

På vei ut

- Hva kjennetegner arbeidstakere på vei
ut av arbeidslivet?

av

Sigtona Halrynjo

AFI-notat 1/2011

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2011

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-283-7

ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: afi@afi-wri.no

Webadresse: www.afi.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Medvirkning, Inkludering og Organisering

Notat nr.:

1/2011

Tittel:

På vei ut? Hva kjennetegner arbeidstakere som tror de er på vei ut av arbeidslivet?

Dato

Januar 2011

Forfatter:

Sigtona Halrynjo

Antall sider:

28

Resymé:

Dette notatet er finansiert av NAV FARVE - Forsøksmidler og bygger på YS Arbeidslivsbarometer. YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Ved hjelp av finansieringen fra NAV FARVE - Forsøksmidler har spørreskjemastudien for 2010 blitt utvidet fra 1000 til 2675 respondenter. Denne utvidelsen gjør at vi nå har mulighet til å kunne studere arbeidstakere som i dag er innenfor arbeidslivet, men som regner med å være utenfor arbeidslivet om fem år. Dette notatet søker å kartlegge og beskrive nærmere hva som kjennetegner arbeidstakere på vei ut av arbeidslivet.

Syv prosent av arbeidstakerne svarer at det er sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år – av andre grunner enn alderspensjon og utdanning. De fleste i denne gruppen tror de vil være uføre. Arbeidstakere på vei ut er *mye* mer bekymret for egen helse enn andre og har i langt større grad vært langtidssykmeldte. De er også noe mer bekymret for å miste jobben. Og de tror det vil være nokså vanskelig å finne en ny jobb som er like bra som den de har nå. Disse arbeidstakerne jobber i overveiende grad på en arbeidsplass med IA-avtale. De har imidlertid ikke tro på at tilrettelegging vil føre til at de vil jobbe lenger. Vi kan ikke identifisere selvstendige effekter av tilrettelegging, ledelsens rolle eller annen hjelp og støtte på arbeidsplassen for troen på egen framtid i arbeidslivet. Det er altså vanskelig å sette fingeren på systematiske forhold på arbeidsplassen som utpeker seg spesielt for arbeidstakere på vei ut.

Når vi undersøker effekter av ulike kjennetegn som verdsetting og kompetanseutvikling, opplevelse av stress, helseutfordringer, tilrettelegging og inkludering, står vi igjen med fire kjennetegn som har en selvstendig effekt på sannsynligheten for å svare at man vil være utenfor arbeidslivet om fem år: bekymring for at egen helsetilstand vil føre til at man må redusere arbeidsinnsatsen, å jobbe deltid (sannsynligvis som helsetilpasning, men dette vet vi ikke sikkert), ha vært langtidssykmeldt siste fem år og bekymring for å miste jobben. Dette betyr ikke at ikke tilrettelegging på arbeidsplassen, ledelse, inkluderende arbeidskultur, kompetanserealisering, stress og mestring kan påvirke arbeidstakere i faresonen, men vi kan ikke dokumentere en slik selvstendig betydning i denne studien. Ut fra denne studien ser det heller ikke ut til at IA-avtalen i sin nåværende form og med eksisterende grad av tilrettelegging bidrar til å påvirke denne gruppen arbeidstakeres syn på veien ut av arbeidslivet. Det gjenstår imidlertid å se om arbeidstakere som sier at de er på vei ut, faktisk kommer til å gå ut av arbeidslivet. Ut fra våre funn ser det ut til at betydningen av helseutfordringer, deltidstilpasning og bekymring for å miste jobben - og sammenhengene mellom disse - bør utforskes nærmere.

Emneord:

- Inkluderende arbeidsliv
- Uføre
- Helse
- Tilrettelegging
- Arbeidslivstilknypning

Innholdsfortegnelse

Sammendrag – hovedpunkter	iv
Innledning	1
Utenfor eller innenfor arbeidslivet om fem år?	3
Hvor jobber de som tror de vil være utenfor arbeidslivet?	6
Opplevelse av trivsel, mestring og verdsetting	9
Mer ytre press – eller mer opplevd stress?	11
Opplever de mestring?	13
Holder helsa?	17
Tilrettelegging og IA-kultur?	21
Jobbe lenger med tilrettelegging?	22
Konklusjon	25

Sammendrag – hovedpunkter

- Syv prosent av arbeidstakerne svarer at det er sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn alderspensjon og utdanning. De fleste i denne gruppen tror de vil være uføre.
- Typiske kjennetegn ved en arbeidstaker på vei ut er å være over 45 år, jobbe deltid i offentlig sektor og ha lav inntekt.
- Arbeidstakere på vei ut er *litt* mindre fornøyd i jobben enn andre arbeidstakere. Inntekt og karrieremuligheter oppleves som *litt* lavere. Jobben føles også *litt* mindre trygg og mindre interessant.
- De som tror de kommer til å være utenfor opplever oftere enn andre at jobben er stressende og at de har for mye å gjøre. De er *litt* oftere utslitt når de kommer hjem fra jobb. Men de jobber ikke mer overtid, ikke i høyere tempo eller med mer ujevn arbeidsbelastning enn andre.
- Arbeidstakere på vei ut opplever *litt* mindre verdsetting og mestring enn andre og *litt* større grad av utilstrekkelighet.
- De er mer bekymret for å miste jobben enn andre. De tror det vil være nokså vanskelig å finne en ny jobb som er like bra som den de har nå.
- Arbeidstakere på vei ut er *mye* mer bekymret for egen helse enn andre og har i langt større grad vært langtidssykmeldte.
- Arbeidstakere på vei ut jobber i overveiende grad på en arbeidsplass med IA-avtale. De har imidlertid ikke tro på at tilrettelegging vil føre til at de vil jobbe lenger.
- Vi finner ingen målbare forskjeller når det gjelder tilrettelegging, ledelsens rolle eller annen hjelp og støtte på arbeidsplassen.

Det er vanskelig å sette fingeren på systematiske forhold på arbeidsplassen som utpeker seg spesielt for arbeidstakere på vei ut. I all hovedsak ser det ut til å være kjennetegn ved arbeidstakerne, mer enn kjennetegn ved arbeidsplassene som er typisk for arbeidstakere på vei ut, og da særlig bekymring for egen helse, erfaring med langtidssykmelding og deltidstilpasning. Eksisterende tilbud om tilrettelegging ser ikke ut til å ha noen betydning for troen på fremtid i arbeidslivet. Denne gruppa er også mer bekymret for å miste jobben og har lavere tiltro til egne muligheter til å finne en jobb som er like bra som den de har nå.

Ut fra våre funn ser det ut til at betydningen av helseutfordringer, deltidstilpasning og bekymring for å miste jobben - og sammenhengene mellom disse - bør utforskes nærmere.

Innledning

Dette notatet er finansiert av NAV FARVE - Forsøksmidler og bygger på YS Arbeidslivsbarometer. YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som sammenstiller ferske surveydata om arbeidstakeres vurderinger og erfaringer med nasjonale og internasjonale registerdata. Arbeidslivsbarometeret er bygd opp rundt fem temaområder: 1) Fagforeningenes legitimitet, 2) Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, 3) Arbeidsvilkår, stress og mestring, 4) Likestilt deltakelse og 5) Trygghet og tilknytning i arbeidslivet.

Temaområdene er valgt fordi de er sentrale for å forstå utviklingen av norsk arbeidsliv, sett fra arbeidstakeres perspektiv. Hovedfunn fra siste barometer viser at det i all hovedsak står bra til i norsk arbeidsliv, men at tilknytningen til arbeidslivet ikke er like sterk for alle. Siste del av barometerrapporten for 2010 inneholder en særlig analyse av norske arbeidstakeres opplevelse av inkludering og ekskludering på arbeidsplassen og grad av tilknytning til arbeidslivet. Rapporten "Norsk Arbeidsliv 2010. Høytrykk for mange – uttrykt for noen" og YS Arbeidslivsbarometers spørreskjemaundersøkelse fra 2010 er tilgjengelig på www.barometerys.no. Her er det også mulig å hente data og gjennomføre egne analyser.

Ved hjelp av finansieringen fra NAV FARVE - Forsøksmidler har spørreskjemastudien for 2010 blitt utvidet fra 1000 til 2675 respondenter. Denne utvidelsen gjør at vi nå har mulighet til å kunne studere arbeidstakere som i dag er innenfor arbeidslivet, men som regner med å være utenfor arbeidslivet om fem år. Dette notatet søker å kartlegge og beskrive nærmere arbeidstakere på vei ut av arbeidslivet. Hva kjennetegner denne gruppen arbeidstakere? På hvilke måter skiller de seg fra de som regner med å være innenfor?

Datagrunnlag: spørreskjemaundersøkelse fra YS Arbeidslivsbarometer

Datagrunnlaget for dette notatet er hentet fra spørreskjemaundersøkelsen som inngår i YS Arbeidslivsbarometer 2010. Den nettbaserte undersøkelsen ble gjennomført av Gallup i juni 2010 og består totalt sett av 2675 spørreskjemaintervjuer trukket fra GallupPanelet¹. Målgruppen er et representativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen, avgrenset til arbeidstakere som jobber mer enn 40 prosent stilling. Bruttoutvalget var representativt på

¹ GallupPanelet består av ca 60 000 personer som har sagt seg villig til å svare på undersøkelser. De fleste undersøkelsene foregår over Internett. GallupPanelet er rekruttert på landsrepresentative undersøkelser og er sertifisert etter den nye internasjonale ISO-standard for aksesspaneler.

kjønn, alder, utanning, geografi og bransje². For nærmere informasjon om undersøkelsen, se <http://barometer.ys.no>.

² Arbeidstakere med annen etnisk bakgrunn enn norsk er underrepresentert.

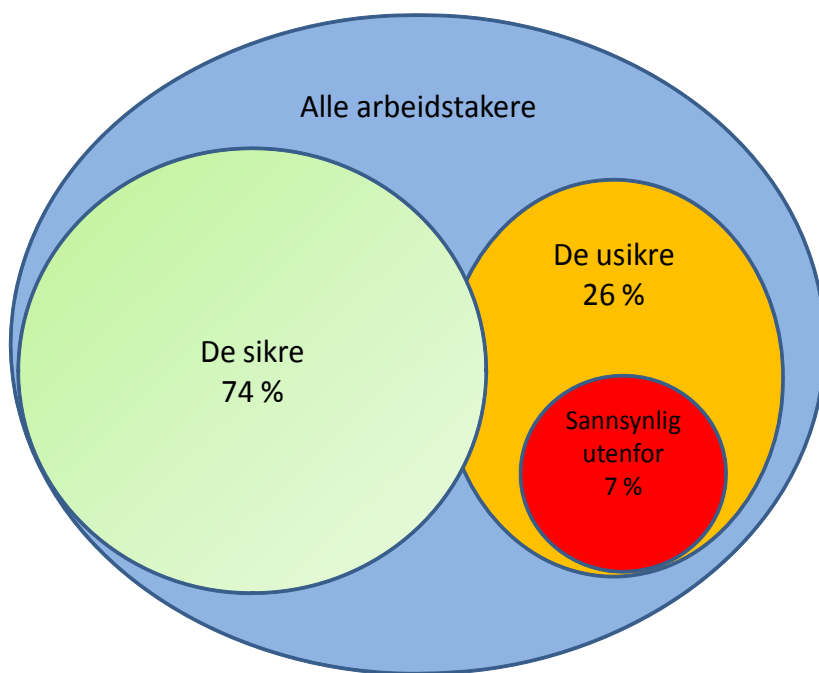
Utenfor eller innenfor arbeidslivet om fem år?

