

VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

Det psykososiale arbeidsmiljøet til eldre arbeidstakere – stabilitet eller endring?

Tale Hellevik, Katharina Herlofson og Axel West Pedersen

STORBYUNIVERSITETET
VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

NOVA NOTAT NR.5/24



Det psykososiale arbeidsmiljøet til eldre arbeidstakere – stabilitet eller endring?

TALE HELLEVIK, KATHARINA HERLOFSON
OG AXEL WEST PEDERSEN

Velferdsforskningsinstituttet NOVA er et forskningsinstitutt ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) på OsloMet – storbyuniversitetet.

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

© Velferdsforskningsinstituttet NOVA

OsloMet – storbyuniversitetet 2024

ISBN (online): 978-82-7894-879-8

ISSN (online): 1893-9511

Layout: Aksell AS

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:

NOVA, OsloMet

Stensberggata 26 · Postboks 4, St. Olavs plass, 0130 Oslo

Telefon: 67 23 50 00

Nettadresse: www.oslomet.no/om/nova

Forord

Dette notatet er del av prosjektet *Shades of Grey: Aldersnormer, klasse og kjønn i pensjonsreformenes tid* som dreier seg om hvordan arbeidsgivere og arbeidstakere tilpasser seg og handler under de nye betingelsene i reformen fra 2011. Prosjektet består av tre arbeidspakker, og i notatet presenterer vi funn fra analyser som er gjennomført i arbeidspakke 2. En sentral problemstilling i denne delen av prosjektet er seniorennes opplevelser av det psykososiale miljøet på arbeidsplassen og i hvilken grad disse har endret seg over tid. Data-grunnlaget for analysene er hentet fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG).

Greyshades-prosjektet er et samarbeid mellom Institutt for samfunnsforskning (ISF) og Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet – storbyuniversitetet. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråd (prosjektnummer 301296).

Oslo, november 2024

Tale Hellevik, Katharina Herlofson og Axel West Pedersen

Innhold

Forord	4
Sammendrag	6
Innledning	7
Bakgrunn og tidligere forskning	9
Teoretiske modeller	9
Psykososialt arbeidsmiljø og yrkesavgang – tidligere forskning	10
Ulike mål på psykososialt arbeidsmiljø	11
Utvikling i det psykososiale arbeidsmiljøet over tid	12
Data	15
Analyseutvalg	15
Mål på psykososialt arbeidsmiljø	16
Analyser	17
Resultater	18
Tidsserieanalyser	20
Panelanalyser	23
Avslutning	26
Litteratur	28

Sammendrag

Det er et høyt prioritert politisk mål å få flere til å stå lenger i arbeid og dermed øke sysselsettingen blant de eldre. Pensjonsreformen som trådte i kraft i 2011, har gjort det mer lønnsomt for den enkelte å utsette yrkesavgangen, men spørsmålet er om utviklingstrekk i arbeidslivet i tilstrekkelig grad spiller på lag med pensjonsreformens intensjoner. I dette notatet retter vi søkelys mot det psykososiale arbeidsmiljøet til eldre arbeidstakere, som tidligere forskning har dokumentert er en kritisk faktor for å fremme et inkluderende arbeidsliv for eldre. Vi undersøker om det har skjedd forbedringer eller forverringer i dette viktige aspektet ved arbeidsmiljøet for eldre arbeidstakere over en periode på 15 år fra 2002 til 2017.

Dataene som ligger til grunn for analysene, er hentet fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG), som så langt består av surveydata innsamlet ved tre tidspunkt: 2002, 2007 og 2017. Hovedanalysen er en tids-serieanalyse der vi sammenlikner opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet blant ansatte i aldersgruppen 50–64 år ved de respektive intervju-tidspunktene. I tillegg gjør vi en supplerende panelanalyse som følger rapporteringen om det psykososiale arbeidsmiljøet til de samme ansatte fra de var 45–49 år i 2002 til de var 60–64 år i 2017.

Resultatene viser at majoriteten av eldre ansatte i Norge har en positiv opplevelse av det psykososiale miljøet på arbeidsplassen, og at utviklingen i det store og hele har gått i positiv retning i den studerte perioden fra 2002 til 2017. Eksempelvis har andelen eldre arbeidstakere som i stor grad opplever å ha kolleger som spør dem om råd, økt fra 35 prosent i 2002 til 57 prosent i 2017. Tilsvarende har andelen som opplever å ha mulighet til å lære nye ting, økt fra 33 til 54 prosent. Det er også en stadig større andel blant seniorerne som i stor grad opplever å bli verdsatt av ledelsen og å ha selvbestemmelse i jobben. For det å ha lite variasjon i arbeidsoppgavene eller en arbeidssituasjon som er oppjaget og masete, er mønsteret ikke like entydig. Men holder vi oss til de to siste tidspunktene (2007 og 2017), har det blitt signifikant færre som svarer at dette i stor grad gjelder for dem, altså også her en positiv utvikling.

Siden begynnelsen av 2000-tallet har sysselsettingen økt i eldre aldersgrupper. Forbedringene i opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet, som har blitt påvist i dette notatet, kan ha bidratt til utviklingen og dermed støttet opp om intensjonene til pensjonsreformen. Det betyr imidlertid ikke at det ikke er mer å hente på et systematisk arbeid i virksomhetene med det psykososiale arbeidsmiljøet der det fokuseres spesielt på behovene og utfordringene til eldre arbeidstakere.

Innledning

Et sentralt mål med innføringen av pensjonsreformen i 2011 var å stimulere til senere avgang fra yrkeslivet gjennom en vesentlig forbedring av de økonomiske insentivene til å utsette overgangen fra arbeid til pensjon. I årene etter at reformen ble innført, har det også vært en viss økning å spore i sysselsettingen blant eldre (se bl.a. Meld. St. 6 (2023–2024)). Veksten begynte dog en god stund før reformen trådte i kraft, noe som antyder at også andre forhold må ha spilt en rolle i den positive utviklingen. Et mulig bidrag er at det kan ha funnet sted en generell forbedring av arbeidsmiljøet rundt omkring på norske arbeidsplasser. En slik forbedring kan blant annet skyldes spesifiseringer i arbeidsmiljøloven fra 2005 der det ikke bare stilles krav til det fysiske, men også til det psykososiale arbeidsmiljøet (§ 4-3). Inkludert i loven er krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling (§ 4-2), der det blant annet framgår at virksomhetene skal legge til rette for at arbeidstakere har mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Videre ble intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv igangsatt i 2001, en avtale som går ut på at arbeidsplassene skal jobbe for å bedre arbeidsforholdene og skape et mer inkluderende arbeidsliv, også for eldre arbeidstakere. Avtalens opprinnelige delmål 3 handlet nettopp om å stimulere eldre ansatte til å stå lenger i jobb. Med henvisning til at dette langt på vei ser ut til å ha lyktes, ble delmålet fjernet fra avtalen i 2018.

En viktig grunn til å vektlegge yrkesaktives psykososiale arbeidsmiljø er at det har vist seg å ha til dels stor innvirkning på arbeidstakeres helse, trivsel og tilfredshet (bl.a. Cheng et al., 2000; Jönsson, 2011; Niedhammer et al., 2021; Stansfeld & Candy, 2006). Flere studier har også konkludert med at det psykososiale miljøet på arbeidsplassen har betydning for hvor lenge yrkesaktive blir værende i jobb (Browne et al., 2019; Knardahl et al., 2017). Følgelig kan det antas at dersom arbeidsmiljøet blir bedre over tid, vil det kunne ha positive effekter for eldres yrkesdeltakelse. Blir det derimot dårligere, vil det kunne innebære at flere går av tidligere enn det de ellers ville ha gjort. I dette notatet vil vi derfor rette søkelyset mot ulike aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet og undersøke hvordan utviklingen har vært over en 15-årsperiode (fra 2002 til 2017). Dette gjør vi ved å sammenlikne vurderingene til samme aldersgrupper på tre tidspunkt (2002, 2007 og 2017) og ved å følge en og samme fødselskohort over tid fra 2002 til 2017. Dataene vi benytter, kommer fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) – en tverrfaglig, longitudinell studie som følger kvinner og menn fra 40-årsalderen og oppover (Herlofson et al., 2023; Veenstra et al., 2021).

Vi vil starte med å gjennomgå tidligere forskning på området. I tillegg til å presentere teoretiske modeller for psykososialt arbeidsmiljø og arbeidsbelastning vil vi i gjennomgangen både ta for oss studier som belyser betydningen av det psykososiale arbeidsmiljøet for yrkesavgang, og presentere

forskning som har undersøkt utviklingen over tid når det gjelder yrkesaktives opplevelser av det psykososiale miljøet på arbeidsplassen. Deretter beskriver vi dataene som legges til grunn for analysene våre, og redegjør for resultatene.

Bakgrunn og tidligere forskning

Det finnes ikke noen felles og klar definisjon av hva som menes med «psykososialt arbeidsmiljø» (Rugulies, 2019), men betegnelsen brukes som regel om både de psykologiske og sosiale aspektene ved arbeidet. De psykologiske faktorene handler om arbeidssituasjonen og innholdet i arbeidet, mens de sosiale omfatter mellommenneskelige relasjoner slik som forholdet til ledere og kolleger (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2021). I motsetning til det fysiske, mekaniske og kjemiske arbeidsmiljøet, som gjerne måles ved hjelp av objektive måleinstrumenter, er målinger av det psykososiale arbeidsmiljøet som oftest basert på de ansattes subjektive vurderinger (Knardahl et al., 2016). Det dreier seg som regel om arbeidstakeres egne opplevelser av aspekter som tidspress, variasjon i arbeidsoppgaver, en støttende ledelse, muligheter for faglig utvikling og ikke minst kontroll eller selvbestemmelse i arbeidet (Clausen et al., 2019; Karasek et al., 1998).

