunnen til at vi gjør denne målingen er erkjennelsen av at begrepsbruk er meget viktig i opinionsdannende prosesser. Begreper virker som budskapsbærere og forskjellige begreper som brukes på samme fenomen kan bety mye for hvilke oppfatninger som skapes av fenomenet. I seniorpolitisk sammenheng er det selvsagt viktig å bruke egnete begreper når man skal kommunisere seniorpolitiske saker.

I og med at vi spør arbeidsgivere, har vi valgt å foreta målingen ved å spørre om hvor godt man ville like å ansette ulike typer arbeidstakere. I diagrammet nedenfor ser vi hvilke typer arbeidstakere vi spør om, og vi har rangert typene etter preferanse, dvs. summen av spurte som svarer meget eller ganske godt. Det er ingen tvil om at "erfarne arbeidstakere" har meget god klang, faktisk klart bedre enn "unge arbeidstakere".

## Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?

\*\* Andeler som svarer meget + ganske godt \*\*



Som vi ser, er det klare forskjeller i hvem ledere i arbeidslivet liker å ansette. Den ideelle person skal åpenbart være en som både er ung og erfaren, hvilket trolig ikke er egenskaper som så lett lar seg kombinere. Det er verd å merke seg at eldre arbeidstakere er minst "populære" i aldersperspektiv, og andelen som vil like å ansette disse har falt fra 63% til 53% i siste toårs-perioden. Også andelen som vil like å ansette seniorer ligger lavere i år enn i fjor og i forfjor (62% nå, mot 67% i fjor og 70% for to år siden). Nyutdannede som vi målte en oppgang for i fjor, er nå nede på 2013-nivå igjen i andelen som vil like å ansette (73% i år og i 2013 mot 81% i fjor). De eneste grupper som unngår fall i oppslutning i år, er de erfarne (bare 1 pp ned), arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede. I et litt tyngre arbeidsmarked har både seniorer og eldre arbeidstakere justert seg ned de to siste årene.

"Populariteten" til eldre og seniorer steg betydelig i perioden 2003 til 2008, men med finanskrisen frem mot 2009 fikk vi en nedgang i andelen som ville likt meget eller ganske godt å ansette seniorer og eldre arbeidstakere. Siden har utviklingen av disse to vært moderat nedadgående. For to år siden lå de imidlertid på omtrent samme nivå som i årene rett før finanskrisen, men dette har altså justert seg noe ned igjen de to siste årene. Andelen som ville likt å ansette eldre er på 53%, mens andelen som ville likt å ansette seniorer er på 62%.

Både arbeidsinnvandrere og funksjonshemmede fikk et fint løft i 2011, men har ikke styrket seg ytterligere siden. Funksjonshemmede har stabil lav tiltrekningskraft på norske ledere, sammenlignet med andre grupper vi har spurt om.

Forholdet mellom de aldersrelaterte begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Begrepet "erfarne arbeidstakere" har gjennom alle målinger ligget svært høyt, og gjør det fortsatt, i motsetning til begrepene "seniorer" og "eldre arbeidstakere" som har ligget høyere før.

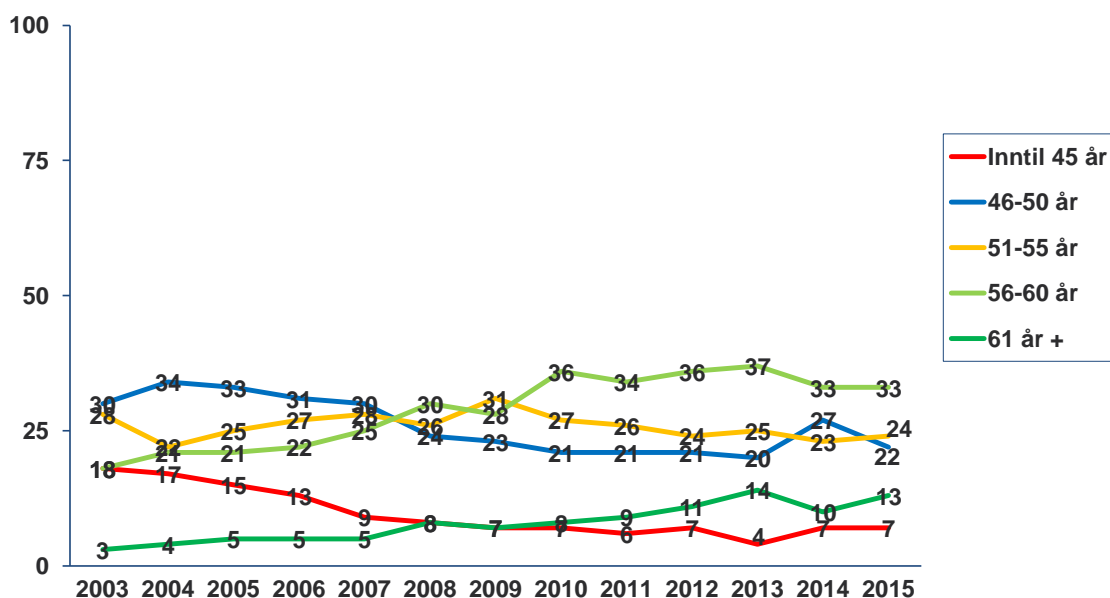
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette både unge og eldre arbeidstakere, øker med økt størrelse på virksomheten. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store virksomheter er mer pragmatiske og fleksible når de etterspør arbeidskraft enn øvrige virksomheter, men det kan også bety at store virksomheter i større grad enn små, løpende tenker på å ansette folk. Tidligere år har vi sett at det var tydelig forskjell mellom offentlig og privat sektor på den måten at offentlig sektor i større grad har villet ansette disse gruppene. Slik er det ikke i årets måling, men det offentlige ser ut til i mye større grad enn privat sektor å ville ansette nyutdannede.

#### **NÅR BLIR MAN ELDRE OG SENIOR I ARBEIDSLIVET? (Tabell 2)**

Et sentralt spørsmål for dem som arbeider med seniorpolitiske problemstillinger er å etablere positive holdninger til godt voksne arbeidstakere. I denne forbindelse vil vi tro at det bør diskuteres når man er "eldre" i arbeidslivet og påvirke holdninger i den retning at man ikke er "eldre" før man har nådd en forholdsvis høy alder. Bakgrunnen for dette er antagelsen om at det ikke uten videre er positivt å være eldre, noe som er godt dokumentert i denne og tidligere undersøkelser.

I fjor fant vi et brudd i tidsseriene på den måten at vi før det året har sett at ledere stadig oppga høyere alder før man blir regnet som "eldre" i arbeidslivet, mens de i 2014 ga svar som tydet på at dette hadde snudd. Vi målte 56,9 år i snitt i 2013 og 55,4 år i snitt i 2014. I årets måling har imidlertid dette justert seg litt opp igjen, men ikke til 2013-nivå. Snittalderen for 2015 er på 55,9 år og dette er et år lavere enn det vi målte for to år siden.

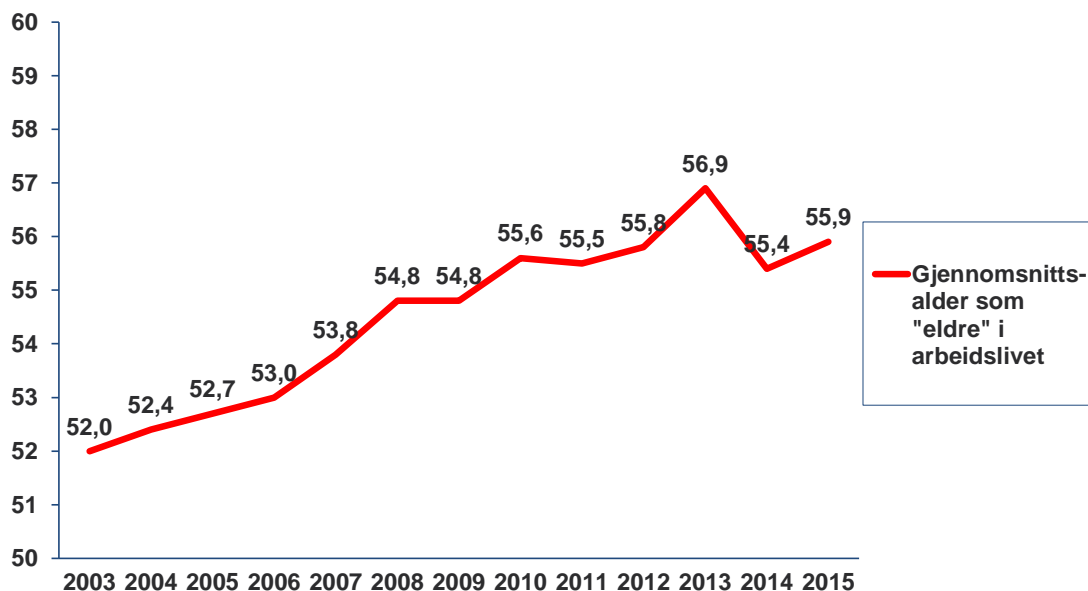
## Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?



Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 55 år. Det er 22% og 24% som opplever at man er eldre innen hver av disse aldersgruppene. Mest iøynefallende er den store andelen som svarer 56-60 år. Her har andelen økt fra 18% i 2003 til hele 37% for to år siden, for så å synke til 33% i fjor. Dette er uendret siste året. Også andelen som svarer 61 år eller eldre har økt, fra 3% i 2003 til 13% i årets undersøkelse. Over tid har gjennomsnittsalderen for å bli regnet som eldre i arbeidslivet økt mye. I gjennomsnitt er det nå alderen 55,9 år som er regnet for å være eldre i arbeidslivet. Etter en kraftig nedgang mellom 2013 til i fjor, går det nå litt i riktig retning igjen, sett i et seniorpolitisk perspektiv. Det er likevel et helt år lavere enn for to år siden (56,9 år i snitt). Går vi helt tilbake til målingen i 2003, er gjennomsnittet i år dog 3,9 år høyere enn da! Dette vil vi kalle en ganske positiv holdningsendring blant ledere i norsk arbeidsliv. Det er allikevel grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet noe lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 58,4 år. I nedenstående diagram viser vi utviklingen i gjennomsnittsalder blant ledere. Som vi ser, har den positive endringen skjedd jevnt og trutt over den tolvårsperioden som vi har hatt slike målinger, sett bort fra reverseringen i fjor.



## Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet?



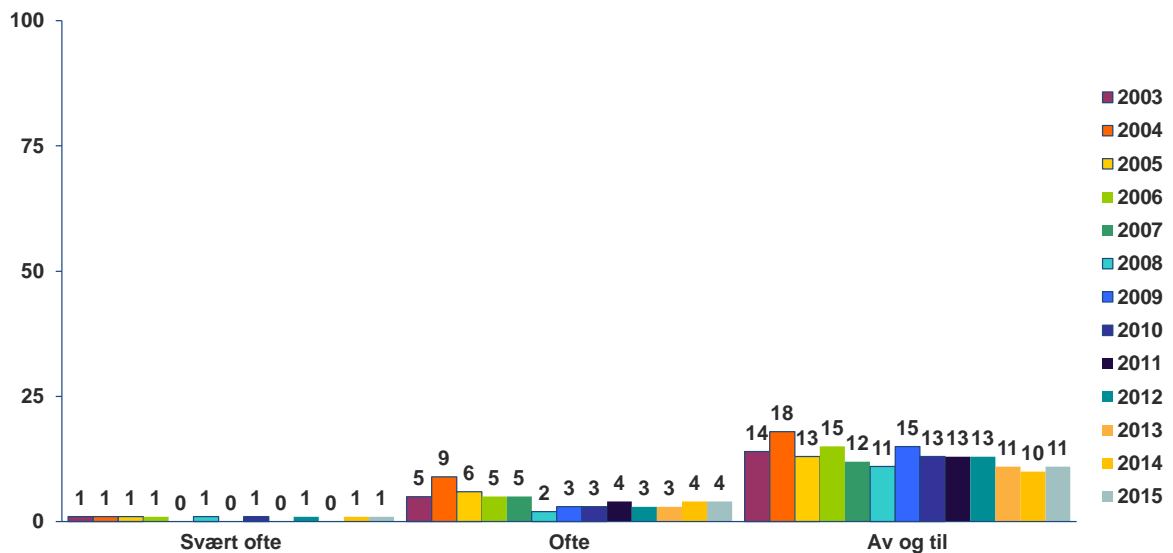
Tidligere år har vi lagt merke til at lederne for store virksomheter satte grensen for å være "eldre" høyere enn ledere i mindre virksomheter. Det var også et betydelig skille mellom privat og offentlig sektor, der sistnevnte sektor satte grensen signifikant høyere enn førstnevnte. Når vi studerer dette for 2015, er det liten variasjon i svarene etter virksomhetens størrelse. Vi finner derimot at kvinnelige ledere og ledere i offentlig sektor ligger over snittet for alle spurte. I det offentlige er det undervisning og helse- og sosialtjenester som trekker opp snittet.

### DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 4-5)

Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelsen.

Som vi ser av diagrammene nedenfor, er det relativt få ledere som har opplevd aldersdiskriminering ofte eller av og til.