I arbeidslivsbarometeret spør vi om fremtidsutsikter og hvor arbeidstakerne selv tror de er om fem år. Basert på spørsmål om i hvilken grad det er sannsynlig at de om fem år vil være utenfor arbeidslivet, på grunn av uførhet, arbeidsledighet eller andre grunner, har vi identifisert en gruppe som vi kaller "utenfor". Dette er arbeidstakere som svarer at de *ganske* eller *svært sannsynlig* vil være utenfor arbeidslivet om fem år av nevnte årsaker. Denne gruppen utgjør 7 prosent³ av arbeidstakerne. De som tror de vil være utenfor arbeidslivet på grunn av alderspensjon eller utdanning er ikke med her. Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende. Vi finner flest som tror de vil være ute på grunn av uførhet (4 prosent), dernest "andre grunner" (som kan omfatte avtalefestet pensjon, AFP) 3 prosent og klart færrest, 1 prosent, tror de vil være arbeidsledige om fem år.

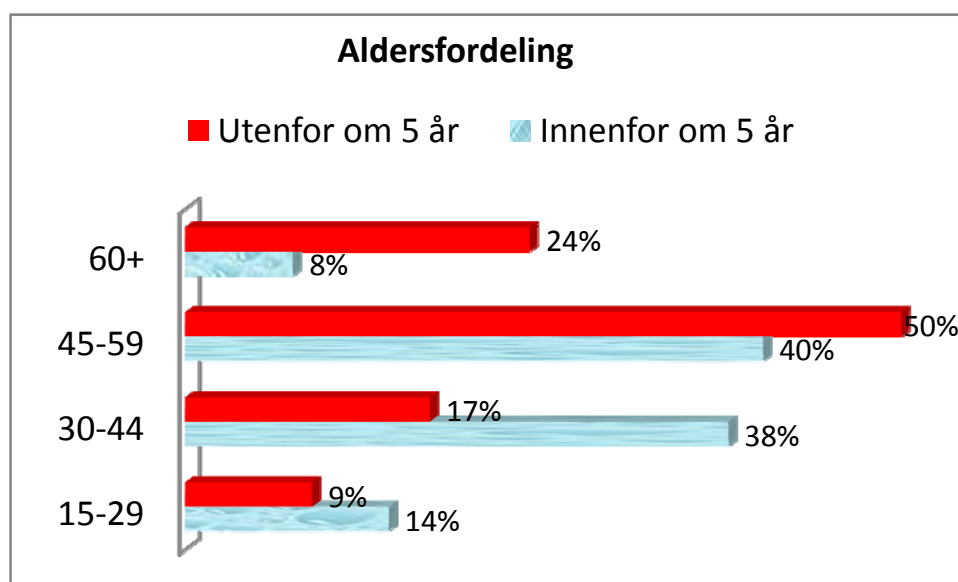
De aller fleste tror at de vil være innenfor arbeidslivet, men vi har også en ganske stor gruppe arbeidstakere som er usikre på framtida. Når vi inkluderer de som svarer verken/eller på ett eller flere av disse spørsmålene, i tillegg til de som svarer "ganske" eller "svært sannsynlig utenfor arbeidslivet", finner vi en "usikkergruppe" på hele 26 prosent. Her skal vi imidlertid konsentrere oss om de 7 prosentene (158 personer i undersøkelsen) som regner med å være utenfor arbeidslivet om fem år. De som ikke tar klart stilling til om de vil være utenfor eller innenfor (svarer verken/eller), er i framstillingen plassert sammen med de som er sikre på å være innenfor om fem år. Her prøver vi altså å beskrive den gruppen som aktivt svarer at de mest sannsynlig vil befinne seg utenfor arbeidslivet om fem år.

Arbeidstakere på vei ut sammenlignes med arbeidstakere som er sikre på å være innenfor arbeidslivet. Alle forskjeller som omtales som signifikante eller målbare, er signifikante på 0,05-nivå.

³ Respondenter som ikke har svart på spørsmålet (missing) holdes utenfor. Dersom vi tar med "missing", det vil si at vi antar at alle som ikke har svart ville ha plassert seg selv innenfor arbeidslivet om fem år, reduseres andelen til 6 prosent av totalen.



De som tror de kommer til å være utenfor om fem år, er i gjennomsnitt eldre enn de som tror de vil være innenfor (51 år mot 43 år i gjennomsnitt), men de finnes i alle aldersgrupper:



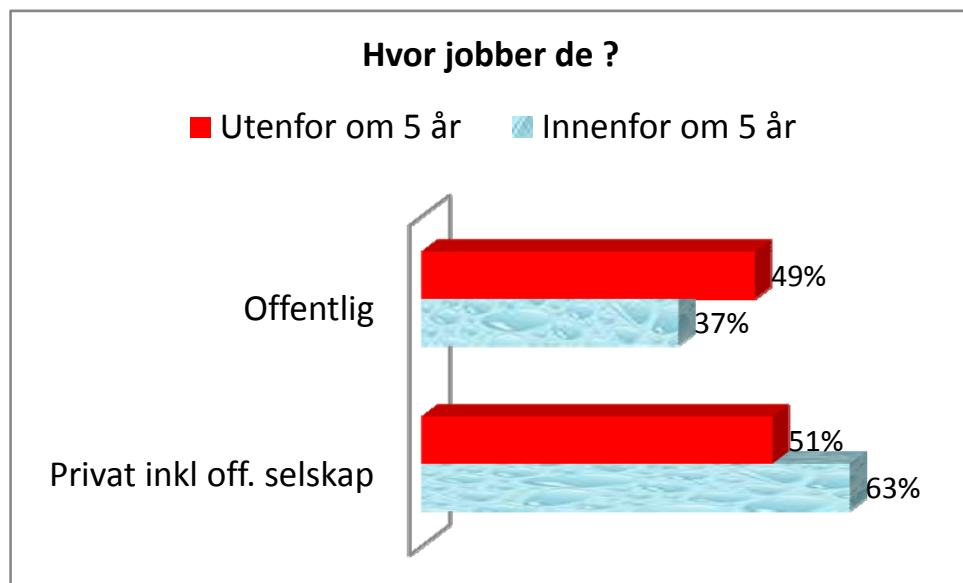
Halvparten er mellom 45 og 59 år. Den andre halvparten fordeler seg med omtrent en fjerdedel over 60 år og en fjerdedel under 45 år. Tre fjerdedeler av de som de tror de vil være utenfor om fem år, er over 45 år, mens denne aldersgruppen til sammenligning utgjør

knappe halvparten av innenforgruppen. Høy alder har altså betydning. Men det er ikke slik at flertallet av disse arbeidstakerne er i ferd med å bli pensjonister uansett. Tre fjerdedeler av arbeidstakere som er på vei ut av arbeidslivet er under 60 år og en fjerdedel er under 45.

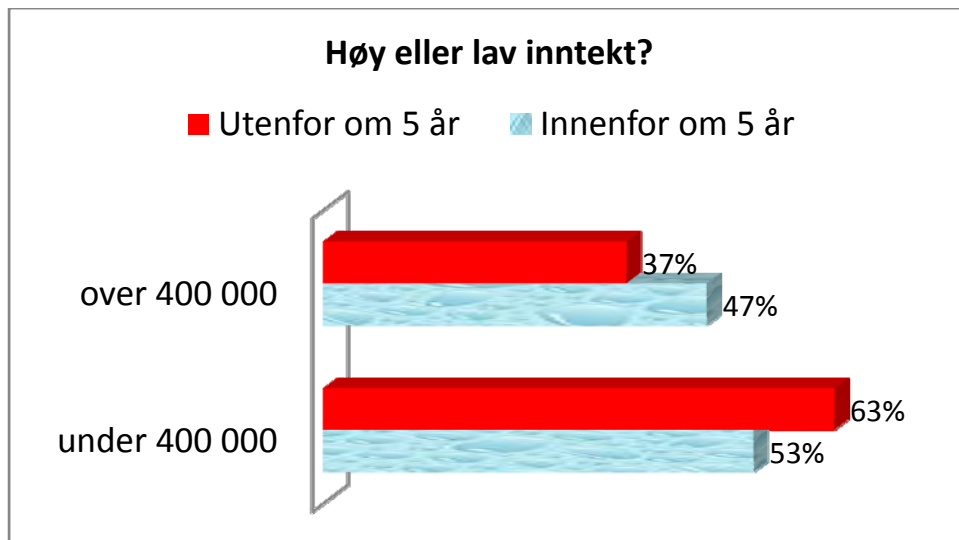
Flere kvinner enn menn tror de vil være utenfor, men forskjellen er liten.

Hvor jobber de som tror de vil være utenfor arbeidslivet?

De som tror de vil være utenfor arbeidslivet, fordeler seg omtrent likt på offentlig og privat sektor. Ettersom flertallet av arbeidstakerne jobber i privat sektor, betyr det at offentlig sektor er overrepresentert.

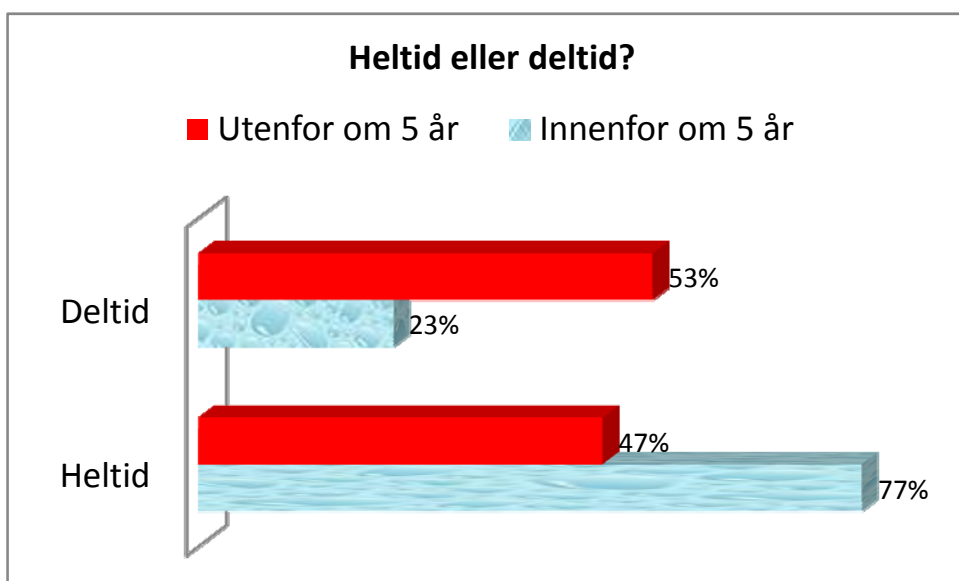


Flertallet (to tredjedeler) av de som tror de vil være utenfor har ikke høyere utdanning, en tredjedel har høyere utdanning. Dette er imidlertid nesten samme fordeling som for arbeidsstyrken generelt. Utdanningsnivå skiller altså ikke når det gjelder fremtidsutsikter i arbeidslivet i barometerundersøkelse.



