

NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER LEDERE I ARBEIDSLIVET 6.-17. september 2007

Rapport utarbeidet for
Senter for seniorpolitikk

av Erik Dalen

1. oktober 2007



Postadresse: Boks 9143 Grønland, 0133 Oslo
Kontoradresse: Christian Krohgs gate 1
Telefon: 22 95 47 00, faks: 22 95 47 01
E-post: firmapost.norge@synovate.com
<http://www.synovate.no>

Innhold

INNLEDNING	1
KOMMENTARER TIL RESULTATENE	3
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-5)	3
NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 8)	5
DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)	7
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)	12
HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT AN- SATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)	22
STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 13)	23
HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 14-16) .	24
HOLDNINGER TIL Å ANSETTE SENIORER (Tabell 17-18)	27
HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT AL- DERSDISKRIMINERING? (Tabell 19)	28
AVTALE ELLER KONTAKT MED ARBEIDSLIVSSENTERET (Tabell 20-22) .	29
INFORMASJON OM SENIORPOLITISKE TILTAK FRA SENTER FOR SENIOR- POLITIKK (Tabell 23-24)	32
TABELLER	34
Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg	35

INNLEDNING

Etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) har Synovate MMI gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål blant ledere i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs arbeid for å sikre at arbeidstakere som er over en viss alder blir stående i arbeidet lengst mulig og at arbeidsgivere legger forholdene til rette for dette. Derfor er det stilt en rekke spørsmål som har relevans for at disse målsettingene skal kunne nås. Tilsvarende undersøkelse ble gjennomført på samme tidspunkt i 2003, 2004, 2005 og 2006 med stort sett de samme spørsmålene, slik at vi har mulighet til å studere endringer over tid. Spørsmålene som ble stilt fremgår av vedlagte spørreskjema, etter tabellene.

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

Undersøkelsen ble gjennomført pr. telefon (CATI) i perioden som fremgår av forsiden av denne rapporten i forbindelse med vår ordinære næringslivsombus da vi intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 600 bedrifter med 10 eller flere ansatte. I tillegg er det intervjuet daglige ledere eller deres stedfortredere i et landsrepresentativt utvalg bestående av ca. 150 offentlige etater innen stat og kommune. Utvalgets sammensetning mhp. aktuelle bakgrunnsvariabler fremgår av tabellhodet i den første tabellen.

Det er ikke foretatt veiing av dataene ved resultatberegningen. Synovate MMI har stått for trekkingen av utvalget som er foretatt fra Telenors databaser.

Fordi dette er en utvalgsundersøkelse, er resultatene beheftet med usikkerhet. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Vedlagt bakerst i rapporten finnes en tabell over feilmarginer ved forskjellige utvalgsstørrelser og observasjonsnivåer. Her kan man finne hvor store forskjellene mellom svarene i forskjellige kolonner i tabellene bør være for å være reelle. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalkolonnen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

Tabellverket inneholder svarfordelingene på spørsmålene i utvalget som helhet, og i undergrupper etter antall ansatte, omsetning/ budsjet i 2006, virksomhetens geografiske beliggenhet, etter bransjetilhørighet, etter om det er en privat bedrift eller offentlig etat og etter lederens alder og kjønn. Hver tabell går over 2 sider.

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

Kontaktperson gjennom forberedelser og gjennomføring av dette prosjektet har hos SSP vært Åsmund Lunde og Anne Marie Lossius. I tillegg har Per Erik Solem fra NOVA bistått arbeidet med utviklingen av spørsmål og undersøkelsesopplegg. Ansvarlig for planlegging, analyse og rapportering i Synovate MMI er direktør Erik Dalen.

KOMMENTARER TIL RESULTATENE

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

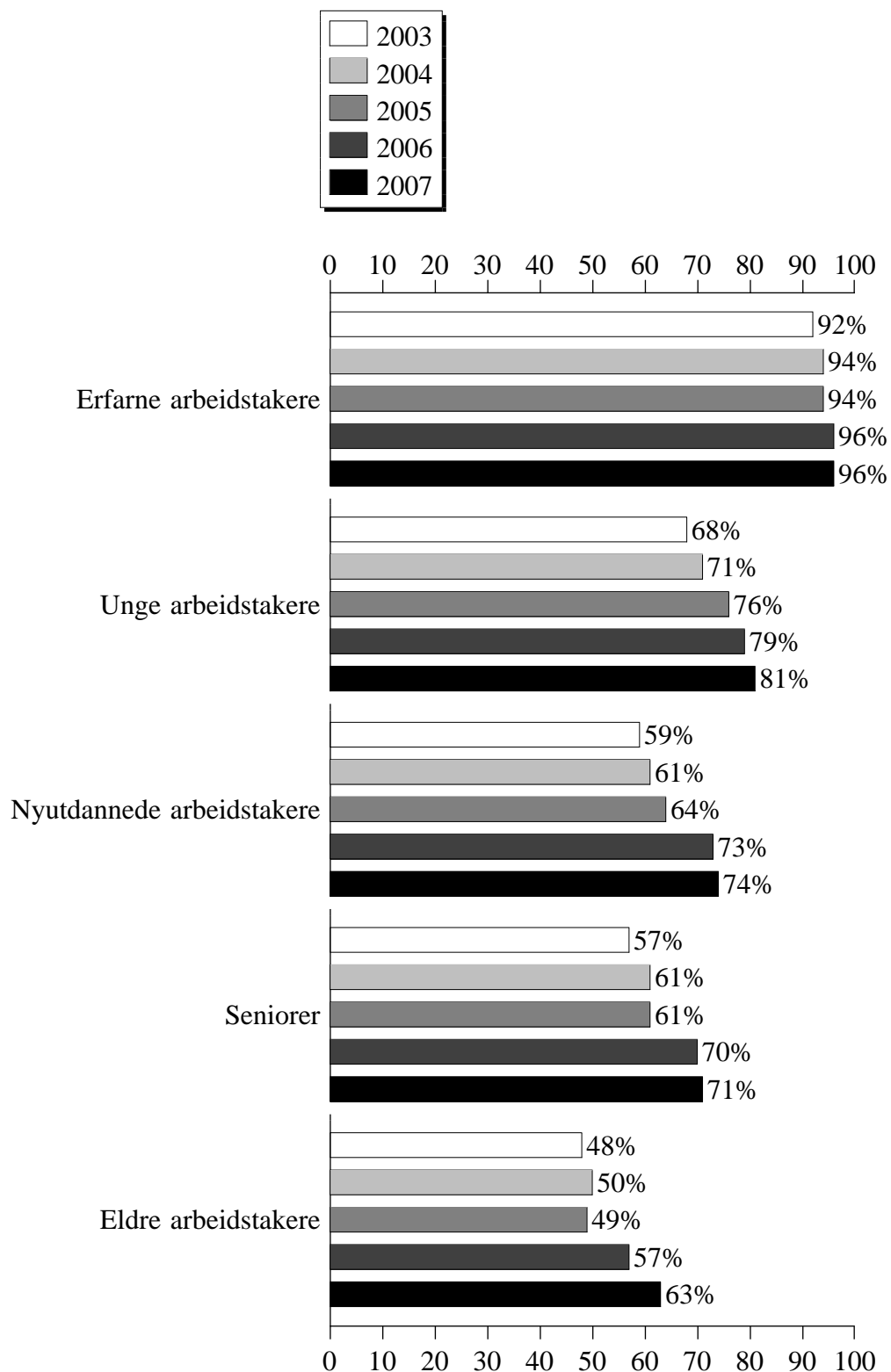
HOLDNINGER TIL BESKRIVELSER AV ARBEIDSTAKERE (Tabell 7.1-5)

Det første spørsmålet i undersøkelsen som vi vil gi en kommentar, er et forsøk på å avdekke hvilke følelser som knytter seg til ulike beskrivelser av arbeidstakere som henspeiler på arbeidstakernes alder. Først og fremst ønsker vi å evaluere beskrivelser som brukes på eldre arbeidstakere, men for å få svarene i perspektiv, måler vi dem opp mot beskrivelser av yngre arbeidstakere. Grunnen til at vi gjør denne målingen er erkjennelsen av at begrepsbruk er meget viktig i opinionsdannende prosesser. Begreper virker som budskapsbærere og forskjellige begreper som brukes på samme fenomen kan bety mye for hvilke oppfatninger som skapes av fenomenet. I seniorpolitisk sammenheng er det selvsagt viktig å bruke egnede begreper når man skal kommunisere seniorpolitiske saker.

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

Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere?

Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?



Som vi ser, er det klare motsetninger i hvem ledere i arbeidslivet liker å ansette. Den ideelle person skal åpenbart være en som både er ung og erfaren, hvilket trolig ikke er egenskaper som så lett lar seg kombinere. Det er verd å merke seg at eldre arbeidstakere er minst "populære", mens seniorer er på linje med nyutdannede arbeidstakere.

Forholdet mellom disse begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Det har imidlertid skjedd endringer ved at vi har fått en økt andeler for "eldre arbeidstakere". Mens vi målte 57% som meget eller ganske godt vil like å ansette eldre arbeidstakere i fjor, er det nå 63% som svarer det samme. For de øvrige typer arbeidstakere vi spør om, er et bare ubetydelige eller ingen endringer fra forrige måling. De eldre arbeidstakerne har med dette økt med hele 14 prosentpoeng i en toårsperiode, da vi målte bare 49% for dem i 2005. Trolig kan noe av endringene forklares med det gode arbeidsmarkedet vi har nå og det faktum at det ofte er mangel på arbeidskraft.

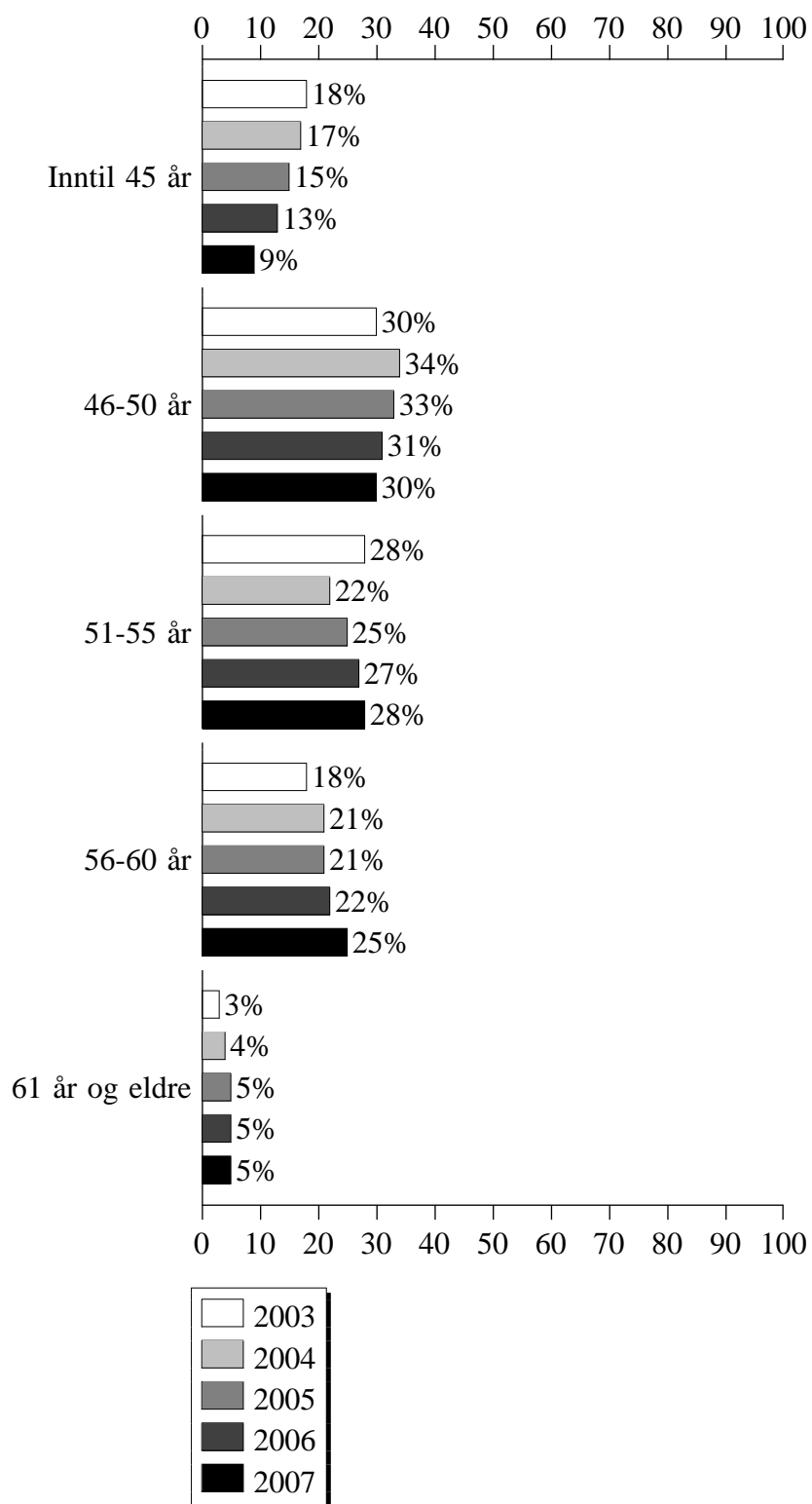
Det er interessant å merke seg at viljen til å ansette alle typer arbeidstakere er større blant de store virksomhetene enn blant de mindre. En tilsvarende forskjell finner vi for offentlige virksomheter som er mer positive til alle typer enn private. Disse forskjellene kan etter vår mening indikere at store virksomheter og virksomheter innen offentlig sektor er mer pragmatiske og fleksible når de etterspør arbeidskraft enn øvrige virksomheter.

NÅR BLIR MAN ELDRE I ARBEIDSLIVET? (Tabell 8)

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

Det synes å være visse variasjoner i oppfatningene om når man er eldre i arbeidslivet, slik vi ser av nedenstående diagram.

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



Gjennomsnitt 54 år.

Som vi ser er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 år og 55 år, men mange svarer også 56-60 år. I gjennomsnitt er det alderen 54 år som er grensen for å bli eldre i arbeidslivet. Dette resultatet er ett år høyere alder i gjennomsnitt nå enn i 2005 og 2006, og to år høyere enn det vi målte ved undersøkelsen i 2004. Det er også grunn til å bemerke at ledere i arbeidslivet åpenbart setter grensen for å være eldre i arbeidslivet lavere enn arbeidstakerne som i gjennomsnitt svarer 57 år.