Det har lenge vært anerkjent at det fysiske, mekaniske og kjemiske arbeidsmiljøet kan ha innvirkning på yrkesaktives helse, men etter hvert har det psykososiale miljøet på arbeidsplassen fått stadig større oppmerksomhet (Marmot et al., 1999; Siegriest, 2004). Belastningene som følger av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø, har nemlig vist seg å kunne få til dels store konsekvenser for arbeidstakere. En omfattende internasjonal forskningslitteratur har avdekket klare sammenhenger med ulike helseproblemer som stressrelaterte sykdommer (Nieuwenhuijsen et al., 2010), hjerte- og karlidelser (Niedhammer et al., 2021), muskel- og skjelettplager (Lang et al., 2012) og mental helse (Stansfeld & Candy, 2006). Også norsk forskning har påvist hvordan ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer har betydning for blant annet psykiske plager (Dalgard et al., 2009; Finne et al., 2014; Johannesen et al., 2013; Ljoså et al., 2011), søvnproblemer (Johannesen & Sterud, 2017; Vleeshouwers et al., 2016) og muskel- og skjelettsmerter (Christensen & Knardahl, 2010; Sterud & Tynes, 2013), samt for sykefravær (Strømholm et al., 2015; Aagestad et al., 2014) og uførepensjonering (Støver et al., 2013).

Teoretiske modeller

Det har blitt utviklet ulike modeller som tar opp forskjellige dimensjoner ved det psykososiale arbeidsmiljøet og arbeidsbelastning eller arbeidsplassrelatert stress. Den mest brukte er krav-kontroll-modellen til Karasek, som ble lansert allerede på slutten av 1970-tallet (Karasek, 1979). Modellen bygger på en idé om at høye krav vil kunne oppleves som belastende av arbeidstakerne, og da spesielt hvis de høye kravene er kombinert med mangel på kontroll hos den ansatte. Det er altså ikke kravene alene som er spesielt belastende, men å ha få muligheter til selv å kunne styre en arbeidshverdag som samtidig er preget av en rekke krav. Krav-kontroll-modellen har senere blitt utvidet til også å

inkludere sosial støtte, da sosial støtte på arbeidsplassen antas å kunne fungere som en buffer mot belastningene som oppstår i en situasjon med høye krav i kombinasjon med lav kontroll (Karasek & Theorell, 1990).

En annen mye brukt modell ser på balansen mellom innsatsen arbeidstakerne legger inn, og belønningene de mottar (Siegrist, 1996). Her legges det altså mer vekt på belønninger enn på kontroll, og tankegangen er at et godt arbeidsmiljø er kjennetegnet av at det er balanse mellom innsatsen de ansatte legger ned i arbeidet, og belønningen de mottar. En eventuell ubalanse mellom innsats og belønninger vil derimot kunne oppleves som belastende for arbeidstakerne. Belønning i denne modellen dreier seg ikke bare om lønn og andre tillegg, men også om andre aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet som utviklings- og karrieremuligheter.

En tredje modell som det ofte refereres til i forskningslitteraturen, tar opp forholdet mellom krav og ressurser (Bakker & Demerouti, 2007). En jobb der kravene er mange og ressursene få, antas å kunne oppleves som belastende for de ansatte, mens en bedre balanse mellom de to vil bidra til bedre trivsel og jobbengasjement. Jobbressurser er her ikke begrenset til kontroll eller autonomi i arbeidssituasjonen, som i Karaseks modell (1979), men omfatter også andre ressurser som variasjon i arbeidsoppgavene, utviklingsmuligheter og anerkjennelse fra ledelsen.

Psykososialt arbeidsmiljø og yrkesavgang – tidligere forskning

De tre modellene ble opprinnelig utviklet for å få en bedre forståelse av sammenhengen mellom arbeidsplassers psykososiale arbeidsmiljø og (over)anstrengelse og belastninger hos de ansatte. De har derfor i hovedsak blitt brukt for å studere ulike helseutfall (f.eks. Kivimäki et al., 2006; Landisbergis et al., 2013; Van der Doef & Maes, 1998), men har også vist seg å være nyttige i studier av yrkesavgang, noe som gjenspeiles i senere års forskning på dette feltet. To systematiske litteraturgjennomganger har vist at dette ikke bare gjelder tidlig avgang fra yrkeslivet av helserelaterte årsaker (Knardahl et al., 2017), men også avgang i form av alderspensjonering (Browne et al., 2019).

Selv om resultater fra tidligere studier ikke er konsistente, er det alt i alt tegn til at det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for hvor lenge eldre arbeidstakere planlegger å stå i jobb, og for når de faktisk går av. Det som særlig virker å være utslagsgivende, er opplevelsen av kontroll eller selvbestemmelse i arbeidet. Av studiene i gjennomgangen til Browne et al. (2019) som undersøkte betydningen av kontroll for faktisk avgangstidspunkt, viste over halvparten at jo sterkere opplevelse av kontroll, desto senere fant yrkesavgangen sted (bl.a. Carr et al., 2016; Hintsä et al., 2015; Roebroek et al., 2013; ten Have et al., 2014). Dette funnet støttes av to nyere skandinaviske studier (Andersen et al., 2021; Stengård et al., 2022). Forskerne antyder her at det å gi eldre yrkesaktive

mer og bedre kontroll når det gjelder å kunne påvirke arbeidstiden, kombinert med flere muligheter for læring og utvikling på jobben, samt mer støtte og anerkjennelse fra ledere, vil kunne holde dem lenger i arbeidslivet. Christensen og Knardahl (2022) påpeker at enkelte dimensjoner ved det psykososiale arbeidsmiljøet kan få større betydning med økende alder. Basert på data fra Norge konkluderer de med at nettopp en lederstil som er støttende og anerkjennende, virker å være særlig viktig for eldre ansattes ønsker om å forbli i jobben.

Hvorvidt jobbkrav henger sammen med faktisk yrkesavgang, er mer usikkert. Kun to av studiene i gjennomgangen til Browne et al. (2019) rapporterte om en signifikant sammenheng – den ene fant at høye krav førte til sen(ere) avgang (Suadcani et al., 2013), mens den andre viste at høye krav ga en tidlig avgang (Jensen et al., 2012). Det sistnevnte er også konklusjonen til Andersen et al. (2021). Også i tilfeller der yrkesavgangen er helserelatert (uførepensjonering), virker det først og fremst å være jobbkontroll som er utslagsgivende. Av de 20 studiene som er inkludert i den systematiske gjennomgangen til Knardahl et al. (2017), viste 15 at lav kontroll bidro til tidlig helserelatert avgang, mens jobbkrav i liten grad virket å ha noe å si.

De klare funnene knyttet til jobbkontroll kan ha å gjøre med at dette er det aspektet ved det psykososiale arbeidsmiljøet som har blitt hyppigst undersøkt. Av de 46 studiene Browne et al. (2019) inkluderte i gjennomgangen, så 33 på kontroll. Analyser som omfatter andre typer ressurser utover kontroll, er sjeldnere – bare sju av studiene belyste muligheter for faglig utvikling, to så på anerkjennelse fra ledelsen, mens kun én inkluderte variasjon i arbeidsoppgaver (Browne et al., 2019).

Ulike mål på psykososialt arbeidsmiljø

Som nevnt over er målinger av det psykososiale arbeidsmiljøet vanligvis basert på subjektive rapporteringer fra ansatte (Knardahl et al., 2016). Det har blitt utviklet omfattende spørreskjema som The Job Content Questionnaire (Karasek et al., 1998), The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (Clausen et al., 2019) og The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Burr et al., 2019; Kristensen et al., 2005). Av studier som belyser yrkesavgang, benyttet for eksempel Fleischmann et al. (2018) og ten Have et al. (2014) seg av The Job Content Questionnaire, mens Andersen et al. (2021) brukte The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. I tillegg baserer flere seg på enkeltspørsmål for utvalgte dimensjoner eller mål bestående av to–tre spørsmål, for eksempel Blekesaune og Solem (2005), Hintsas et al. (2015), Kubicek et al. (2010) og Roebroek et al. (2013).

Jobbkontroll måles fortrinnsvis ved hjelp av spørsmål om det å ha muligheter til å være med på å bestemme når og hvordan arbeidet skal utføres (Karasek, 1979; Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2021). Spørsmål som da gjerne inngår,

dreier seg om i hvilken grad arbeidstakerne selv kan bestemme arbeidstempo, hvordan jobben skal utføres, hvilke oppgaver de får tildelt, og/eller hvorvidt de kan være med og påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet. Videre måles jobbkrav som oftest ved hjelp av spørsmål om jobben oppleves som hektisk, om det er nødvendig å jobbe hardt eller hurtig, om det er for mye å gjøre, eller om det er knapphet på tid til å utføre arbeidsoppgavene, men også om ansatte erfarer at ulike krav står i motsetning til hverandre (de Wind et al., 2014; Harkonmäki et al., 2006; Stylen et al., 2016). I operasjonaliseringen av kravressurs-modellen til Bakker og Demerouti (2007) inkluderes også emosjonelle krav og arbeid-hjem-konflikter, men de fleste studier som undersøker betydningen av jobbkrav for yrkesavgang, virker å holde seg først og fremst til krav knyttet til arbeidsmengde og arbeidstempo (Carr et al., 2016; Kubicek et al., 2010; Schreurs et al., 2011; van Solinge & Henkens, 2014).

Jobbressurser, som det å ha autonomi i arbeidet, ses utelukkende på som noe positivt, mens høye jobbkrav som regel vurderes som et negativt trekk ved arbeidssituasjonen. Det sistnevnte trenger imidlertid ikke nødvendigvis å være entydig negativt. Å ha en travel jobb der det er mye å gjøre, kanskje også med korte tidsfrister, kan være en type arbeidshverdag som flere finner spennende og attraktiv (Bø & Molden, 2000). Det kan dessuten være et tegn på at den ansatte er inkludert på arbeidsplassen, og ikke tilsidesatt, slik Solem og Mykletun (1996) har antydnet.

Utvikling i det psykososiale arbeidsmiljøet over tid

Tidligere studier som har undersøkt yrkesaktives opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet over tid, har i hovedsak rapportert om negativ utvikling. For eksempel viser en studie fra Danmark for perioden 1997 til 2005 en generell forverring av det psykososiale miljøet på danske arbeidsplasser (Pejtersen & Kristensen, 2009). Den negative tendensen gjaldt for begge kjønn, alle aldersgrupper og alle utdanningsnivå og var blant annet knyttet til en økning i arbeidstempo, en reduksjon av jobbkontroll, færre muligheter for utvikling og en nedgang i kollegial støtte. Også i Frankrike fant det sted en nedgang i sosial støtte i perioden 2006–2010. I tillegg var det færre som opplevde å ha selvbestemmelse i jobben, samtidig som at kravene ble større (Malard et al., 2015). En studie fra Spania for omtrent samme periode viser en liknende tendens – nærmere bestemt en svekkelse av den sosiale støtten på arbeidsplassen og en økning i arbeidstempo fra 2005 til 2010 (Utzet et al., 2014). I USA ser det derimot ikke ut til å ha funnet sted noen nedgang i sosial støtte i løpet av årene 2002–2014, og utviklingen virker også å ha vært stabil når det gjelder jobbkrav. Stadig flere opplevde imidlertid å ha lav kontroll på jobben – en utvikling som virker å ha særlig rammet ansatte i serviceyrker (Myers et al., 2019). Også fra Taiwan har det blitt rapportert om en nedgang i jobbkontroll, men dette ser i større grad ut til å gjelde for yngre ansatte enn for eldre (Cheng et al., 2013). En svensk studie viser derimot en mer stabil situasjon, og det til tross for en lengre undersøkelsesperiode – 1997 til 2015 (Corin et al., 2021). Forskerne bak

studien understreker dog at den generelle stabiliteten skjuler til dels markante variasjoner på tvers av ulike yrkesgrupper.