Derimot skiller inntekt: Lavtlønte er overrepresentert blant de som tror de vil være utenfor, 63 prosent i denne gruppa tjener under 400 000 kr. Det er 10 prosent flere enn blant de som ikke tror de vil være utenfor arbeidslivet.

Det som virkelig skiller denne gruppen fra resten av arbeidsstyrken (og som henger sammen med inntekt), er andelen som arbeider deltid: Over halvparten av de som tror de vil være utenfor om fem år arbeider deltid, mot 23 prosent av de som ikke tror de vil være innenfor. (Vi gjør oppmerksom på at de som jobber kort deltid (under 40 prosent stilling) ikke er med i undersøkelsen.)

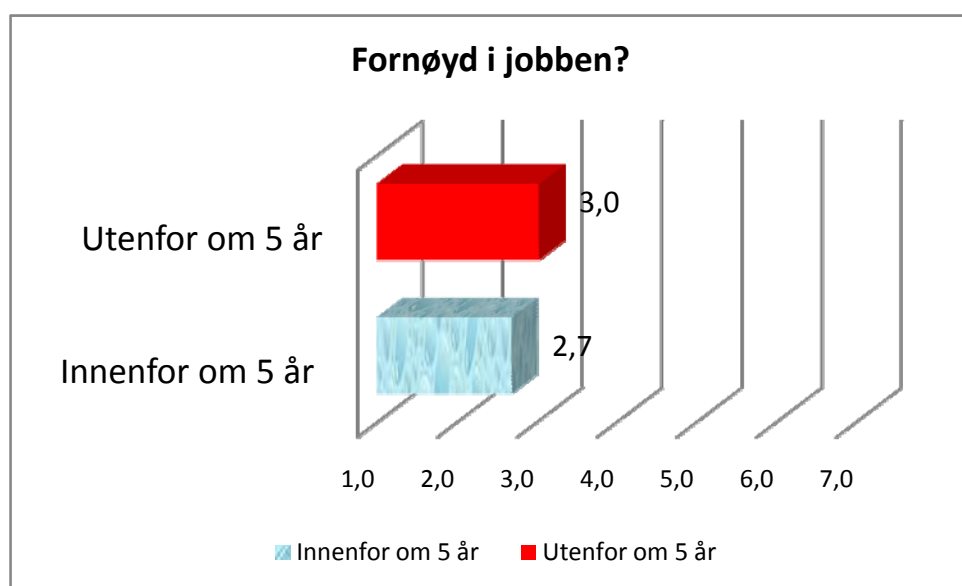


Vi vet imidlertid ikke om det er slik at deltid leder til svakere arbeidsmarkedstilknytning eller om deltid er et resultat av en svak arbeidsmarkedstilknytning – eller om det her er snakk om en gjensidig forsterkende effekt. Vi må i denne omgang nøye oss med å konstatere at det er langt større usikkerhet knyttet til arbeidsmarkedstilknytningen blant deltidsansatte enn blant heltidsansatte.

Opplevelse av trivsel, mestring og verdsetting

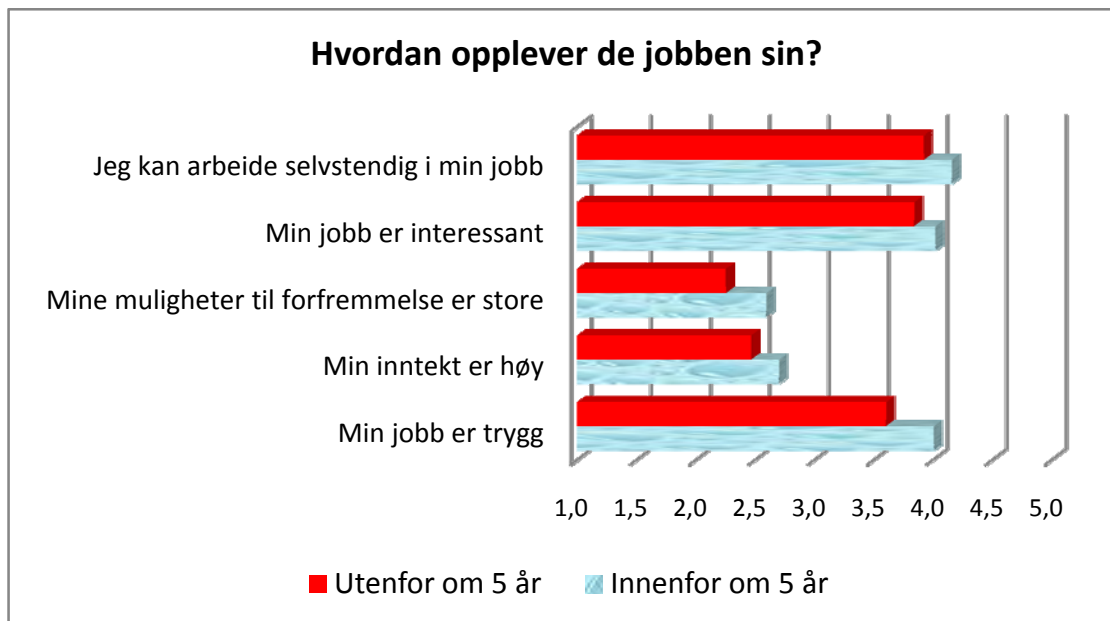
Hvordan har denne gruppen arbeidstakere det på jobben? Trives de? Opplever de mestring? Føler de seg verdsatt?

Vi vil først se på opplevelse av generell fornøydhet i jobben: De som tror de kommer til å være utenfor er ikke like fornøyd i jobben sin som de som tror de kommer til å være innenfor. Forskjellen er målbar, men ikke særlig stor. For begge gruppene ligger gjennomsnittet nærmest "ganske fornøyd" i egen jobb.



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres fornøydhet i jobben. Skala fra 1 til 7. 1 betyr "absolutt fornøyd", 2 "svært fornøyd", 3 "ganske fornøyd", 4 "verken fornøyd eller misfornøyd", 5 "ganske misfornøyd", 6 "misfornøyd" og 7 betyr "absolutt misfornøyd".

De som svarer at de er på vei ut opplever i noe mindre grad enn andre at jobben er trygg.inntekt og forfremmelsesmuligheter oppleves som lavere. De opplever også i noe mindre grad å ha en interessant jobb der de kan jobbe selvstendig.

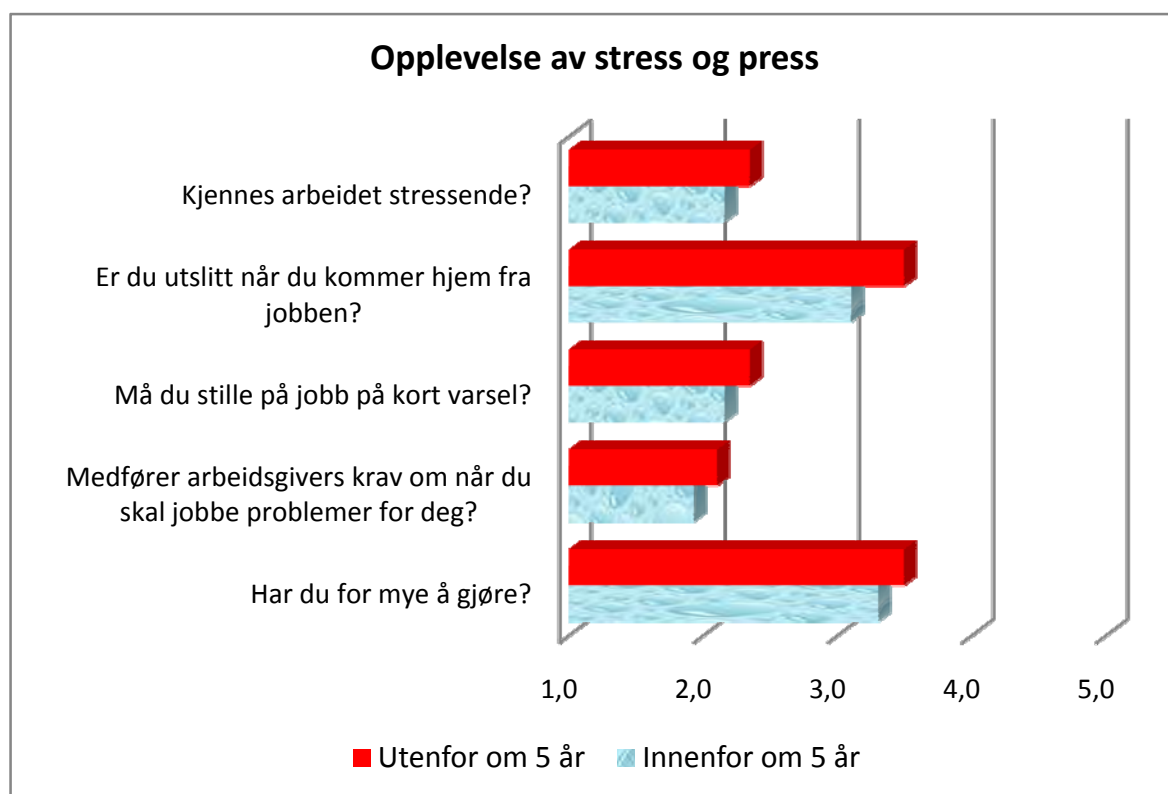


Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av jobben. 1 betyr "sterkt uenig", 2 "uenig", 3 "verken enig eller uenig", 4 "enig" og 5 betyr "sterkt enig".