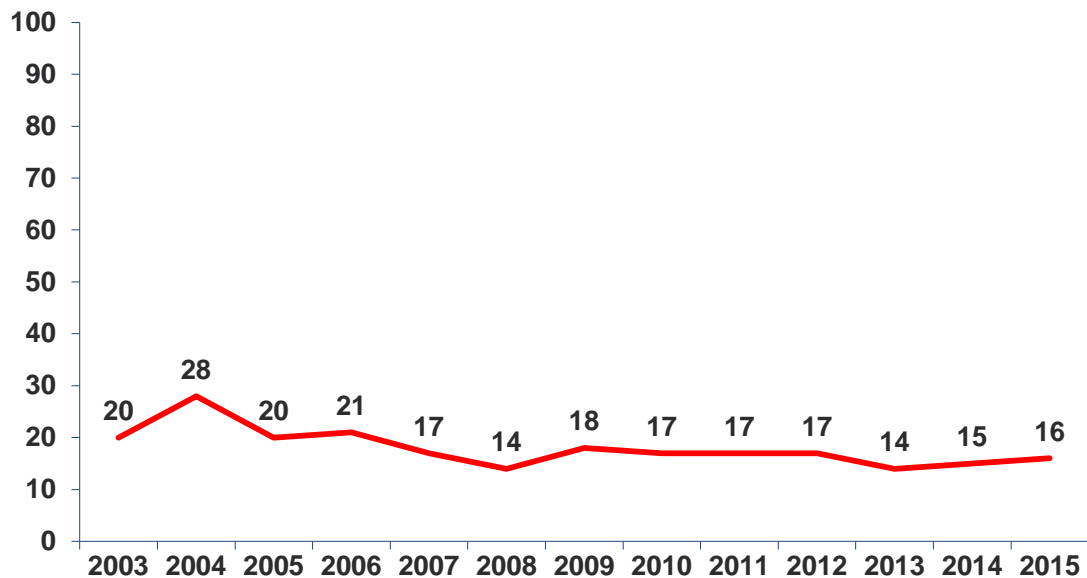
## Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem. Tallene for hvor mange som opplever denne form for diskriminering ofte eller av og til, er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Slik vi ser i diagrammet nedenfor, synes det imidlertid å være en nedadgående andel av ledere som over tid har opplevd aldersdiskriminering, i hvert fall frem til 2008. Det er for årene 2008 og for 2013 vi finner det laveste gjennomsnittet. Oppgangen med ett prosentpoeng i år, er ikke signifikant.

## Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder?

\*\* Andeler som svarer svært ofte + ofte + av og til \*\*



Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert".

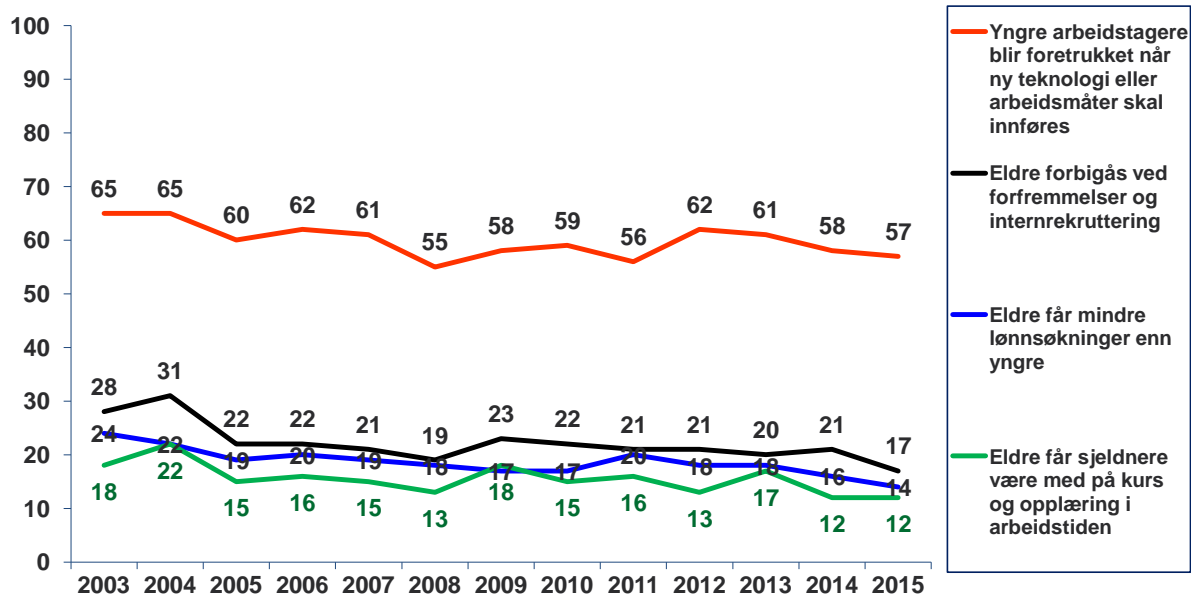
Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering. Vi finner imidlertid at i gjennomsnitt er det flere som har opplevd diskriminering innen større virksomheter enn i små virksomheter. Om dette har sin årsak i at arbeidsklimaet er forskjellig i store og små virksomheter, eller om det er en konsekvens av at det er flere som kan bli diskriminert på de store arbeidsplassene, er vanskelig å si noe sikkert om.

Vi stilte også et annet spørsmål om diskriminering for å måle hvor utbredt ulike diskriminerende handlinger var i arbeidslivet. Også dette spørsmålet ble stilt delvis projektivt på den måten at man skulle svare hvor ofte man hadde opplevd at ulike forhold skjer i arbeidslivet. Vi spør altså ikke om hvor ofte man selv har opplevd disse tingene.

Av diagrammet nedenfor fremgår hvilke handlinger vi har spurt om, og vi gjengir hvor mange som har opplevd at forholdene skjer svært ofte, ofte eller av og til. Vi anser disse frekvensene som best egnet til å belyse utbredelsen av forholdene.

## Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet?

\*\* Andeler som svarer svært ofte + ofte + av og til \*\*



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Vi ser også at fenomenenes utbredelse har vært synkende de siste årene. Ved det to foregående år har vi sett et forholdsvis høyt nivå i forekomsten av at ”yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres”. Det kan se ut for at dette justerer seg litt ned igjen. Andelen som har opplevd at ”eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden”, økte i 2013, men har også regulert seg tilbake. Det skjedde mellom 2013 og 2014, mens det er ingen videre utvikling det siste året. At ”eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering” har ligget på stabilt nivå de siste årene men går nå ned mest av alle forholdene vi måler. At «eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre», har hatt en svak men jevn nedgang siden 2011 til i dag.

Det er særlig dette at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres, mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at 34% av lederne svarer svært ofte eller ofte, men tar vi med dem som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 57% har opplevd dette.

Man opplever oftere i privat sektor enn i det offentlige at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres. Det er også slik at de

Øvrige former for aldersdiskriminering forekommer hyppigere i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er også et forholdsvis stort utslag på at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre.

### SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 6)

Gjennom forarbeidet til denne undersøkelsen, ble det drøftet en rekke problemstillinger som har seniorpolitisk betydning. Det ble derfor formulert noen påstander som de spurte skulle uttrykke hvor enige eller uenige de var i. Svarene på påstandene ble avgitt i henhold til en 5-skala med følgende svaralternativ:

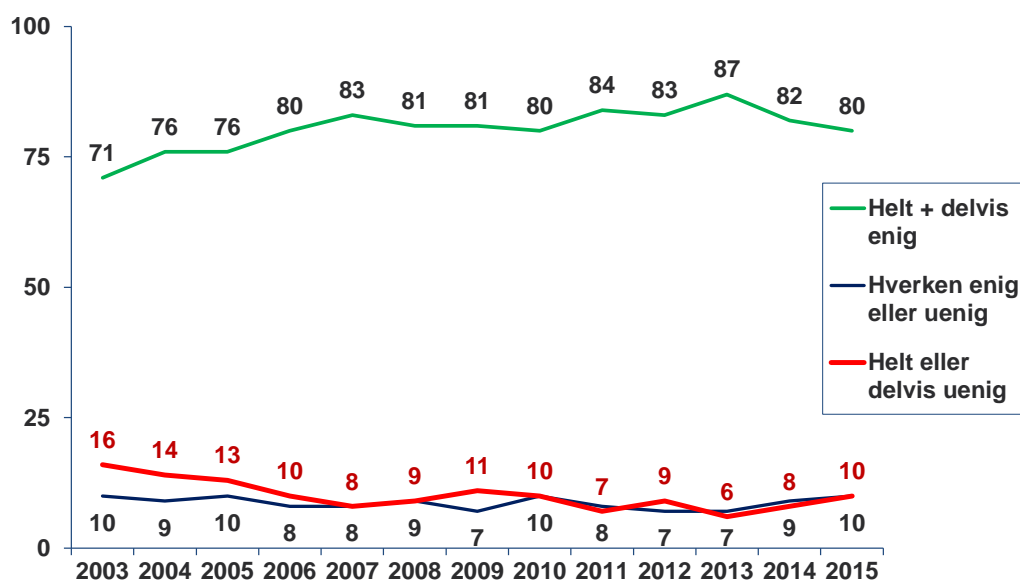
- 1 = Helt enig
- 2 = Delvis enig
- 3 = Hverken enig eller uenig
- 4 = Delvis uenig
- 5 = Helt uenig

Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enigeffekten" kan vi imidlertid dempe virkningene av ved å formulere påstandene slik at man må si seg uenig for å gi uttrykk for den oppfatningen vi er ute etter å kvantifisere. Dette har vi delvis gjort ved denne målingen på den måten at man måtte si seg uenige for å uttrykke en oppfatning som kan være negativ i forhold til seniorpolitiske målsettinger. Derved vil vi kunne fastslå med stor sikkerhet hvor utbredt slike holdninger virkelig er, uten å ta hensyn til utslag som skyldes måleteknikken. Vi skal selvsagt ikke se bort fra enigandelene, men bare huske på at de gjennomgående kan være litt for høye.

Når man skal fremstille tidsserier som skal vise utvikling over tid i holdninger til påstandene, har vi valgt å slå sammen «helt» og «delvis» *enig* og dannet en ny variabel som vi kaller «enig», og tilsvarende «helt» og «delvis» *uenig* til en variabel vi kaller «uenig». Dette gir litt mindre presisjon i gjengivelsen av de faktiske observasjoner, men vi ser dette i lys av usikkerhet om presisjonsnivået når de spurte velger mellom «helt» eller «delvis»-alternativene. Vårt valg gjøres vi av praktiske og pedagogiske grunner. Selv om det selvfølgelig er forskjell i holdning mellom «helt» enig og «delvis» enig og tilsvarende mellom «helt» uenig og «delvis» uenig, anser vi det mer formålstjenlig å vise endringer i andeler på enig-siden versus uenig-siden over tid, enn eventuelle endringer i andeler som bruker hvert av de to alternativene på hver side av det nøytrale midtpunktet på skalaen. Et diagram med 5 kurver, ville etter vår mening virke forvirrende dersom man ønsker seg et inntrykk av hvordan de spurte fordeler seg på henholdsvis enig- og uenig-siden samlet, altså mellom de grunnleggende holdningsforskjellene til påstandene. De som ønsker nærmere informasjon om fordelingen mellom «helt»- og «delvis»-alternativene på hver side av det nøytrale midtpunktet, kan konsultere tabellverket som er tilgjengelig for alle.

Den første påstanden lød **"Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder"** og skal altså avdekke i hvilken grad det finnes motstand blant virksomhetsledere mot å ha eldre ansatte som står i jobben helt frem til normal pensjonsalder. Som vi ser av nedenstående diagram, er det god tilslutning til påstanden blant norske ledere.

**\*\* Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber helt frem til normal pensjonsalder \*\***

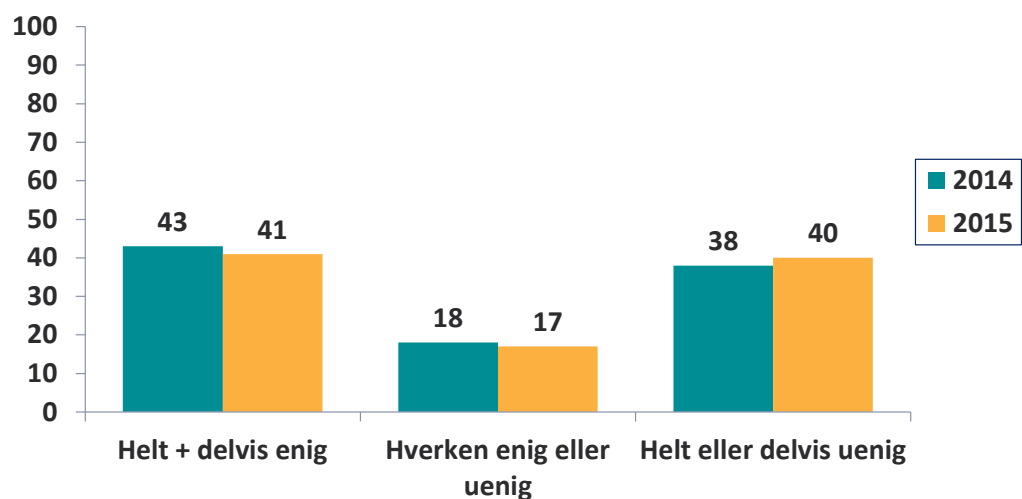


Andelen ledere som er enig i påstanden økte gradvis frem til 2007. Endringene mellom 2007 og 2012 var små. I 2013 fikk vi en betydelig oppgang til 87%. Ved de to siste målingene har vi sett en nedgang til 82% enige i fjor og 80% enige i år. Vi er nå tilbake på 2010-nivå.