For Norges del er det mulig å fange opp noen utviklingstrekk ved hjelp av data fra Levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå (Dalen & Bye, 2020) og fra Norsk seniorpolitisk barometer som Kunnskapssenteret for et lengre arbeidsliv (tidl. Senter for seniorpolitikk) står bak. I førstnevnte undersøkelse ble flere av spørsmålene om arbeidsmiljø endret i 2022, men utviklingen kan følges til 2019 for enkeltspørsmål. Resultatene viser at andelen ansatte som opplevde sjelden eller aldri å få støtte i arbeidet fra nærmeste sjef, holdt seg stabilt lav i perioden 2006 til 2019 (Statistisk sentralbyrå, 2020). Endringen for hvorvidt ansatte opplevde å få tilbakemelding på utførelsen av arbeidet, er vesentlig mer markert. I 2003 svarte nærmere halvparten (46 prosent) i aldersgruppen 45 til 66 år at de sjelden eller aldri opplevde å få tilbakemelding fra nærmeste overordnede. I 2019 hadde andelen som mente det samme, sunket til under en tredjedel (32 prosent). Det virker altså som at det i denne perioden ble vanligere i norsk arbeidsliv for overordnede å gi tilbakemeldinger til de ansatte for innsatsen deres på jobben. Samme tendens gjelder også for yngre aldersgrupper, men utviklingen har vært tydeligst for ansatte i alderen 45–66 år med en endring på 14 prosentpoeng. For andre dimensjoner av det psykososiale arbeidsmiljøet ser det ut til å ha vært en høyere grad av stabilitet.

I Norsk seniorpolitisk barometer stilles det spørsmål om blant annet selvbestemmelse på jobben, utviklingsmuligheter og hvorvidt arbeidssituasjonen er oppjaget og masete. For sistnevnte er det en tydelig nedgang over tid – mens det i 2003 var 79 prosent som mente at arbeidssituasjonen «i stor grad» eller «i noen grad» var oppjaget eller masete, gjaldt det tilsvarende for 62 prosent i 2022 (Ipsos, 2022). Andelen som «i stor grad» opplever selvbestemmelse i jobben, har holdt seg relativt stabil rundt 60 prosent i samme periode, mens mulighetene for å lære nye ting virker å ha blitt bedre (fra 48 prosent i 2003 til 58 prosent i 2022). Den eldste aldersgruppen (60 år og eldre) opplever i mindre grad å få muligheter til å lære noe nytt enn det yngre gjør, men utviklingen fra 2003 har gått i positiv retning. Mens det i 2003 var hele 28 prosent av de eldste (60 år+) som oppga at de «i liten grad» eller «slett ikke» opplevde å få muligheten til å lære nye ting, gjaldt det samme for 16 prosent i 2022. For aldersgruppen 50–59 år var endringen på 8 prosentpoeng i samme periode – fra 18 til 10 prosent (Ipsos, 2022).

Surveyen *European Working Conditions* gjør det mulig å sammenlikne utviklingen i det psykososiale arbeidsmiljøet i ulike land i Europa i perioden 2005 til 2015 (Aagestad et al., 2017). Her framgår det at noen land har opplevd en positiv endring, mens for andre har den vært negativ. For Norges del har utviklingen stort sett gått i riktig retning ved at en stadig større andel opplever å få muligheter til faglig videreutvikling og å selv kunne kontrollere arbeidstempo, arbeidsmetoder og/eller rekkefølgen på arbeidsoppgavene, mens en stadig mindre andel oppgir å ha en jobb med høye kvantitative krav. Reduksjonen

gjelder særlig for det å oppleve stramme tidsfrister. Men samtidig har det for yrkesaktive i Norge blitt vanligere å oppleve flere ulike krav til arbeidsutførelsen på en gang, noe som kan gi uttrykk for at kompleksiteten i arbeidslivet har blitt større.

Det er altså tegn til en positiv utvikling når det gjelder yrkesaktives opplevelse av det psykososiale miljøet på norske arbeidsplasser generelt sett. I dette notatet vil vi undersøke nærmere hvordan utviklingen har vært for eldre ansatte. I tillegg til å sammenlikne tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år og 60–64 år) på tre tidspunkt (i 2002, 2007 og 2017) vil vi følge en kohort individer (født i årene 1952–1957) over de samme tre tidspunktene, for å undersøke om opplevelsen deres av det psykososiale arbeidsmiljøet har endret seg over tid. For å kunne gjøre dette bruker vi longitudinelle data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (Herlofson et al., 2023; Veenstra et al., 2021).

Data

NorLAG – Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon – er en longitudinell og tverrfaglig studie som belyser ulike sider ved livsløpet til kvinner og menn fra 40 år og oppover. Ett av hovedområdene i studien omhandler arbeid og pensjonering og inkluderer blant annet spørsmål om det psykososiale miljøet på arbeidsplassen.

NorLAG startet opp i 2002 og følger de samme individene ved hjelp av surveydata fra tre tidspunkt så langt (2002, 2007 og 2017). Surveydataene er koblet til årlige registerdata. I den første runden deltok 5555 kvinner og menn i alderen 40–79 år (med svarprosent på 67). Av disse ble 68 prosent med videre i den andre runden som fant sted fem år senere (2007). I tillegg besto utvalget av et omfattende påfyll med nye respondenter, slik at til sammen 9238 personer i alderen 40–85 år deltok i denne runden (svarprosent 62). Den tredje datainnsamlingen ble gjennomført i 2017 og inkluderte respondenter i alderen 50–95 år som hadde deltatt minst én gang tidligere (N = 6099, svarprosent 68). Til sammen er det 2330 personer som har deltatt i alle de tre surveyrundene.

Statistisk sentralbyrå er ansvarlig for datainnsamlingene som består av computer-assistert telefonintervju (CATI), selvutfyllingsskjema (fra 2017 også tilgjengelig på web) og opplysninger fra ulike offentlige registre (bl.a. Befolkningsregisteret, Skatte- og inntektsregisteret, Nasjonal utdanningsdatabase samt Statistisk sentralbyrås Forløpsdatabase – FD-Trygd).

Analyseutvalg

I analysene som presenteres i dette notatet, benyttes et underutvalg bestående av respondenter som er yrkesaktive, og som jobber som ansatte. Selvstendig næringsdrivende utelukkes ettersom de ikke fikk alle spørsmålene om psykososialt arbeidsmiljø.

For å kunne sammenlikne svar fra samme aldersgruppe på ulike tidspunkt må vi begrense oss til respondenter i alderen 50 år og eldre fordi nedre grense for deltakelse i den tredje runden ble satt til 50 år. Siden andelen yrkesaktive faller ganske kraftig etter 65 år, setter vi en aldersgrense oppad til 64 år. Vi undersøker altså utviklingen i det psykososiale arbeidsmiljøet for ansatte mellom 50 og 64 år i 2002, 2007 og 2017 (dvs. tidspunktene for innsamlingene av surveydata). Utvalget er inndelt i tre femårige aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år og 60–64 år). Se tabell 1 for oversikt over alder og utvalgsstørrelse i de ulike NorLAG-rundene.

Tabell 1 Utvalgsstørrelse etter aldersgruppe og år for NorLAGs datainnsamling

	NorLAG1 (2002)	NorLAG2 (2007)	NorLAG3 (2017)
50–54 år	642	1089	791
55–59 år	539	952	841
60–64 år	328	698	672
Totalt	1509	2739	2304

Når vi deretter skal følge de samme individene over tid, velger vi ut kohortene født i årene 1952–1957. Dette er personer som på intervju tidspunktet i tredje runde i 2017 var 60–64 år, og som var henholdsvis 10 og 15 år yngre da de ble intervjuet i 2007 og 2002. Siden det er noen av spørsmålene om arbeidsmiljø som kun er relevante for ansatte, er vi avhengige av å følge respondenter som oppgir at de er ansatte – og har svart på de aktuelle spørsmålene – i alle de tre surveyrundene, noe som utgjør et noe begrenset utvalg ($n = 233$). Utvalgene for de første analysene der vi sammenlikner samme aldersgrupper på de tre tidspunktene (se tabell 1), er rimeligvis større i og med at vi her ikke er avhengige av å inkludere kun respondenter som har deltatt i alle de tre rundene.

Mål på psykososialt arbeidsmiljø

Spørsmålene om psykososialt arbeidsmiljø i NorLAG er i hovedsak hentet fra, og inspirert av, tidligere norske studier (bl.a. Holte et al., 2000; Solem & Mykletun, 1996). Flere av disse er referert til i Solems kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering (2001). Noen av de samme spørsmålene har også vært del av Norsk seniorpolitisk barometer fra start (Ipsos, 2022).

Spørsmålene som stilles, omfatter både faktorer som anses som jobbressurser (slik de er beskrevet av bl.a. Browne et al., 2019), og som kan virke inkluderende (Solem & Mykletun, 1996), for eksempel utviklingsmuligheter og kolleger som spør om råd, og forhold som er å regne som arbeidsmiljøbelastninger, som det å ha lite varierte oppgaver. Spørsmål om jobbstress, for eksempel en hektisk arbeidshverdag og korte tidsfrister, anses som regel å utgjøre en belastning, slik det framgår av krav–kontroll-modellen til Karasek (1979) og krav–ressurs-modellen til Bakker og Demerouti (2007).