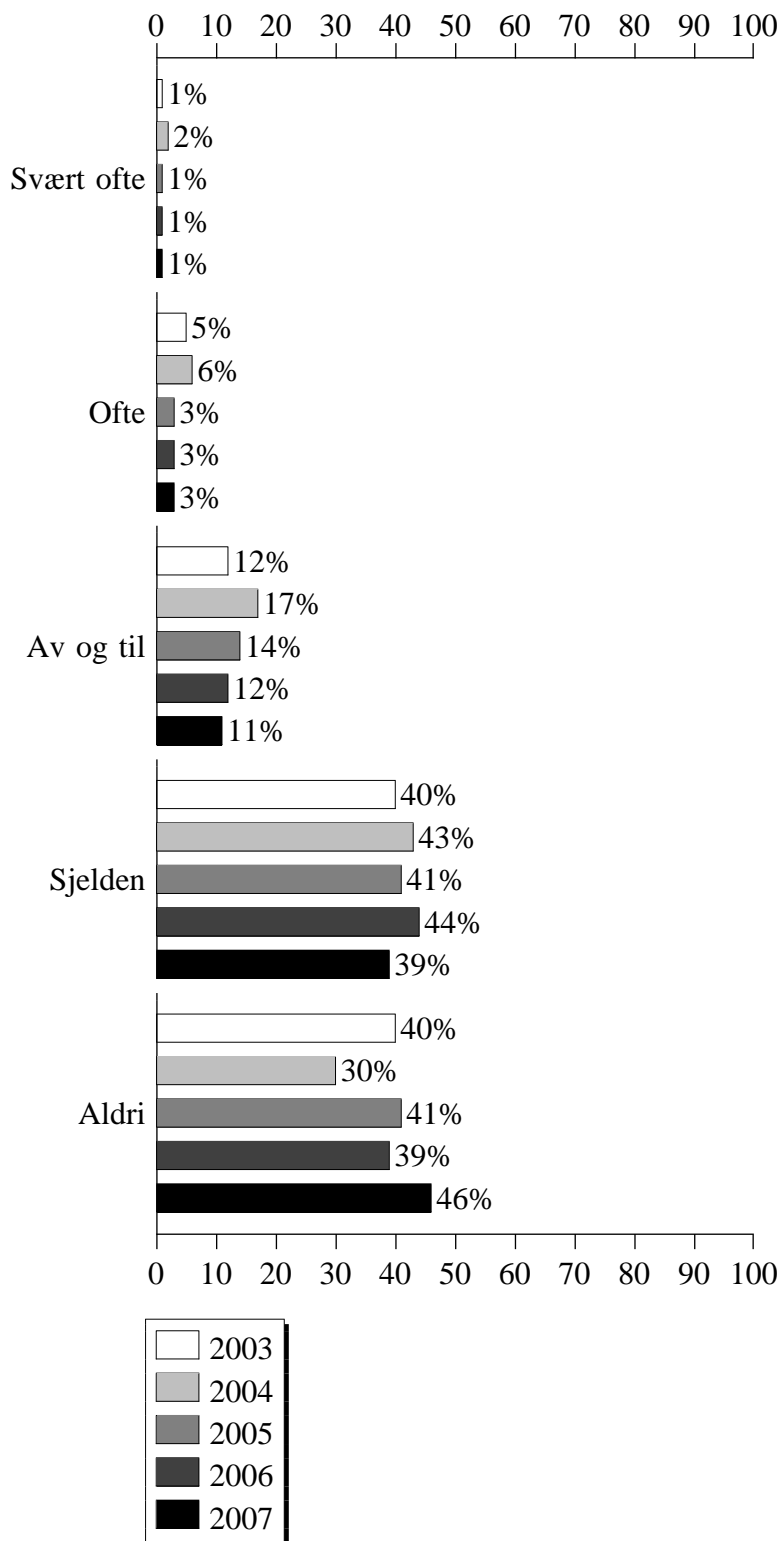
Det er interessant å merke seg at lederne for annen tjenesteyting (55 år gjennomsnitt), innen det offentlige (56 år), samt innen undervisning (55 år) angir et litt høyere gjennomsnitt på dette spørsmålet enn ledere i andre bransjer. Ledere innen servicenæringen har laveste gjennomsnitt (52 år), noe som sikkert avspeiler at det kan være mer fysisk krevende å arbeide i slike yrker. Det er også en forskjell mellom ledere i offentlige (55 år) og private (54 år) virksomheter.

DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET (Tabell 9-10)

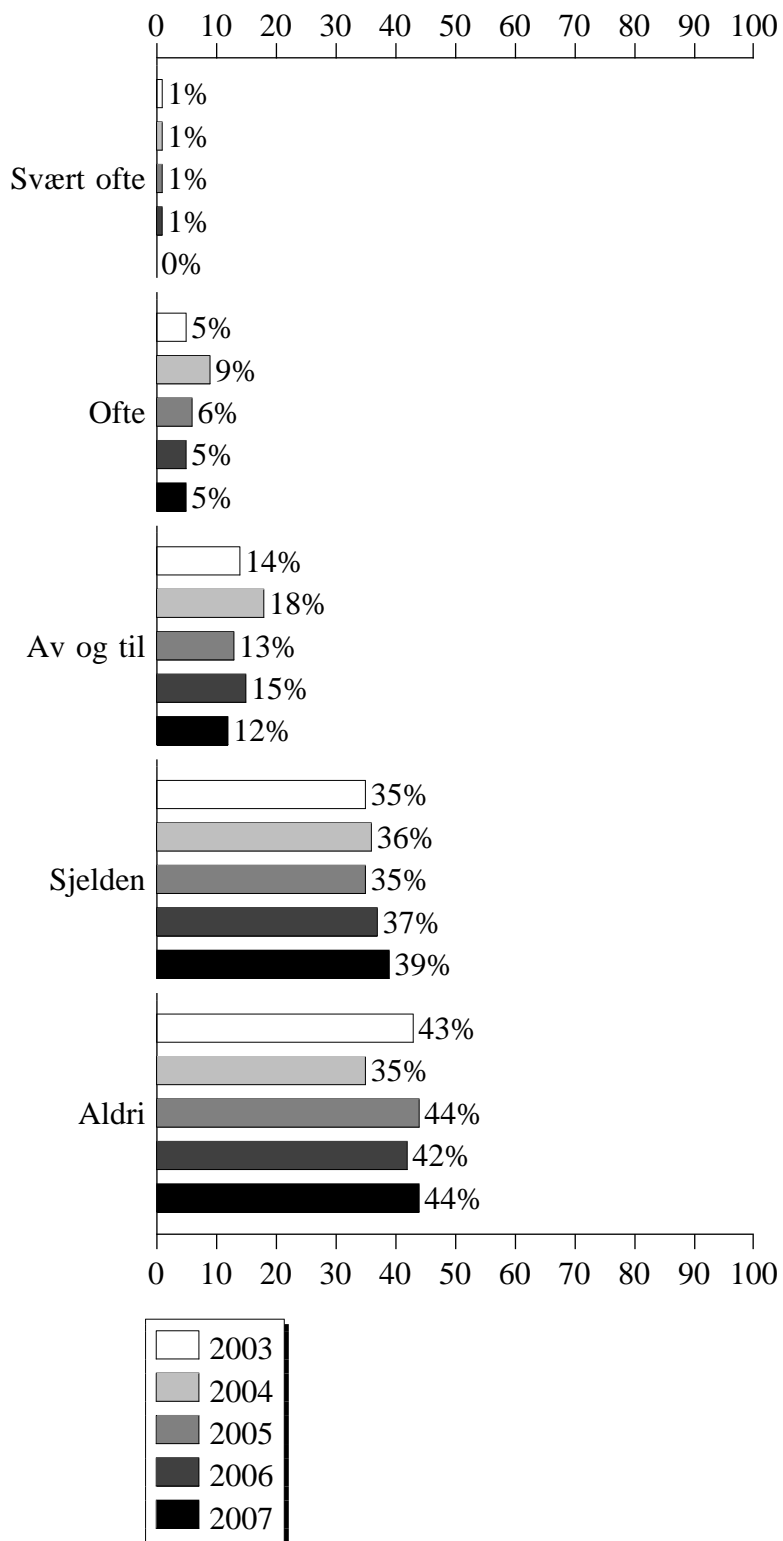
Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Derfor er det naturlig å registrere i dette seniorpolitiske barometeret hvor utbredt ledere i arbeidslivet opplever at aldersdiskriminering er. Tilsvarende spørsmål er også stilt i befolkningsundersøkelser. Når vi spør om dette, spør vi samtidig om man har opplevd kjønnsdiskriminering, slik at vi har noe å sammenligne svarene med.

Som vi ser av diagrammet nedenfor, er det relativt få som har opplevd henholdsvis kjønns- og aldersdiskriminering ofte eller av og til.

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



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



Ut fra resultatene ovenfor, synes ikke aldersdiskriminering å være noe utbredt og hyppig problem, og det synes heller ikke å være mer utbredt enn kjønnsdiskriminering. Tallene for hvor mange som opplever de to formene for diskriminering ofte eller av og til er ellers forholdsvis stabile over tid, med høyeste andel målt i 2004. Det siste året har ikke dette endret seg nevneverdig.

Vi må her merke oss måten spørsmålet er stilt på. Når vi spør "opplevd at det foregår" vil vi naturlig få et høyere tall enn om vi hadde spurt f.eks. "...selv opplevd å bli diskriminert". Den metoden vi har valgt viser med andre ord hvor utbredt eksponeringen av aldersdiskriminering er, og kan være et like godt mål på arbeidslivets bevissthet rundt fenomenet som andre observasjoner.

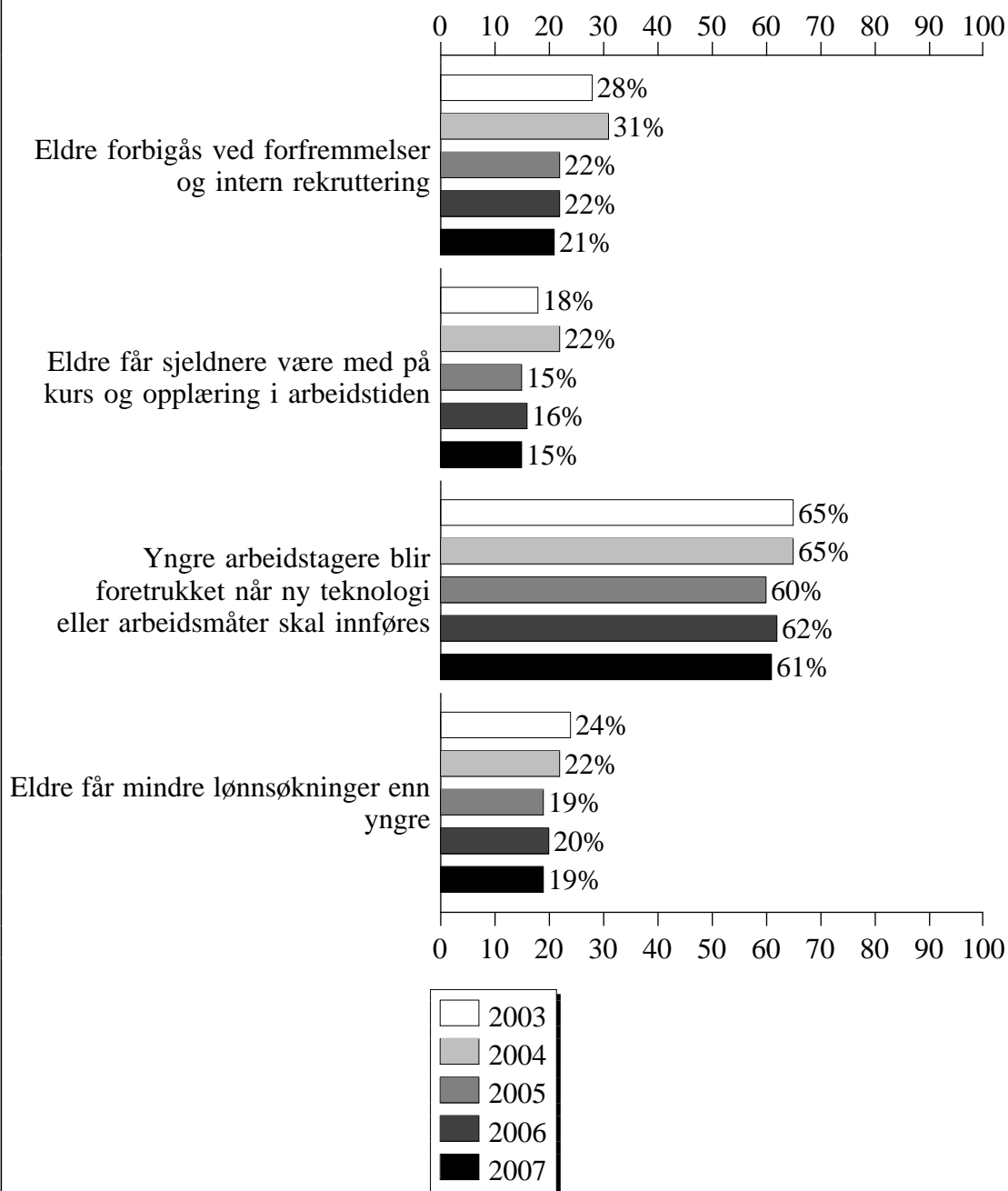
Ser vi på svarene i de undergrupper som er analysert, er det ingen åpenbare forskjeller når det gjelder aldersdiskriminering.

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

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

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

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



Ovenstående resultater viser at alle de fenomenene vi spør om er ganske utbredt. Det er særlig at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres som mange har opplevd. Ikke bare konstaterer vi at 36% av lederne svarer svært ofte eller ofte. Tar vi med de som svarer av og til, må vi erkjenne at så mange som 61% har opplevd dette. Det som imidlertid er verd å merke seg er at observasjonsnivåene for

de diskriminerende forholdene vi har målt, ikke har endret seg nevneverdig siden i fjor, og faktisk ligger lavere nå enn for tre år siden.

Det ser ikke ut til at opplevelsene av disse typene diskriminering varierer mye mellom undergruppene som er analysert. Vi merker oss imidlertid at det synes å være mer utbredt i privat sektor at de ulike formene for aldersdiskriminering finner sted enn i offentlig sektor.