Disse kjennetegnene avdekker signifikante forskjeller, men det er likevel viktig å merke seg at forskjellene er relativt små. Men alle dimensjonene trekker i samme retning – de som tror de vil være utenfor opplever jobben noe mindre positiv enn referansegruppen. Hvorvidt man har en jobb som er samfunnsnyttig, der man kan hjelpe andre eller bruke og utvikle kompetanse, skiller ikke mellom de som tror de vil være i arbeidslivet og de som er på vei ut. Om man har en jobb med fleksibel arbeidstid og gode ledere betyr heller ikke noe for troen på en jobbframtid i denne undersøkelsen.

Mer ytre press – eller mer opplevd stress?

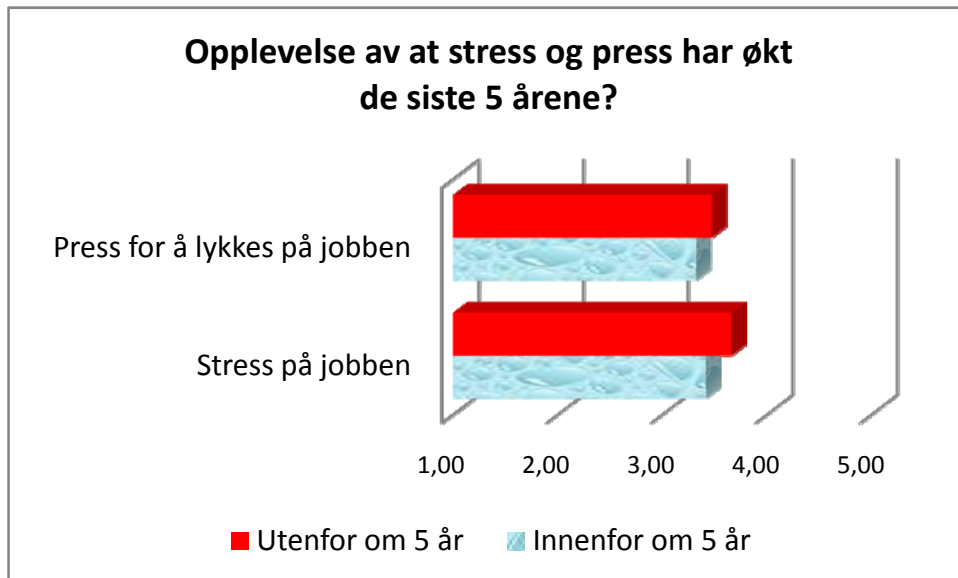
Opplever de som er på vei ut mer stress og press i jobben sin? Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom de som tror de vil være utenfor eller innenfor arbeidslivet når det gjelder *tidsmessig* arbeidspress som høyt tempo, overtid eller ujevn arbeidsbelastning. Ser vi derimot på press knyttet til kvalitative krav og opplevelse av slitenhet, finner vi at de som er på vei ut opplever dette i større grad.



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av tidsmessig stress og press i jobben. 1 betyr "aldri", 2 "ofte" 3 "noen ganger", 4 "sjelden" og 5 betyr "alltid".

De som tror de kommer til å være utenfor, opplever litt oftere enn andre at de har for mye å gjøre, arbeidet kjennes stressende og at de er utslitt når de kommer hjem fra jobb. De må litt oftere enn andre stille på jobb på kort varsel og opplever litt oftere at arbeidsgivers krav om når man skal jobbe skaper problemer for dem. Det er imidlertid ikke snakk om store forskjeller. Den tydeligste forskjellen finner vi når det gjelder opplevelse av å være utslitt når man kommer hjem fra jobb.

De som tror de vil være utenfor, opplever i større grad enn andre at stress på jobben og presset for å lykkes har økt. Men igjen, forskjellen er liten. Hovedbildet er at stress og press i jobben oppleves som stabilt.



Figuren viser gjennomsnittet for arbeidstakeres opplevelse av endring i stress og press på jobben. 1 betyr "avtatt mye", 5 betyr "økt mye".

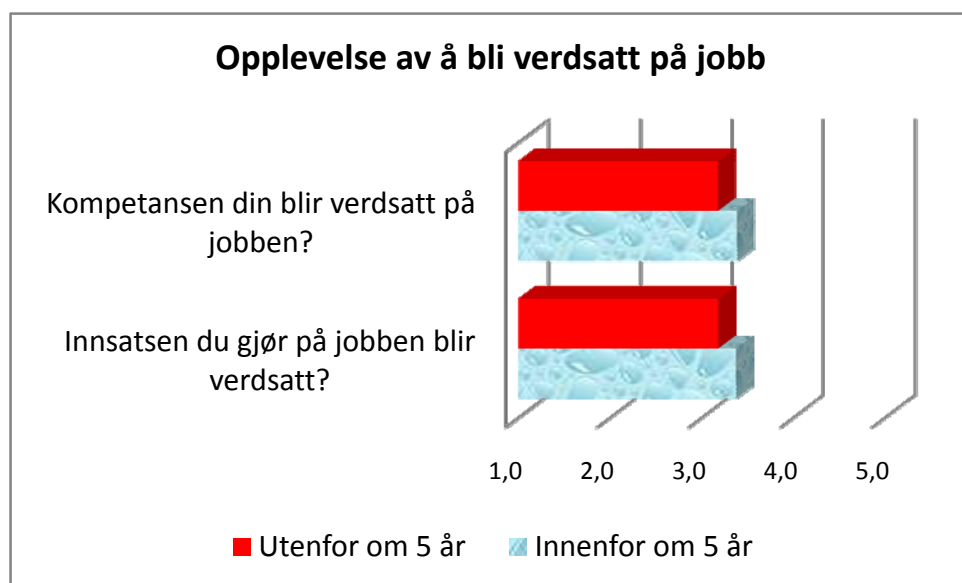
De som tror de vil være utenfor, skiller seg ikke fra andre arbeidstakere når det gjelder hvordan innsatsen deres blir vurdert, og heller ikke når det gjelder hvorvidt kravene i jobben kommer fra kunder, markedet, brukere, ledelse, eiere eller myndigheter.

Oppsummert kan vi si at de som tror de er på vei ut opplever jobben som noe mer stressende med hensyn til de krav som møter dem på jobben, men de jobber ikke mer overtid, ikke i høyere tempo eller med mer ujevn arbeidsbelastning enn andre.

Opplever de mestring?

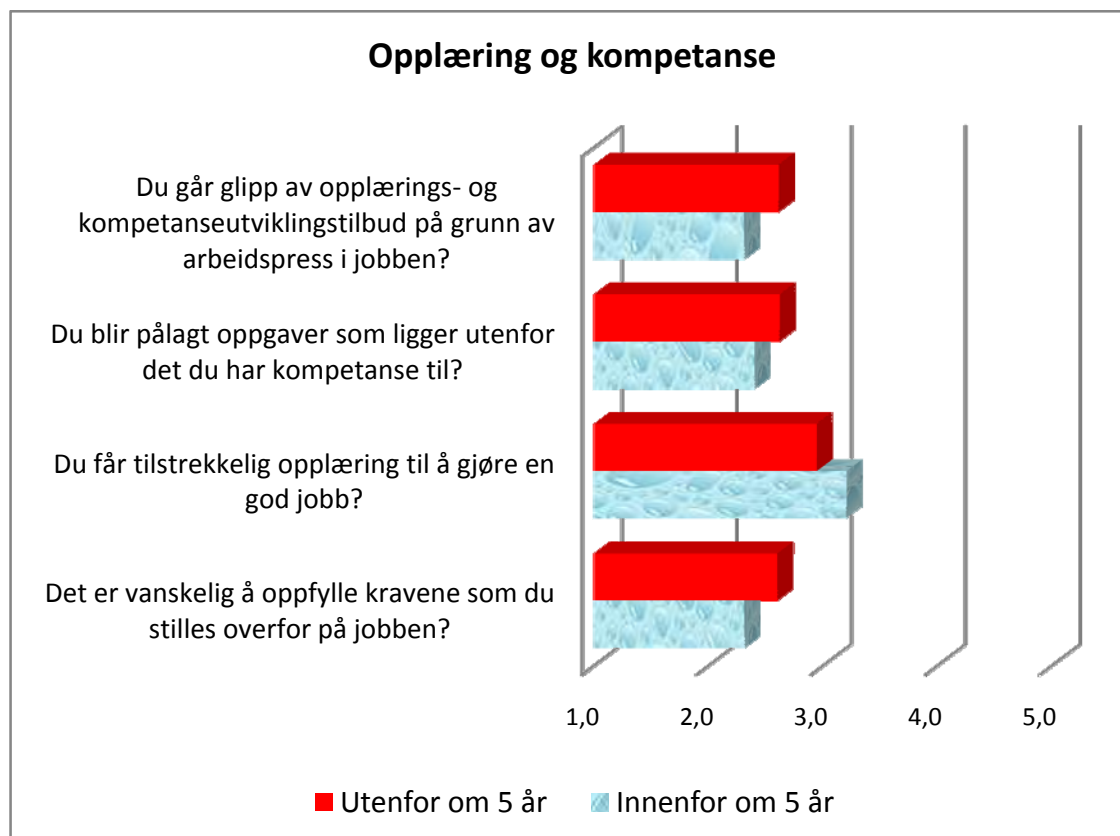
Hvordan står det til med mestringsopplevelsen?

De som tror de vil være utenfor, opplever noe sjeldnere enn andre at innsats og kompetanse blir verdsatt og noe oftere enn andre at de har kompetanse og ferdigheter som de ikke får brukt.



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av verdsetting av kompetanse og innsats i jobben. 1 betyr "aldri", 2 "ofte" 3 "noen ganger", 4 "sjelden" og 5 betyr "alltid".

Likevel, hovedbildet er at både den gjennomsnittlige arbeidstaker som er sikker på å forbli i arbeidslivet og den gjennomsnittlige arbeidstaker som er på vei ut, opplever at innsats og kompetanse blir verdsatt "noen ganger".



