

Har arbeidslivet rom for eldre arbeidstakere?

Anne Skevik Grødem, Tale Hellevik, Katharina Herlofson, Hege Sofie Hesselberg, Ragni Hege Kitterød og Axel West Pedersen

Holdninger til senioren i arbeidslivet har blitt mer positive over tid, og stadig flere eldre ansatte anser det psykososiale miljøet på arbeidsplassen som bra. Likevel opplever mange eldre arbeidstakere sårbarhet og frykter å bli tilsidesatt eller skjøvet ut i omstillings- eller nedbemanningsprosesser. Et godt forhold til nærmeste leder kan i slike tilfeller virke beskyttende. Dette er noen av funnene fra prosjektet «Shades of Grey: Aldersnormer, klasse og kjønn i pensjonsreformenes tid» som er gjennomført av NOVA og Institutt for samfunnsforskning (2020–2024).

BAKGRUNNEN FOR PROSJEKTET «GREYSHADES»

Pensjonsreformen i 2011 har gjort det mye mer lønnsomt for yrkesaktive å utsette avgangen fra yrkeslivet, og mange tenker at det i årene framover vil være nødvendig å jobbe lenger for å opparbeide en høy nok pensjon. Arbeidstakere har altså fått sterkere motivasjon til å stå lenger i jobb, men samtidig har arbeidsgiverne fått svakere motivasjon til å beholde dem. Etter pensjonsreformen trenger de ikke lenger betale for tidlig pensjonering (AFP), og i tillegg ble det separate målet om å øke avgangsalderen tatt ut av IA-avtalen i 2018.

Dette er bakgrunnen for GREYSHADES-prosjektet, som har hatt som hovedmål å undersøke hvordan situasjonen til eldre arbeidstakere faktisk er på det norske arbeidsmarkedet etter omleggingen av pensjonssystemet.

” Pensjonsreformen legger opp til at flere må stå lenger i jobb, men er dette mulig? Har arbeidslivet rom for eldre arbeidstakere?

TRE ARBEIDSPAKKER

Prosjektet er inndelt i tre deler. Arbeidspakke 1 handler om hvordan ledere og arbeidstakere tilpasser seg og handler under de nye betingelsene i pensjonsreformen. Sentralt her er på den ene siden hvordan ledelsen ser på eldre ansatte, og hvilken policy de har med tanke på å beholde dem, og på den andre hvordan seniorer tenker om sin egen situasjon og framtid i bedriften.

I arbeidspakke 2 ser vi på utviklingen over tid i ansattes opplevelser av det psykososiale miljøet på arbeidsplassen, og i hvilken grad arbeidsmiljøet har betydning for når eldre yrkesaktive forlater arbeidslivet.

I den siste arbeidspakken, arbeidspakke 3, går vi i dybden på lederes holdninger til eldre arbeidstakere. Vi undersøker hvordan holdningene har endret seg over tid og varierer mellom ulike grupper av ledere.



Foto: Colourbox

KVALITATIVE OG KVANTITATIVE DATA

Prosjektet bygger på en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data. Vi har dybdeintervjuet ansatte over 50 år, mellomledere og HR-ansatte i tre store norske bedrifter. Videre har vi brukt surveydata fra Norsk seniorpolitisk barometer som har stilt de samme spørsmålene til ledere og arbeidstakere siden 2003. Barometeret gjennomføres av Ipsos på oppdrag fra Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv. Vi har også brukt longitudinelle survey- og registerdata fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG). Velferdsforskningsinstituttet NOVA er ansvarlig for studien, og dataene samles inn av Statistisk sentralbyrå.

HVORDAN MÅLES YRKESAVGANG?

For å kunne svare på spørsmålet om hvorvidt det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for tidspunkt for yrkesavgang, har vi vurdert, i en egen artikkel, ulike framgangsmåter for å måle avgang fra yrkeslivet.

Operasjonaliseringen vi anså som best egnet, er basert på registerdata om yrkesinntekt. En årlig yrkesinntekt på ett grunnbeløp (1G) regner vi som grensen for å være yrkesaktiv, og vi tidfester yrkesavgangen til året før (eller samme året som) inntekten for siste gang faller under 1G (Hellevik et al., 2023).

«HAR VI GJORT EN SÅ DÅRLIG JOBB AT DE ER DESPERATE ETTER Å KASTE OSS UT ...?» NÅR DEN PSYKOLOGISKE KONTRAKTEN BRYTES I SENKARRIEREN

To av de tre bedriftene vi gjorde intervjuer i, hadde vært gjennom mange runder med omstilling og nedbemanning.