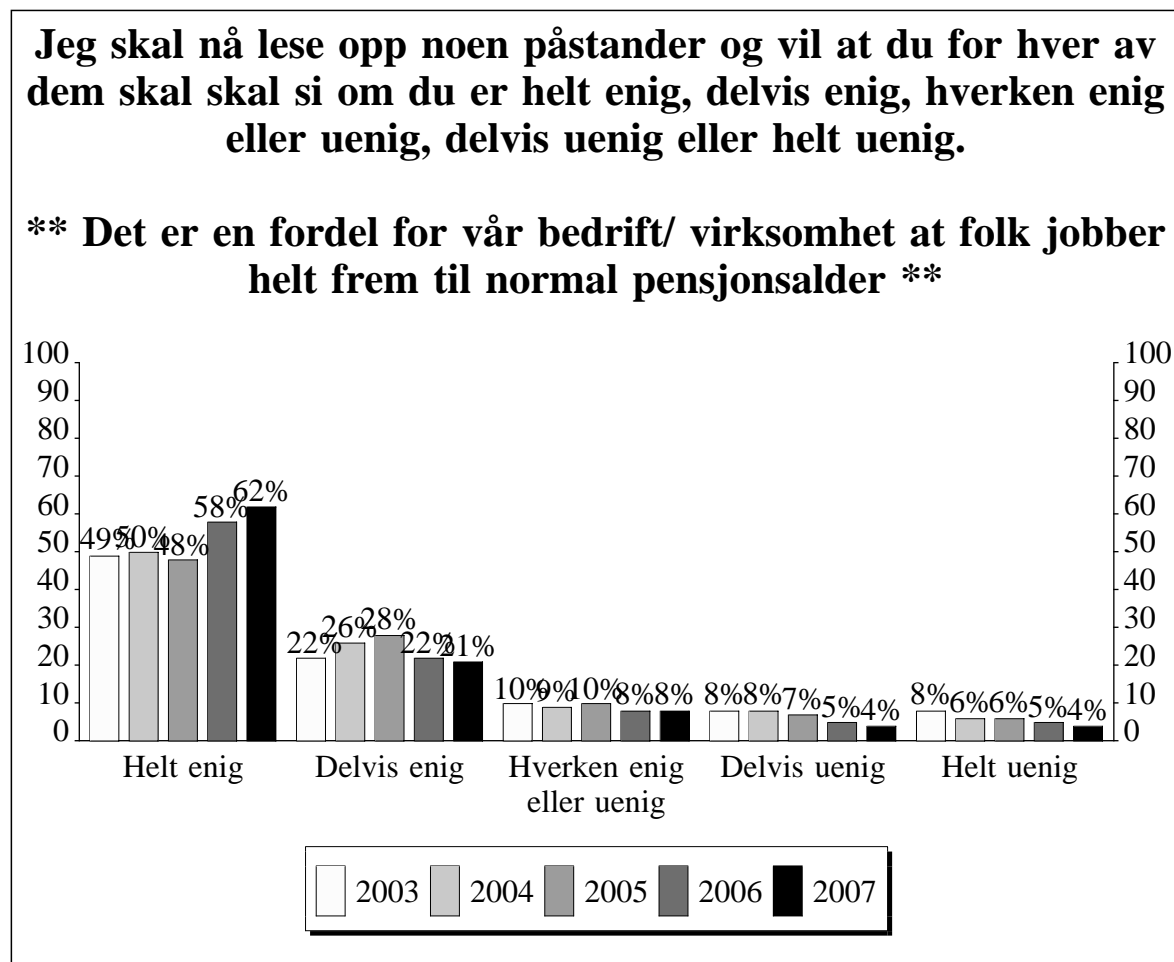
SENIORPOLITISKE HOLDNINGER (Tabell 11)

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

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

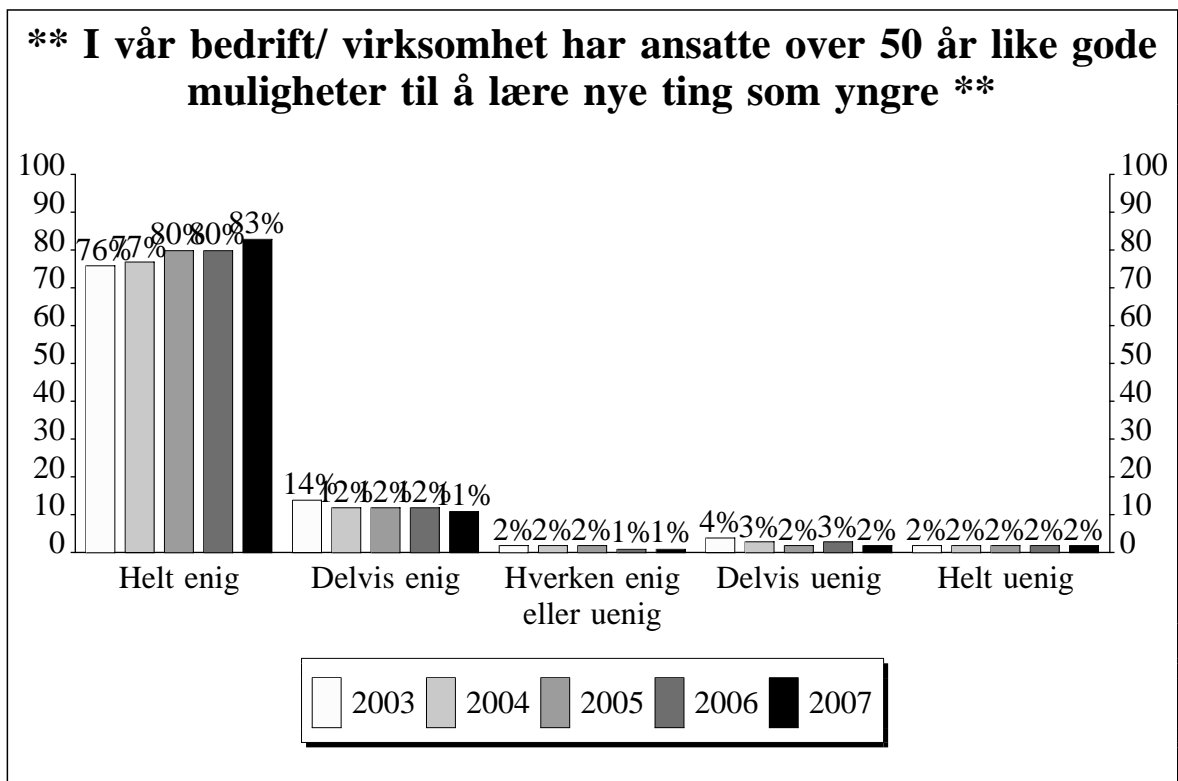
Før vi ser på resultatene, vil vi henlede oppmerksomheten mot et problem som reises ved bruk av denne spørremetoden. Det viser seg nemlig at folk har en tendens til å si seg mer enig enn de er, spesielt når det dreier seg om påstander om forhold de ikke har særlig sterke meninger om. Denne "enig-effekten"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

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



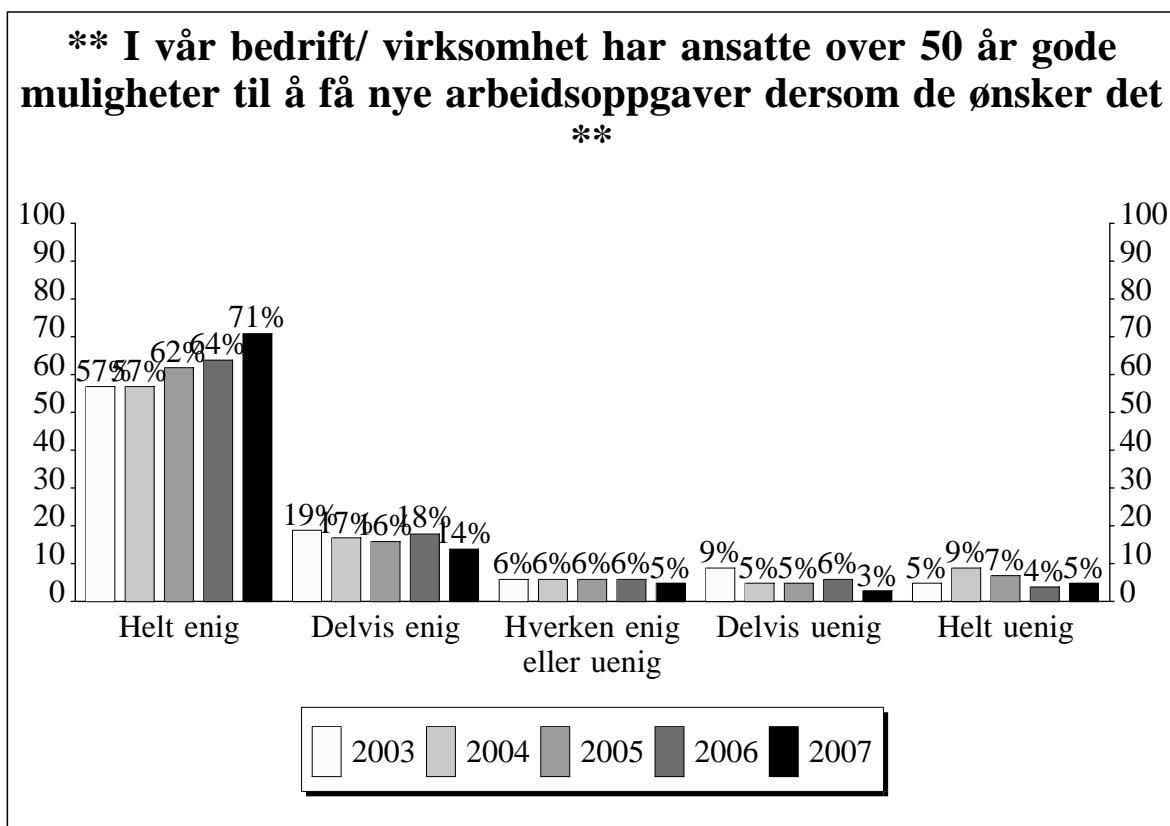
Selv om det er utbredt enighet i denne påstanden, skal vi ikke se bort fra de 8% som erklærer seg uenige. Andelen uenige er større i små bedrifter enn i store. Andelen ledere som er enig i påstanden har økt gradvis over tid. Det er nå 83% enige og det er "helt enig"-andelen som har økt siste året. Samlet enig-andel har gått fra 71% i 2003, via 76% i 2004-05 og 80% i fjor til årets 83%.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre". Som vi ser av nedenstående diagram, er det bare 4% av lederne som er uenige i påstanden.



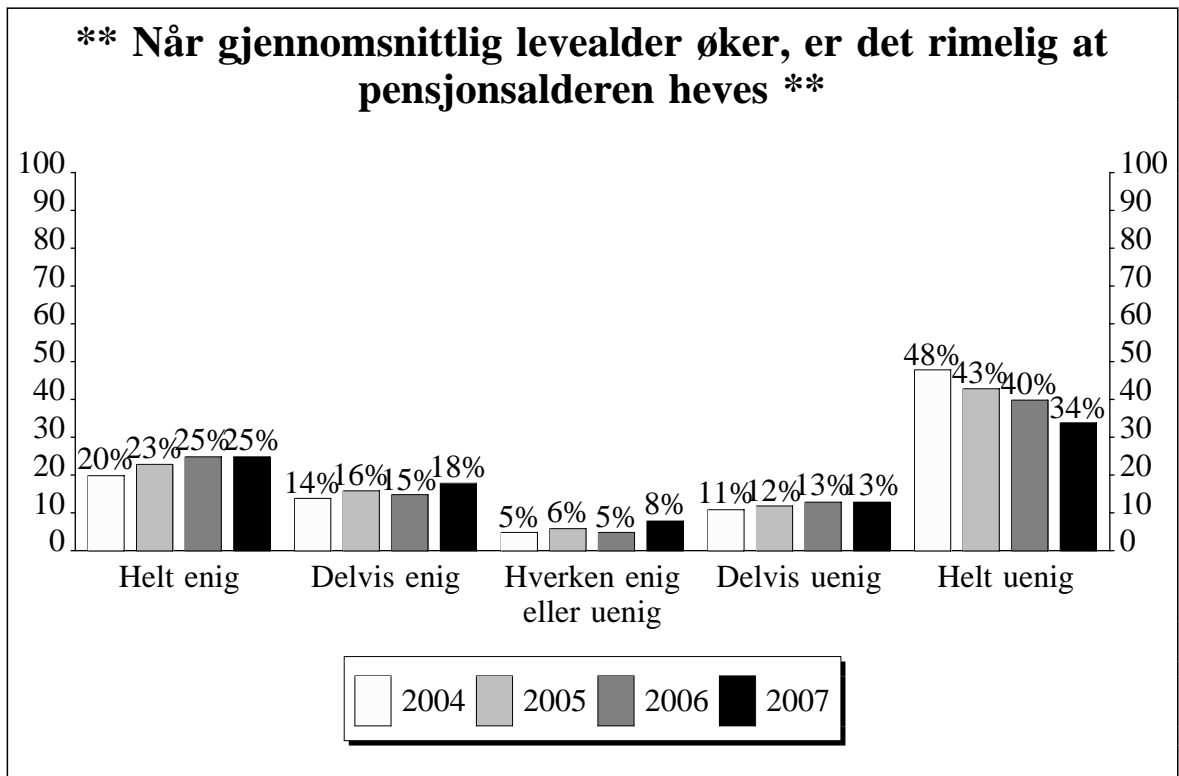
I den grad det er forskjeller i svar mellom undergruppene, måtte det være at andelen uenige er større i private bedrifter (5%) enn i offentlige etater hvor faktisk ingen er uenig.

Den neste påstanden lød "I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 50 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det". Som vi ser av nedenstående diagram, er det 8% av lederne som er uenige i påstanden.