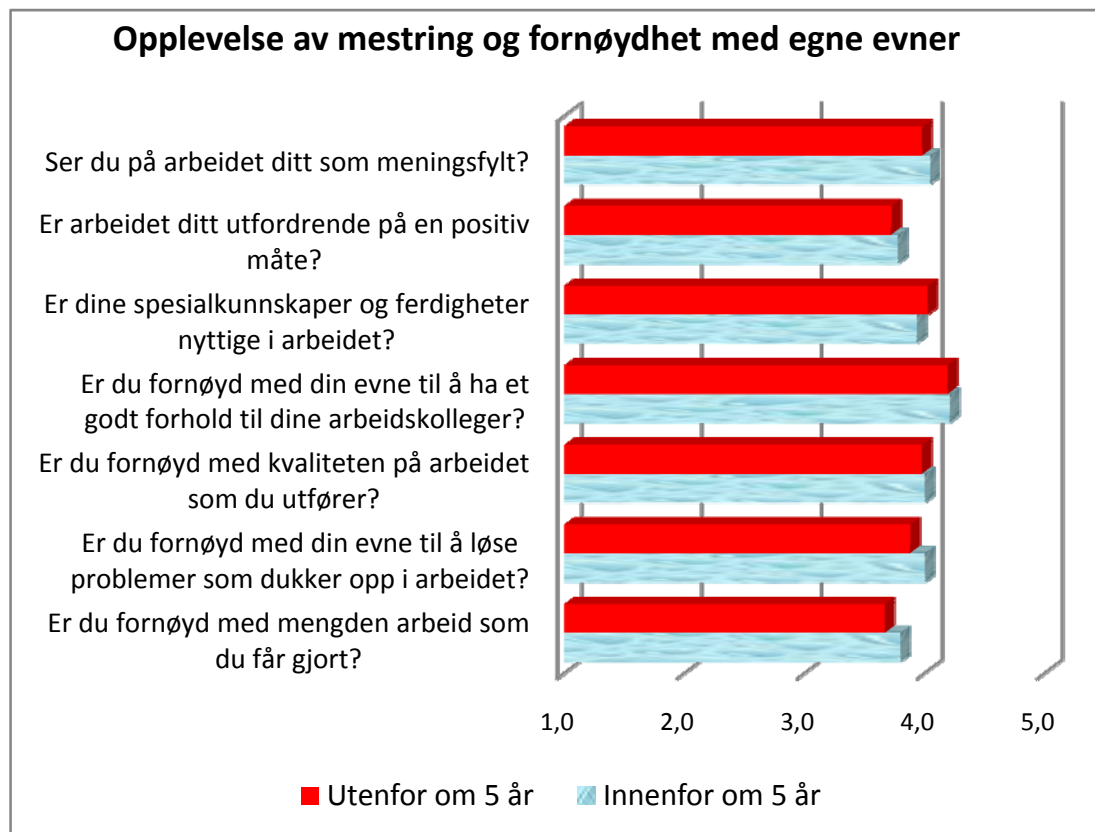
Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av kompetansekrav og opplæring i jobben. 1 betyr "aldri", 2 "ofte", 3 "noen ganger", 4 "sjelden" og 5 betyr "alltid".

De som er på vei ut, opplever noe oftere at det er vanskelig å oppfylle kravene de står overfor i jobben. De opplever sjeldnere enn andre at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb og de blir oftere pålagt oppgaver som ligger utenfor deres kompetanseområde. De opplever også oftere at de går glipp av etter- og videreutdanning på grunn av arbeidspress. Når det gjelder kompetanseutvikling, opplever arbeidstakerne på vei ut av arbeidslivet en noe mindre positiv situasjon enn andre arbeidstakere.

De er imidlertid ikke mer misfornøyd med egen utdanning enn andre arbeidstakere, og heller ikke mer interessert i å ta etter- og videreutdanning. De er snarere litt mindre interessert i dette.

Når det gjelder opplevelse av mestring og egen innsats, er de like fornøyd som andre. Arbeidet oppleves like meningsfullt og utfordrende for denne gruppen som for andre arbeidstakere. Eneste forskjell vi kan spore, er at de som er på vei ut er litt mindre fornøyd

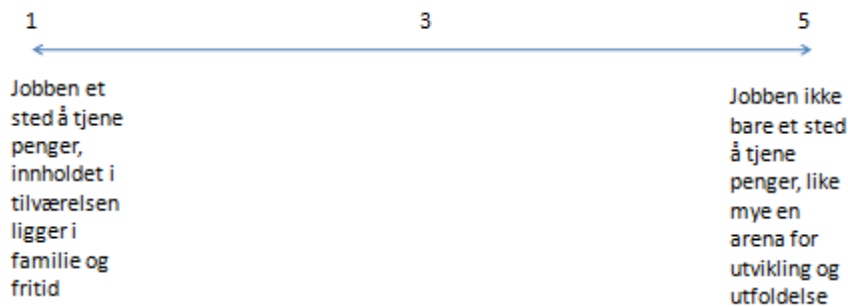
med mengden arbeid de får gjort og egen evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet.



Figuren viser gjennomsnittet for arbeidstakeres opplevelse av mestring og fornøydhhet med egne evner. 1 betyr "aldri", 2 "ofte" 3 "noen ganger", 4 "sjelden" og 5 betyr "alltid".

Selv om vi ikke finner forskjell når det gjelder mening og positive utfordringer i jobb, finner vi at de som sier at de er på vei ut i *litt* større grad enn andre svarer at jobben først og fremst er et middel til å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid. Det er imidlertid snakk om små forskjeller, begge grupper plasserer seg nær midten: De som er på vei ut har et gjennomsnitt på 3,0, mens de som vil være innenfor arbeidslivet har et gjennomsnitt på 3,2.

Jobben som arena for utvikling og utfoldelse?

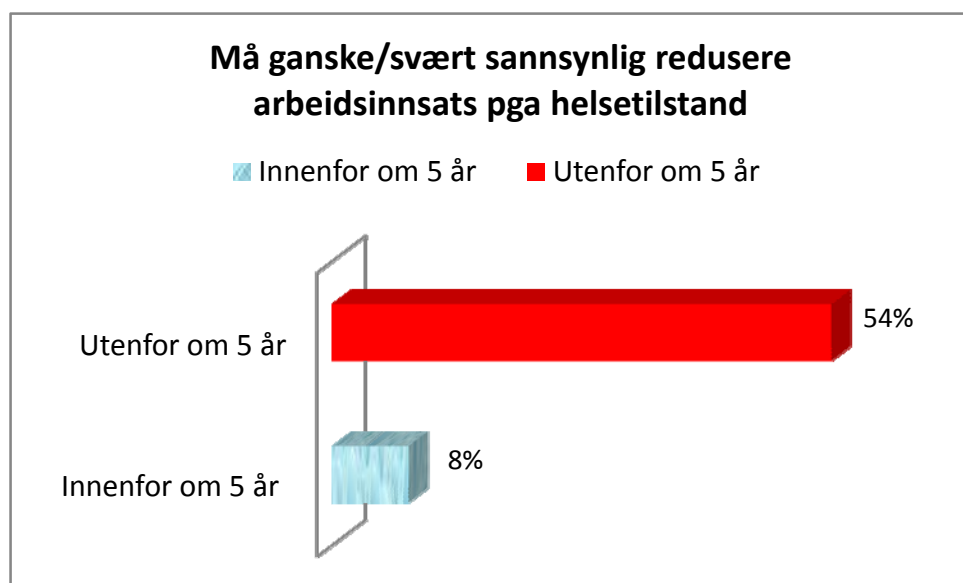


Oppsummeringsmessig kan vi si at vi finner litt større grad av opplevd utilstrekkelighet i denne gruppen enn blant andre arbeidstakere og litt mindre grad av verdsetting og mestring.

Samlet ser vi at forskjellene mellom de som er på vei ut av arbeidslivet og andre arbeidstakere er små. Likevel ser vi en tendens til at opplevelsene er noe mer negative på de fleste (men ikke alle) dimensjoner. Men om disse faktorene er årsakene til en svakere arbeidsmarkedstilknytning vet vi ikke. Det kan også være at faktorer knyttet til individene spiller en avgjørende rolle. La oss se på betydningen av helsa:

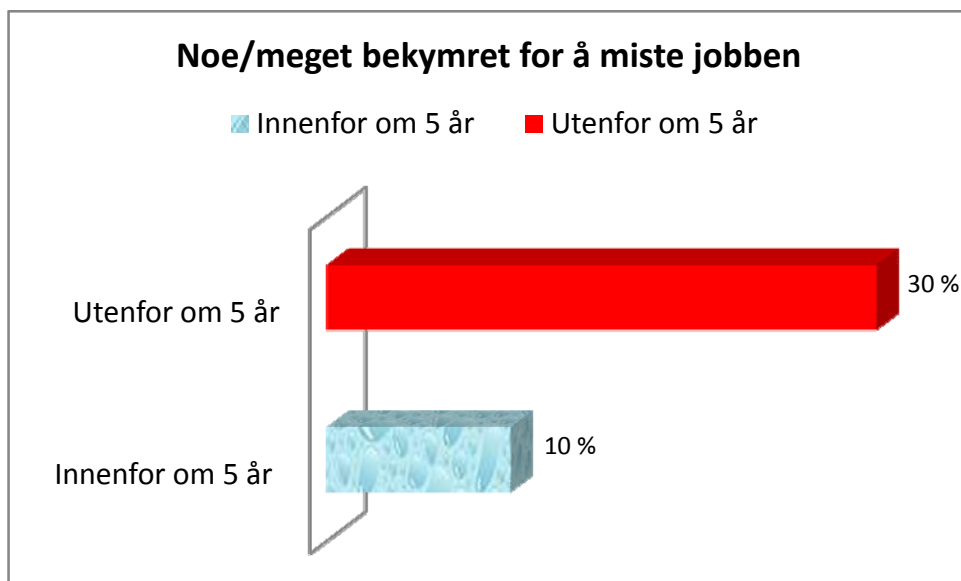
Holder helsa?

De som tror de kommer til å være utenfor arbeidslivet om fem år, er langt mer bekymret for egen helse enn de som tror de vil være innenfor. Over halvparten av de som tror de vil være utenfor, svarer at de ganske eller svært sannsynlig vil måtte redusere arbeidsinnsatsen sin på grunn av helsa. Også blant de som svarer "verken/eller" på spørsmålet om helsa holder, er "utenforgruppa" overrepresentert.



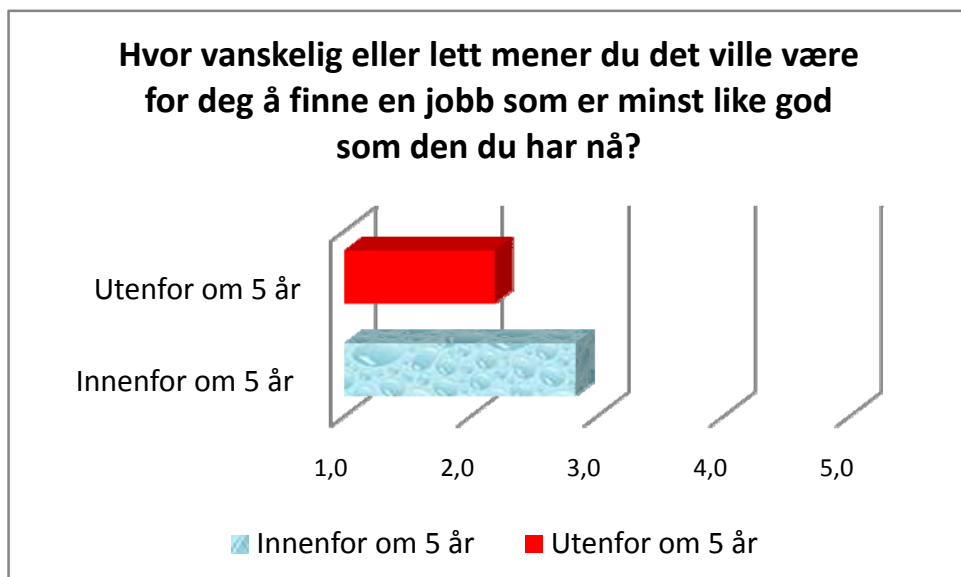
De som regner med å være innenfor, er langt mindre bekymret for helsa. 71 prosent av de som er sikre på å være innenfor svarer at det er usannsynlig at de vil måtte redusere arbeidsinnsatsen, og bare åtte prosent svarer at det er sannsynlig at de må redusere på grunn av egen helsetilstand.