De ansatte hadde sett flere eksempler på at sluttpakker til de eldste ble brukt aktivt i disse prosessene, og at kompetente og motiverte eldre kolleger hadde blitt skjøvet ut eller tilsidesatt. Dette var bittert for mange; selv etter å ha investert mye av livet og energien sin i bedriften, følte de seg uønsket ved en viss alder.

Hesselberg (2024a) omtaler dette som et brudd på den psykologiske kontrakten. Den psykologiske kontrakten er en teoretisk modell innen organisasjonsforskningen som handler om de underliggende forventningene ansatte har til sin organisasjon. Slike forventninger er subjektive og implisitte, noe som skiller denne kontrakten fra en formell arbeidsavtale.

Hvis ansatte opplever at organisasjonen bryter sine forpliktelser i den psykologiske kontrakten, går det ut over ansattes motivasjon og opplevelse av lojalitet til organisasjonen. Når ansatte gjentatte ganger oppfatter signaler fra organisasjonen om at eldre arbeidstakere ikke er ønsket, kan de vanskelig se for seg at de selv skal stå lenge i jobb.

” Jeg vet jo at når du blir 62, så får du en mail, og det er ikke «gratulerer med dagen, så hyggelig», men det er mer «når har du tenkt til å slutte?» (arbeidstaker, 59 år)

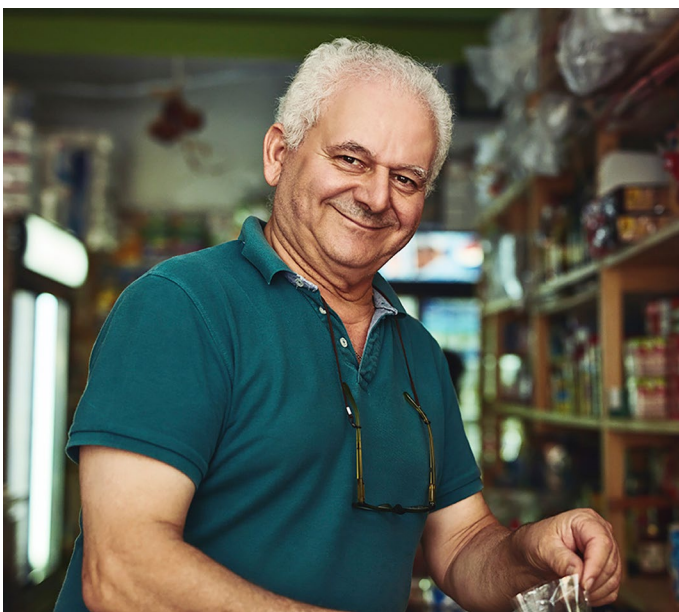


Foto: Colourbox

NÆRMESTE LEDER ER VIKTIG

Organisasjoner kan tilpasse seg en aldrende arbeidsstyrke på flere måter. I private virksomheter er det vanlig å tilby gavepensjoner eller sluttpakker til seniorer ved nedbemanning og omstrukturering. Selv om disse tiltakene kan være økonomisk fordelaktige, kan de også signalisere at det er akseptabelt å kvitte seg med eldre ansatte. Mange ledere er kanskje ikke klar over hvor tvetydige slike tiltak kan oppleves av de ansatte, og at de kan gi opphav til et betydelig pensjonspress i organisasjonen (Hesselberg, 2024b).

Bevisstheten og intensjonene til ledere angående slike virkemidler rettet mot eldre arbeidstakere varierer. Enkelte ledere fungerer som en buffer mot pensjonspress fra organisasjonen, forutsatt at de er oppmerksomme på dette presset. Andre ledere kan derimot være mindre bevisste på presset, eller de kan oppleve dilemmaer fordi de ønsker å gi plass til yngre ansatte.

Senioransatte, på sin side, rapporterer at ledere som anerkjenner deres verdi, beskytter dem under nedbemanningsprosesser og tilbyr sosial støtte og oppmuntring, spiller en avgjørende rolle for deres mulighet til å forlenge karrieren. Det kan med andre ord få betydning hvilken leder de allierer seg med (Hesselberg, 2024b).

Selv om den enkelte leder kan gjøre en stor forskjell, er det likevel behov for forbedringer i organisasjonene. Pensjoneringsbeslutninger bør ikke avhenge av enkeltledere, men heller baseres på klare og rettferdige retningslinjer som gjelder for alle seniorer (Grødem & Hesselberg, 2024).