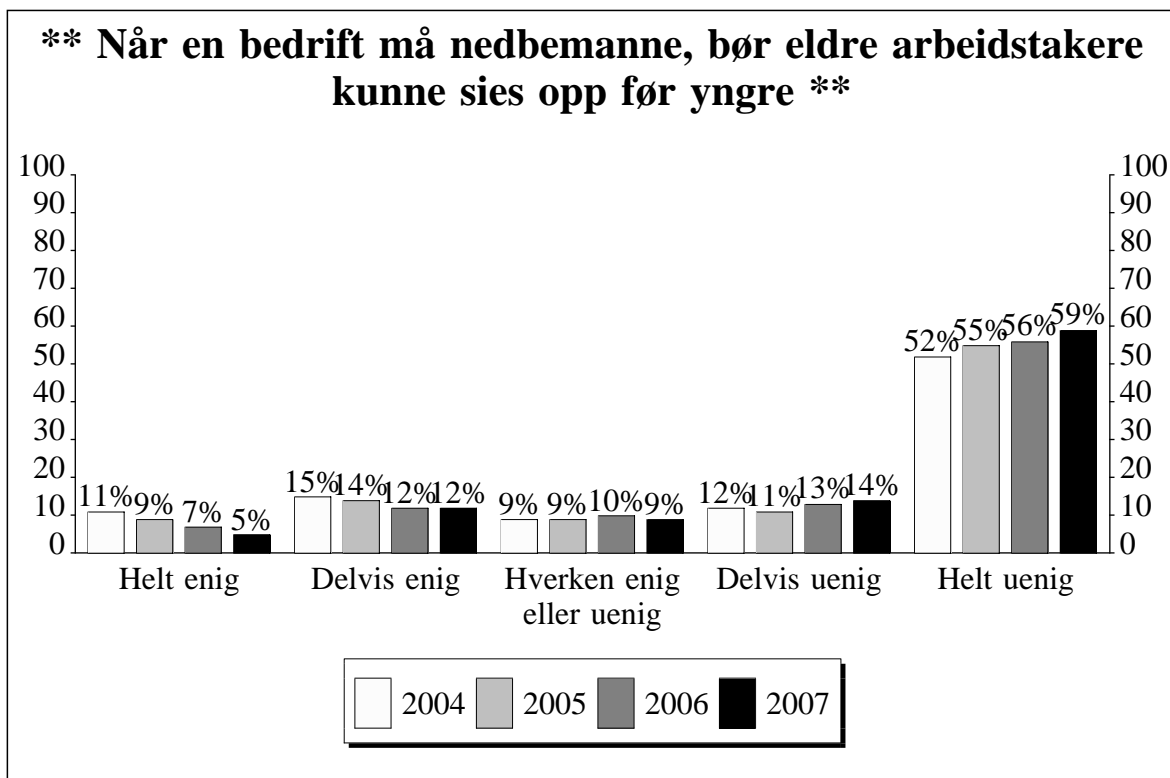
Det ser ut for at det er ledere i servicebransjen (14%) som oftest er uenige i påstanden. Blant alle spurte legger uenigandelen seg 2 prosentpoeng lavere nå enn for et år siden. Uenig-andelen har gradvis gått fra 14% de to første årene (2003-04) til 8% i år.

Den neste påstanden var ny i 2004-undersøkelsen og lød "**Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at pensjonsalderen heves**". Dette er kanskje en litt finurlig påstand i og med at den antyder at det skal være en sammenheng mellom levealder og pensjonsalder, hvilket ikke uten videre er gitt. Som vi ser av nedenstående diagram, er svarene delte. Mens 43% av lederne er enige i påstanden, er det et knapt flertall på 47% som er uenige.



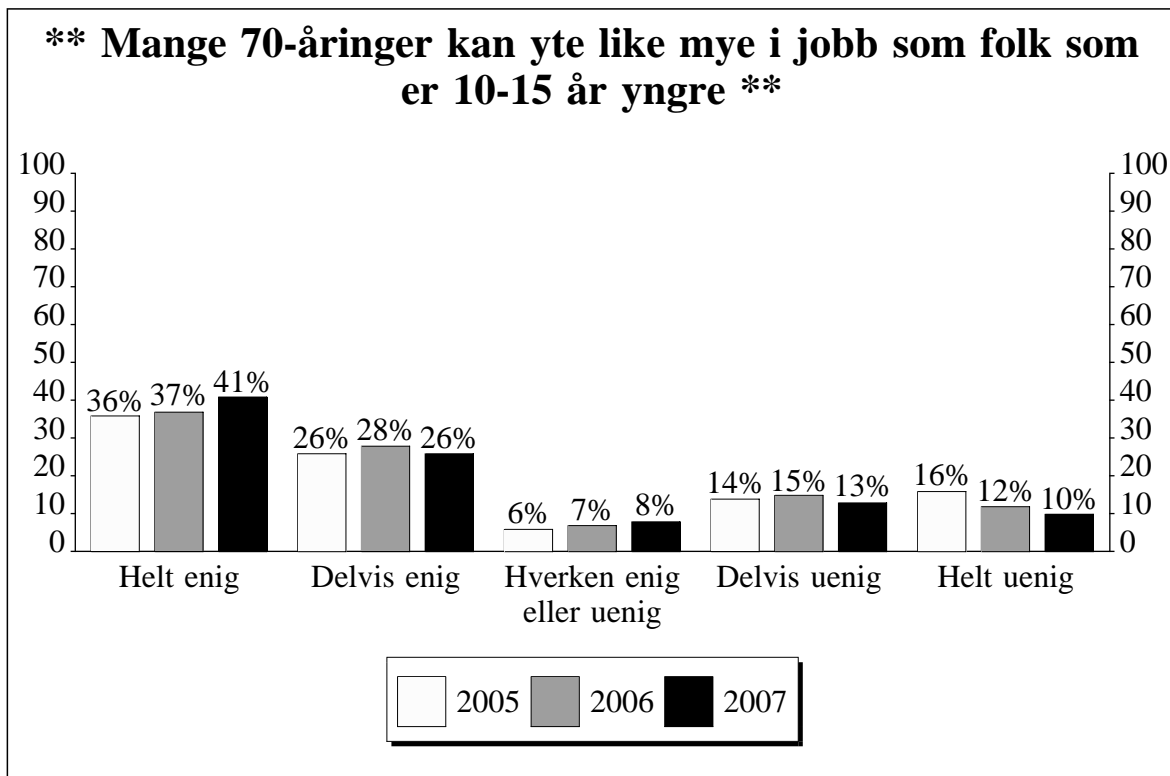
Det er nå 6 prosentpoeng færre som er uenig til dette i forhold til i fjor. Når vi studerer utviklingen fra første måling i 2004 til i dag, kan det se ut til at påstanden får større tilslutning. Ledere av små bedrifter ser ut for å være uenige i påstanden oftere enn ledere i større bedrifter / virksomheter.

Den neste påstanden var også ny i 2004 og lød "Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre". Denne påstanden er selvsagt utfordrende mot den eventuelle seniorpolitiske velvilje lederne måtte ha. Men når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er uenige i påstanden. Mens 17% av lederne er enige i påstanden, er det et flertall på 73% som er uenige.



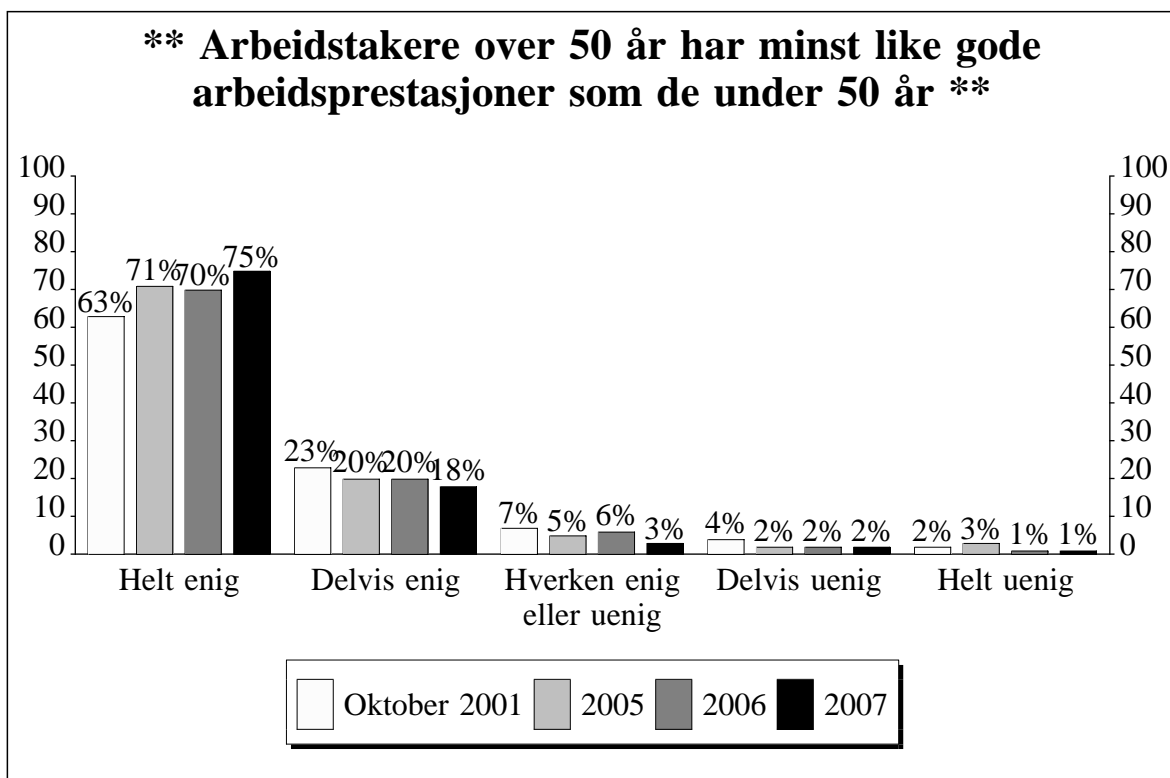
Det er ikke noen tydelige forskjeller mellom undergrupper av spurte, men det kan se ut som om graden av uenighet er noe høyere blant spurte innen offentlig sektor enn innen privat. Samme svake tendens så vi også i fjor. Uenigandelen totalt har økt litt for hvert år vi har målt påstanden (fra 64% i 2004 til 73% uenige nå).

De neste påstandene var nye i denne undersøkelsen i 2005, selv om flere av dem har inngått i andre undersøkelser tidligere. Den første av disse påstandene lød "**Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre**". Denne påstanden går etter vår mening rett inn i deler av den seniorpolitiske argumentasjon som går på at eldre arbeidstagere er like produktive som yngre. Når vi ser på svarene, får vi inntrykk av at et stort flertall er enige i påstanden. Som vi ser av nedenstående diagram, er 67% enige i påstanden, mens bare 23% er uenige.



Det er ingen systematiske forskjeller mellom undergruppene som er analysert, men vi merker oss at lederne er noe mer skeptiske til påstanden enn den yrkesaktive befolkning.

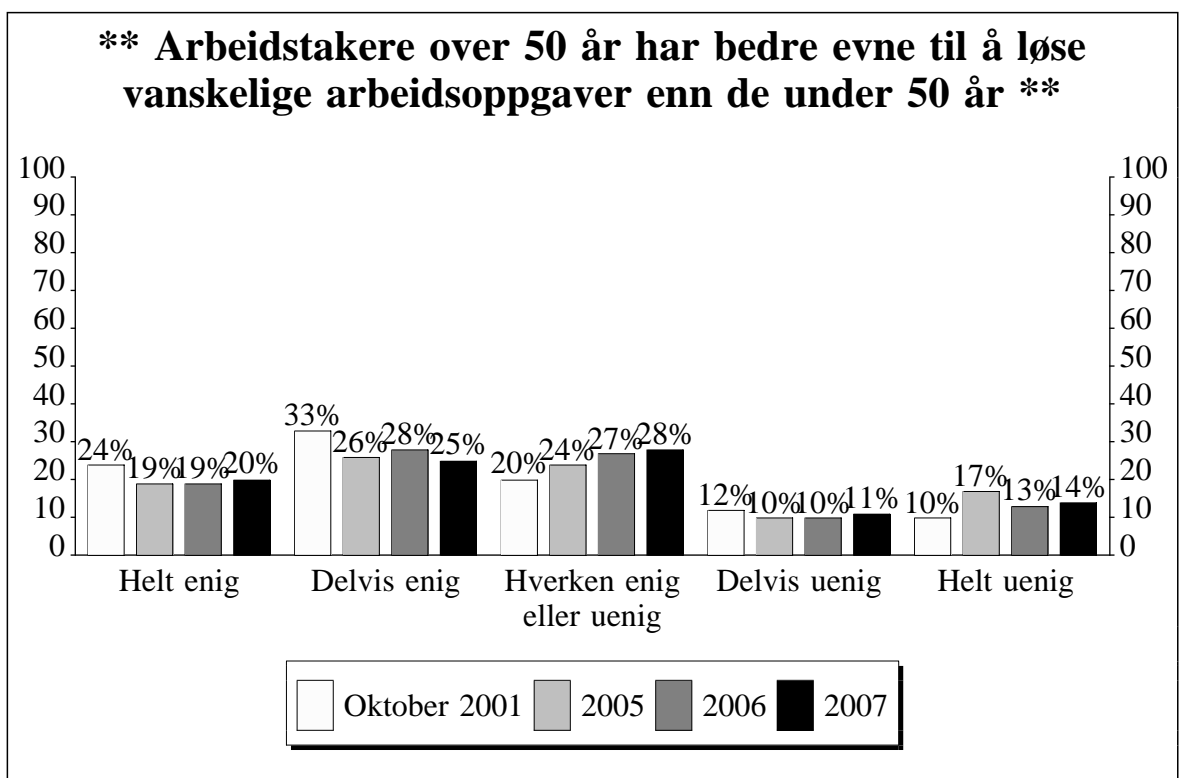
Den neste påstanden var også ny i fjorårets seniorpolitiske barometer, men inngikk i en undersøkelse som ble gjennomført i oktober 2001. Påstanden omhandler også seniorenas prestasjonsevner og lød "**Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år**". Som vi ser av nedenstående diagram, er hele 93% enige i påstanden, mens bare 3% er uenige. Også i befolkningsutvalget var enig-andelen på dette nivået (90%), mens det var en andel på 5% som sa seg uenige i den yrkesaktive befolkningen. Holdningene blant lederne skiller seg m.a.o. ikke fra de ansattes holdninger på dette området.



Svarfordelingen ligger stabilt siden 2005. Endringen gjennom de siste årene fra 2001 er positiv i seniorpolitisk retning, idet det er en svak økning i andelen som er enig. Det er små forskjeller mellom undergruppene.