Det kan se ut til at påstanden får noe høyere tilslutning blant de eldste lederne enn blant de yngste.

Neste påstanden var ny i fjor: "**Det er en fordel for vår bedrift/ virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder**". Pensjonsreformen fra 2011 har blant annet som mål å få flere til å stå i arbeid utover normal pensjonsalder. Her ser vi at lederne i norske virksomheter er delt i synet på å ha medarbeidere som har passert vanlig pensjonsalder. Som vi ser av figuren under, er ikke ledernes entusiasme til at ansatte skal jobbe *utover* normal pensjonsalder like stor som at de skal jobbe *helt frem* til vanlig pensjonsalder. Selv om vi her ikke har definert nøyaktig hva normal pensjonsalder egentlig betyr, er det i alle fall grunn til å tro at omtrent 40% av lederne kan styre sin begeistring når man har stått i jobb frem til 67 eller 70 år.

**\*\* Det er en fordel for vår bedrift / virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder \*\***

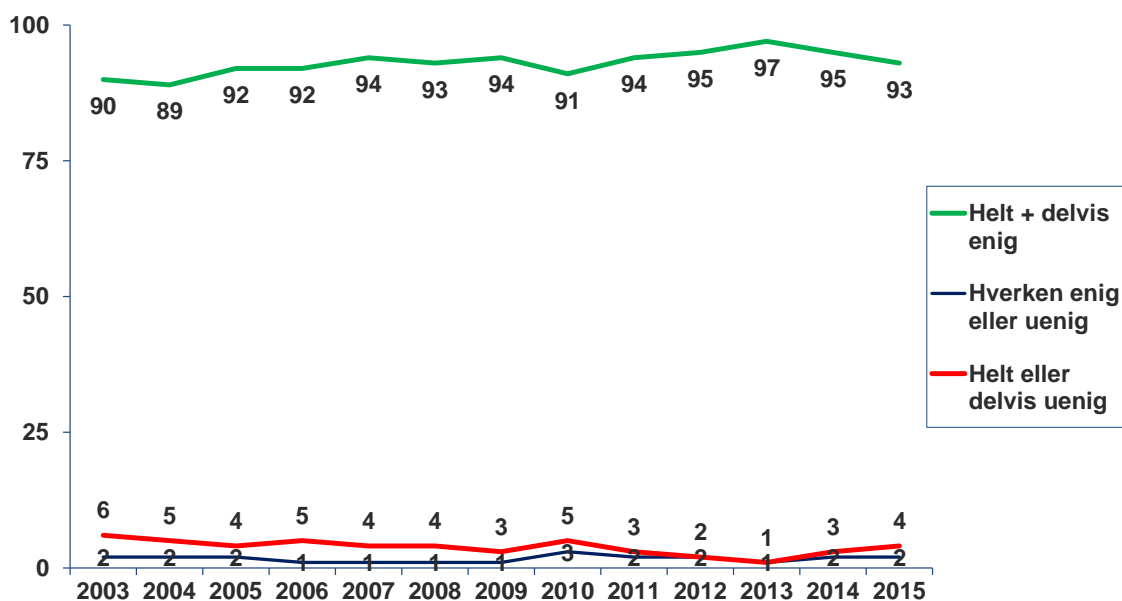


Endringen mellom 2014 og 2015 er ikke signifikant.

Andelen uenige er lavere i større virksomheter enn i mindre. Man er altså mer positive til at man står utover normal pensjonsalder i store virksomheter enn i små.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 1% av lederne som er uenige i påstanden.

**\*\* I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre \*\***



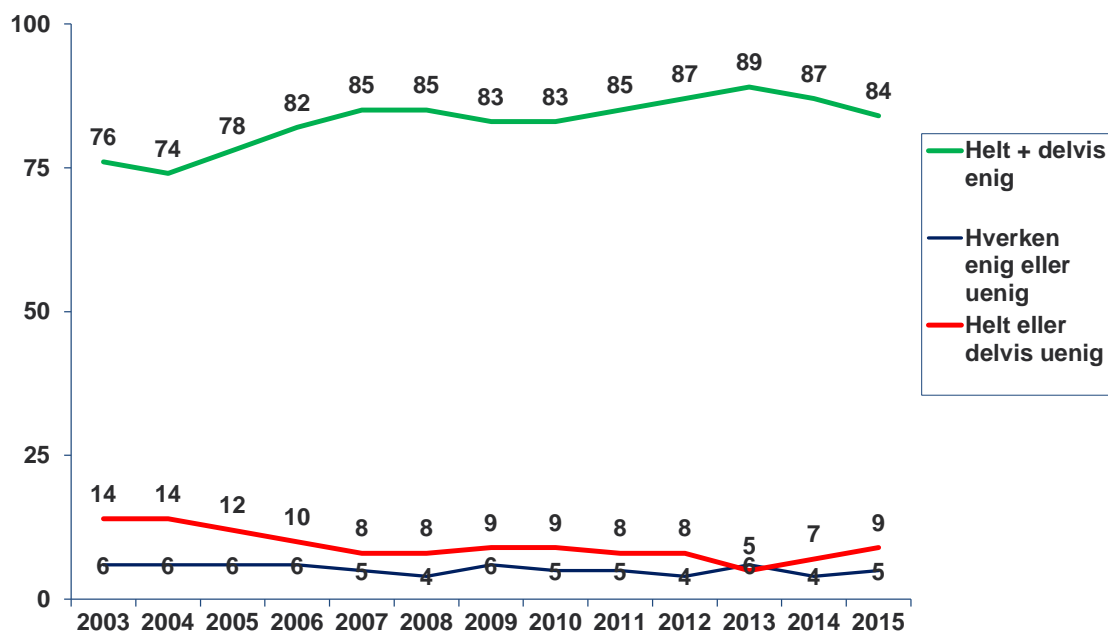
Andelen enige i denne påstanden har ligget på et stabilt, meget høyt nivå over lengre tid, muligens med en liten endring i negativ retning i 2010. Høyeste nivå nådde vi i 2013 (97%), mens vi i år har en andel enige på 93%.

Det er en forskjell i svar mellom private bedrifter og offentlige etater ved at andelen helt enige er høyest i det offentlige.



Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 9% av lederne som er uenige i påstanden.

**\*\* I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det \*\***



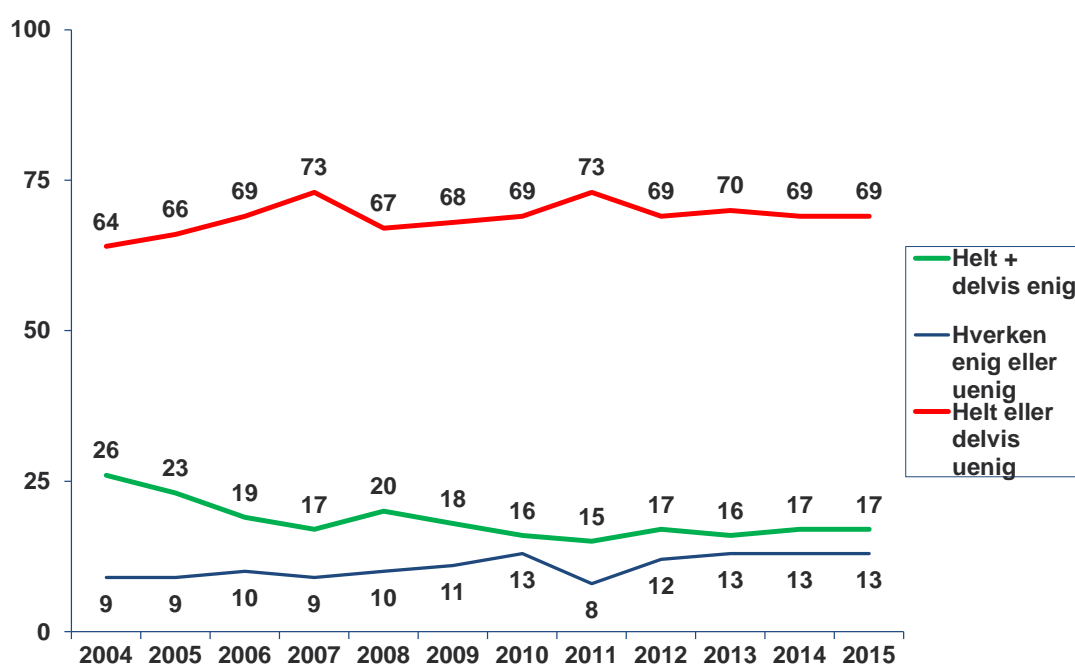
Også på denne påstanden har svarene ligget på et meget høyt, positivt nivå siden 2007, etter en positiv utvikling i forkant av det. Etter en viss utflatning, ser vi en ny økning frem til 2013, da vi målte den høyeste tilslutning til påstanden noensinne. I fjor og i år har tilslutningen gått noe ned.

Det ser ut for at ledere i store bedrifter er noe mer enige enn ledere i små bedrifter. I det offentlige er det flere som sier seg helt enig til påstanden enn det som gjelder for lederne i det private næringsliv.

Uenigandelen har gradvis gått ned fra 14% de to første årene (2003-04) til under 10% de siste årene. I 2013 nådde vi lavest målte nivå (5%) for påstanden. I år måler vi altså 9% som er uenige i påstanden.

Den neste påstanden lød **"Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre"**. Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenig i påstanden. Mens 17% av lederne er enige, er det et flertall på 69% som er uenige. Svarene har ligget på samme nivået siden 2012.

## \*\* Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre \*\*

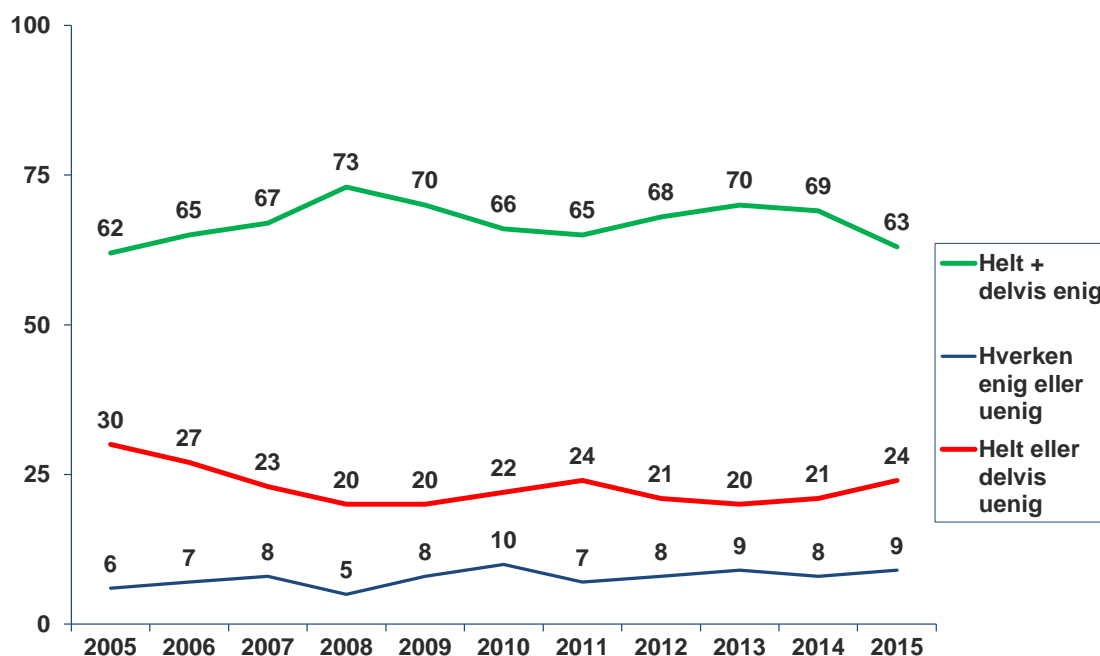


Det er ikke noen tydelige eller systematiske forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om det er flere uenige innen servicebransjen.

Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden frem til i 2007, (fra 64% i 2004 til 73% uenige i 2007), men sank litt året etter (til 67%) og har siden ligget litt høyere, med en topp i 2011. Andelen enige ser ut til å ligge stabilt de siste årene (på 69-70%).

De neste påstandene var nye i denne undersøkelsen i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød "**Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enig i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 63% enige i påstanden, mens 24% er uenige. Etter en svak nedadgående trend etter 2008, hadde vi de påfølgende årene en justering i positiv retning. I årets måling går det så sterkt i negativ retning at vi nesten er tilbake til nivået fra den første målingen i 2005. Vi måler nå 63% enige.