ELDRE ARBEIDSTAKERE MED INNVANDRERBAKGRUNN: FÅ VALGMULIGHETER

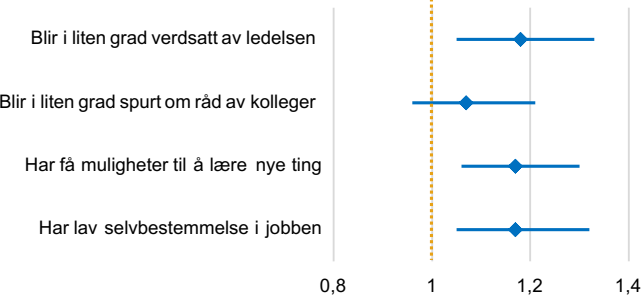
Situasjonen til eldre arbeidstakere med innvandringsbakgrunn var ikke i seg selv tema i prosjektet, men dette er en voksende gruppe vi vet lite om. En av bedriftene i undersøkelsen hadde mange i denne situasjonen, og lederne i denne bedriften snakket mye om den spesielle situasjonen de var i (Grødem, 2023).

Innvandrere er overrepresentert i yrker med stor fysisk belastning, noe som kan gjøre det vanskelig å stå svært lenge i jobb. Lederne påpekte at mulighetene til å få annet arbeid var begrensede for arbeidstakere med svake norskferdigheter, samtidig som mange ikke hadde mulighet til å gå av med alderspensjon før de fylte 67 år, fordi de hadde lav opptjening. Intern omplassering, typisk fra renhold til kantine, var tilsvarende vanskelig fordi også kantinedrift krever at man behersker det norske språket. Godt voksne innvandrere risikerte, ifølge lederne, å bli sittende fast i en jobb som slet ut kroppen deres, uten reell mulighet til jobbskifte eller pensjonering. Dette er temaer som bør utforskes nærmere i senere forskning.

HVOR VIKTIG ER DET PSYKOSOSIALE MILJØET PÅ ARBEIDSPLASSEN FOR ELDRES YRKESAKTIVITET?

Majoriteten av eldre ansatte i Norge ser ut til å være svært fornøyde med det psykososiale miljøet på arbeidsplassen. Dette er godt nytt fordi resultater fra analyser av NorLAG-data viser en tydelig sammenheng mellom opplevelsen av ulike dimensjoner ved arbeidsmiljøet og yrkesavgang. Funnene støttes av flere internasjonale studier på området.

Figur 1 Sammenhenger mellom arbeidsmiljø og yrkesavgang. Logistiske regresjonsanalyser, OR (95 % CI)



Merknad: Analyser av enkeltdimensjonene kontrollert for alder, kjønn, utdanning, sivilstatus, helse, stillingsgrad samt samspill mellom sektor og fødselsår (1948 el. tidligere). N = 2065 (ansatte 58–65 år).

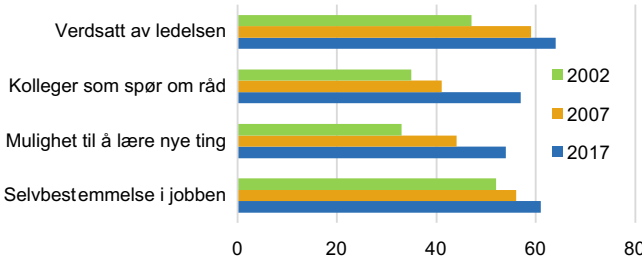
Særlig utslagsgivende er selvbestemmelse i jobben, mulighet til å lære nye ting og en ledelse som verdsetter det en gjør. Ansatte 58–65 år som i liten grad opplever å bli verdsatt av ledelsen, som har begrensede muligheter til å lære noe nytt i jobben, og som har lav grad av selvbestemmelse, er mer tilbøyelige til å forlate arbeidslivet i løpet av de neste fire årene enn de som opplever bedre arbeidsmiljøbetingelser (Eyjólfssdóttir et al., under arbeid).

EN POSITIV UTVIKLING I ARBEIDSMILJØET OVER TID

Fra 2002 til 2017 økte andelen som svarte 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 autonomi i jobben, blant ansatte i alderen 50 til 64 år. Samme positive trend finner vi ved å følge en kohort ansatte over tid, fra de er 45–49 år i 2002 til de er 60–64 år i 2017.

At resultater fra både tidsserie- og panelanalyser går i samme retning, indikerer at vi har å gjøre med en periodeeffekt. Det ser altså ut til å ha funnet sted en forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser slik det oppleves av eldre ansatte (Hellevik et al., 2024).