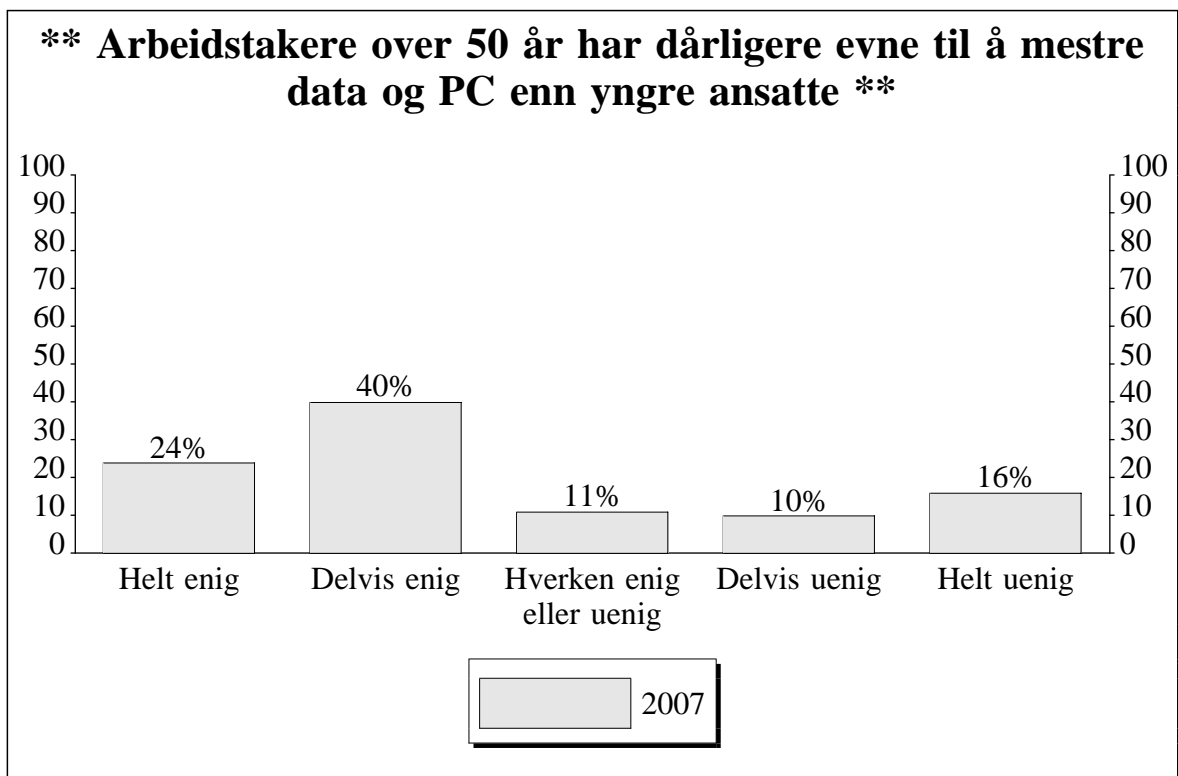
Neste påstand måler oppfatningene av seniorenes evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver i forhold til yngre arbeidstakere. Påstanden lød "**Arbeidstakere over 50 år har bedre evne til å løse vanskelige arbeidsoppgaver enn de under 50 år**". Også denne påstanden ble benyttet ved undersøkelsen i 2001. Mens vi har sett ovenfor at et klart flertall av de spurte mener seniorenene er på høyde med yngre arbeidstakere når det gjelder arbeidsprestasjoner, kan det her se ut som om det er en viss tvil når det gjelder å løse vanskelige arbeidsoppgaver. Nå skal vi med en gang peke på at påstanden er formulert anderledes, i det vi benytter begrepet "bedre enn" i motsetning til ovenfor der vi brukte begrepet "minst like". Kravet skjerpes med andre ord.

Som vi ser av nedenstående diagram, er det flest (45%) som er enige i påstanden, mens 25% er uenige. Vi vil betegne denne svarfordelingen som positiv sett i et seniorpolitisk perspektiv.

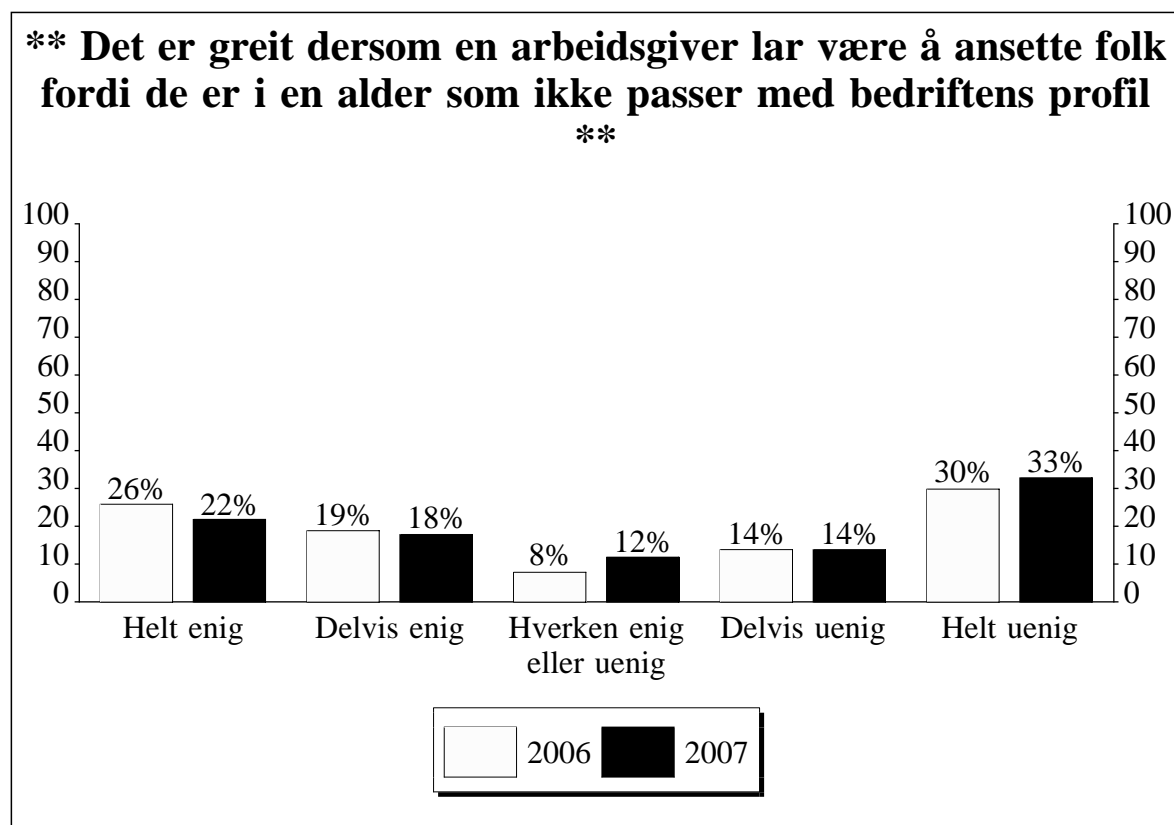


I 2005 målte vi en endring fra 2001-målingen på dette spørsmålet som var negativ i seniorpolitisk perspektiv idet det var en klar nedgang i andelen som var enige. Det har ikke skjedd noen ytterligere endringer av betydning i årene siden. Det kan se ut som om graden av enighet er høyere blant ledere i det private næringsliv enn i det offentlige. Dette spørsmålet avdekker etter vår mening holdninger som er utfordrende for de som arbeider med seniorpolitikk.

Neste påstand tester hypotesen om at eldre arbeidstakere har problemer med å følge med i den teknologiske utviklingen, spesielt med å mestre data og PC. Derfor ble det formulert en påstand med negativ ladning som lød "**Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte**". Dette spørsmålet er stilt overfor lederne for første gang i år, men har vært med i befolkningsundersøkelsen. Vi får faktisk en svarfordeling på dette spørsmålet som ligner mye på den vi fikk da vi spurte den yrkesaktive delen av befolkningen. Det er 64% som sier seg enig blant lederne, noe som er nøyaktig samme andel som i befolkningsundersøkelsen. Selv om påstanden nok genererer en høyere andel enige enn det som er reelt (pga enig-effekten), er det bekymringsfullt at så mange av lederne er enige. Enda mer bekymringsfullt er det at jo høyere alder lederne har, jo høyere andel er enig i påstanden. I befolkningsutvalget fant vi derimot bare små variasjoner etter de spurtes alder.



Siste påstand var ny i fjorårets undersøkelse og den lød **"Det er greit dersom en arbeidsgiver lar være å ansette folk fordi de er i en alder som ikke passer med bedriftens profil"**. Vi ser her at meningene er svært delte om dette. Mens enigandelen er på 40%, er det 47% som er uenige i påstanden. Dette er et område med en tydelig utfordring sett fra et seniorpolitisk perspektiv.

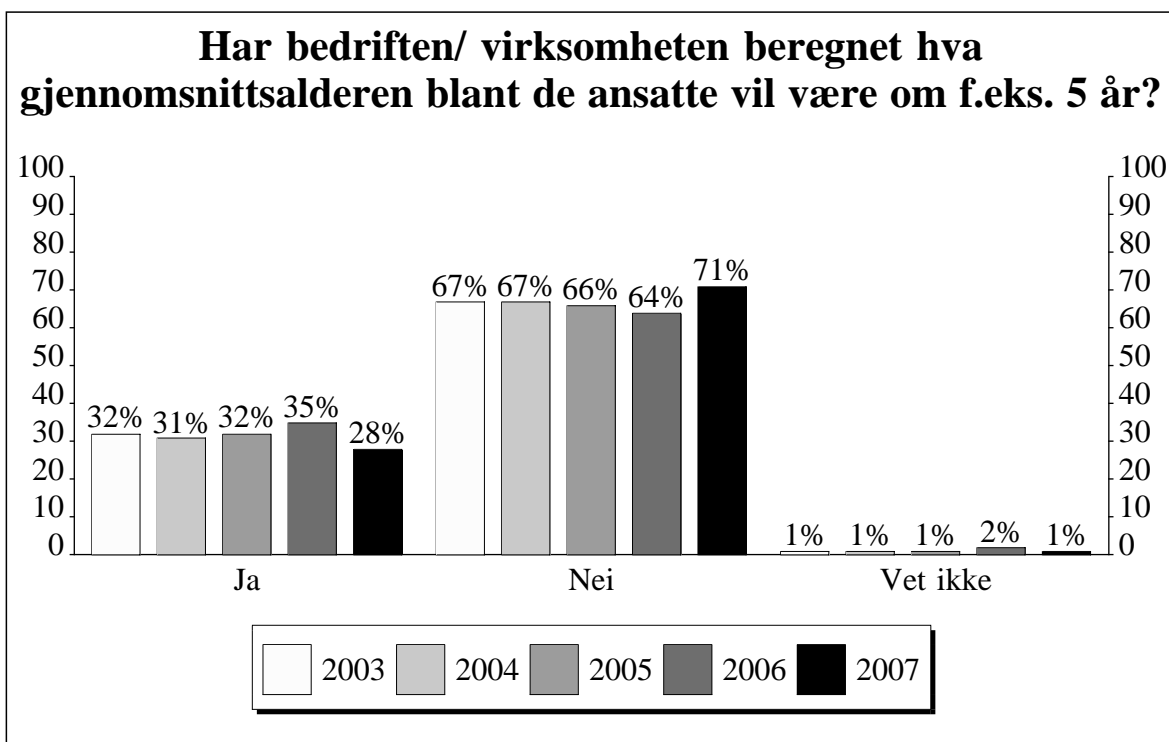


Ledere i de største bedriftene er betydelig oftere uenige enn de fleste andre undergrupper vi analyserer. Det største skillet i holdninger finner vi imidlertid når vi studerer om virksomheten er offentlig eller privat. Mens andelen uenige i det private næringsliv er på 41%, er tilsvarende andel i det offentlige på hele 65%.

HAR VIRKSOMHETEN BEREGNET GJENNOMSNITTSALDEREN BLANT ANSATTE OM 5 ÅR? (Tabell 12)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet tar sitt utgangspunkt i at god seniorpolitikk krever god planlegging av tiltak og tilrettelegging for seniorer. Langsiktighet i dette arbeidet krever også at man har et forhold til hvor mange seniorer man vil få i virksomheten i fremtiden. Derfor spurte vi om man hadde gjort beregninger av hva gjennomsnittsalderen blant de ansatte ville være om 5 år.

I diagrammet nedenfor ser vi at under 1/3 av lederne bekrefter at de har gjort slike beregninger. Vi tror dette tallet neppe overvurderer utbredelsen av bevisste beregninger av alderssammensetningen i virksomhetene, og mener at tallet ikke er imponerende høyt.



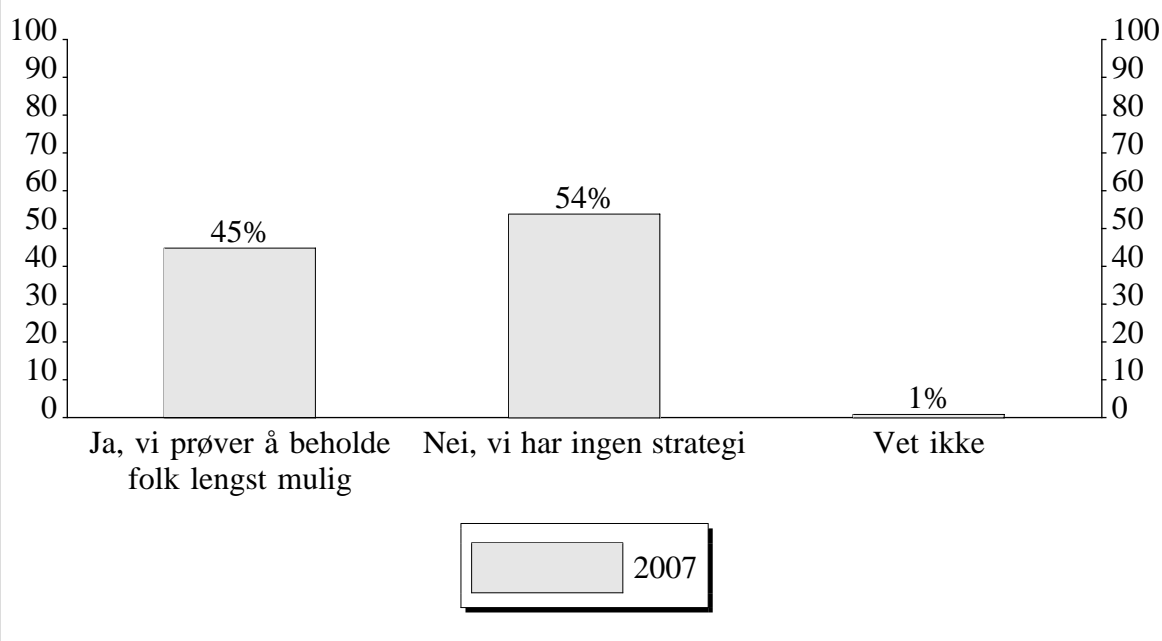
Vi finner at andelen som påstår at de har beregnet gjennomsnittsalderen på de ansatte om 5 år er betydelig høyere blant ledere i bedrifter med over 100 ansatte (46%) enn blant ledere i bedrifter med under 100 ansatte. Over tid er det lite som skjer av utvikling på dette punktet. Det kan tyde på at det er litt færre nå enn ved tidligere målinger som foretar slike beregninger.