Imidlertid er ikke helse eneste forklaringen på veien ut: Litt under en tredjedel av de som er på vei ut svarer at det er svært eller ganske usannsynlig at egen helsetilstand vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen.



I tillegg til bekymring for helse, er de som tror de vil være utenfor også langt mer bekymret for å miste jobben enn andre arbeidstakere: Nesten en tredjedel av de som tror de vil være utenfor om fem år er bekymret, mot 10 prosent av de som tror de vil være innenfor.

De som tror de vil være utenfor er også mer bekymret for at det vil bli vanskelig å finne seg en ny jobb som er like bra som den de nå har.

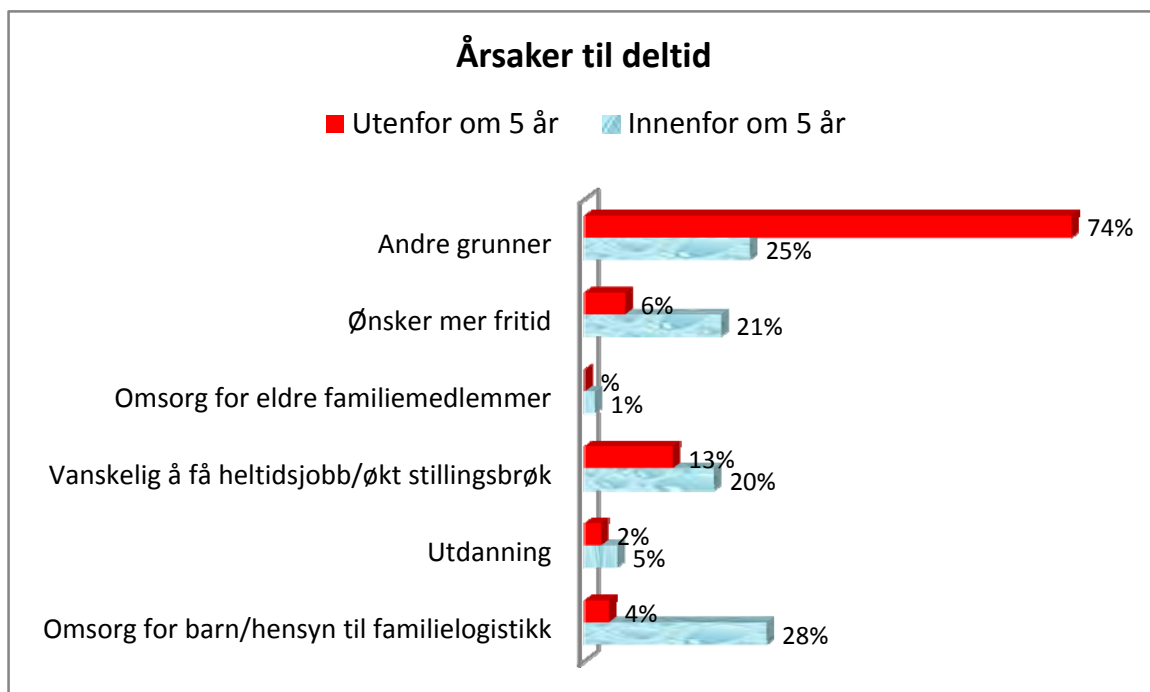


Figuren viser gjennomsnittet for arbeidstakeres opplevelse av hvor lett eller vanskelig det vil være å finne en ny jobb som er minst like god som den de har nå. 1 betyr "svært vanskelig", 2 "nokså vanskelig" 3 "verken lett eller vanskelig", 4 "nokså lett" og 5 betyr "svært lett".

Gjennomsnittet i denne gruppen svarer at det vil være nokså vanskelig, mens de som tror de vil være innenfor, i gjennomsnitt svarer at det verken vil være spesielt lett eller spesielt vanskelig å finne en ny jobb som er like bra.

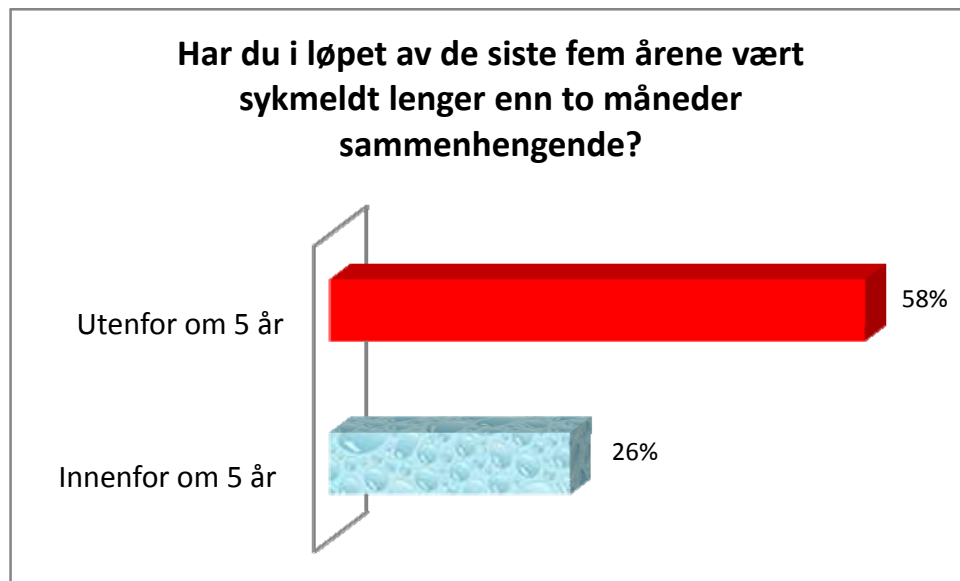
Det er imidlertid ikke slik at de som tror de vil være utenfor har mer erfaring med å være arbeidsledige enn andre arbeidstakere.

Vi så tidligere at deltidsarbeid er betydelig mer utbredt blant de som tror de kommer til å være utenfor arbeidslivet. Hva slags deltidstilpasning er det snakk om?



Mens de som tror de vil være innenfor arbeidslivet oftere jobber deltid av hensyn til barn og familielogistikk og fordi de ønsker mer fritid, er det "andre grunner" som dominerer blant de som tror de vil være utenfor. Vansker med å få heltidsjobb oppgis av begge grupper.

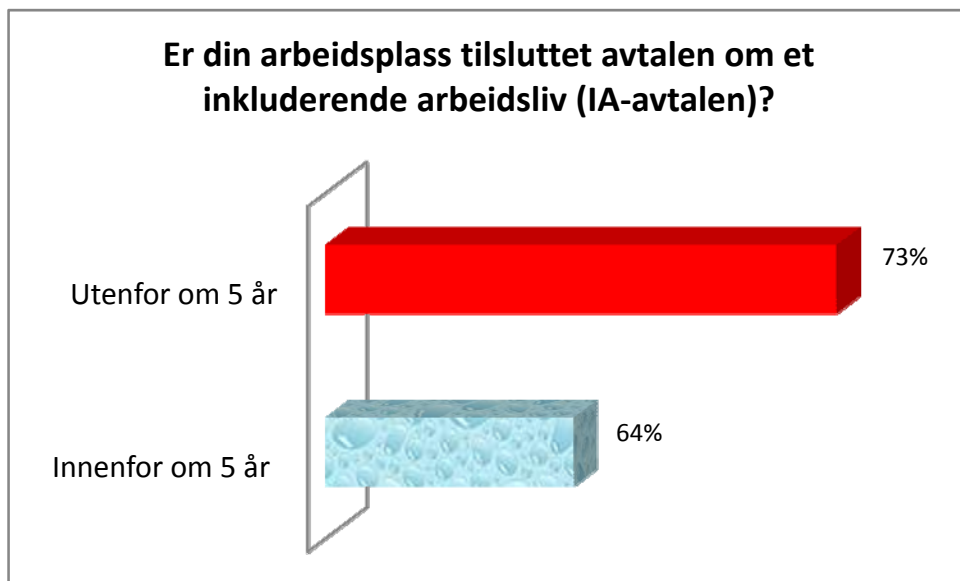
Nesten tre fjerdedeler av de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år, oppgir altså "andre grunner" som årsak til deltidstilpasningen. Sannsynligvis er helsetilstand en viktig faktor her ettersom vi tidligere fant at bekymring for egen helse var utbredt i denne gruppen.



Betydningen av helsetilstand understrekes også av andelen som har vært langtidssykmeldte, det vil si andel som har vært sykmeldt (helt/delvis/aktivt) lenger enn to måneder sammenhengende. Over dobbelt så mange av de som tror de vil være utenfor har vært langtidssykmeldt i løpet av de siste fem årene, som de som tror de vil være innenfor.

Betydningen av helseutfordringer for deltidstilpasning, tilretteleggingsbehov og avgang fra arbeidslivet vil bli utforsket nærmere i neste års arbeidslivsbarometer.

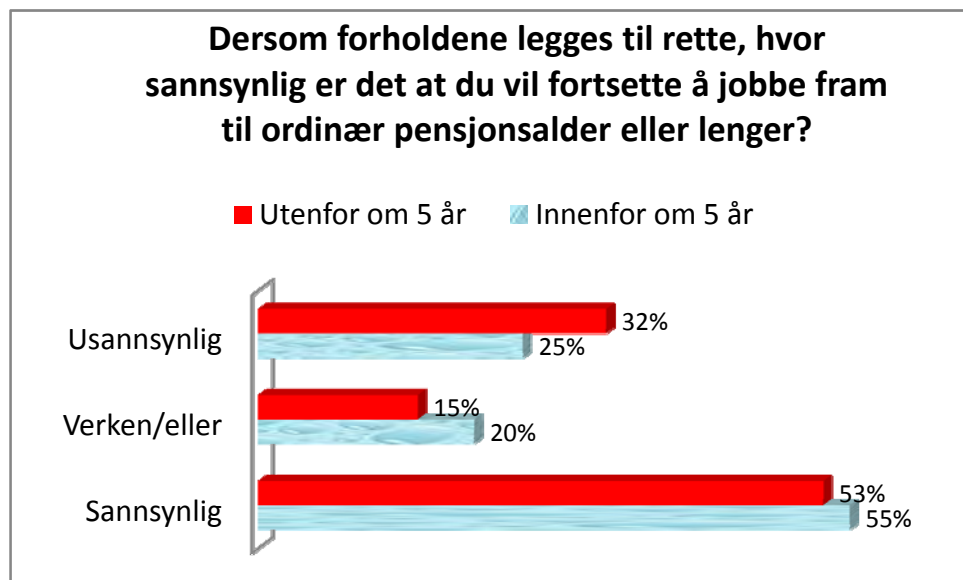
Tilrettelegging og IA-kultur?