## \*\* Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre \*\*

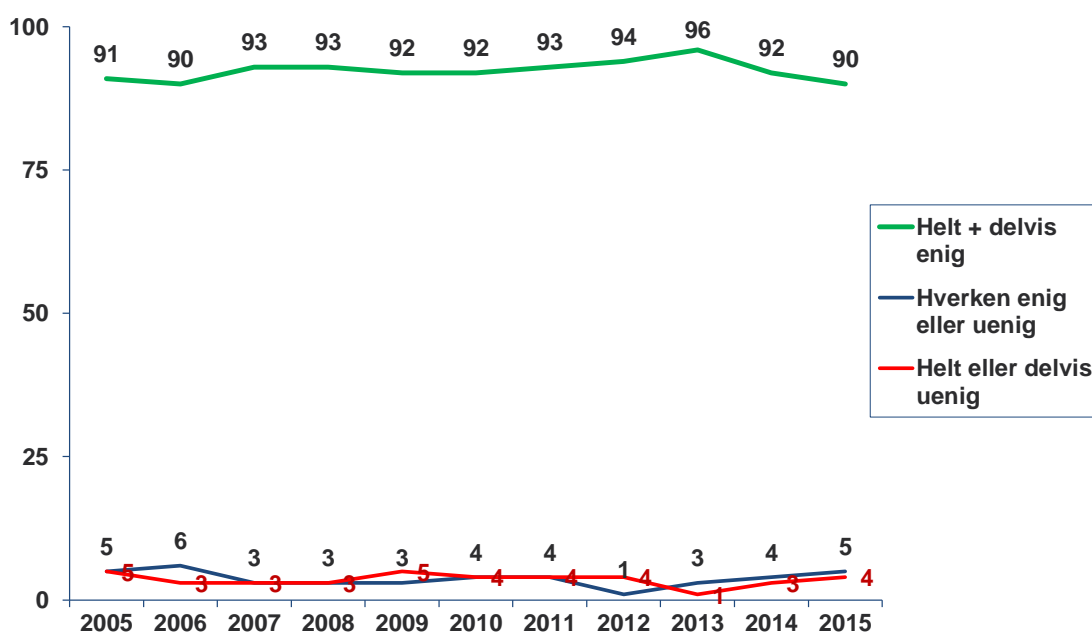


Uenigandelen er nå på 24% - noe som ikke er like høyt som i 2005 (30%), men tendensen vi ser i år er negativ i et seniorpolitisk perspektiv.

Det kan se ut for at ledere i det private oftere er enig enn lederne i det offentlige. Ellers skiller lederne i 40-årene seg ut ved at flere er enig i denne påstanden.

Den neste påstanden omhandler også seniorennes prestasjonsevner og lød  
**"Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år"**. Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 90% enige i påstanden, mens bare 4% er uenige. Imidlertid representerer dette en negativ utvikling, da hele 96% sa seg enige i påstanden for to år siden og 92% i fjor. Enigandelen har bare en gang tidligere ligget på samme «lave» oppslutning.

## \*\* Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år \*\*

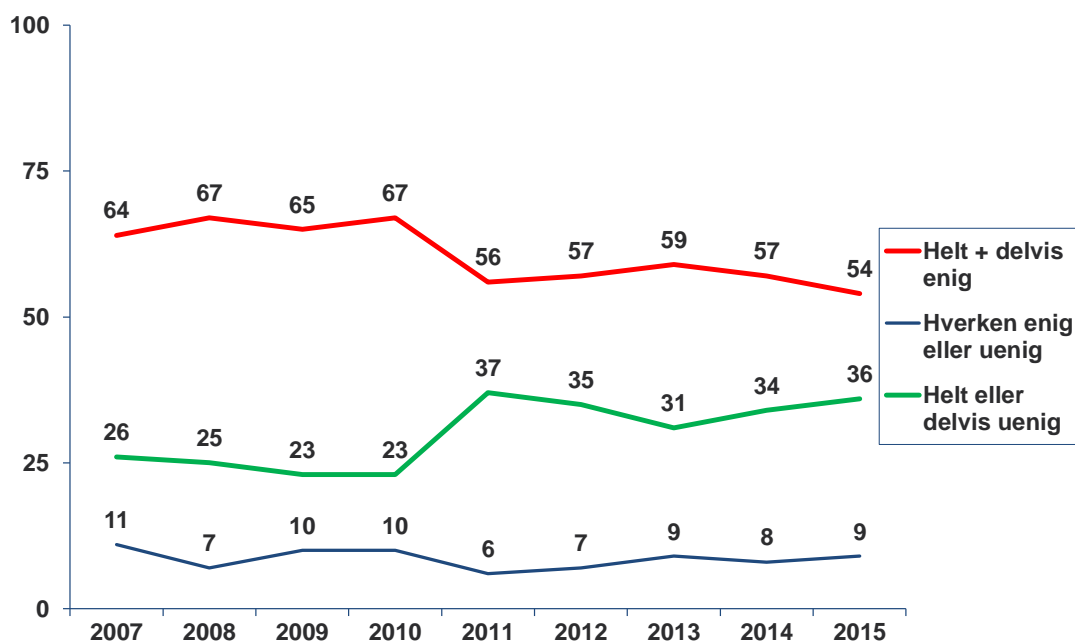


Over tid har svarfordelingen her vært noenlunde stabil siden 2005. Men nedgangen de to siste årene er likevel på 6 prosentpoeng og signifikant.

Det er små forskjeller mellom undergruppene, men verdt å legge merke til at ledere i offentlig sektor er enda mer positive enn ledere i privat sektor. Vi ser også at de yngste lederne (under 40 år) noe oftere sier seg uenig til påstanden (11%).

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstakere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød **"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte"**. Dette spørsmålet er stilt overfor lederne for første gang i 2007, men har vært med i befolkningsundersøkelsen tidligere. Vi får faktisk en svarfordeling på dette spørsmålet som ligner mye på den vi fikk da vi spurte den yrkesaktive delen av befolkningen. Det er 54% som sier seg enig blant lederne, noe som er 3 prosentpoeng lavere andel enn det vi fant i befolkningsundersøkelsen. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det som er reelt (pga. enigeffekten), er det etter vår mening bekymringsfullt at så mange av lederne er enige.

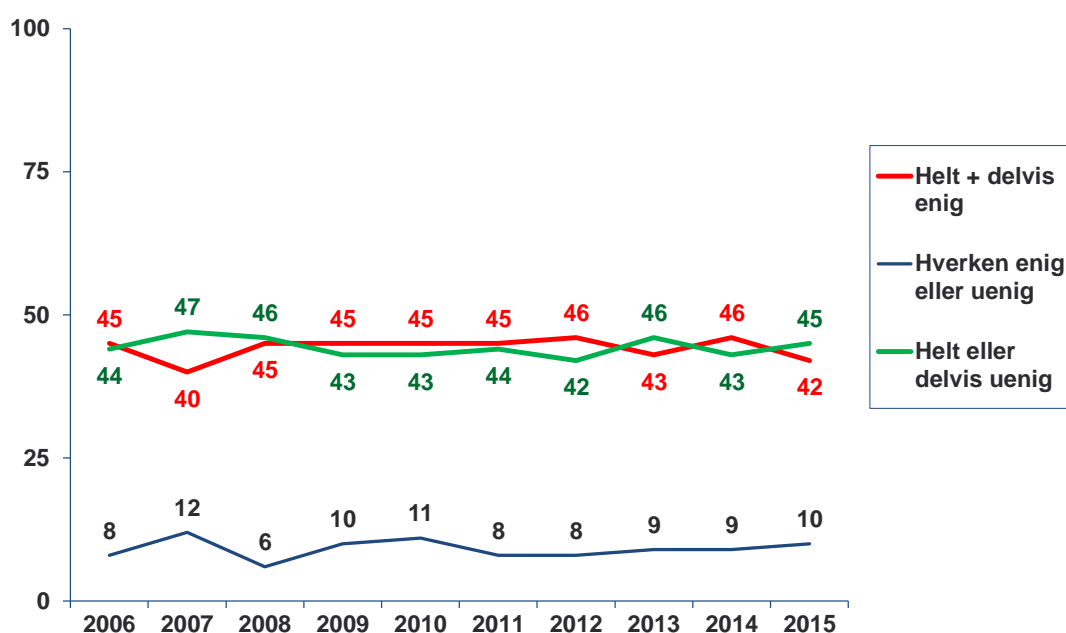
## \*\* Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte \*\*



Som vi ser, var det en forholdsvis kraftig endring i ledernes holdninger mellom 2010 og 2011. Og endringen var i positiv retning, sett i et seniorpolitisk perspektiv. Den samme tendensen fant vi i undersøkelsen blant yrkesaktive, så kanskje ser vi en endring i den holdningen at data og PC er for mest de yngre, selv om det er et godt stykke igjen? Men etter 2011, var tendensen i svarene kanskje litt negativ frem til i fjor, da vi igjen to siste årene ser en svak positiv utvikling. Ledere i offentlig sektor er i høyere grad enn ledere i privat sektor uenige i påstanden.

Neste påstand var ny i 2006 og den lød "**Det er greit dersom en arbeidsgiver lar være å ansette folk fordi de er i en alder som ikke passer med bedriftens profil**". Vi ser her at meningene er svært delte om dette. Mens enigandelen er på 42%, er det 45% som er uenige i påstanden. Selv om holdningene til dette spørsmålet ikke har endret seg nevneverdig over tid, er dette et område med en tydelig utfordring sett i et seniorpolitisk perspektiv fordi viser at så mange er villige til å godta aldersdiskriminerende ansettelsesprosesser.

**\*\* Det er greit dersom en arbeidsgiver lar være å ansette folk fordi de er i en alder som ikke passer med bedriftens profil \*\***

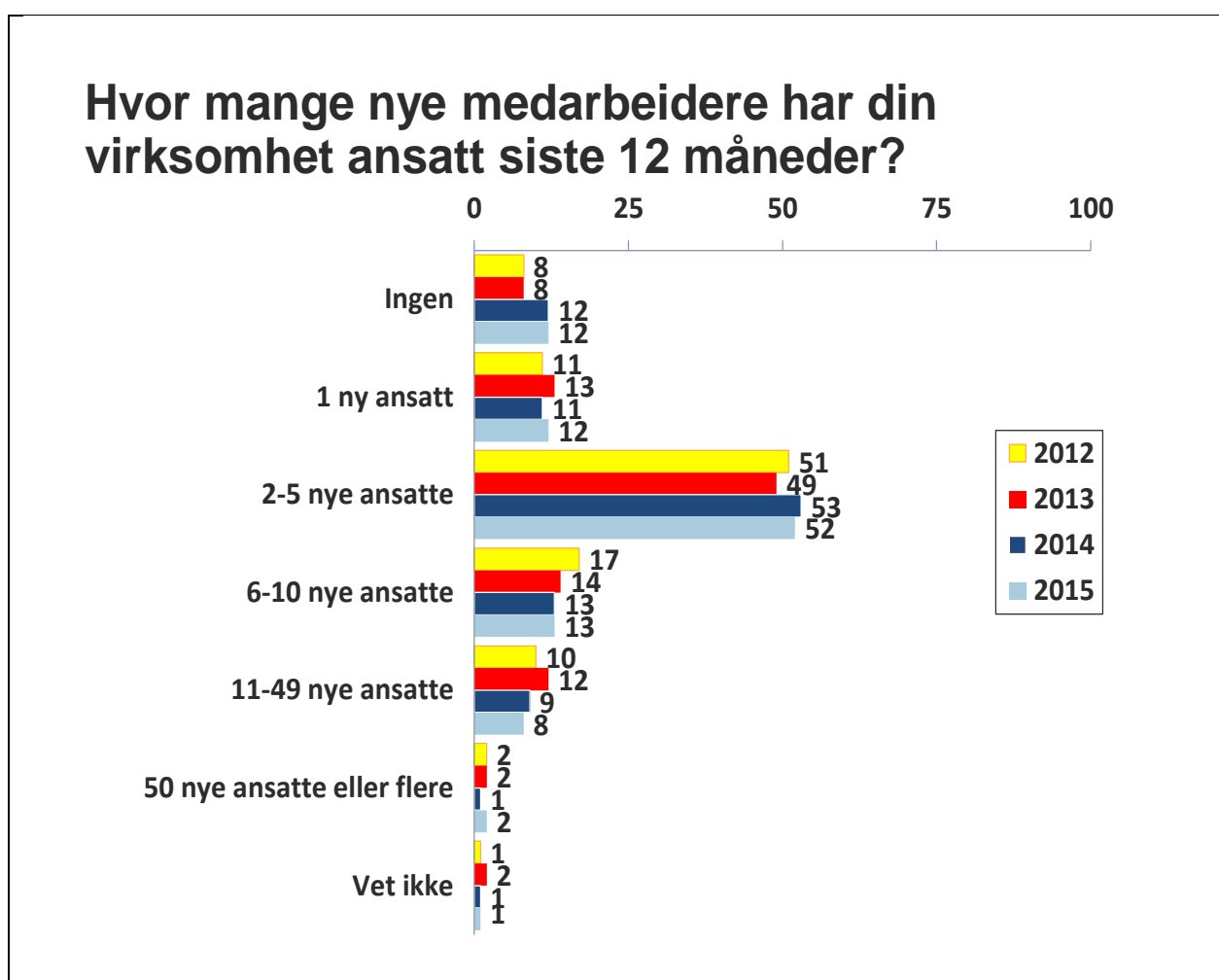


Det største skillet i holdninger mellom undergrupper finner vi når vi studerer om virksomheten til lederen er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 39%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 72%.

## ALDER PÅ NYE MEDARBEIDERE (Tabell 7-8)

I 2012 tok vi inn to nye spørsmål som skulle belyse lederens tilbøyelighet til å ansette seniorer. Det første av disse spørsmålene er en kartlegging av hvor mange de spurtes virksomheter har ansatt siste 12 måneder, mens vi i neste omgang spurte om hvor stor andel av de nyansatte som var over 50 år. Med dette får vi et visst inntrykk av hvor lett eller vanskelig det er for seniorer å få ny jobb.

I nedenstående diagram kan vi studere hvor mange som er blitt ansatt hos virksomhetene som de spurte leder.