STRATEGI FOR Å BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE ELDRE ARBEIDSTAKERE (Tabell 13)

Et nytt spørsmål i årets undersøkelse, er om bedriftene har en personalpolitisk strategi for hvordan de skal beholde og viderutvikle de eldre arbeidstakerne. Eldre arbeidstakere er her definert til å være alle over 45 år. Vi ønsket å vite om de prøver å beholde folk lengst mulig eller om de ikke har noen slik strategi.

Vi ser i nedenstående diagram at et knapt flertall svarer at de ikke har slik strategi (54%), mens 45% svarer bekreftene på spørsmålet.

Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere (45+)?

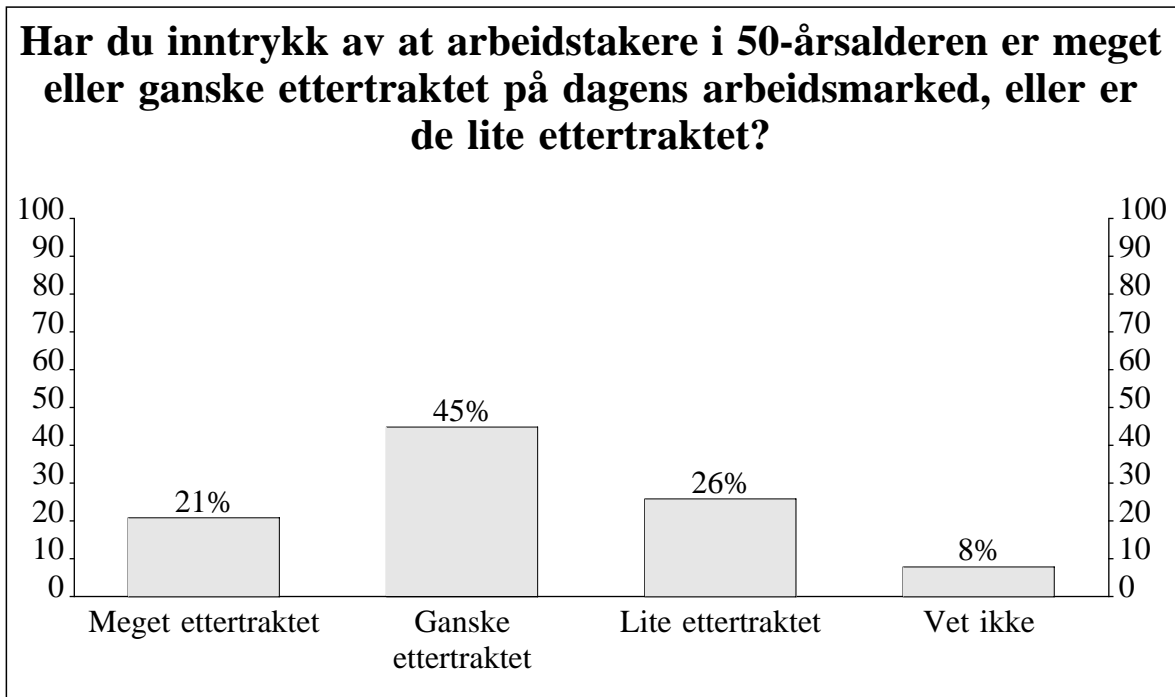


Ledere i større bedrifter har oftere en strategi for å beholde arbeidstakere enn små bedrifter. I bedrifter med 100 eller flere ansatte er det hele 75% som har en slik strategi. Det er stor forskjell på offentlige og private virksomheter, ved at bare 38% av de private virksomhetene har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, mens hele 75% i offentlige virksomheter har det samme. Ellers ser vi at kvinnelige ledere (58%) oftere enn mannlige ledere (41%) oppgir at virksomheten har en strategi for å beholde / videreutvikle ansatte.

HVOR ETTERTRAKTET ER ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR (Tabell 14-16)

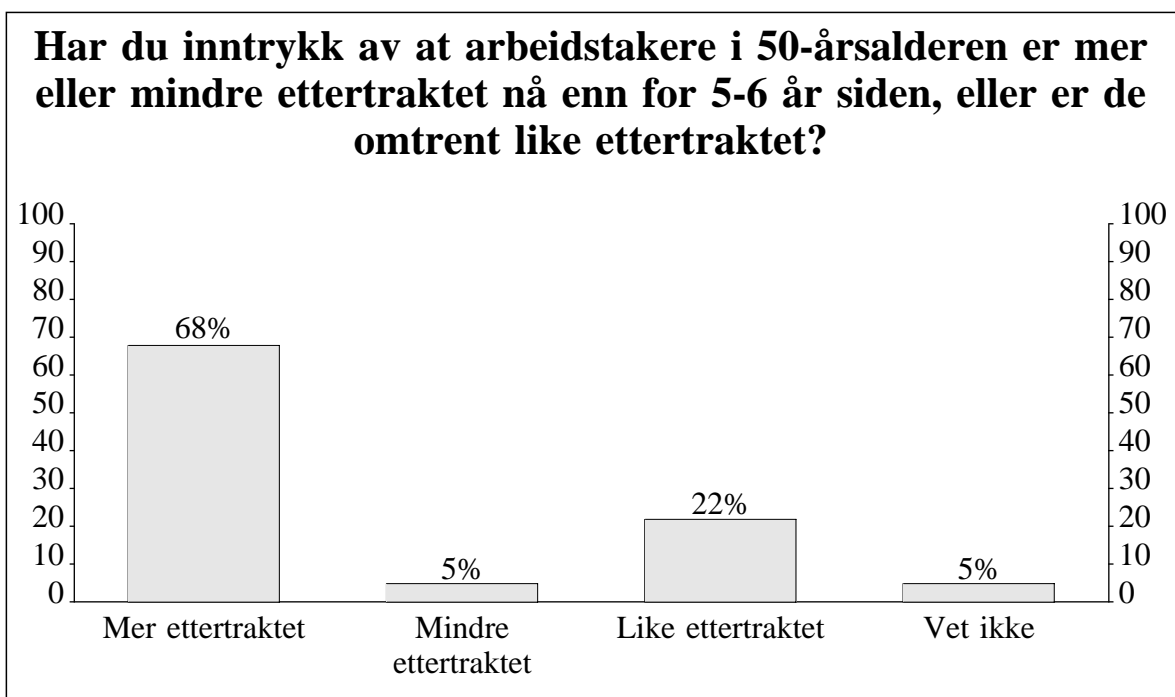
Nytt i årets undersøkelse er tre spørsmål hvor vi kartlegger i hvilken grad arbeidstakere på rundt 50 år er ettertraktet på dagens arbeidsmarked. Dette måler vi vha. tre spørsmål. I det første av disse spørsmålene ber vi om at man gir uttrykk for hvor ettertraktet 50-åringene er på en skala som går fra meget ettertraktet, via ganske ettertraktet til lite ettertraktet.

Som vist i figuren nedenfor, er det 21% av lederne som har inntrykk av at man er meget ettertraktet som arbeidstaker når man er rundt 50 år. Dersom vi tar med de som svarer "ganske ettertraktet", er det 66% som samlet sett er positive. Mindretallet på 26% av lederne har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet. Det vi finner her, ligger langt unna det vi fant i befolkningsundersøkelsen. Der fant vi at andelen i befolkningen som har et inntrykk av at 50-åringene er meget eller ganske ettertraktet, utgjør 42% (mot 66% blant lederne).



Jo større virksomhet man er leder for, jo høyere andel mener at arbeidstakere i 50-årsalderen er ettertraktet.

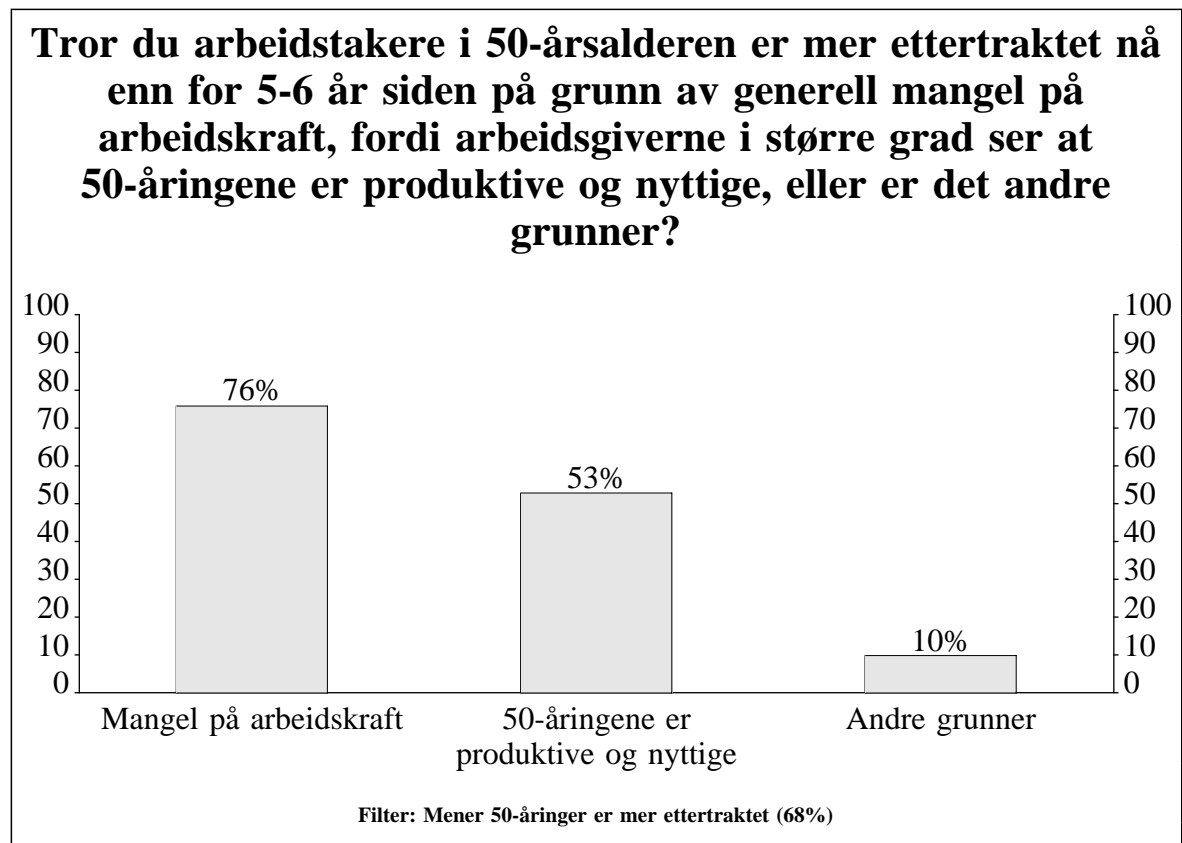
I neste spørsmål skulle dette måles ved å sammenligne med hvordan det var for 5-6 år siden. Har de spurte inntrykk av at 50-åringene er mer eller mindre ettertraktet som arbeidstakeren nå enn den gang? I nedenstående figur ser vi at det er hele 68% av lederne som mener aldersgruppen er mer ettertraktet nå, mens forholdsvis mange (22%) har inntrykk av at dette er uendret på disse årene. Et mindretall på bare 5% har inntrykk av at 50-åringene er mindre ettertraktet nå i forhold til 5-6 år siden.



Ledere i private bedrifter mener oftere (72%) enn lederne i offentlige virksomheter (52%) at aldersgruppen er mer ettertraktet nå. Det er også en forskjell mellom kvinnelige og mannlige ledere på den måten at menn oftere har inntrykk av en positiv utvikling i et seniorpolitisk perspektiv.

Det siste spørsmålet i denne sekvensen er stilt til de som i foregående spørsmål svarte at 50-åringene er mer ettertraktet i dag enn for 5-6 år siden. Vi ønsket å vite om de tror grunnen til denne utviklingen er at det er generell mangel på arbeidskraft nå, at arbeidsgivere i større grad ser at 50-åringene er produktive og nyttige, eller at det er andre grunner som forklarer dette. De spurte kunne avgi flere svar siden en slik utvikling kan være drevet av flere krefter samtidig.

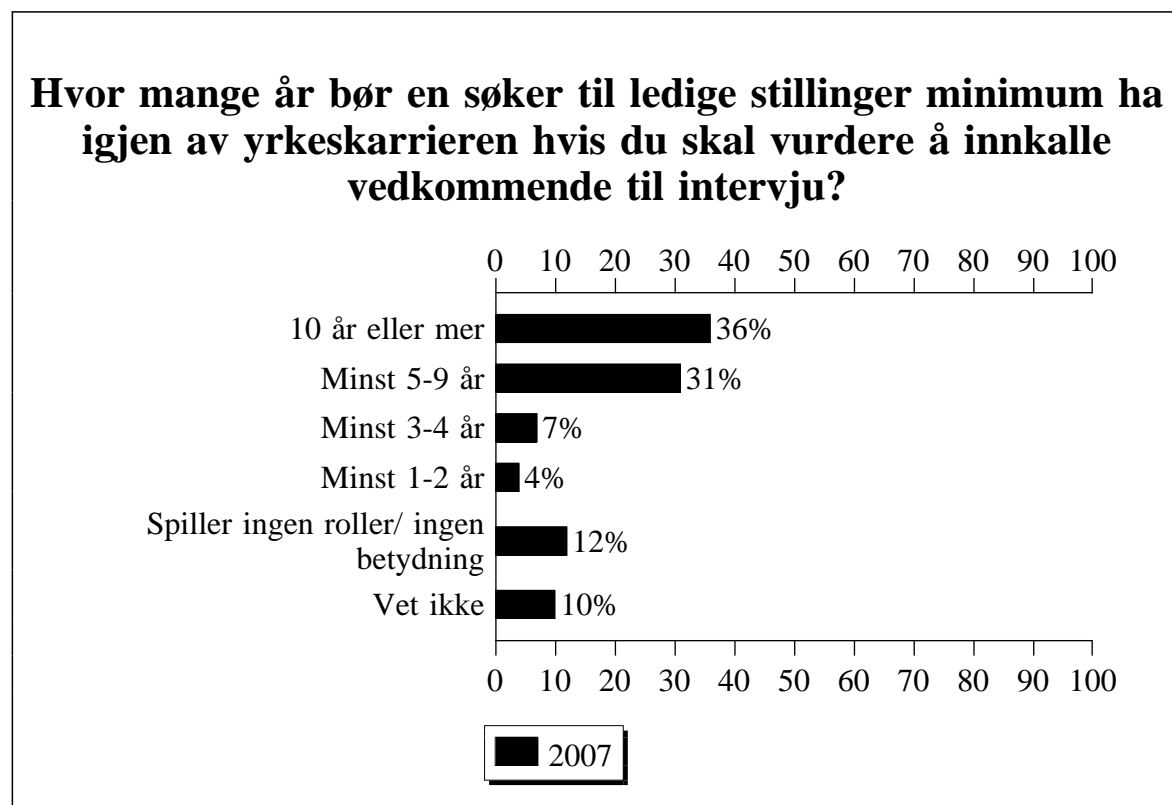
Vi ser at de fleste anser dette med mangel på arbeidskraft som en viktig forklaring på utviklingen (76%), men mer enn halvparten (53%) nevner også at arbeidsgivere nå i større grad enn før ser på 50-åringene som produktive og nyttige.