Noen av spørsmålene i NorLAG stilles til alle yrkesaktive, mens andre går kun til ansatte. Alle spørsmålene er del av telefonintervjuet, og de innledes med «I hvor stor grad opplever du i ditt arbeid at ...» eller med «I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av ...» og har samme svarkategorier: 1 «i stor grad», 2 «i noen grad», 3 «i liten grad» og 4 «slett ikke». Til sammen seks av spørsmålene har vært med i alle de tre rundene med datainnsamling, noe som muliggjør analyser av eventuelle endringer over tid for disse.

Fire av de seks spørsmålene er positivt formulert, mens de to siste er negativt formulert:

I hvor stor grad opplever du i ditt arbeid at

- ledelsen verdsetter det du gjør
- kolleger spør deg om råd
- du får mulighet til å lære nye ting
- du har selvbestemmelse i jobben

I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av

- lite varierte arbeidsoppgaver
- en oppjaget og masete arbeidssituasjon

Analyser

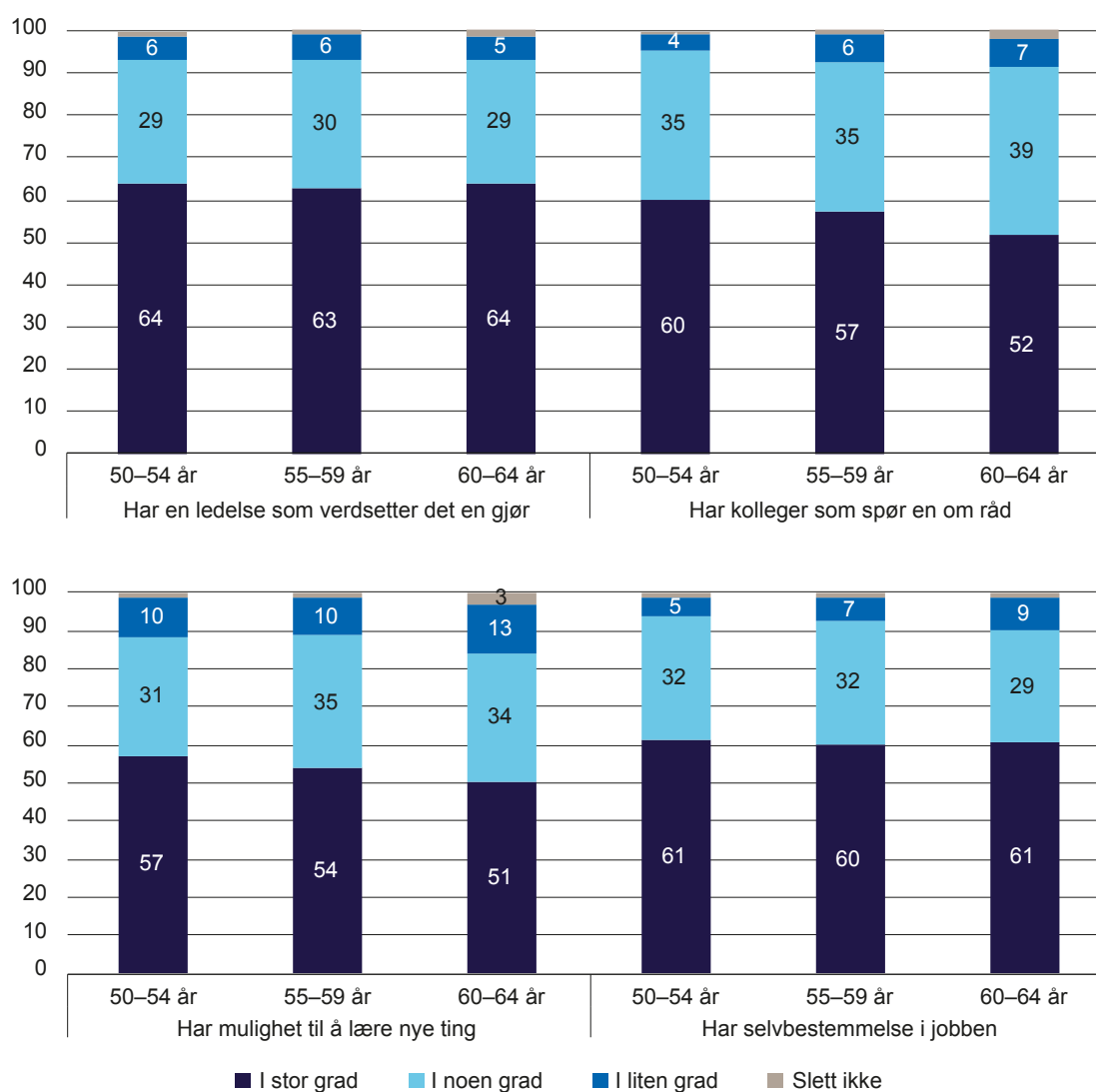
Funnene som presenteres i dette notatet, omfatter resultater fra både tidsserieanalyser og panelanalyser. I tidsserieanalysene ser vi på utviklingen i det psykososiale arbeidsmiljøet blant ansatte i samme alder på tre tidspunkt, mens vi i panelanalysene følger én og samme kohort av ansatte fra de var 45–49 år i 2002 til de var 60–64 år i 2017. Resultatene som presenteres, viser andeler som svarer «i stor grad» på hvert av de seks spørsmålene, men hvor dette svaret vil ha motsatt betydning avhengig av om spørsmålet er positivt eller negativt formulert. Vi starter imidlertid med å gi en oversikt over situasjonen slik den var i 2017, og her viser vi fordelingen på alle fire svarkategorier for de psykososiale arbeidsmiljøspørsmålene.

For å undersøke om eventuelle endringer er statistisk signifikante, bruker vi t-test. For kohorten vi følger over tid i panelanalysene, benytter vi varianten «paired sample t-test» da den er særlig egnet for å sammenlikne svar fra ulike tidspunkt for ett og samme utvalg. Siden t-testene anvendes for å sammenlikne gjennomsnitt, har vi for dette formålet konstruert dummyvariabler der de som har svart «i stor grad», er gitt verdien 1, mens de øvrige har fått verdien 0.

Resultater

Et flertall av arbeidstakere i Norge ser ut til å være svært fornøyde med det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin. Ser vi på data fra den siste runden av NorLAG i 2017, går det fram at over halvparten i de tre aldersgruppene vi her studerer (50–54 år, 55–59 år og 60–64 år), svarer at de i stor grad har en ledelse som verdsetter det de gjør, kolleger som spør dem om råd, mulighet til å lære nye ting og selvbestemmelse i jobben (figur 1a). Svært få (1–3 prosent) svarer at dette ikke gjelder i det hele tatt for dem, og andelen som svarer at det gjelder kun i liten grad, er også lav.

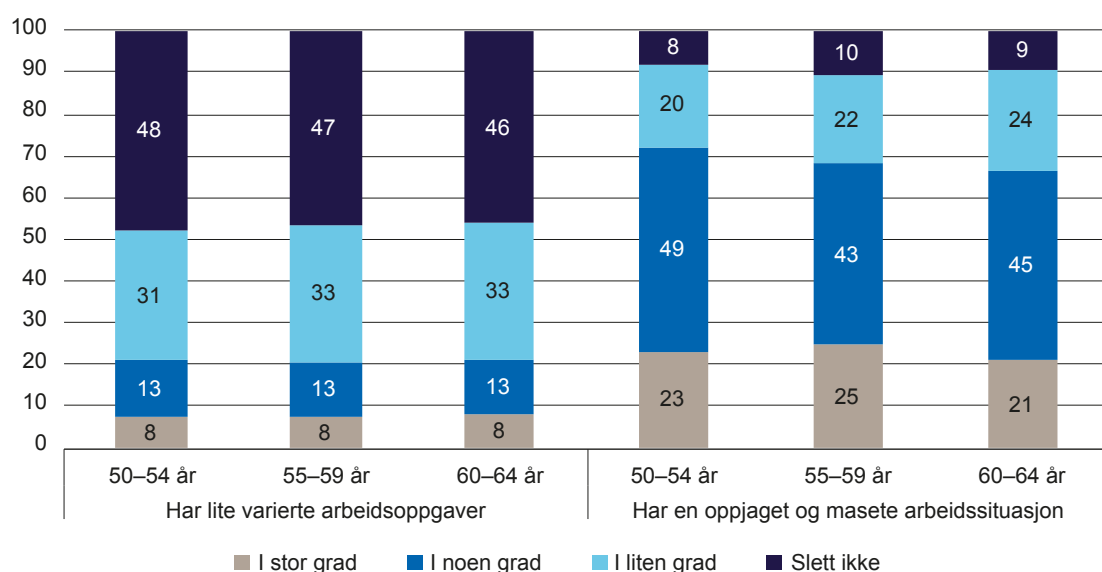
Figur 1a Opplevelse av positive aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet etter alder (NorLAG3, 2017) (prosent)



Det må alt i alt sies å være relativt små forskjeller mellom aldersgruppene i synet på de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i figur 1a. De eldste (60–64-åringene) skiller seg imidlertid negativt ut ved å ha en litt høyere andel som opplever svært få, eller ingen, muligheter til å lære noe nytt i arbeidet: 16 prosent svarer enten «slett ikke» eller «i liten grad» på dette spørsmålet mot 11 prosent i de to andre aldersgruppene, en forskjell som er statistisk signifikant. Den eldste gruppen har også en signifikant lavere andel som i stor grad opplever at kolleger spør om råd, sammenliknet med de som er yngre (52 mot henholdsvis 57 og 60 prosent).

Spørsmålene om variasjon i arbeidsoppgaver og en arbeidssituasjon som er preget av å være oppjaget og masete, er negativt formulert, og vi viser derfor svarfordelingene for disse separat i figur 1b (fargeskalaen går her motsatt vei av figur 1a, for at fargene skal indikere det samme med hensyn til graden av positiv/negativ vurdering). Litt under halvparten (46–48 prosent) svarer «slett ikke» på spørsmålet om arbeidet deres er preget av lite varierte arbeidsoppgaver, mens betydelig færre, en drøy femtedel (21 prosent), svarer at dette gjelder i stor eller noen grad. Å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon skiller seg ut ved at relativt mange opplever dette som en del av arbeidshverdagen. Mellom 21 og 25 prosent i de tre aldersgruppene oppgir at det gjelder i stor grad, og nærmere halvparten at det gjelder i noen grad. Kun 8–10 prosent svarer at det overhodet ikke gjelder for dem. Her må det dog poengteres at det ikke er helt enkelt å si om disse resultatene skal tolkes negativt eller positivt. Som vi allerede har vært inne på tidligere i notatet, kan en arbeidssituasjon som er oppjaget og masete for noen, innebære en belastning, mens det for andre betyr at jobben er utfordrende og spennende.