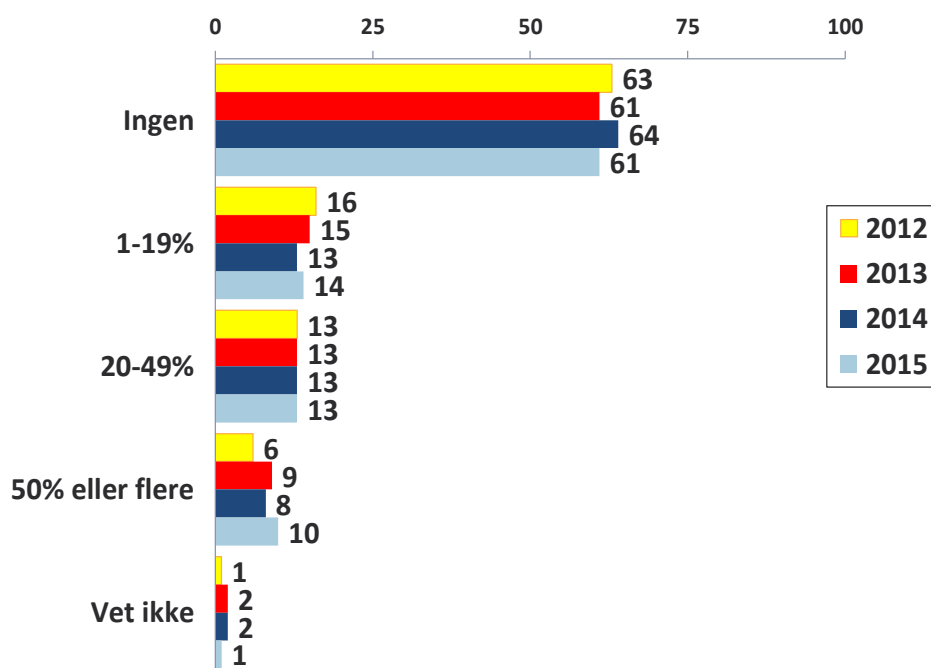
Det er mest vanlig å ha ansatt 2-5 nye personer i løpet av året. Hele 52% oppgir dette. De som har ansatt bare en person utgjør 12%, mens 12% ikke har ansatt noen ny medarbeider det siste året. Det er 23% av lederne som har ansatt mer enn 5 medarbeidere det siste året. Tilsynelatende har det ikke skjedd endringer i antall nyansettelser i virksomhetene det siste året, til tross for klart mer usikre fremtidsutsikter enn det vi hadde for ett år siden.

Blant dem som har ansatt nye medarbeidere, har vi i neste omgang spurt om andelen av disse som var over 50 år. Med dette kan vi se om seniorer er sterkt underrepresentert når nye medarbeidere skal ansettes.

Dette spørsmålet er stilt til de 87% av alle spurte som faktisk har ansatt noen det siste året, og svarfordelingen må vel sies å være svært negativ i et seniorpolitisk perspektiv. Vi ser at hele 61% oppgir at ingen av de nyansatte er over 50 år. Videre ser vi at bare 10% oppgir at halvparten eller en høyere andel av nyansatte, er over 50 år.

## Hvor stor andel av de nye medarbeiderne som din virksomhet har ansatt siste 12 måneder, er over 50 år?

Filter: Har ansatt nye medarbeidere siste 12 måneder (87%)



De ledere som selv er over 50 år skiller seg bare i liten grad fra yngre ledere når det gjelder å ansette medarbeidere over 50 år. Mens 66% av de under 50 år ikke har ansatt noen over 50 år, er tilsvarende tall blant de ledere som selv er 50 + på 56%. De som selv er 60 år eller eldre blant lederne, utmerker seg mest ved at 16% har ansatt personer over 50 år de siste 12 måneder (mot 12% blant lederne i 50-årene og 6-8% blant dem som er under 50 år. Ledere i store bedrifter har oftere ansatt seniorer enn det som er vanlig blant ledere i små bedrifter.

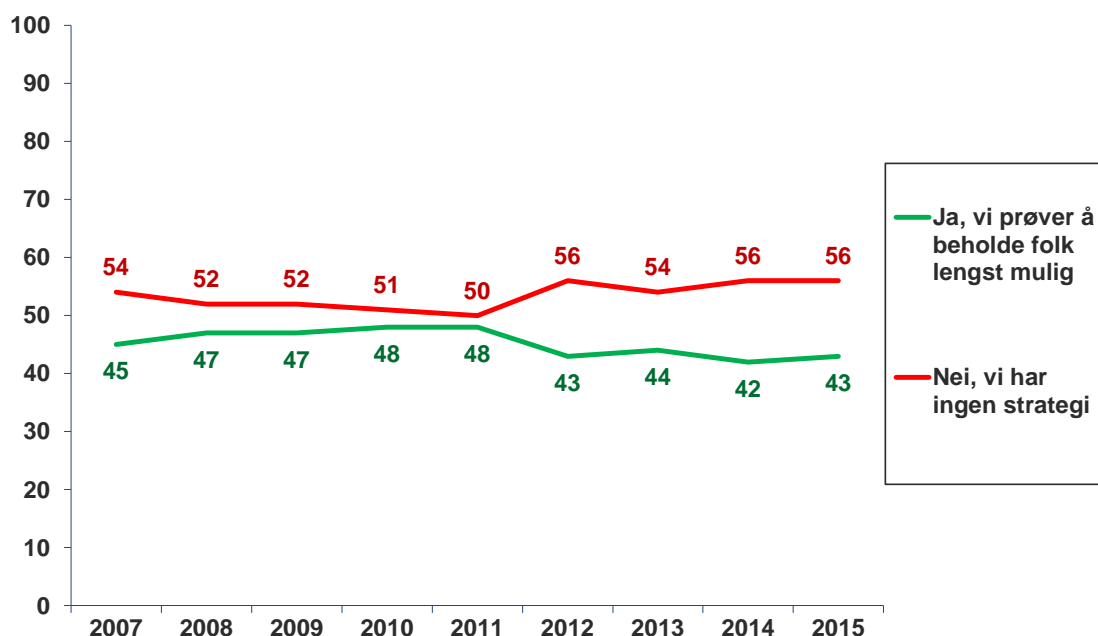


## STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 9)

Et spørsmål som ble lagt inn i undersøkelsen i 2007, er om virksomhetene har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere. Tidligere har vi spurt om "eldre arbeidstakere" og definert dem til å være alle over 45 år. I 2011 tok vi bort denne aldersdefinisjonen og brukte i stedet begrepet "senior arbeidstakere" uten å angi noen alder. Vi ønsket å vite om lederne prøver å beholde folk lengst mulig eller om de ikke har noen slik strategi.

Vi ser i nedenstående diagram at et knapt flertall svarer at de ikke har slik strategi (56%), mens 43% svarer bekreftende på spørsmålet. Dette er imidlertid større forskjell enn vi har målt for noen år siden. Selv om vi endret spørsmålsordlyden i 2011, påvirket det åpenbart ikke resultatet den gang. Det er vanskelig å si noe sikkert om hva som er årsaken til endringen fra 2012, men andelen som har en strategi for å beholde seniorer kan nå se ut til å være betydelig lavere enn andelen som ikke har en slik strategi.

### Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere?



Ved de siste målingene er vi tilbake til observasjonsnivåene fra 2007.

Ledere i større bedrifter har oftere en strategi for å beholde arbeidstakere enn ledere i små bedrifter. Mens det bare er 35% av bedriftene med under 25 ansatte som har en slik strategi, er andelen på 44% i bedrifter med 25-49 ansatte. I de største bedriftene er det 55% (50-99 ansatte) og 70% (100 + ansatte) som har slik strategi. Det er også stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 35% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 76% i offentlige virksomheter har det samme. I virksomheter med ledere i 60-årsalderen, er man noe mer opptatt av å beholde folk lengst mulig, enn det som er tilfelle med bedrifter med yngre ledere. Kvinnelige ledere er også mer positive enn mannlige ledere til å prøve å beholde folk lengst mulig.

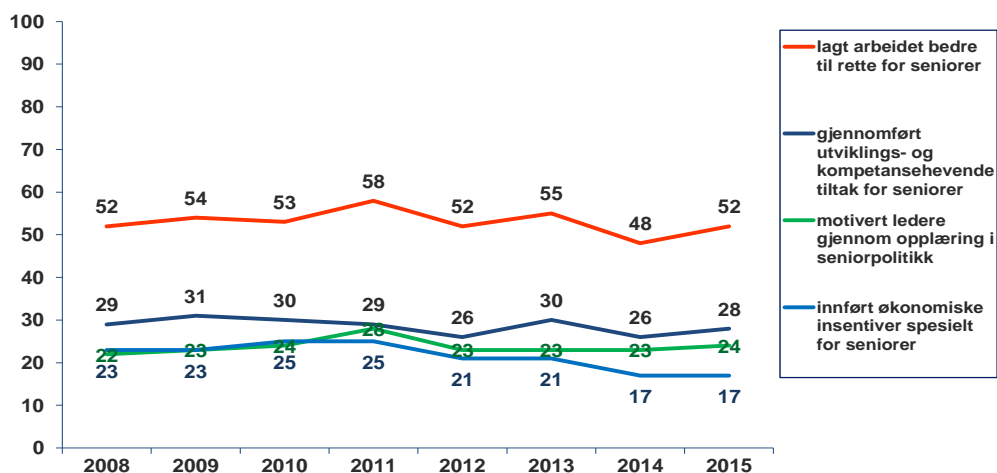
### TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å STÅ LENGER I JOBBEN (Tabell 10)

Et spørsmål som var nytt i undersøkelsen i 2008, tar sikte på å kartlegge hvor utbredt det er å gjennomføre spesielle tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobbene sine. Slike tiltak er mye omtalt i media og flere er nedfelt i IA-avtalene for de bedriftene som har det. Under alle omstendigheter vil trolig svarene på disse spørsmålene reflektere hvor bevisste lederne er når det gjelder seniorpolitikk.

I diagrammet nedenfor viser vi hvor store andeler det er som har gjennomført hvert av de aktuelle tiltakene. Vi ser at det er forholdsvis store forskjeller. Over halvparten oppgir at de har lagt arbeidet til rette for seniorer, et tiltak som kan være temmelig diffust. De mer konkrete tiltakene vi spør om er gjennomført av 17-28% av virksomhetene. Dette nivået er trolig mer realistisk enn det første når vi skal vurdere hvor mange som virkelig har gjennomført konkrete og målrettede tiltak.

### Har virksomheten gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å stå lenger i jobben?

\*\* Andeler som svarer ja \*\*



Det er påfallende hvor små endringer det er siden 2008. Dette kan kanskje ha sammenheng med en viss nøling med nye tiltak under finanskrisen.

For alle de spesifiserte tiltakene finner vi at andelene som har gjennomført dem er mye høyere blant de store bedriftene enn blant de små. Tiltakene er også dramatisk mye mer utbredt innen offentlig sektor enn innen privat sektor. Vi finner også at bedrifter med IA-avtale i høyere grad har gjennomført seniorpolitiske tiltak enn de som ikke har IA-avtale.

### **VURDERES HVOR MANGE ÅR SØKER HAR IGJEN AV YRKESKARRIÈREN? (Tabell 11-12)**

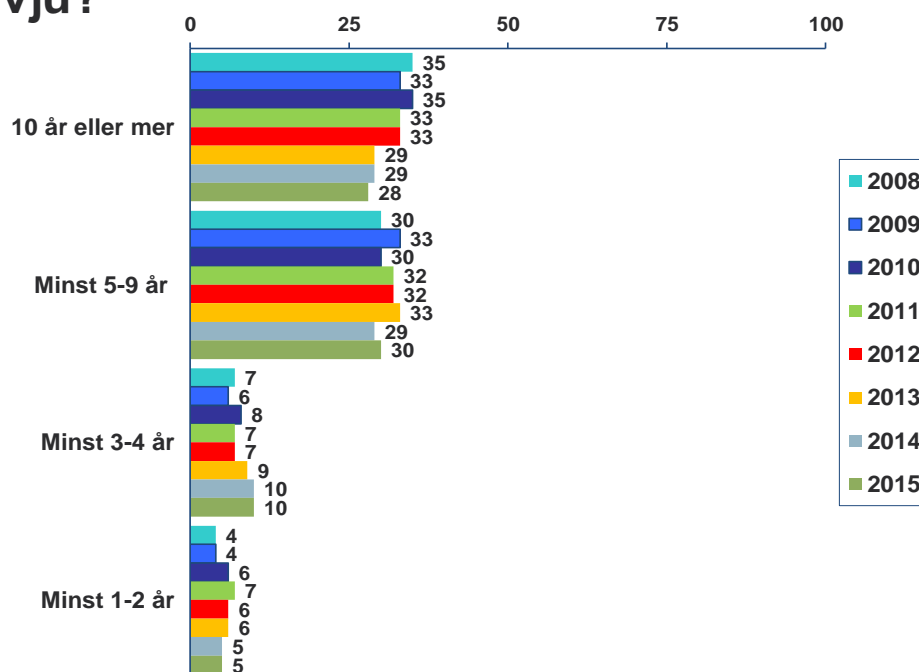
I de neste spørsmålene spurte vi direkte om betydningen av alder ved vurderingen av søkere til ledige stillinger. Som vi ser av diagrammet nedenfor har vi "snudd" litt på aldersbegrepet ved å spørre om vurdering av hvor mange år en søker bør ha igjen av yrkeskarrièren. På denne måten forsøker vi å unnlate å fokusere direkte på alder. Dette spørsmålet ble tatt med i Seniorpolitisk Barometer første gang i 2008.