Lederne i de største bedriftene svarer oftere enn ledere av små bedrifter at mangel på arbeidskraft er en viktig årsak til at 50-åringene nå er mer ettertraktet. Det at 50-åringene er produktive og nyttige, varierer kun i liten grad mellom undergruppene.

HOLDNINGER TIL Å ANSETTE SENIORER (Tabell 17-18)

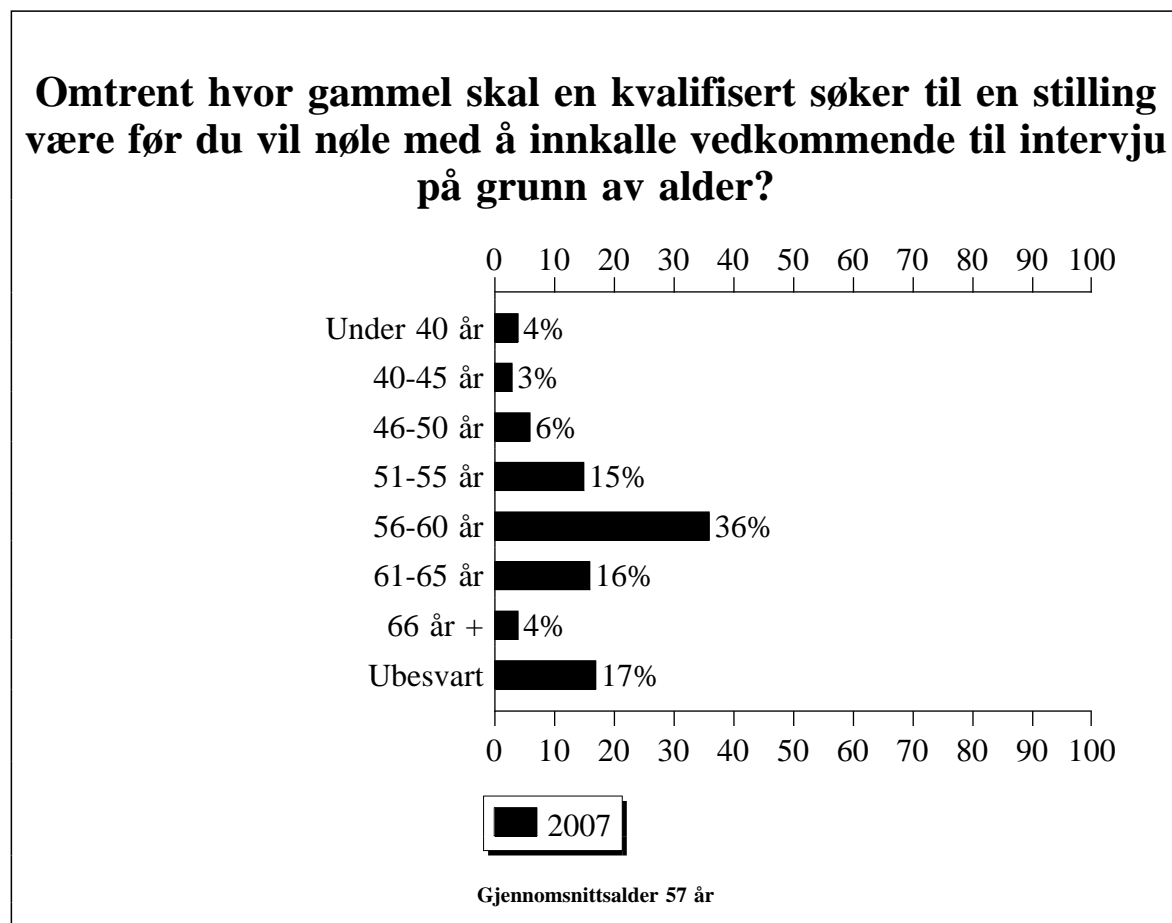
Med to spørsmål som er med for første gang i årets måling, skal vi studere hvilke holdninger norske ledere har til å nyansette seniorer. Vi spurte først hvor mange år en søker til ledige stillinger minimum bør ha igjen av yrkeskarrieren hvis de skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju. Vi ser at noen få er fornøyd med at de har igjen 1-2 år (4%) eller 3-4 år (7%) av yrkeskarrieren for at de skal være interessert i å innkalle dem til intervju. Vi legger ellers merke til at 12% svarer at det ikke spiller noen rolle hvor lang tid en søker har igjen av yrkeskarrieren. Det er imidlertid mye mer vanlig å være interessert først når man har mer enn 5 år igjen. De som svarer 5-9 år utgjør 31% av lederne. Enda flere mener at en arbeidssøker må minimum må ha igjen hele 10 eller flere år før de vil kalle inn til intervju (36%).



Det er betydelig mer vanlig å svare 10 år eller mer blant ledere i bedrifter med under 100 ansatte (32-39%) enn blant ledere i bedrifter med over 100 ansatte (18%). Ellers legger vi merke til at blant ledere som selv er over 60 år er det hele 46% som anser at en arbeidssøker må ha minst 10 år igjen av yrkeskarrieren for at de vil vurdere å innkalle til intervju. Mannlige ledere krever betydelig oftere enn kvinnelige ledere at arbeidssøkende må la mange år igjen for å være aktuelle. Ellers er det stor forskjell mellom private og offentlige virksomheter ved at man i det offentlige ikke er like strenge med hvor lang tid man har igjen av yrkeskarrieren som i det private.

I neste spørsmål ble dette vinklet litt anderledes. Her spør vi om hvor gammel en kvalifisert søker til en stilling skal være før man nøler med å innkalle vedkommende til

intervju på grunn av alder. I figuren nedenfor ser vi at det er mest vanlig å svare 56-60 år. Det er også mange som svarer 51-55 år (15%) og 61-65 år (16%).



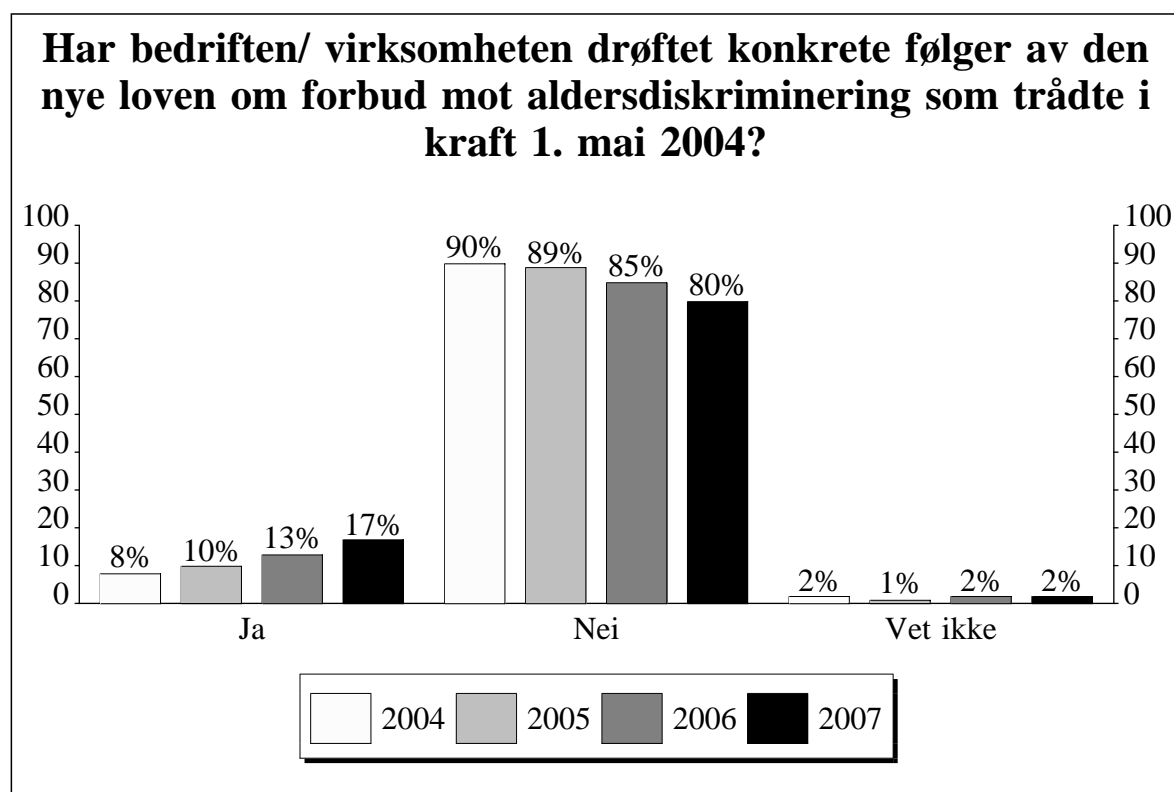
På landsbasis ligger gjennomsnittsalderen på 57 år. Vi legger merke til at i Oslo er dette gjennomsnittet noe lavere (56 år). Men størst variasjon finner vi når vi studerer bransjer. Servicenæringen ligger på bunn med 54 år i gjennomsnitt, mens helse og sosialsektoren (61 år), offentlig administrasjon / forsvar (61 år) og undervisning (62 år) har de høyeste gjennomsnittene for den alder hvor man nøler med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju. Når vi studerer offentlig og privat sektor, finner vi at ledere av private virksomheter i gjennomsnitt oppgir 56 år, mens ledere i det offentlige i gjennomsnitt oppgir 61 år.

HAR VIRKSOMHETEN DRØFTET FØLGER AV DEN NYE LOVEN MOT ALDERSDISKRIMINERING?

(Tabell 19)

Det neste spørsmålet i dette seniorpolitiske barometeret blant ledere i arbeidslivet skal måle oppmerksomheten rundt den nye loven mot aldersdiskriminering som trådte i kraft 1. mai 2004.

I diagrammet nedenfor ser vi at bare 17% bekrefter at de har drøftet følgene av den nye loven. Vi er ikke i tvil om at dette er et uttrykk for at loven har fått liten oppmerksomhet så langt.

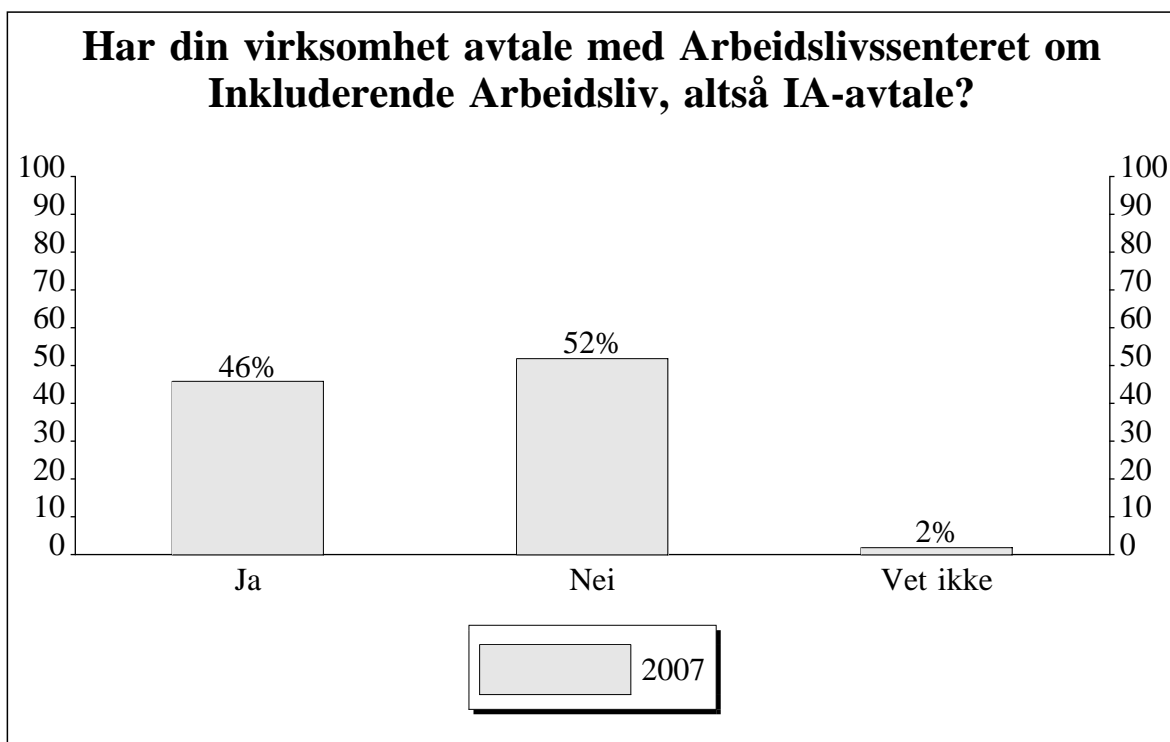


Vi finner at andelen som påstår at de har drøftet konkrete følger av loven er størst i bedrifter med 100 eller flere ansatte (29%), men at også bedrifter med 50-99 ansatte ligger over gjennomsnittet (26%). I mindre bedrifter er andelen på 14-15%. Det er ellers mer vanlig å ha drøftet følger av lovbestemmelsen i offentlige virksomheter (27%) enn i det private næringslivet (15%). Selv om andelene som bekrefter at de har drøftet følgene av loven er små, er det liten tvil om at det er en svak positiv utvikling.