Figur 1b Opplevelse av negative aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet etter alder (NorLAG3, 2017) (prosent)

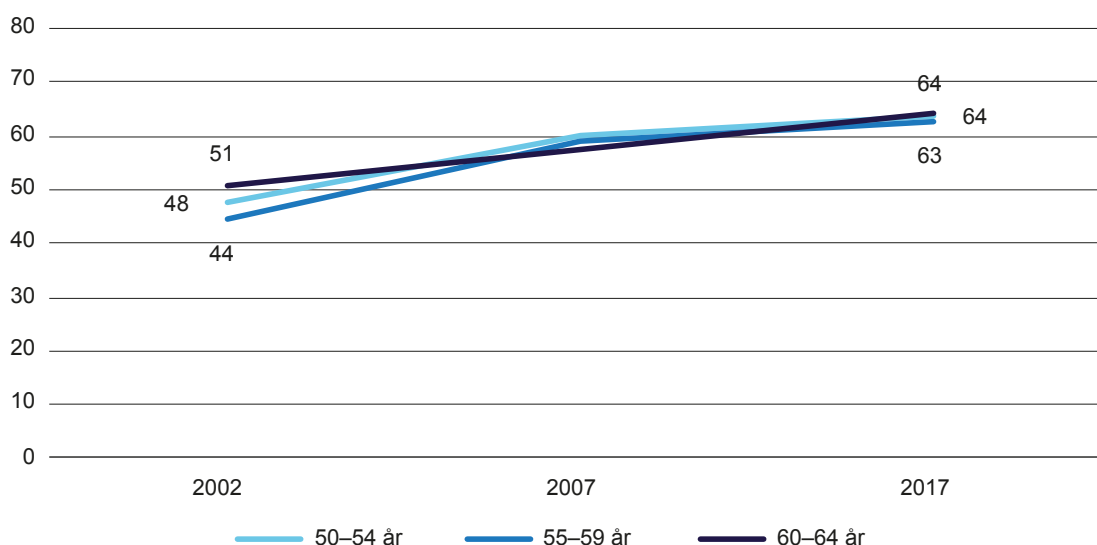


Tidsserieanalyse

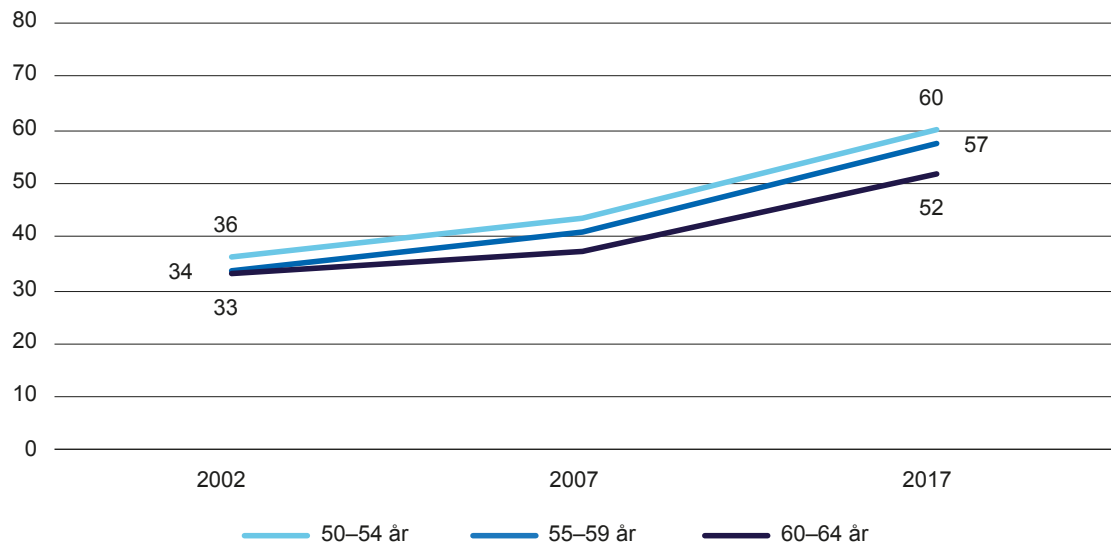
Når vi så studerer utviklingen over tid for de samme aldersgruppene i 2002, 2007 og 2017, tyder resultatene på at det psykososiale arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser har blitt bedre i løpet av perioden og på flere områder. Grafene i figur 2a–2d viser at andelene som svarer «i stor grad», har økt fra 2002 til 2017 både når det gjelder opplevelsen av å bli verdsatt av ledelsen, ha kolleger som spør en om råd, ha mulighet til å lære nye ting og ha selvbestemmelse i jobben. Endringene gjelder for alle de tre aldersgruppene (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år) og er statistisk signifikante. Eneste unntak er selvbestemmelse i jobben for de eldste (60–64 år), der økningen fra 56 til 61 prosent ikke er stor nok til å være signifikant på 5-prosentsnivå.

Figur 2a–2d viser videre at de to dimensjonene der den positive utviklingen har vært sterkest (det vil si der veksten i andelen som svarer at dette gjelder i stor grad, har vært størst), er det å ha kolleger som spør om råd, og mulighet til å lære nye ting. Eksempelvis var det 33 prosent i den eldste aldersgruppen som opplevde å ha kolleger som spør om råd i 2002, sammenliknet med 52 prosent i 2017 – en endring på 19 prosentpoeng. I de to yngre aldersgruppene er økningen enda litt større med 24 prosentpoeng. For det å ha muligheter til å lære nye ting finner vi at andelene har steget med 21–22 prosentpoeng i de tre aldersgruppene. I og med at disse to dimensjonene også startet ut fra et lavere nivå i 2002 enn de to øvrige (verdsettelse fra ledelsen og selvbestemmelse i jobben), betyr det at opplevelsen av disse fire psykososiale arbeidsmiljøforholdene likner mer på hverandre i 2017 enn de gjorde i 2002.

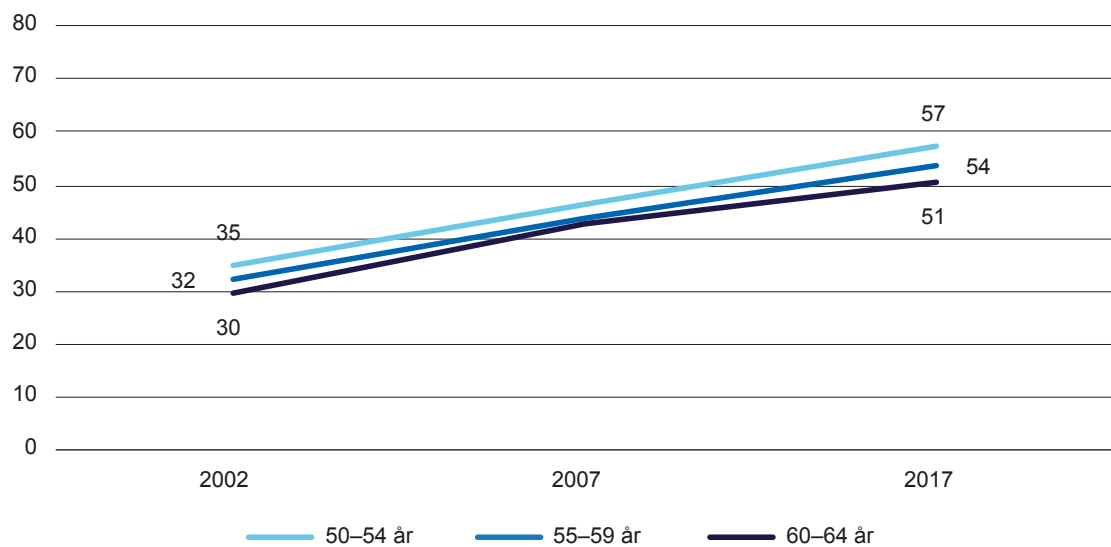
Figur 2a Utvikling i oppfatning av å ha en ledelse som verdsetter det en gjør, blant ansatte i tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år). Prosent som svarer «i stor grad»



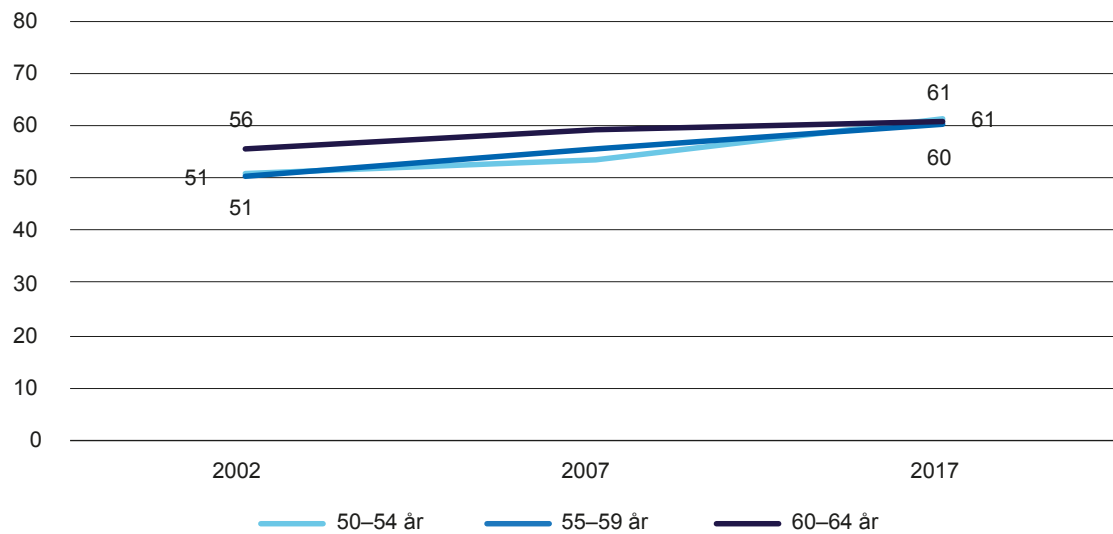
Figur 2b Utvikling i oppfatning av å ha kolleger som spør en om råd, blant ansatte i tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år). Prosent som svarer «i stor grad»