Svarfordelingen som fremgår av nedenstående diagram gir trolig støtte til dem som mener aldersdiskriminering er ganske utbredt. 28% av de spurte mener at en søker bør ha minst 10 år eller mer igjen av yrkeskarrièren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju. Dette er på samme nivå med det vi målte for de to foregående årene, men vi vil ikke unnlate å nevne at andelen som svarer 10 eller flere år har gått noe ned de siste 5-6 årene.

En annen viktig opplysning som ikke fremkommer i diagrammet nedenfor, er at hele 21% av lederne svarer at antall år man har igjen av yrkeskarrièren ikke spiller noen rolle. Bak et slikt svar, kan selvsagt skjule seg en bevissthet rundt spørsmålet som man ikke synes man vil svare åpent, men det er en ren spekulasjon.

Hvis man tar utgangspunkt i at vanlig pensjonsalder er 67 år og at gjennomsnittsalder for avgang i mange yrker er 65 år eller yngre, betyr ovenstående svar at snaue 30% av lederne ikke vil vurdere å innkalle søkere til ledige stillinger dersom de er over 55-57. Dette viser etter vår mening at mange ledere i næringslivet kan synes bevisste på spørsmålet om søkeres alder, og at noen kan være villige til å utøve en form for aldersdiskriminering av mer eller mindre alvorlig karakter.

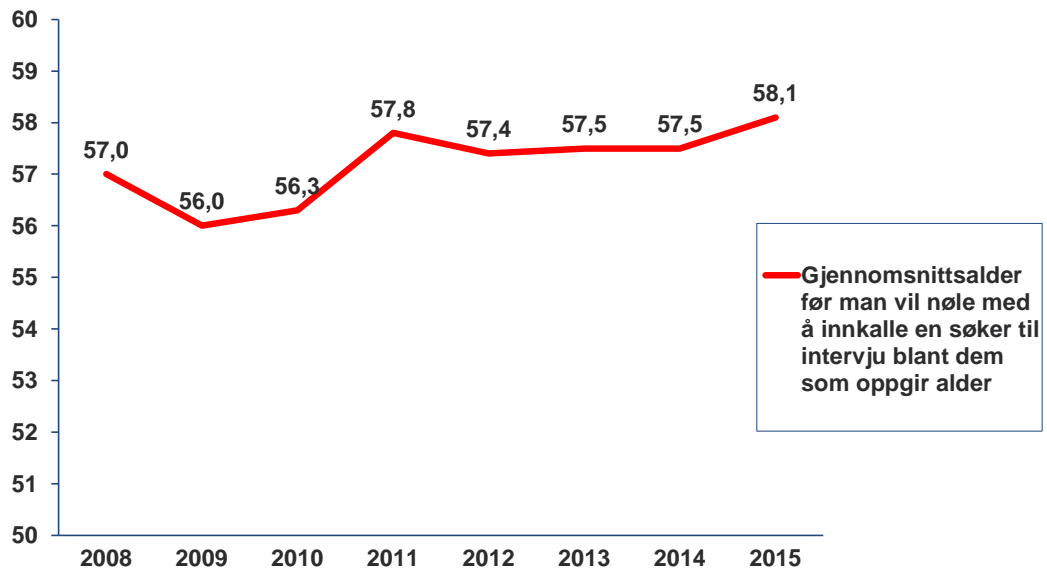
## Hvor mange år bør en søker til ledige stillinger minimum ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju?



Hvis vi ser på andelen som mener en søker bør ha 10 år eller mer igjen av yrkeskarrieren før man vil vurdere å innkalle vedkommende til intervju, varierer den noe mellom undergruppene som er analysert. Vi finner f.eks. at andelen er høyest i de minste virksomhetene (32%) og lavest i de største (21%). Det er også høyere andeler blant ledere i virksomheter uten IA-avtale (30%) enn blant dem som har slik avtale (26%), men her er forskjellen mindre enn det vi så i fjor. Videre ser vi at andelen er høyere blant mannlige ledere (30%) enn blant kvinnelige ledere (24%), mens lederens alder synes å ha en forholdsvis svak innvirkning på svarene. Den største differansen finner vi imidlertid når vi ser forskjellen mellom privat (31%) og offentlige sektor (16%).

Det er også naturlig at ovenstående spørsmål følges opp med et direkte spørsmål om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før man nøler med å innkalle vedkommende til intervju. I neste diagram ser vi at lederne svarer konsistent i forhold til forrige spørsmål. I gjennomsnitt er aldersgrensen 58,1 år. Dette er noe høyere enn sist og faktisk det høyeste nivå som vi har målt på dette spørsmålet siden spørsmålet ble stilt første gang. Vi har ikke hatt store bevegelser siden 2011.

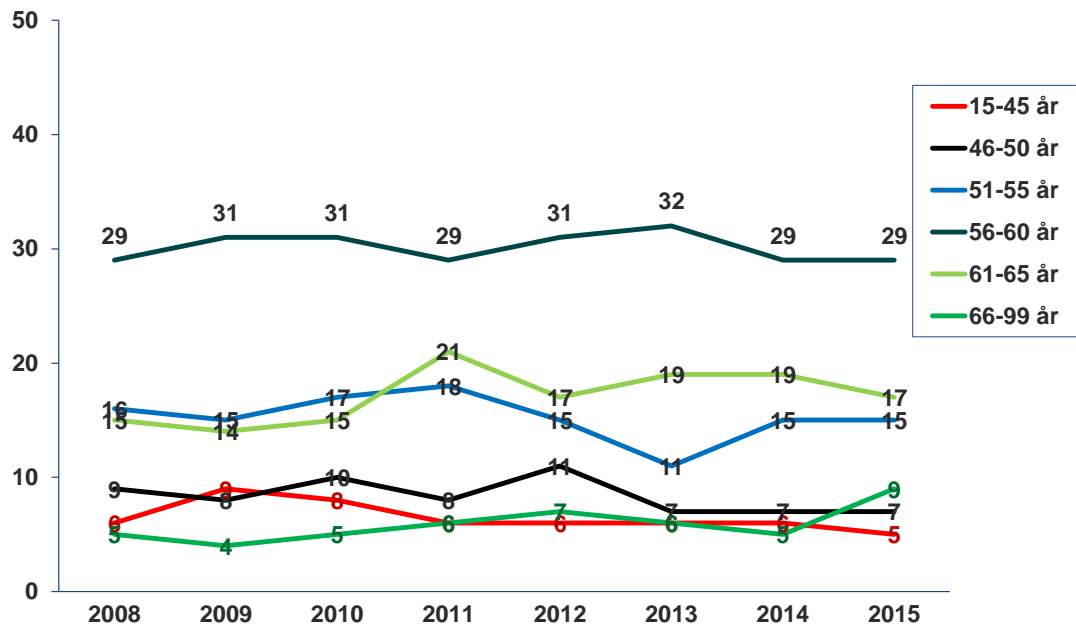
## Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til ledige stillinger være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?



De svarene vi får på dette spørsmålet avviker noe fra de svar vi fikk på spørsmålet om når man er "eldre" i arbeidslivet og fått til svar at norske ledere mener i gjennomsnitt at det er når man er 55,9 år, altså et par år lavere. Sett i forhold til hvor ofte lederne mener at alder blir vurdert før innkalling til intervju, bekrefter svarene her at problemene for eldre arbeidstagere oppstår når de nærmer seg 57 år.

De variasjoner mellom undergruppene som vi har beskrevet tidligere, går igjen også på dette spørsmålet. Gjennomsnittsalderen er lavest blant ledere i små bedrifter og blant ledere som selv er under 40 år. Blant ledere i privat sektor inntreffer nølingen med å ansette personer i gjennomsnitt når søkeren er 57,4 år, mens dette ikke skjer før søkeren er 61,3 år i offentlig sektor.

## Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til ledige stillinger være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?



### HVILKEN TYPE ARBEIDSTAKERE VILLE MAN BEHOLDE VED EN NEDBEMANNING? (Tabell 13)

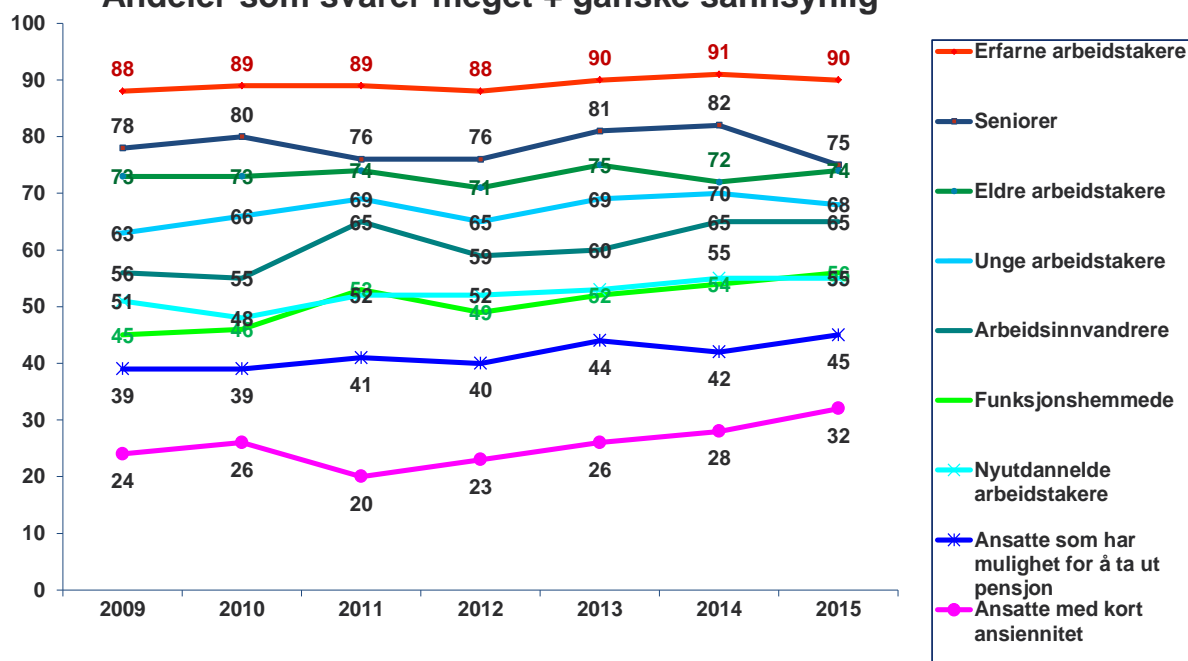
Det neste spørsmålet ble stilt første gang i 2009. Vi tar her sikte på å finne ut om det er noen grupper man vil ønske å beholde fremfor andre når virksomheten blir tvunget til å nedbemanne. Dette har vært en aktuell problemstilling i mange virksomheter, og reiser ofte spørsmål om prioritering av grupper av arbeidstakere etter forskjellige kriterier, herunder alder. Spørsmålet er stilt på den måten at en skulle oppgi hvor sannsynlig det er at virksomheten ville ønske å beholde de arbeidstakertyper som nevnes. De spurte skulle svare vha. skalaen som går fra meget sannsynlig, via ganske sannsynlig og mindre sannsynlig, til ikke sannsynlig.

Resultatene er oppløftende sett fra et seniorpolitisk perspektiv. De tre typer arbeidstakere som topper listen over dem man ønsker å beholde, må vi vel si er uttrykk for seniorer. Her finner vi "erfarne arbeidstakere" (90% svarer meget + ganske sannsynlig) helt på topp, mens "seniorer" (75% meget + ganske sannsynlig) og "eldre arbeidstakere" (74%) kommer på de to neste plassene. Andelen som vil beholde seniorer har gått betydelig ned siste året (med hele 7 pp), mens erfarne arbeidstakere (ned 1pp) og eldre arbeidstakere (opp 2 pp) ligger på samme nivå som sist.

Vi legger imidlertid merke til at "ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon" (Merk: frem til 2010 lød denne faktoren "ansatte som kan gå av med tidligpensjon") bare er nevnt av 45%. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon må som regel være godt voksne arbeidstakere, og denne begrensede prioriteringen kan kanskje synes å stå i motsetning til den høye preferansen for "eldre arbeidstakere". Også tidligere i rapporten har vi kommentert at flertallet av lederne er uenige i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre ved nedbemanning. Denne tilsynelatende motsigelsen tror vi kan forklares ved det faktum at mange "eldre arbeidstakere" åpenbart kan være yngre enn 62 år som vanligvis er nedre grense for å kunne ta ut pensjon for de fleste. I gjennomsnitt mente jo lederne at man kunne regnes som eldre i arbeidslivet i en alder av 55,4 år. Det kan selvsagt også være noen som mener at en foreliggende pensjoneringsmulighet kan rettferdiggjøre at de eldste av de "eldre" må gå ved en nedbemanning. For dem vil kanskje ikke det familieøkonomiske tilbakeslaget og usikkerheten være like stor som for arbeidstakere uten muligheter for pensjon.

## Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere?