Figur 2 Utviklingen i ulike aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet for ansatte 50–64 år (% «i stor grad»)



ARBEIDSPLASSTILTAK SOM STYRKER ANSATTES DIGITALE KOMPETANSE, KAN BIDRA TIL Å ØKE FORETRUKKET AVANGSALDER

Eldre arbeidstakere (50–64 år) som har et arbeid preget av datasystemer som er vanskelige å lære, foretrekker oftere en tidlig avgangsalder (før 65 år) enn de som ikke er eksponert for digitale vanskeligheter i samme grad. Det viser analyser av data fra Norsk seniorpolitisk barometer. Når det gjelder hvilke faktorer som øker sannsynligheten for å oppleve digitale vanskeligheter, har arbeidsforhold betydelig større forklaringskraft enn individuelle egenskaper (Solem et al., 2024).

BETYDNINGEN AV SELV Å OPPLEVE EN NEGATIV ELLER POSITIV ENDRING I ARBEIDSMILJØET

Selv om utviklingen i opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet totalt sett går i positiv retning blant eldre ansatte, gjelder ikke dette for alle. I snitt opplever rundt en femtedel av eldre ansatte en forverring av situasjonen for ulike psykososiale dimensjoner mellom 2007 og 2017.

Negative endringer i egen opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ser ut til å slå ugunstig ut for eldres yrkesaktivitet ettersom det reduserer sannsynligheten for at de fortsatt er yrkesaktive fire år senere. Derimot er det lite som tyder på at det å oppleve positive endringer har noe å si for avgangstidspunkt (Hellevik et al., under arbeid).

Figur 3 Sammenhenger mellom endring i psykososialt arbeidsmiljø 2007–2017 og sannsynligheten for å være yrkesaktiv i 2021. OLS regresjonsanalyser

	Betydningen av neg. endring	Betydningen av pos. endring
Verdsatt av ledelsen	-	-
Kolleger som spør om råd	Negativ effekt	-
Mulighet til å lære nye ting	-	-
Selvbestemmelse i jobben	Negativ effekt	-
Varierte arbeidsoppgaver	-	-
Ikke masete arbeidssit.	Negativ effekt	-
Antall neg. endringer (0–6)	Negativ effekt	Ikke relevant
Antall pos. endringer (0–6)	Ikke relevant	-

Merknad: Analyser av enkeltdimensjonene og to indekser kontrollert for alder, kjønn, utdanning, stillingsgrad i 2017, sektortilhørighet i 2017 og vurdering av dimensjonen i 2007. N = 900 (ansatte 58–66 år i 2017).

- Dersom seniorer gis bedre muligheter til selvbestemmelse i jobben, vil det kunne bidra til å holde dem lenger i arbeid.
- Også viktig for eldres sysselsetting er det at ledelsen verdsetter sine ansatte og gir dem mulighet til å lære noe nytt. Dette inkluderer å styrke den digitale kompetansen.
- Selv om utviklingen i det psykososiale arbeidsmiljøet blant eldre ansatte generelt er positiv over tid, er det også noen som opplever en forverring.
- Negative endringer i de enkelte ansattes psykososiale arbeidsmiljø reduserer sannsynligheten for at seniorene fortsatt er yrkesaktive fire år senere.

” Det kunne vært mye mer snakk om det generelt i samfunnet. Man føler jo på det selv, altså, å søke jobb når du nærmer deg 60, så tenker du at du bør kanskje bare holde deg der du er. Jeg tenker man har jo i hvert fall 10 år igjen, så større åpenhet rundt det tror jeg er fint. (leder, 58 år)

FOR GAMMEL FOR JOBBINTERVJU?

Det har vært flere oppslag i mediene om seniorer som føler seg forbigått ved ansettelse i jobber som de er godt kvalifiserte for, og som mener at arbeidsgivere er skeptiske til søkere over en viss alder. Grødem og Kitterød (2023) undersøker sammenhengen mellom lederes oppfatninger om eldre arbeidstakere og hva de svarer på spørsmålet «Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du nøler med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?», som stilles i Norsk seniorpolitisk barometer.

Gjennomsnittlig alder som oppgis, er 58,7 år blant ledere i privat sektor og 62,7 år blant ledere i offentlig sektor. De som oppgir en lavere alder, mener oftere enn andre at de ikke kan bruke eldre arbeidstakere til like mye som yngre, og de er oftere uenige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre. Videre uttrykker de oftere at de ikke liker at det er for mange eldre arbeidstakere på arbeidsplassen. Det har altså betydning både hva ledere tror om eldre arbeidstakere, og hva de føler. Det kan dermed være viktig med opplysningsarbeid om seniorennes ressurser og innsats mot usaklig diskriminering på grunn av alder.