Figur 2c Utvikling i oppfatning av å ha mulighet til å lære nye ting, blant ansatte i tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år). Prosent som svarer «i stor grad»

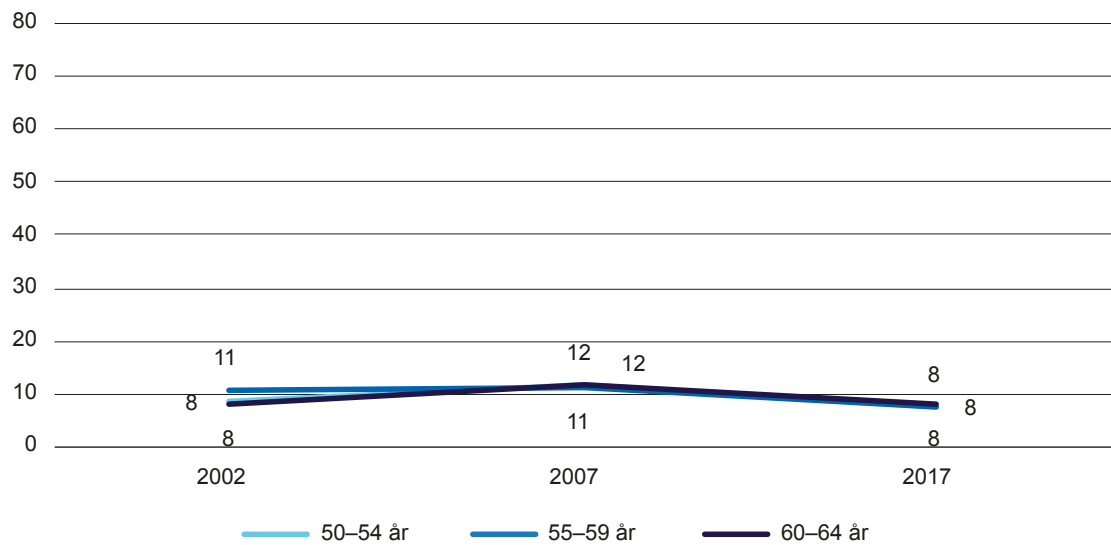


Figur 2d Utvikling i oppfatning av å ha selvbestemmelse i jobben, blant ansatte i tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år). Prosent som svarer «i stor grad»

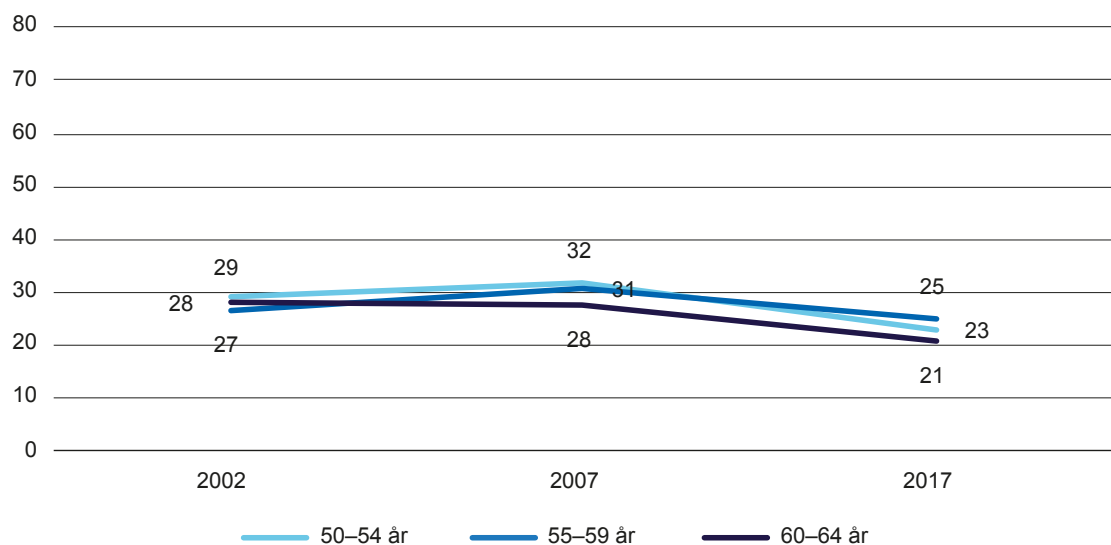


Figur 2e og 2f viser tendensen for de to spørsmålene som er negativt formulert – lite varierte arbeidsoppgaver og en oppjaget og masete arbeidssituasjon – men med det tidligere nevnte forbeholdet om hva sistnevnte kan bety for ulike arbeidstakere. Her ville en eventuell positiv utvikling over tid, der stadig flere opplevde å ha varierte arbeidsoppgaver og lite mas på jobben, resultert i fallende kurver. I stedet ser vi at flertallet av kurvene har et kurvilineært mønster, der andelen som svarer «i stor grad», først stiger mellom første og andre surveyrunde (i 2002 og 2007) og så synker igjen i tredje surveyrunde (i 2017). Hvis vi derimot kun forholder oss til situasjonen på de to siste undersøkelsestidspunktene, har endringen i denne tiårsperioden gått i positiv retning: Andelen som svarer «i stor grad», er signifikant lavere i 2017 enn i 2007 for begge dimensjonene i alle tre aldersgrupper.

Figur 2e Utvikling i oppfatning av å ha lite varierte arbeidsoppgaver, blant ansatte i tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år). Prosent som svarer «i stor grad»



Figur 2f Utvikling i oppfatning av å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon, blant ansatte i tre aldersgrupper (50–54 år, 55–59 år, 60–64 år). Prosent som svarer «i stor grad»

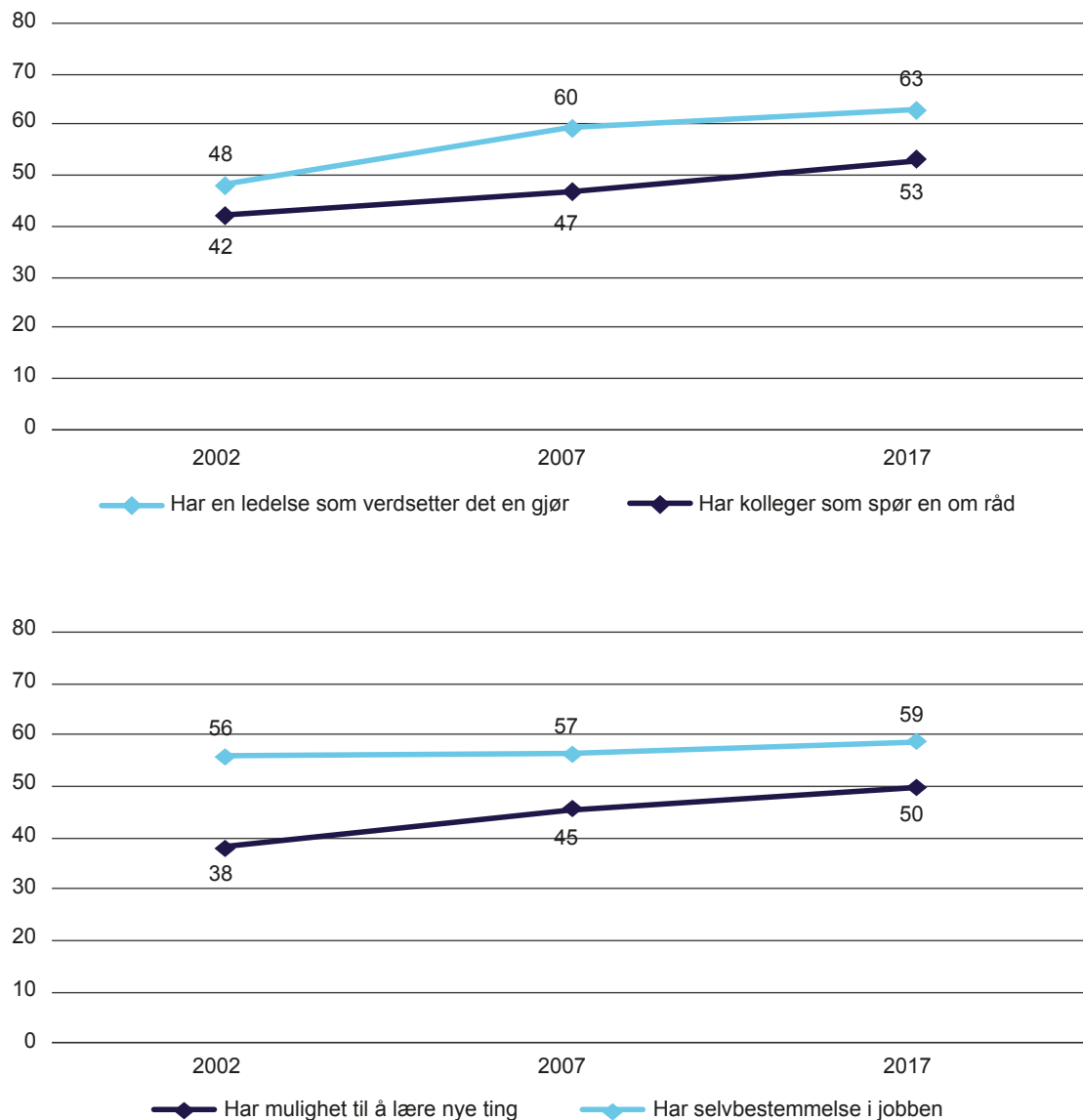


Panelanalyser

Følger vi de samme personene fra de var 45–49 år i 2002 til de er 60–64 år i 2017, finner vi noenlunde det samme mønsteret som det tidsserieanalysene viser. Over tid har stadig flere i denne kohorten fått en opplevelse av at ledelsen verdsetter det de gjør, og at kollegene spør dem om råd (figur 3a, øverst). For førstnevnte dimensjon er økningen fra 2002 til 2017 i andelen som svarer at dette gjelder «i stor grad», på 15 prosentpoeng, mens for sistnevnte har det funnet sted en økning på 11 prosentpoeng. I begge tilfellene er endringene over

tid statistisk signifikante. Også for muligheten til å lære nye ting er det en signifikant økning på 12 prosentpoeng i andelen som svarer at dette gjelder «i stor grad» (figur 3a, nederst). For opplevelsen av selvbestemmelse i arbeidet er det derimot en mer beskjeden økning mellom 2002 og 2017 – fra 56 til 59 prosent – som ikke er statistisk signifikant.