Arbeidstakere på vei ut jobber oftere på en arbeidsplass med IA-avtale (arbeidsplassen er tilsluttet avtalen om inkluderende arbeidsliv) enn andre arbeidstakere. Dette kan neppe tas til inntekt for at IA-avtalen bidrar til at arbeidstakere er på vei ut av arbeidslivet. Her reflekteres sannsynligvis overvekten av arbeidstakere i offentlig sektor – der alle har IA-avtale – blant de som tror de vil være utenfor. Imidlertid er det heller ikke mye som tyder på at IA-avtalen i sin nåværende form aktivt bidrar til at arbeidstakere med ulike former for utfordringer ser lyst på en framtid innenfor arbeidslivet.

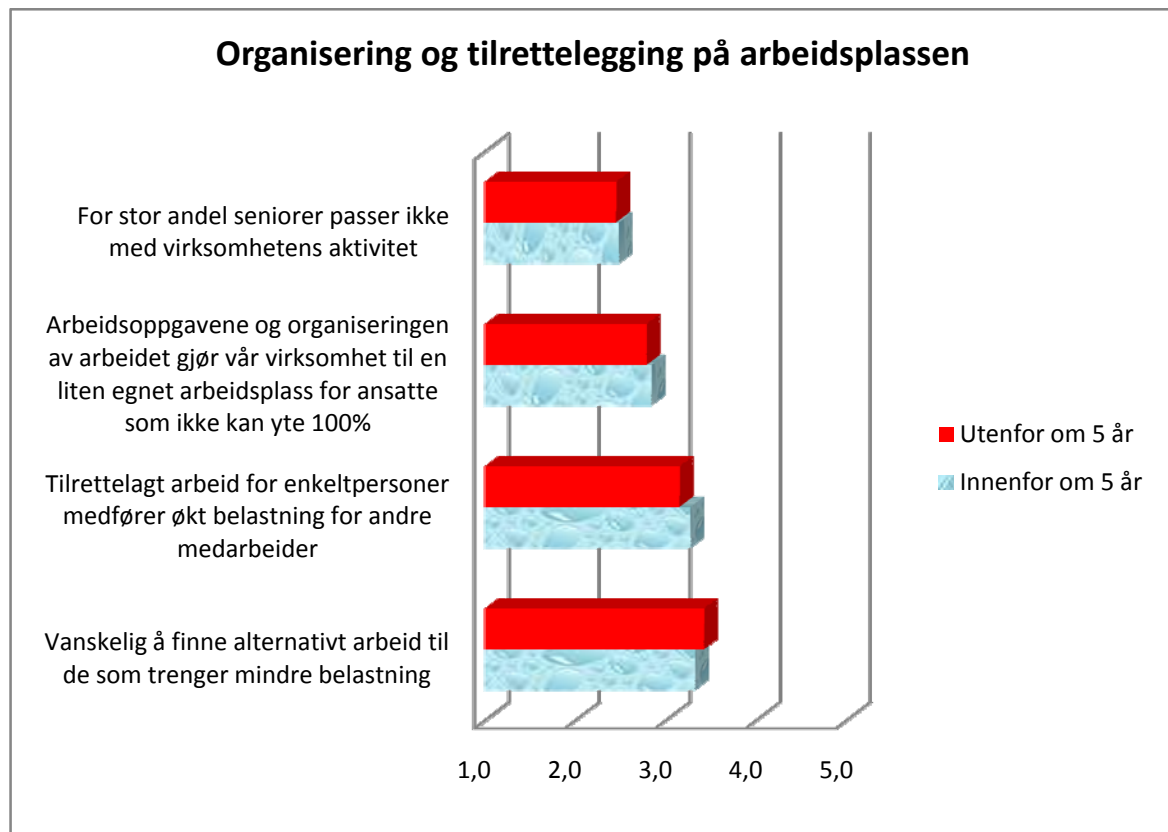
Jobbe lenger med tilrettelegging?

De som er på vei ut har, som tidligere vist, større bekymringer for helsa. Man kunne tenke seg at tilrettelegging på arbeidsplassen var av ekstra stor interesse for denne gruppen.



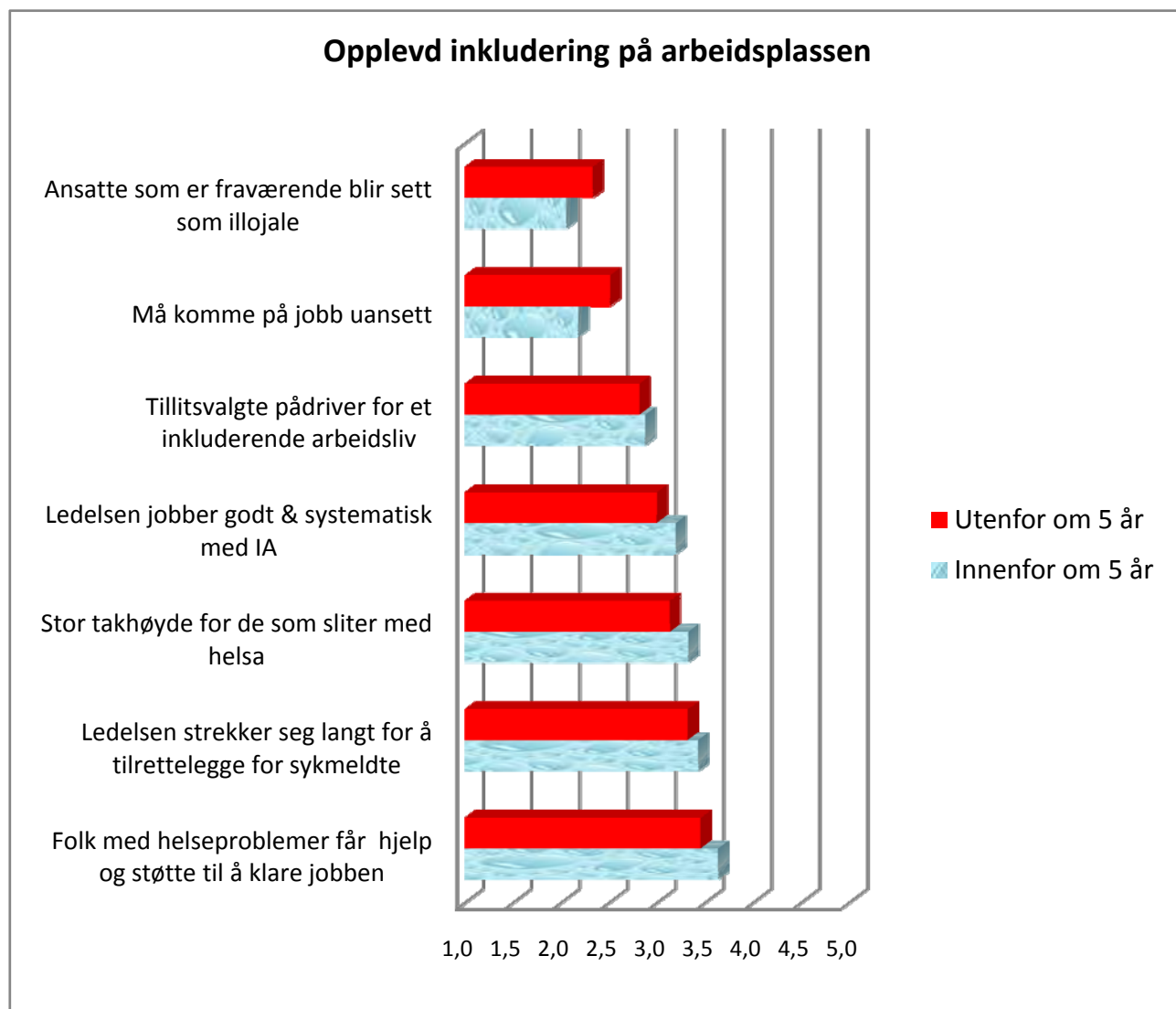
Vi finner imidlertid en noe større skepsis til tilretteleggingens betydning i denne gruppen: Litt over halvparten i begge gruppene svarer at det er sannsynlig at tilrettelegging kan føre til at de vil jobbe lenger enn de ellers ville ha gjort, men omtrent en tredjedel av de som ikke tror på egen framtid i arbeidslivet ser på tilrettelegging som et lite sannsynlig virkemiddel for at de skal stå lenger i jobb.

Betyr det noe med tilrettelegging og inkludering på arbeidsplassen?



Figuren viser gjennomsnittet for arbeidstakeres opplevelse av inkluderende tilrettelegging på arbeidsplassen. 1 betyr "helt uenig", 2 "delvis uenig", 3 "verken/eller", 4 "delvis enig" og 5 betyr "helt enig".

Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom de som tror de vil være innenfor og de som tror de vil være utenfor når det gjelder organisering og tilrettelegging. Begge grupper arbeidstakere svarer at det ikke nødvendigvis er så lett å tilrettelegge og finne alternativt arbeid for enkeltpersoner som trenger mindre belastning – uten at det øker belastningen for andre. De fleste i begge grupper er imidlertid ikke enig i at deres arbeidsplass eller virksomhet er lite egnet for seniorer eller for arbeidstakere som ikke kan jobbe 100 prosent.



Figuren viser gjennomsnittet for arbeidstakeres opplevelse av opplevd inkludering på arbeidsplassen. 1 betyr "helt uenig", 2 "delvis uenig", 3 "verken/eller", 4 "delvis enig" og 5 betyr "helt enig".

De som er på vei ut svarer i noe større grad enn andre at på deres arbeidsplass må man komme på jobb uansett hvordan man føler seg helsemessig, og at ansatte som er fraværende blir sett på som illojale.

Vi finner imidlertid ikke signifikante forskjeller når det gjelder i hvilken grad ansatte med helseproblemer får hjelp og støtte eller hvorvidt ledelsen tilrettelegger for sykmeldte. De fleste er mer enig enn uenig i dette i begge gruppene. Også når det gjelder tillitsvalgtes rolle og grad av takhøyde for de som sliter med helsa, er det små forskjeller. Det er altså vanskelig å sette fingeren på systematiske forhold på arbeidsplassen som utpeker seg for de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år.