Det er forholdsvis mange ledere som ikke svarer på spørsmålet om ved hvilken alder de vil nøle med å innkalle en kvalifisert søker til intervju. Kitterød og Grødem (2023) finner at disse lederne uttrykker mer positive holdninger til eldre arbeidstakere enn ledere som har besvart spørsmålet. Lederes holdninger til å rekruttere godt voksne arbeidstakere kan altså være mer sammensatt enn man ofte får inntrykk av.

LEDERS ALDER HAR (LITT) BETYDNING

Jo eldre ledere er, jo høyere alder oppgir de for når de mener at en arbeidstaker begynner å bli «eldre». For øvrig er det få systematiske sammenhenger mellom lederes alder og hvilke holdninger de har til eldre arbeidstakere i Norsk seniorpolitisk barometer (Kitterød & Grødem, 2024). Det er likevel tendenser til at ledere under 40 år er mer skeptiske til arbeidstakere over 60 år enn eldre ledere, og oftere er usikre på hva de mener om disse spørsmålene. Kvalitative intervjuer tyder på at eldre ledere er mer sensitive til den sårbarheten godt voksne arbeidstakere kan oppleve, og ønsker råd om hvordan de best kan ta opp dette.

Publikasjoner fra prosjektet

- Eyjólfssdóttir, H.S., Hellevik, T., Herlofson, K., Pedersen, A.W. et al. (under arbeid). *Psychosocial work environment and exit from paid employment among older workers – does the association depend on gender and education?*
- Grødem, A.S. (2023). [Aldring i en innvandremisje på arbeidsmarkedet. Lederblikk på eldre innvandrere med fysisk krevende jobber](#). *Søkelys på arbeidslivet*, 40(2), 1–15.
- Grødem, A.S. & Hesselberg, H.S. (2024). Hører jeg til her – fortsatt? Identitet og sårbarhet som eldre arbeidstaker. *Søkelys på arbeidslivet*, 42(3), 1–15.
- Grødem, A.S. & Kitterød, R.H. (2023). [For gammel til jobbintervju? Betydningen av lederes holdninger til eldre arbeidstakere for når de mener en søker er for gammel til å innkalles til intervju](#). *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 64(4), 339–363.
- Hellevik, T., Herlofson, K. & Pedersen, A.W. (2023). [Hvordan måle tidspunkt for avgang fra yrkeslivet i Norge? Om ulike definisjoner, metoder og resultater](#). *Søkelys på arbeidslivet*, 40(1), 1–16.
- Hellevik, T., Herlofson, K. & Pedersen, A.W. (2024). *Det psykososiale arbeidsmiljøet til eldre arbeidstakere – stabilitet eller endring?* (NOVA notat 5/24). NOVA.
- Hellevik, T., Herlofson, K. & Pedersen, A.W. (under arbeid). *Pensjonsreform i medvind?*
- Hesselberg, H.S. (2024). [‘To be a Player, not a Piece’: LMX-Relationships in Late-career Employment](#). *Nordic Journal of Working Life Studies*.
- Hesselberg, H.S. (2024). [Organisasjonssignalers innvirkning på den psykologiske kontrakten sent i karrieren](#). *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 65(3), 63–179.
- Kitterød, R.H. & Grødem, A.S. (2023). [Lederes syn på eldre arbeidssøkere: Hva kan ikke-svar fortelle oss?](#) *Søkelys på arbeidslivet*, 40(1), 1–12.
- Kitterød, R.H. & Grødem, A.S. (2024). [Mer aldersvennlig arbeidsliv med eldre ledere? Sammenhenger mellom leders alder og holdninger til eldre arbeidstakere](#) (Rapport 2024:2). Institutt for samfunnsforskning.
- Solem, P.E., Hauge, L., Hellevik, T. & Herlofson, K. (2024). [Older workers and work exit preferences in a digitalized working life](#). *Nordic Journal of Working Life Studies*, 14(S12), 71–86.

Kort oppsummert 2/24

Oppdragsgiver: Norges forskningsråd, prosjektnummer 301296

Prosjektet er et samarbeid mellom Institutt for samfunnsforskning, Velferdsforskningsinstituttet NOVA, Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv, Universitetet i Canterbury og Universitetet i Lausanne

ISSN: 2535-6976 (Online)

Forskere:

Anne Skevik Grødem (prosjektleder),
Hege Sofie Hesselberg (stipendiat),
Ragni Hege Kitterød,
Katharina Herlofson,
Tale Hellevik,
Axel West Pedersen og
Ines Wagner