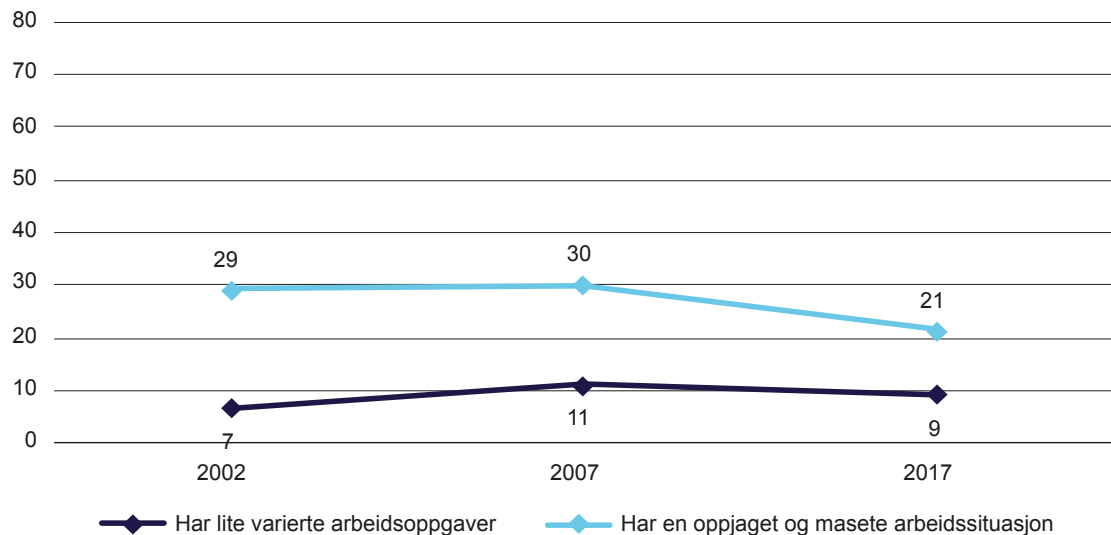
Figur 3a Utvikling i oppfatning av ulike dimensjoner ved det psykososiale arbeidsmiljøet i en kohort ansatte som var 60–64 år i 2017. Prosent som svarer «i stor grad»



Utviklingen i andelen som svarer «i stor grad» for de to siste (og negativt formulerte) dimensjonene ved det psykososiale arbeidsmiljøet, vises i figur 3b.

For dette med å ha en oppjaget og masete arbeidssituasjon likner mønsteret det vi fant i tidsserieanalysene (figur 2f) – med en ørliten (dog ikke signifikant) oppgang fra 2002 til 2007 og deretter en signifikant nedgang fra 2007 til 2017. For det å ha lite variasjon i arbeidsoppgaver er det først og fremst snakk om stabilitet; det er ikke signifikante forskjeller mellom de tre tidspunktene.

Figur 3b Utvikling i oppfatning av ulike dimensjoner ved det psykososiale arbeidsmiljøet i en kohort ansatte som var 60–64 år i 2017. Prosent som svarer «i stor grad»



Avslutning

Majoriteten av eldre ansatte i Norge ser ut til å være svært fornøyde med det psykososiale miljøet på arbeidsplassen. Utviklingen over tid har dessuten vært positiv for flere av de arbeidsmiljøforholdene vi har sett på her. Dette er gode nyheter, både fordi det psykososiale arbeidsmiljøet har vist seg å ha til dels stor betydning for yrkesaktives helse, livskvalitet og trivsel på jobben, og fordi et godt arbeidsmiljø ser ut til å øke sannsynligheten for at eldre ansatte blir værende lenger i jobb.

Funnene som er presentert i notatet, viser at det er særlig på noen områder at endringen har vært markant. For aldersgruppen 50 til 64 år, som er utvalget i våre analyser, har andelen som i stor grad opplever å ha kolleger som spør dem om råd, økt fra 35 prosent i 2002 til 57 prosent i 2017. Tilsvarende har andelen som opplever å ha mulighet til å lære nye ting, økt fra 33 til 54 prosent. Det er også en stadig større andel som i stor grad opplever å bli verdsatt av ledelsen og å ha selvbestemmelse i jobben i tidsrommet. For det å ha lite variasjon i arbeidsoppgavene eller en arbeidssituasjon som er oppjaget og masete, er mønsteret ikke like entydig. Men mellom 2007 og 2017 har det blitt signifikant færre som svarer at dette i stor grad gjelder for dem, altså også her en positiv utvikling.

Vi avdekker langt på vei samme utviklingstrekk når vi følger en kohort ansatte over tid (panelanalyser) som vi gjør i tidsserieanalysene. Samsvaret i resultatene indikerer at vi har å gjøre med en periodeeffekt i de aktuelle årene, der det har funnet sted en generell bedring av det psykososiale arbeidsmiljøet i Norge som har kommet eldre ansatte til gode. En positiv utvikling i arbeidsmiljøet, uavhengig av alder, har også blitt dokumentert i en større europeisk survey om temaet, både for Norges del og for enkelte andre land i Europa (Aagestad et al., 2017).

Hva som er et godt (nok) psykososialt arbeidsmiljø, kan det være ulike oppfatninger om. Holder det at ansatte eksempelvis «i noen grad» opplever å ha en ledelse som verdsetter det de gjør, og «i noen grad» har muligheter til utvikling på jobben? Eller bør målet være at de opplever disse og andre aspekter ved det psykososiale miljøet «i stor grad» som gode? Vi har her valgt å se på utviklingen når det gjelder andelene som har svart «i stor grad», nettopp fordi vi vurderer det dithen at «i noen grad» ikke er godt nok. Det avgjørende må i siste instans være hva som skal til for å påvirke relevante utfall og adferden til arbeidstakerne i ønsket retning, og her kan det være grunn til å tro at en opplevelse av at arbeidsmiljøfaktorer kun «i noen grad» er positive, ikke er tilstrekkelig.

Det bør også legges til at selv om utviklingen generelt har gått i positiv retning over tid, så betyr ikke det at alle har opplevd å få et bedre psykososialt

arbeidsmiljø i denne perioden. Utviklingen på aggregert nivå kan skjule variasjoner på individnivå, der noen har opplevd en bedring, mens andre har opplevd en forverring. Dette er noe vi vil undersøke nærmere i videre arbeid med tematikken: hva en eventuell bedring eller forverring i egen arbeidssituasjon vil kunne ha å si for yrkesaktivitet og tidspunkt for avgang fra arbeidslivet.

At noen har opplevd en bedring i det psykososiale arbeidsmiljøet, trenger ikke å bety at det har skjedd en positiv endring i virksomheten. Det kan også skyldes at personene har byttet arbeidsplass, kanskje nettopp fordi de ikke fant arbeidsmiljøet tilfredsstillende der de tidligere var ansatt. En svensk studie fant nettopp dette, at arbeidstakere som ønsket seg et bedre psykososialt arbeidsmiljø, var tilbøyelige til å søke ny jobb. Funnet gjaldt imidlertid kun for menn, ikke for kvinner (Söderberg et al., 2014).

Siden begynnelsen av 2000-tallet har sysselsettingen i Norge økt for eldre aldersgrupper. I hvor stor grad bedre psykososiale arbeidsforhold som gjør det lettere eller mer attraktivt for seniorer å fortsette å jobbe, er del av forklaringen, kan vi ikke vite med sikkerhet. Bevisstheten rundt et godt psykososialt arbeidsmiljø har i hvert fall blitt større i denne perioden, noe som blant annet kommer til uttrykk i i arbeidsmiljøloven (§ 4-3) og i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv som første gang ble inngått i 2001, og som i disse dager reforhandles for femte gang. Forbedringspotensialet er likevel fortsatt stort. Arbeidsgivere har en plikt til å drive et systematisk arbeid med forebygging og tilrettelegging for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere – uavhengig av alder. Variasjonen har imidlertid vist seg å være stor når det gjelder kunnskapen om hva et godt psykososialt arbeidsmiljø innebærer, og i hvilken grad virksomhetene har satt arbeidet med dette aspektet ved arbeidsmiljøet i system (Thun et al., 2022). Arbeidstilsynet har av den grunn de siste par årene samarbeidet med partene i arbeidslivet om å utrede ulike tiltak som skal gjøre det lettere for virksomhetene å jobbe med det psykososiale miljøet (Arbeidstilsynet, 2023a). Behovet for en bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø har også blitt vurdert. Her er konklusjonen til Arbeidstilsynet at lovens § 4-3 må tydeliggjøres bedre, og det er også behov for å presisere og utdype lovens krav i en egen forskrift (Arbeidstilsynet, 2023b).

Oppmerksomheten rundt det psykososiale miljøet på norske arbeidsplasser handler for tiden nesten utelukkende om å få ned sykefraværet og øke yrkesdeltakelsen blant utsatte grupper, og ikke spesifikt om å øke sysselsettingen blant eldre. Selv om arbeidet som legges ned for å sikre at virksomhetene har et godt psykososialt arbeidsmiljø, vil komme alle ansatte til gode, også seniorene, er det rimelig å tenke at et spesielt søkelys på eldre arbeidstakere og betingelsene for lengre arbeidsliv vil gi høyere gevinst. Slik sett synes det kortsiktig at IA-avtalens delmål 3 om å øke den reelle avgangsalderen ble fjernet i den foreløpig siste IA-avtalen (2019–2024). Å få flere eldre til å stå lenger i jobb er jo også en viktig politisk prioritering – og derfor noe virksomhetene i høy grad bør sikte mot.