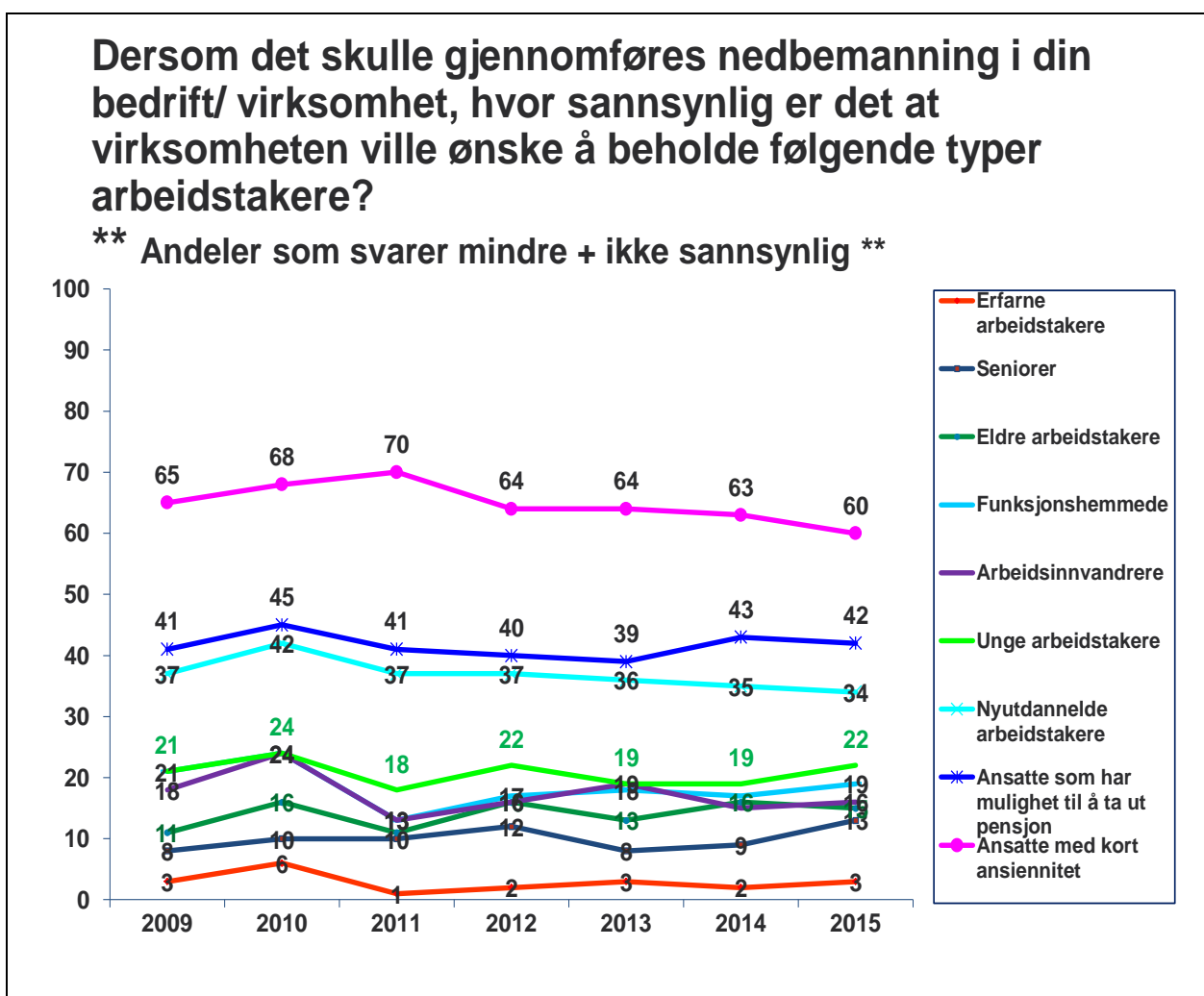
\*\* Andeler som svarer meget + ganske sannsynlig \*\*



Som vi ser, er det noen typer arbeidstakere som har liten eller ingen endring. Arbeidsinnvandrere er på nøyaktig samme nivå som sist (65%). Det samme gjelder de nyutdannede (55%). Funksjonshemmede har gått frem med 2 pp (til 56%), mens unge arbeidstakere har gått tilbake med 2 pp (til 68%). Vi legger imidlertid merke til at

arbeidstakere med kort ansiennitet har en jevn stigende kurve som strekker seg tilbake til 2011. De har en tilslutning på 32% i år mot 20% for fire år siden. Også funksjonshemmede står sterkere i dag enn i 2009.

I neste figur har vi sett nærmere på svarene i den andre enden av skalaene.



Ovenstående oversikt gjenspeiler selvsagt svarene i den første figuren, men rekkefølgen er omvendt. Vi legger merke til at for både ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon og for eldre arbeidstakere er det stabilitet og ingen større fare enn for et år siden for å bli oppsagt ved nedbemanning. Begge går ned med ett prosentpoeng det siste året. Erfarne arbeidstakere er det nesten ingen som vil si opp.

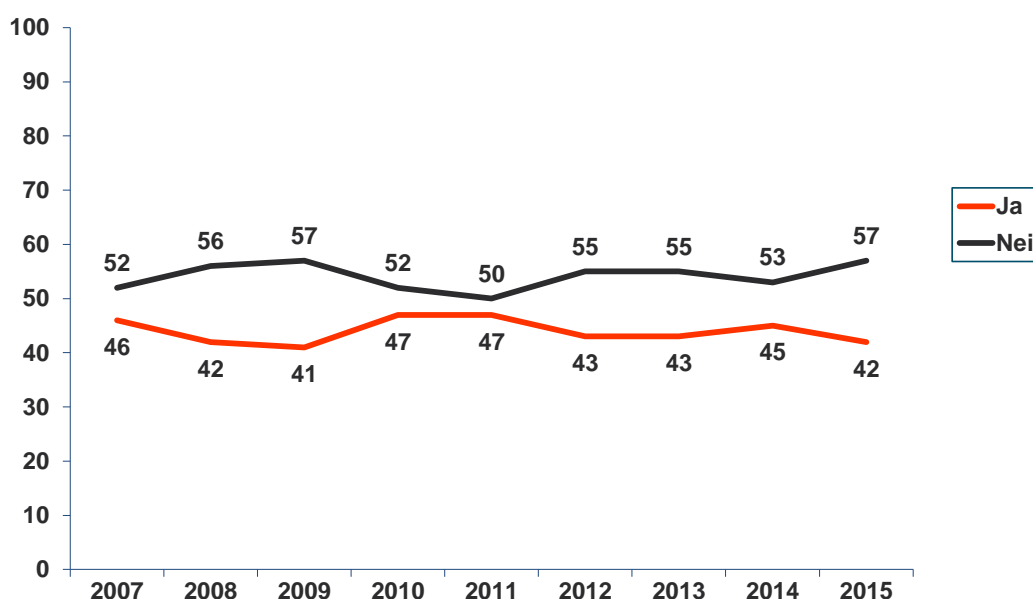
For omtrent samtlige typer arbeidstakere er det størst sannsynlighet for at lederne vil beholde dem i en nedbemanning, dersom man er ansatt i offentlig sektor. Eneste unntaket er for ansatte med kort ansiennitet. Hverken lederne i privat eller offentlig sektor viser stor villighet til å beholde dem.



## IA-AVTALE MED ARBEIDSLIVSSENTERET? (Tabell 14-16)

Vi skal nå se nærmere på i hvilken grad virksomhetene de spurte leder, har avtaler med Arbeidslivssenteret om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). I første diagram nedenfor viser vi andelen som har IA-avtale. Disse utgjør 42% av de spurte. Dette er 3 prosentpoeng lavere andel enn i fjor.

### Har din virksomhet avtale med Arbeidslivssenteret om inkluderende Arbeidsliv, altså IA-avtale?



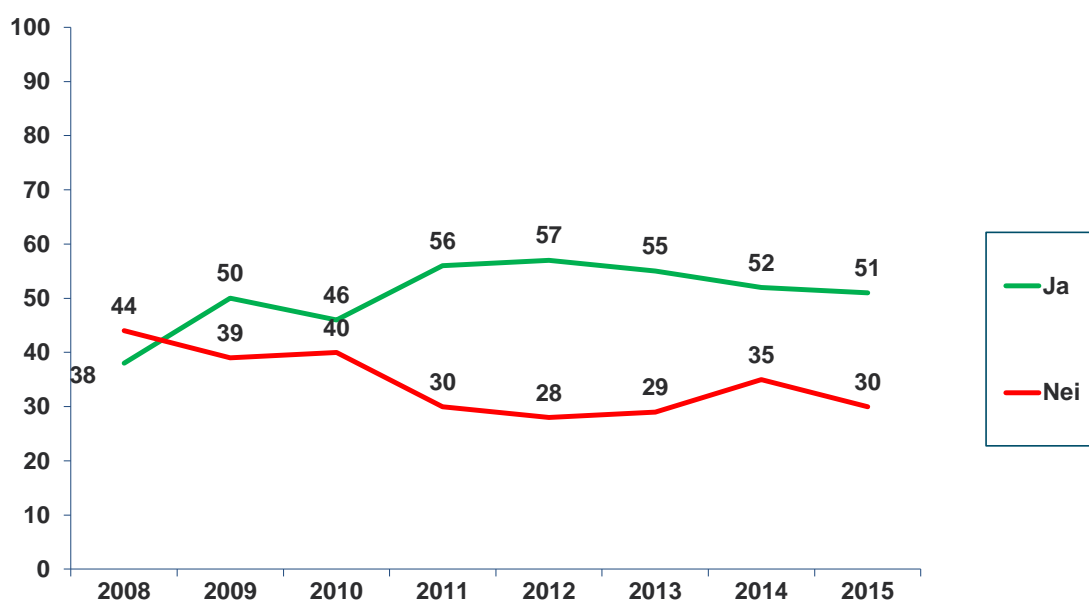
Jo flere ansatte i bedriften, jo mer vanlig er det å ha en IA-avtale med Arbeidslivssenteret. I bedrifter med 10-24 ansatte er andelen på 31%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 46%, mens i bedrifter med 50-99 og 100+ ansatte er andelen på hhv 58% og 71% som har slik avtale. Innen handel og service er det lave andeler med IA-avtale (hhv. 20% og 25%). I det offentlige er det hele 99% som oppgir å ha slik avtale mot bare 27% i private virksomheter.

De virksomhetene som har IA-avtale, dvs. 313 virksomheter, ble spurt om de hadde utarbeidet konkrete mål for delmål 3 i avtalen, altså det som omhandler seniorpolitikk. Nedenfor ser vi at 51% av de spurte kan bekrefte at de har gjort dette, en andel som kan synes lav, men som kanskje er noe lavere enn i virkeligheten, dersom ikke alle de spurte er sikre på hva delmål 3 egentlig er. En høy vet ikke-andel kan indikere

usikkerhet om dette. Men 51% som svarer bekreftende på spørsmålet, er likevel et betydelig bedre resultat enn det vi målte i 2010 (46%), men litt lavere enn de fire siste årene.

### Har virksomheten utarbeidet mål for delmål 3 om seniorpolitikk i IA-avtale?

Filter: Har IA-avtale (42%)

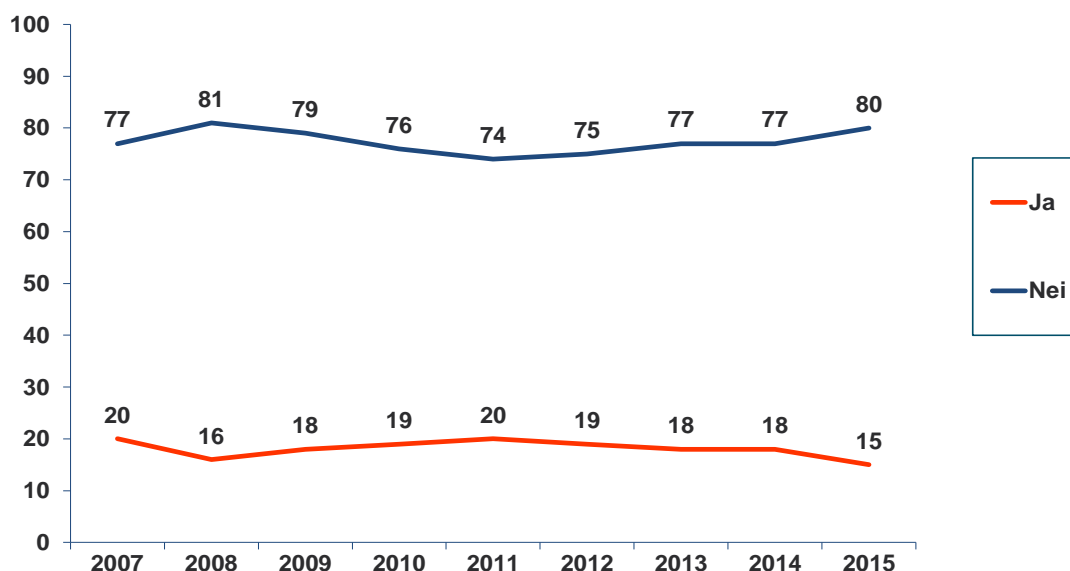


Variasjoner i svar følger det mønster vi har beskrevet flere ganger ovenfor. Vi finner en høyere ja-andel med økende størrelse på virksomheten, og særlig er det mange ledere i offentlig sektor (62%) som bekrefter at de har utarbeidet konkrete mål.

Det er 15% av alle spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur. Dette spørsmålet er stilt til alle virksomhetene, uavhengig av om man har IA-avtale eller ikke. At kontakt med Arbeidslivssenteret er mer vanlig blant virksomheter med IA-avtale (30%) enn de som ikke har det (4%), er ikke så overraskende.