AVTALE ELLER KONTAKT MED ARBEIDSLIVSSENTERET (Tabell 20-22)

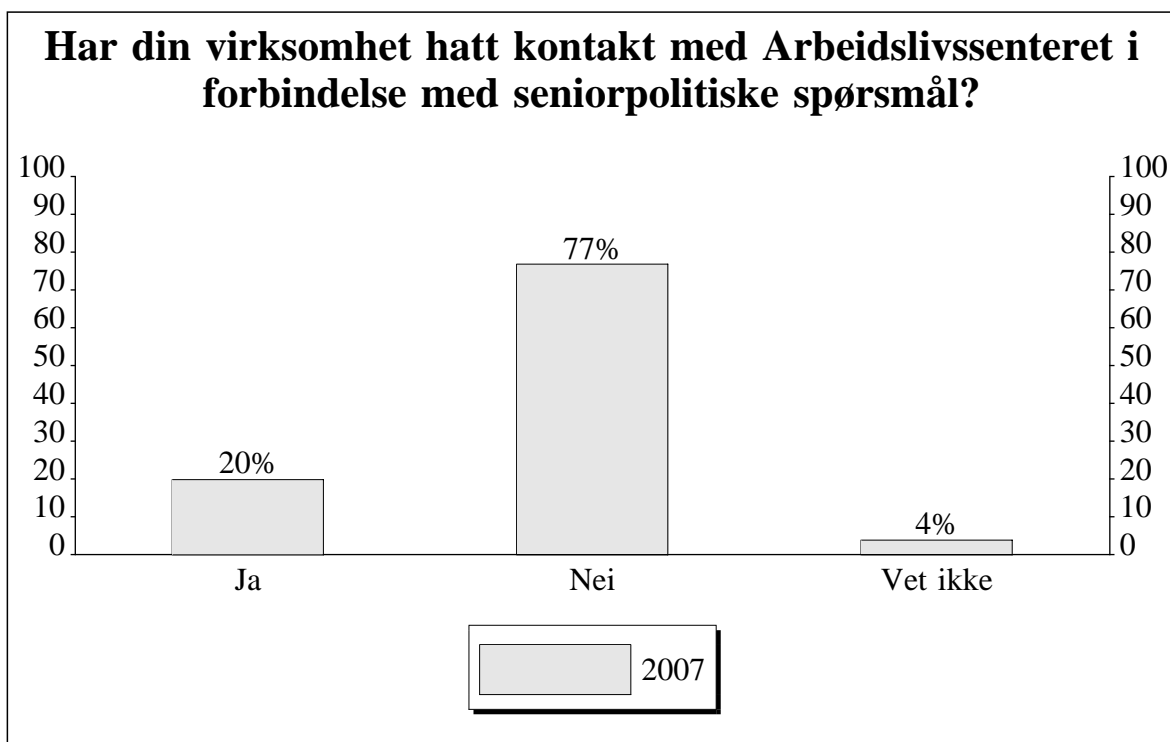
Vi skal nå se nærmere på i hvilken grad virksomhetene de spurte leder har avtaler med Arbeidslivssenteret om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) eller om de har vært i kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål.

I første diagram nedenfor viser vi andelene som har IA-avtale. Disse utgjør nesten halvparten av de spurte (46%).



Jo flere ansatte i bedriften, jo mer vanlig er det å ha en IA-avtale med Arbeidslivssenteret. I bedrifter med 10-24 ansatte er andelen på 38%, i bedrifter med 25-49 ansatte er andelen 42%, i bedrifter med 50-99 ansatte er andelen 51%, mens det er hele 83% av de største bedriftene som har slik avtaler. Vi ser også at det er mindre vanlig å ha IA-avtale i Oslo (31%) enn ellers i landet (45-52%). I det offentlige er det hele 95% som oppgir å ha slik avtale mot bare 33% i private virksomheter.

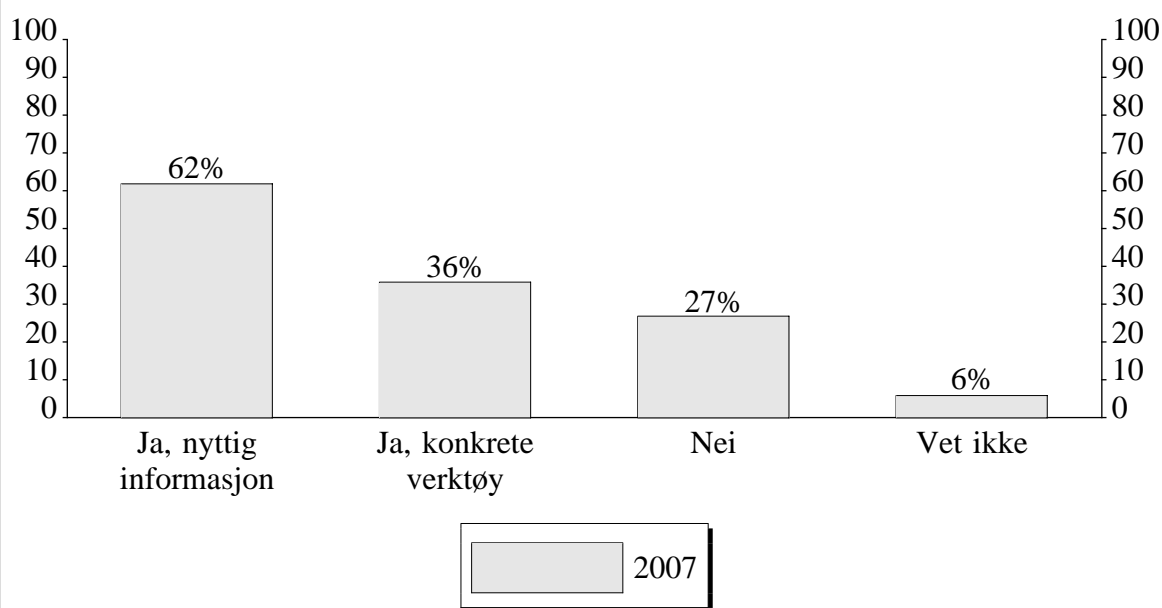
Det er 1/5 av de spurte som oppgir at deres virksomhet har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål. Dette fremgår av neste figur.



Igjen er det høyest andel for de største bedriftene. For de med over 100 ansatte, er andelen som har hatt slik kontakt på 59% mot 13-20% i mindre bedrifter. Ellers er det bare 12% i private virksomheter mot 48% i offentlige virksomheter som har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål.

De 20% av lederne som sier at virksomheten deres har hatt kontakt med Arbeidslivssenteret i forbindelse med seniorpolitiske spørsmål, fikk et oppfølgingsspørsmål om hva som kom ut av denne kontakten. Vi spurte om de har fått nyttig informasjon og / eller konkrete verktøy til bruk i seniorpolitisk arbeid. Her kunne man oppgi flere svar. Vi ser at 62% av alle spurte har fått nyttig informasjon, mens 36% har fått konkrete verktøy. 1/3 av de spurte har enten ikke fått noe ut av kontakten (27%) eller er usikre på hva de fikk (6%).

Har dere fått nyttig informasjon og/ eller konkrete verktøy til bruk i seniorpolitisk arbeid fra Arbeidslivssenteret?

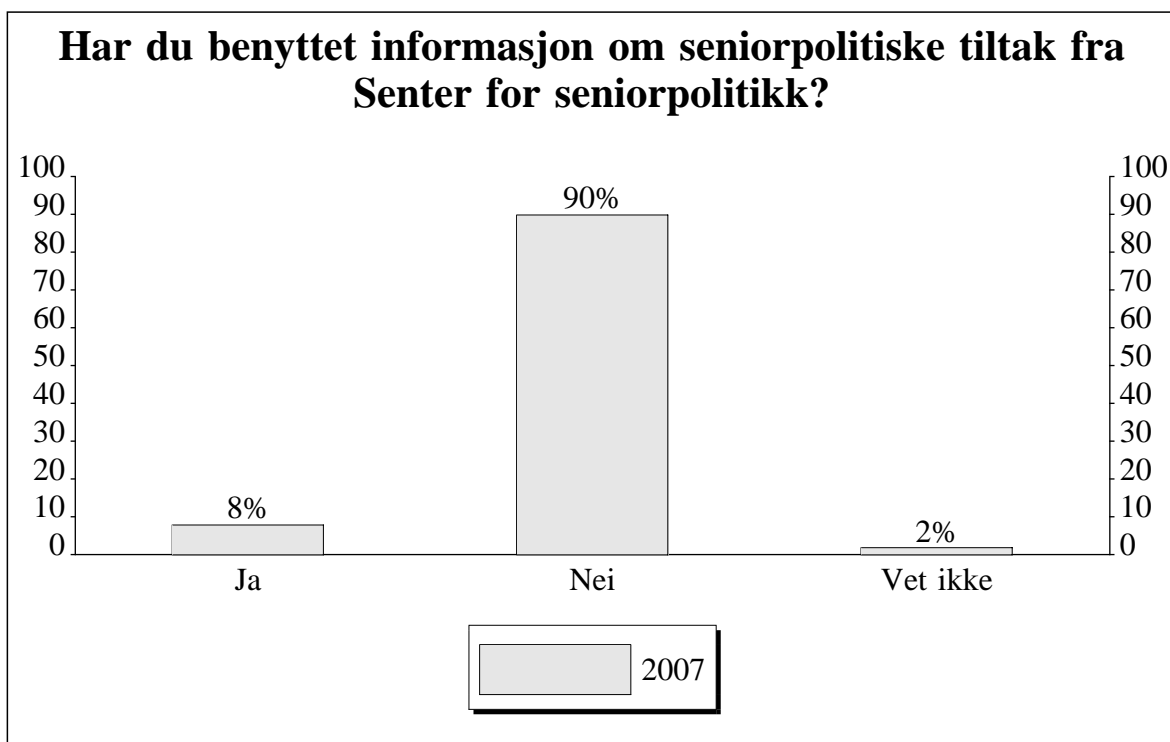


Filter: Hatt kontakt om seniorpolitiske spørsmål (20%)

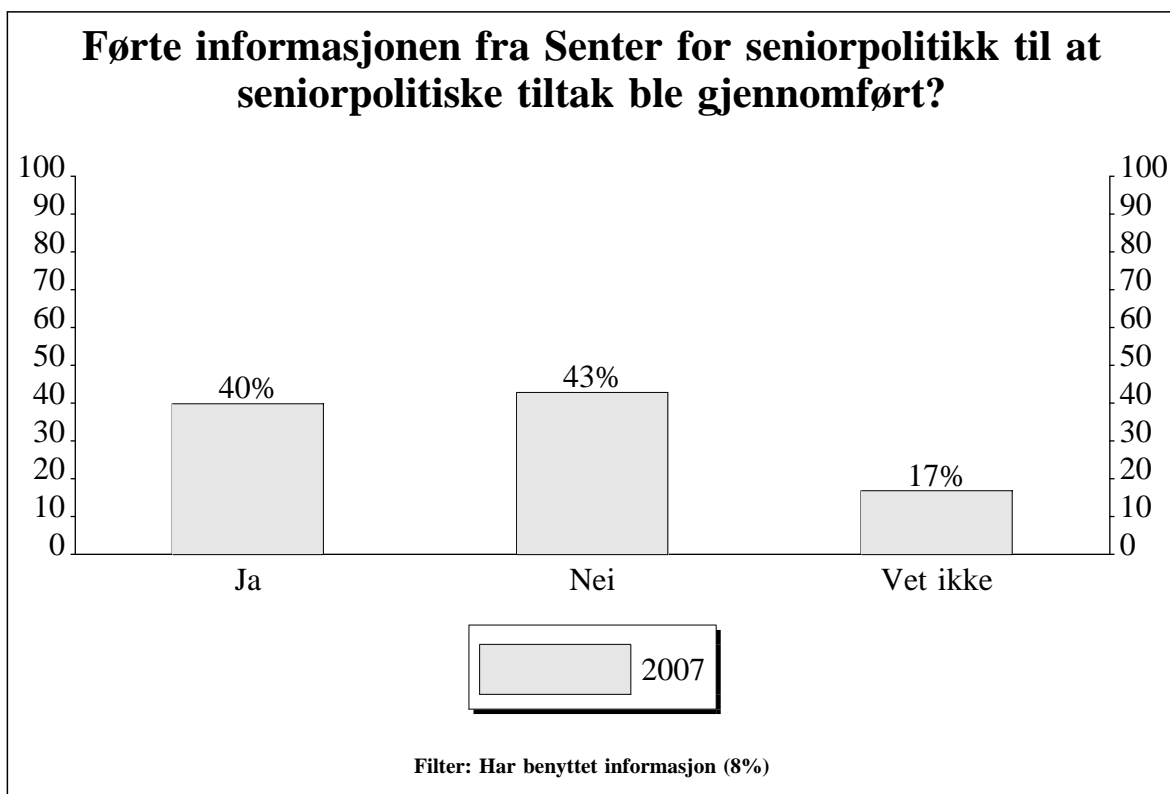
Det ser ut for at offentlige virksomheter har fått mer ut av kontakten enn private virksomheter. Mens 73% av de offentlige virksomhetene har fått nyttig informasjon og 45% av dem har fått konkrete verktøy, er de tilsvarende andeler for private virksomheter som har hatt kontakt på hhv. 53% og 28%.

INFORMASJON OM SENIORPOLITISKE TILTAK FRA SENTER FOR SENIORPOLITIKK (Tabell 23-24)

Til slutt skal vi se på et par spørsmål om informasjon fra Senter for seniorpolitikk. Spørsmålene er nye i årets undersøkelse. Bare 8% har benyttet informasjon om seniorpolitiske tiltak fra Senter for seniorpolitikk. Igjen er det de største virksomhetene, samt offentlige virksomheter som vi måler de høyeste andelene for. Det er nemlig en andel på 26% i virksomheter med 100 eller flere ansatte som har benyttet slik informasjon fra Senter for seniorpolitikk, mens det er 22% av lederne innen offentlige virksomheter som oppgir det samme.



De 8 prosent som svarte ja på foregående spørsmål fikk et siste oppfølgingsspørsmål. Vi spurte om informasjonen fra Senter for seniorpolitikk førte til at seniorpolitiske tiltak ble gjennomført. 40% av dem bekrefterer dette. Vi gjør oppmerksom på at siden det kun er 60 intervju på dette spørsmålet, vil vi ikke kunne si noe sikkert om variasjoner i svar mellom undergrupper av spurte.



TABELLER

Feilmarginer ved rent lotterisk utvalg

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

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et intervall som med 95% sannsynlighet inneholder det sanne resultat.