Litteratur

- Andersen, L. L., Thorsen, S. V., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C. R. L. & Rugulies, R. (2021). Work factors facilitating working beyond state pension age: prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(1), 15–21. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3904>
- Arbeidstilsynet. (2023a). Årsrapport 2023. En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2023. Arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet. (2023b). *Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. Utredning av Arbeidstilsynet 2023*. Arbeidstilsynet.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Blekesaune, M. & Solem, P. E. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/0164027504271438>
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B. & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P. & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Bø, T. P. & Molden, T. H. (2000). Arbeid. I *Sosialt utsyn 2000*, Statistiske analyser 35, Statistisk sentralbyrå.
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S. & Zaninotto, P. (2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European Journal of Ageing*, 13(1), 39–48. <https://doi.org/10.1007/s10433-015-0357-9>

- Cheng, Y., Chen, I.-S., Burr, H., Chen, C.-J. & Chiang, T. L. (2013). Changes in psychosocial work conditions in Taiwanese employees by gender and age from 2001 to 2010. *Journal of Occupational Health*, 55(5), 323–332. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0286-OA>
- Cheng, Y., Kawachi, I., Coakley, E. H., Schwartz, J. & Colditz, G. (2000). Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *BMJ*, 320, 1432–1436. <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7247.1432>
- Christensen, J. O. & Knardahl, S. (2010). Work and neck pain: A prospective study of psychological, social, and mechanical risk factors. *Pain*, 151(1), 162–173. <https://doi.org/10.1016/j.pain.2010.07.001>
- Christensen, J. O. & Knardahl, S. (2022). “I’m too old for this!”: A prospective, multilevel study of job characteristics, age, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015313>
- Clausen, T., Madsen, I. E., Christensen, K. B., Bjørner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Borg, V. & Rugulies, R. (2019). The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(4), 356–369. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3793>
- Corin, L., Pousette, A., Berglund, T., Dellve, L., Hensing, G. & Björk, L. (2021). Occupational trajectories of working conditions in Sweden: Development trends in the workforce, 1997–2015. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(5), 335–348. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3955>
- Dalen, H. B. & Bye, L. S. (2020). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019. Dokumentasjon* (Notat 2020/26). Statistisk sentralbyrå.
- Dalgard, O. S., Sørensen, T., Sandanger, I., Nygård, J. F., Svensson, E. & Reas, D. L. (2009). Job demands, job control, and mental health in an 11-year follow-up study: Normal and reversed relationships. *Work & Stress*, 23(3), 284–296. <https://doi.org/10.1080/02678370903250953>
- de Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Blatter, B. M., Burdorf, A., Bongers, P. M. & van der Beek, A. J. (2014). Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement – results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(2), 186–194. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3393>
- Finne, L. B., Christensen, J. O. & Knardahl, S. (2014). Psychological and social work factors as predictors of mental distress: A prospective study. *PLoS ONE*, 9(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102514>

- Fleischmann, M., Carr, E., Stansfeld, S. A., Xue, B. & Head, J. (2018). Can favourable psychosocial working conditions in midlife moderate the risk of work exit for chronically ill workers? A 20-year follow-up of the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(3), 183–190. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104452>
- Harkonmäki, K., Rahkonen, O., Martikainen, P., Silventoinen, K. & Lahelma, E. (2006). Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational & Environmental Medicine*, 63, 558–563. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.022293>
- Hintsala, T., Kouvonen, A., McCann, M., Jokela, M., Elovainio, M. & Demakakos, P. (2015). Higher effort-reward imbalance and lower job control predict exit from the labour market at the age of 61 years or younger: Evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69(6), 543–549. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-205148>
- Herlofson, K., Hellevik, T., Løset, G.K., Vangen, H. & Veenstra, M. (2023). *Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon. En beskrivelse av studien, forskningsinstrumenter og variabler* (NOVA-rapport 5/23). NOVA. <https://hdl.handle.net/11250/3065140>
- Holte, H. H., Krokstad, S. & Magnus, P. (2000). *Årsaker til uførepensjonering* (Rapport 2000:5). Statens institutt for folkehelse.
- Ipsos. (2022). *Norsk seniorpolitisk barometer 2022. Yrkesaktiv befolkning* (Rapport). Ipsos.
- Jensen, L. D., Ryom, P. K., Christensen, M. V. & Andersen, J. H. (2012). Differences in risk factors for voluntary early retirement and disability pension: a 15-year follow-up in a cohort of nurses' aides. *BMJ Open*, 2. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-000991>
- Johannessen, H. A. & Sterud, T. (2017). Psychosocial factors at work and sleep problems: a longitudinal study of the general working population in Norway. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(7), 597–608. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1222-2>
- Johannessen, H. A., Tynes, T. & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(6), 605–613. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182917899>

- Jönsson, S. (2011). Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians – a follow-up study. *Scandinavian Journal of Caring Science*, 26(2), 236–244. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00924.x>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A. & Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease – a meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 431–442. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1049>
- Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J. & Borg, V. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health*, 17, 176. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4059-4>
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B. & Nordby, K.-C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær. Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(2), 179–199. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P. & Raymo, J. M. (2010). Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. *Research on Aging*, 32(4), 467–498. <https://doi.org/10.1177/0164027510364120>
- Landsbergis, P. A., Dobson, M., Koutsouras, G. & Schnall, P. (2013). Job strain and ambulatory blood pressure: A meta-analysis and systematic review. *American Journal of Public Health*, 103(3), e61–e71. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.301153>

- Lang, J., Ochsmann, E., Kraus, T. & Lang, J. W. B. (2012). Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social Science & Medicine*, 75(7), 1163–1174. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.015>
- Ljoså, C. H., Tyssen, R. & Lau, B. (2011). Mental distress among shift workers in Norwegian offshore petroleum industry – relative influence of individual and psychosocial work factors. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(6), 551–555. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3191>
- Malard, L., Chastang, J. F. & Niedhammer, I. (2015). Changes in psychosocial work factors in the French working population between 2006 and 2010. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 235–246. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0953-6>
- Marmot, M., Siegrist, J. & Theorell, T. (1999). Health and the psychosocial environment at work. I M. Marmot & R. G. Wilkinson (red.), *Social Determinants of Health* (s. 97–130). Oxford University Press.
- Meld. St. 6 (2023–2024). *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Myers, S., Govindarajulu, U., Joseph, M. & Landsbergis, P. (2019). Changes in work characteristics over 12 years: Findings from the 2002–2014 US National NIOSH Quality of Work Life Surveys. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(6), 511–522. <https://doi.org/10.1002/ajim.22971>
- Niedhammer, I., Bertrais, S. & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277–286. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- Pejtersen, J. H. & Kristensen, T. S. (2009). The development of the psychosocial work environment in Denmark from 1997 to 2005. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(4), 284–293. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1334>

- Robroek S. J. W., Schuring, M., Croezen, S., Stattin, M. & Burdorf, A. (2013). Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: A four year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(2), 125–133. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3319>
- Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1–6. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3792>
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2011). Job demands–resources and early retirement intention: Differences between blue and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 47–68. <https://doi.org/10.1177/0143831X10365931>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2004). Psychosocial work environment and health: new evidence. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(11), 888. <https://doi.org/10.1136/jech.2004.023218>
- Solem, P. E. (2001). *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering* (NOVA-rapport 4/01). NOVA.
- Solem, P. E. & Mykletun, R. (1996). *Arbeidsmiljø og yrkesavgang* (NGI-rapport nr. 2-1996). Norsk gerontologisk institutt.
- Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk* (STAMI-rapport 22(4)). STAMI.
- Statistisk sentralbyrå. (2020). *Tabell 07873 Psykososialt arbeidsmiljø. Hjelp og tilbakemelding, samarbeid, verdsetting, vold og trakassering, etter kjønn og alder (prosent) (avslutta serie) 1989–2019* [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/07873>
- Stengård J., Leineweber, C., Virtanen, M., Westerlund, H. & Wang, H.-X. (2022). Do good psychosocial working conditions prolong working lives? Findings from a prospective study in Sweden. *European Journal of Ageing*, 19, 677–688. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00672-0>

- Sterud, T. & Tynes, T. (2013). Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Occupational and Environmental Medicine*, 70(5), 296–302. <https://doi.org/10.1136/oemed-2012-101116>
- Strømholm, T., Pape, K., Ose, S. O., Krokstad, S. & Bjørngaard, J. H. (2015). Psychosocial working conditions and sickness absence in a general population: A cohort study of 21,834 workers in Norway (The HUNT Study). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(4), 386–392. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000362>
- Stynen, D., Jansen, N. W. H., Slanger, J. J. M. & Kant, I. J. (2016). Impact of development and accommodation practices on older workers' job characteristics, prolonged fatigue, work engagement, and retirement intentions over time. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(11), 1055–1065. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000853>
- Støver, M., Pape, K., Johnsen, R., Fleten, N., Sund, E. R., Ose, S. O. & Bjørngaard, J. H. (2013). Work environment and disability pension – an 18-year follow-up study in a Norwegian working population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(6), 587–596. <https://doi.org/10.1177/1403494813486965>
- Suadicani, P., Bonde, J. P., Olesen, K. & Gyntelberg, F. (2013). Job satisfaction and intention to quit the job. *Occupational Medicine*, 63(2), 96–102. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs233>
- Söderberg, M., Härenstam, A., Rosengren, A., Schiöler, L., Olin, A.-C., Lissner, L., Waern, M. & Torén, K. (2014). Psychosocial work environment, job mobility and gender differences in turnover behaviour: a prospective study among the Swedish general population. *BMC Public Health*, 14, 605. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-605>
- ten Have, M., van Dorsselaer, S. & de Graaf, R. (2014). Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years. *European Journal of Public Health*, 25(1), 122–124. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku181>
- Thun, S., Buvik, M. P., Øyum, L. & Ose, S. O. (2022). *Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø* (Rapport 2022:00937). Sintef.
- Utzet, M., Moncada, S., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N. & Navarro, A. (2014). The changing patterns of psychosocial exposures at work in the South of Europe: Spain as a labor market laboratory. *American Journal of Industrial Medicine*, 57, 1032–1042. <https://doi.org/10.1002/ajim.22334>

- Van der Doef, M. & Maes, S. (1998). The job demand-control(-support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses. *Psychology & Health*, 13(5), 909–936. <https://doi.org/10.1080/08870449808407440>
- van Solinge, H. & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing and Society*, 34(9), 1551–1574. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000330>
- Veenstra, M., Herlofson, K., Aartsen, M., Hansen, T., Hellevik, T., Henriksen, G., Løset, G. L. & Vangen, H. (2021). Cohort Profile: The Norwegian life course, ageing and generation study (NorLAG). *International Journal of Epidemiology*, 50(3), 728–729i. <https://doi.org/10.1093/ije/dyaa280>
- Vleeshouwers, J., Knardahl, S. & Christensen, J. O. (2016). Effects of psychological and social work factors on self-reported sleep disturbance and difficulties initiating sleep. *Sleep*, 39(4), 833–846. <https://doi.org/10.5665/sleep.5638>
- Aagestad, C., Bjerkan, A. M. & Gravseth, H. M. (2017). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning* (STAMI-rapport 18(3)). STAMI.
- Aagestad, C., Johannessen, H. A., Tynes, T. Gravseth, H. M. & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 787–793. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000212>