Som vi ser, er det bare små og ikke signifikante endringer fra år til år på dette spørsmålet. Siste året har vi en nedgang på 3 prosentpoeng.

## Har din virksomhet hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål?



Sammenholdt med de foregående spørsmålene, kan det se ut til at IA-avtaler og kontakt med Arbeidslivssentrene har gått svakt ned de siste fire årene. Det er høyest kontaktandel med Arbeidslivssentrene blant de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 42% mot 8-20% i mindre virksomheter. Ellers er det bare 10% i private virksomheter mot 33% i offentlige virksomheter som har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Nesten alle som har hatt kontakt er bedrifter med IA-avtale.

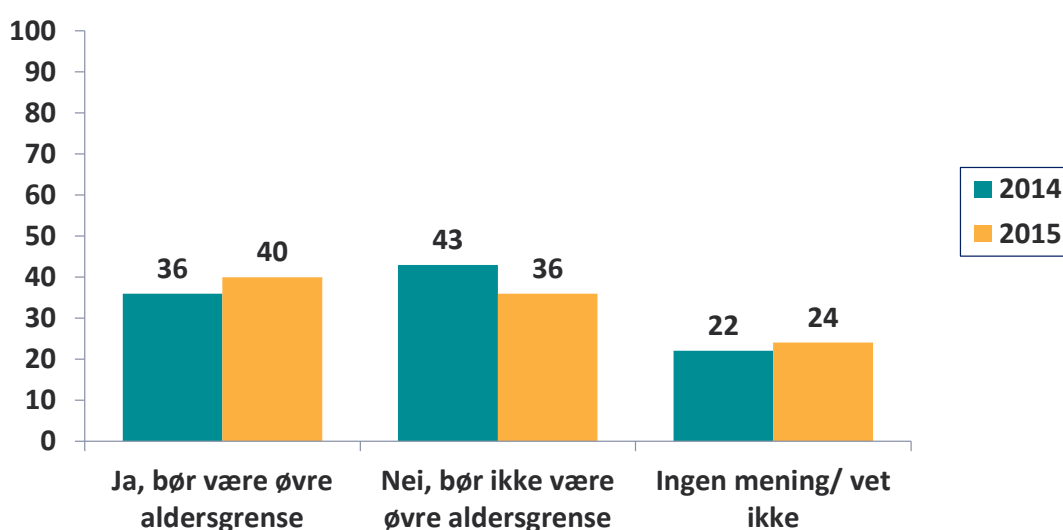
### **BØR DET VÆRE EN ØVRE ALDERSGRENSE FOR HVOR LENGE MAN SKAL HA RETT TIL Å FORTSETTE I YRKESLIVET? (Tabell 18-20)**

Nytt i fjor var et par spørsmål om hvorvidt det skal være en øvre grense for hvor lenge man skal kunne fortsette i yrkeslivet. Med det første av disse spørsmålene ønsket vi å vite om det bør være en øvre aldersgrense for når arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker.

I nedenstående diagram ser vi at det er svært delte meninger om dette. Mens 40% mener det bør være en øvre aldersgrense, er det 36% som mener det ikke bør være det. Av dem som har standpunkt, er det altså et flertall som er i for en øvre aldersgrense. Mange har ikke noe standpunkt til dette. Som vist i nedenstående figur,

var dette motsatt for et år siden (høyest andel som var imot). Den endringen vi ser med økt støtte for å ha en øvre aldersgrense, kan ha sammenheng med endringen som ble innført i sommer, der denne grensen ble hevet fra 70 til 72 år. Noen ledere synes nok at grensen går ved 70 år, og kommer i tvil når regjeringen antyder at grensen kanskje bør heves til 75 år.

### Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?



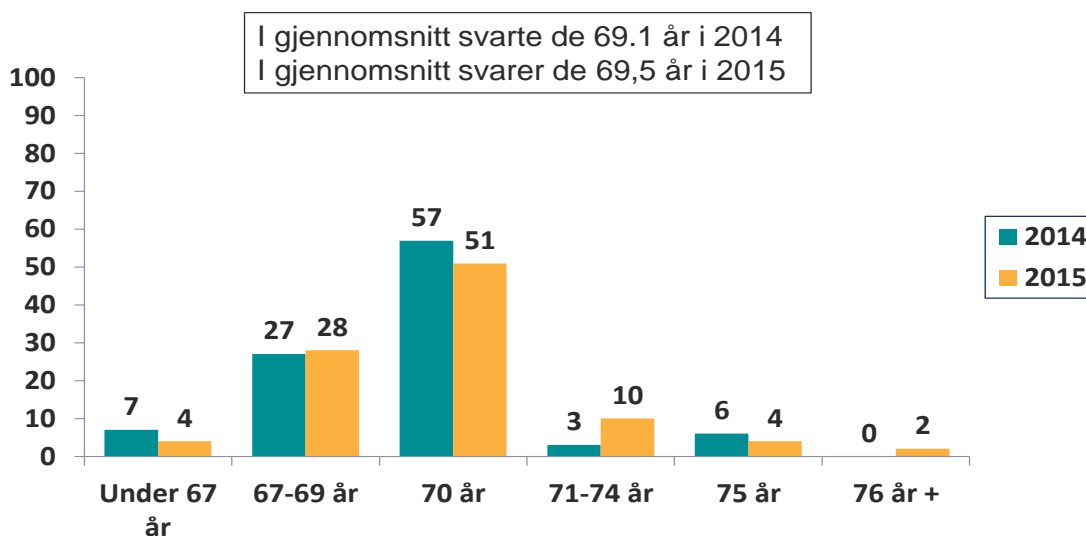
Vi merker oss at lederne i store bedrifter oftere enn ledere i små bedrifter, mener det bør være en øvre aldersgrense. Innen offentlig sektor mener 54% av lederne at det bør være en slik øvre grense, mens 37% svarer det samme innen privat sektor. Blant lederne i bedrifter med IA-avtale er det også en høy andel som mener det bør være en øvre aldersgrense, men det kommer nok av at offentlige virksomheter dominerer her. Når vi studerer dette etter lederens alder, er det lederne som er i 50-årene som oftest mener det bør være en grense for dette. De eldste (over 60 år) ligger imidlertid også over gjennomsnittet (44%). Blant de yngste lederne – de under 40 år – er det bare 26% som vil ha en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet.

I neste spørsmål ønsket vi å måle hvor høy de spurte mener den øvre aldersgrensen bør være. Vi ser i neste figur at svært mange legger seg på 70 år. Hele 51% svarte dette, men det var en enda høyere andel som svarte dette i fjor (57% i 2014). Noe av

forklaringen på dette ser ut til å ligge i det faktum at noen flere nå nevner en enda høyere alder. Det er nå 10% som oppgir 71-74 år mot bare 3% i fjor.

## Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være?

Filter: Mener det bør være øvre aldersgrense (39%)



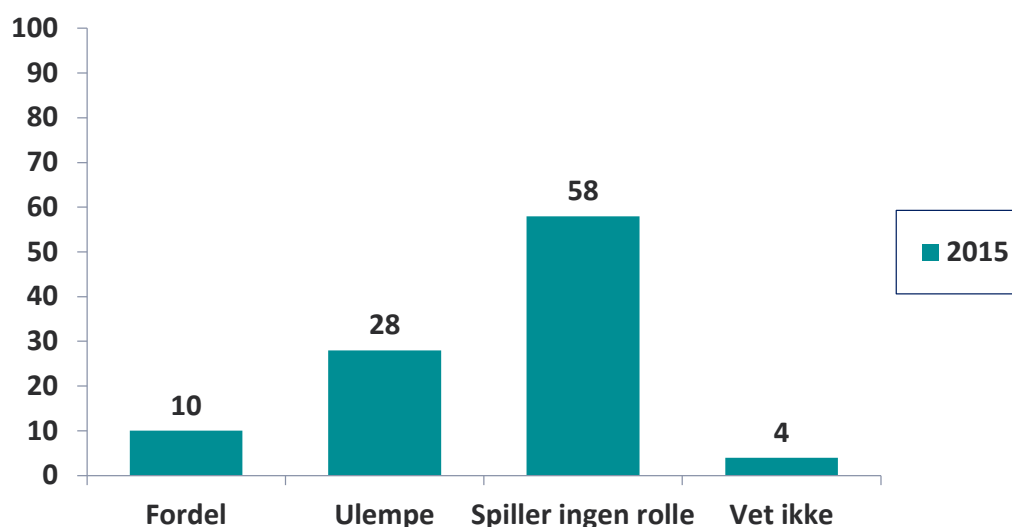
Gjennomsnittet er på 69,5 i år, mot 69,5 i 2014. Som vi kan se er det nå 16% som svarer noe over 70 år. I fjor var tilsvarende tall 9%. Det er lite som skiller mellom undergrupper av de spurte.

I neste omgang stilte vi et av årets nye spørsmål. Her ønsket vi å vite om hvordan lederne vurderte den nye grensen for hvor lange en arbeidstaker skal kunne stå i arbeid. Vi innledet med å informere følgende: «Fra 1. juli i år gjelder oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år, mot tidligere 70 år.» Spørsmålet ble så stilt og vi ønsket å vite om man anser denne nye aldersgrensen som en fordel eller en ulempe for virksomheten de leder.

Et flertall svarer at dette ikke spiller noen rolle (58%). Det er imidlertid flere (28%) som anser dette som en ulempe, enn som anser det som en fordel (10%).

Fra 1. juli i år gjelder oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven til 72 år, mot tidligere 70 år.

## Mener du at det vil være en fordel eller ulempe for din virksomhet at arbeidstakere har rett til å stå i arbeid til de er 72 år, eller spiller det ingen rolle?



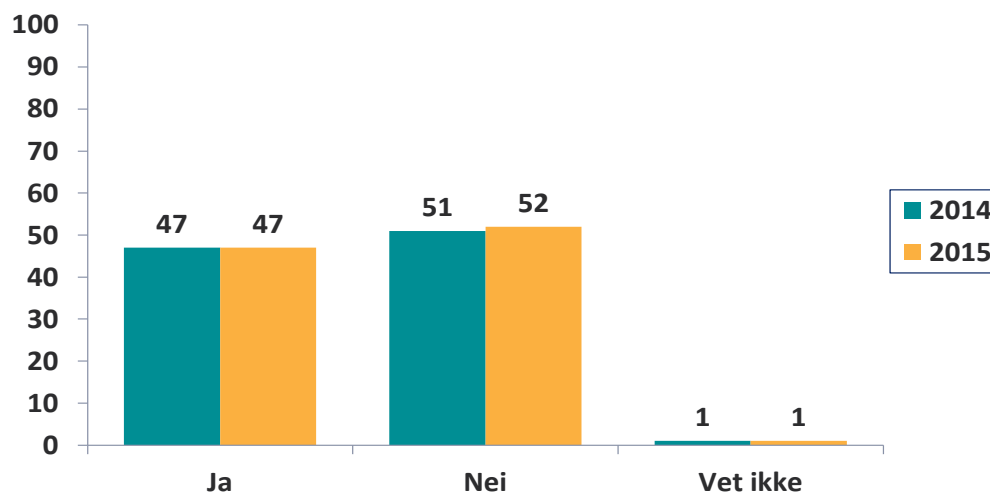
Det er lederne i de største bedriftene som oftest ser på den nye aldersgrensen som en ulempe (40% i bedrifter med over 100 ansatte). En litt høyere andel i offentlig enn i privat sektor mener det er en ulempe at arbeidstakere har rett til å stå i arbeid til de er 72 år. I det private næringslivet er man noe oftere likegyldig til dette.

### HAR MAN KARTLAGT ALDERSSAMMENSETNINGEN I VIRKSOMHETEN? (Tabell 21)

I fjor la vi til et spørsmål der vi kartla i hvilken grad ledere i norske virksomheter har kartlagt alderssammensetningen av bedriftens ansatte. Hensikten med en slik kartlegging, vil blant annet være bevisstgjøring omkring mulig omfang av avgang i de nærmeste årene, og derved utfordringer knyttet til eventuell rekruttering av nye ansatte.

I neste diagram kan vi se at 47% av lederne kan bekrefte å ha foretatt en slik analyse av alderssammensetningen blant ansatte i virksomheten de leder. 52% oppgir at de ikke har hatt en slik gjennomgang. Dette er uendret siste året.

## Har din virksomhet kartlagt alderssammensetningen med tanke på virksomhetens fremtidige behov?



Med økende bedriftsstørrelse er det mer vanlig å foreta en slik analyse. Mens 41% av lederne i de minste bedriftene bekrefter dette, er det en andel på 46% og 51% blant lederne i de midlere bedrifter, mens andelen er på 75% i bedrifter med 100 + ansatte. Innen offentlig administrasjon (84%) og innen undervisning (66%) ser det ut for at man har en høy bevissthet rundt dette spørsmålet. Dette skyldes at det generelt er mer vanlig å ha kartlagt alderssammensetningen i det offentlige enn innen privat sektor og derved også mer vanlig i bedrifter med IA-avtale enn i bedrifter uten IA-avtale. Vi ser en tydelig økning i andelen som svarer ja på spørsmålet med økende alder på lederen. Mens bare 34% av lederne under 40 år bekrefter dette og 45% blant ledere i 40-årene, er tilsvarende andel på 53% og 50% blant ledere i 50-årene og blant ledere over 60 år.

## Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95% konfidensintervall som er slik at vi med 95% sikkerhet kan si at det dekker det sanne resultat (forutsatt at målefeil og systematiske feil ikke forekommer).