Konklusjon

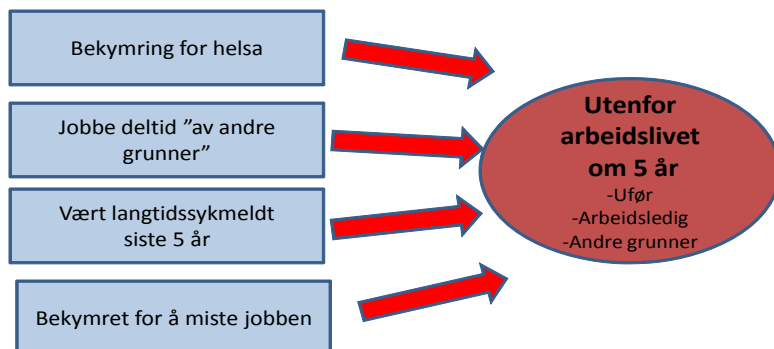
Syv prosent av arbeidstakerne regner med å være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn alderspensjon og utdanning. De fleste i denne gruppen tror de vil være uføre. Typiske kjennetegn ved en arbeidstaker på vei ut er å være over 45 år, jobbe deltid i offentlig sektor og ha lav inntekt. Vi finner noen, men ikke så store forskjeller når det gjelder hvordan de som er på vei ut har det på jobb i forhold til andre arbeidstakere: De på vei ut er *litt* mindre fornøyd i jobben og inntekt og karrieremuligheter oppleves som *litt* lavere. Jobben føles også *litt* mindre trygg og mindre interessant. De opplever *litt* oftere enn andre at jobben er stressende og at de har for mye å gjøre. De er *litt* oftere utslitt når de kommer hjem fra jobb, men de jobber ikke mer overtid, ikke i høyere tempo eller med mer ujevn arbeidsbelastning enn andre. Arbeidstakere på vei ut opplever *litt* mindre verdsetting og mestring enn andre og *litt* større grad av utilstrekkelighet.

Arbeidstakere på vei ut er imidlertid *mye* mer bekymret for egen helse enn andre og har i langt større grad vært langtidssykmeldte. De er også noe mer bekymret for å miste jobben enn andre. Og de tror det vil være nokså vanskelig å finne en ny jobb som er like bra som den de har nå.

Arbeidstakere på vei ut jobber i overveiende grad på en arbeidsplass med IA-avtale. De har imidlertid ikke tro på at tilrettelegging vil føre til at de vil jobbe lenger. Vi finner ingen målbare forskjeller når det gjelder tilrettelegging, ledelsens rolle eller annen hjelp og støtte på arbeidsplassen. Det er altså vanskelig å sette fingeren på systematiske forhold på arbeidsplassen som utpeker seg spesielt for arbeidstakere på vei ut.

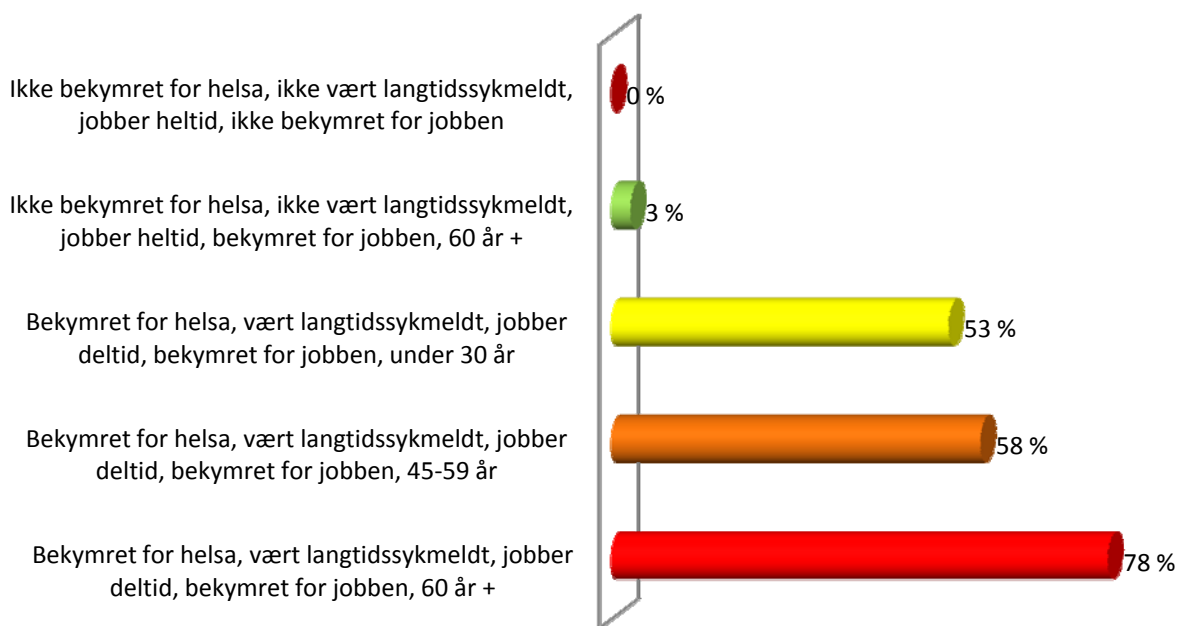
Når vi benytter multivariat analyse (binær logistisk regresjon) for å undersøke effekter av kjennetegn som verdsetting og kompetanseutvikling, opplevelse av stress, helseutfordringer, tilrettelegging og inkludering, står vi igjen med fire kjennetegn som har en selvstendig effekt på sannsynligheten for å svare at man vil være utenfor arbeidslivet om fem år:

Hvilke faktorer har selvstendig bidrag?



Disse er 1) bekymring for at egen helsetilstand vil føre til at man må redusere arbeidsinnsatsen, 2) å jobbe deltid (sannsynligvis som helsetilpasning, men dette vet vi ikke sikkert), 3) ha vært langtidssykmeldt siste 5 år og 4) bekymring for å miste jobben. I tillegg finner vi en viss effekt av å være 60 år eller eldre.

Beregnet sannsynlighet for å være på vei ut av arbeidslivet blant ulike grupper arbeidstakere



Denne figuren viser sannsynlighet for forstå seg selv som en som er på vei ut av arbeidslivet. Vi finner høyest sannsynlighet, 78 prosent, blant arbeidstakere over 60 år som er bekymret for helsen, som har vært langtidssykmeldte, som jobber deltid og som er bekymret for å miste jobben. Risikoen synker noe med alder. Men det er først og fremst helseutfordringer som har betydning. Dersom ingen helserelaterte utfordringer er til stede (ikke vært langtidssykmeldt, ikke være bekymret for framtidig helse og ikke jobbe deltid av andre grunner), har alder og bekymring for å miste jobben bare liten betydning for sannsynligheten for å være på vei ut av arbeidslivet⁴.

Disse beregningene er gjort for menn i privat sektor med lav utdanning og inntekt og med IA-avtale på arbeidsplassen. Inntekt, utdanning, kjønn og sektor har ikke selvstendig betydning på risikoen for å være på vei ut. Vi finner heller ingen signifikante effekter av IA-avtale, tilrettelegging og inkludering på arbeidsplassen. Stress, mestring, kompetanserealiserings og -utvikling har heller ikke selvstendig effekt.

Dette betyr ikke at ikke tilrettelegging på arbeidsplassen, ledelse, inkluderende arbeidskultur, kompetanserealiserings, stress og mestring kan påvirke arbeidstakere i faresonen, men vi kan ikke dokumentere en slik selvstendig betydning i denne studien. Ut fra denne studien ser det heller ikke ut til at IA-avtalen i sin nåværende form og med eksisterende grad av tilrettelegging bidrar til å påvirke denne gruppen arbeidstakeres syn på veien ut av arbeidslivet. Det gjenstår imidlertid å se om arbeidstakere som sier at de er på vei ut, faktisk kommer til å gå ut av arbeidslivet. Vi vet heller ikke hvor mange i denne gruppen av arbeidstakere med helseutfordringer som allerede ville vært utenfor arbeidslivet om vi ikke hadde hatt IA-avtale eller IA-engasjement overhodet.

Ut fra våre funn ser det ut til at kombinasjonen av opplevde helseutfordringer, deltidstilpasning og bekymring for å miste jobben, bør utforskes nærmere. Dybdeintervjuer med arbeidstakere på vei ut, deres nærmeste ledere og fastlege vil være nyttige for å få vite mer muligheter og begrensninger. Situasjonen til denne gruppen versus andre arbeidstakere

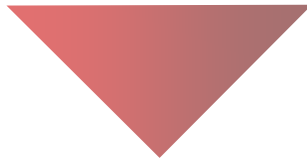
⁴ Sannsynlighetsberegningene må brukes med forsiktighet. Modellen bygger på begrenset informasjon og predikerer ikke perfekt for gruppen som tror de er på vei ut av arbeidslivet, men beregningene kan benyttes som illustrasjon på hvilke faktorer som betyr mest.

bør også følges opp over tid, noe en utvidet spørreskjemastudie gjennom YS Arbeidslivsbarometer gir anledning til.

Vedlegg 1. Binær logistisk regresjon for variable som predikerer svak tiltro til egen framtid i arbeidslivet. "Ganske / svært sannsynlig utenfor arbeidslivet om 5 år". N= 1989

	Modell		
	B	Standardfeil (B)	Exp (B)
Deltid under 45 år (heltid under 45 år = 0)	0,46	0,43	1,58
Deltid 45 år + (heltid 45 år pluss = 0)	1,40**	0,29	4,06
Langtidssykmeldt siste 5 år (ikke vært langtidssykmeldt siste 5 år = 0)	1,09**	0,22	2,98
Bekymring for om helsa vil føre til redusert arbeidsinnsats	2,39**	0,29	10,93
Bekymring for å miste jobben (ikke bekymret = 0)	0,98**	0,23	2,66
Ekskluderende organisering	0,07	0,13	1,07
Ekskluderende arbeidskultur	0,22	0,15	1,25
Verdsetting og utvikling av kompetanse	0,16	0,18	1,17
Utslitt når jeg kommer hjem fra jobb	0,18	0,11	1,20
Økt stress	0,06	0,12	1,06
Alder 30-44 år (alder under 30 = 0)	-0,24	0,41	0,79
Alder 45-59 år (alder under 30 = 0)	0,19	0,42	1,21
Alder 60 + (alder under 30 = 0)	1,14*	0,48	3,13
Offentlig sektor (privat sektor = 0)	0,33	0,26	1,39
Inntekt over 400.000 (under 400.000 = 0)	0,13	0,27	1,13
IA-avtale (ikke IA-avtale = 0)	0,27	0,27	1,30
Høy utdanning (lav utdanning = 0)	-0,03	0,25	0,97
Kvinne (mann = 0)	-0,15	0,25	0,86
Konstant	-6,00		
- 2 Log likelihood	694,2		

* = signifikant på 0,05 % nivå, ** = signifikant på 0,01 % nivå.



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

