

Endringer i holdninger og opplevd arbeidsmiljø for seniorarbeidstakere

Per Erik Solem, NOVA

Foredrag ved forskningskonferansen
"Hvordan opplever seniorenne tiltakene? "

VinnVinn/Senter for seniorpolitikk

Thon hotell Opera, Oslo 14. oktober 2009



NOVA
Norsk institutt for forskning
om oppvekst, arbeid og velferd

Solem, P.E. & Mykletun, R.J. (2009) Endringer i holdninger og opplevd arbeidsmiljø for seniorarbeidstakere. NOVA-rapport nr. x/2009.

Utgangspunkt:

Lederes holdninger til eldre arbeidskraft har endret seg i positiv retning siden 2003

(Solem 2008 , www.nova.no)

Har det også skjedd endringer i seniorennes

- oppfatninger om eldre i arbeidslivet
- arbeidsmiljø
- arbeidsglede og opplevd mestring
- opplevelse av at det foregår diskriminering
- preferansene for arbeid eller pensjonering?



Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft

Lederne

- mener man blir senere 'eldre' i arbeidslivet (52,1 år i 2003, 54,8 år i 2008, dvs. +2,7 år)
- ser mer positivt på Eldres evner
- er mer positive til å ansette 'seniorer' og 'eldre' (også mer positive til å ansette 'unge' og 'nyutdannete')
- beskriver et mer positive arbeidsmiljø for senioren
- noe færre mener det forekommer diskriminering pga alder i arbeidslivet.



MEN først: kort om hovedtrekken i endringene i ledernes holdninger

Lederne mener man blir «eldre» i arbeidslivet senere enn før. De ser mer positivt på Eldres evne til å mestre data og PC, og et klart flertall av lederne mener arbeidstakere over 50 år presterer minst like bra i jobben som yngre.

Ledernes følelse av å ville like å ansette eldre arbeidstakere og seniorer har også blitt mer positiv i perioden, men det har også viljen til å ansette unge og nyutdannete. Overlegent mest populære er «erfarne arbeidstakere». Minst populære er kategorien «eldre arbeidstakere».

Flere ledere i 2008 enn i 2003 mener at det er en fordel for deres bedrift/virksomhet at folk jobber helt fram til normal pensjonsalder. Lederne i 2008 beskriver også et mer positivt arbeidsmiljø for senioren, ved at flere mener at ansatte over 50 år har like gode muligheter som yngre til å lære nye ting og at ansatte over 50 år har gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det.

Generelt er holdningene mest positive i offentlig sektor, – privat sektor har etter hvert nærmet seg ved å få mer positive holdninger overfor eldre.

Det er noe mer positive holdninger til eldre i store virksomheter.

Eldre ledere er også mer positive enn yngre. Oppfatningen om Eldres evne til å mestre data og PC er et unntak. Ledere over 60 år har minst tro på Eldres dataevner.

Seniorpolitisk barometer

(ssp/synovate)

Hvert år fra 2003

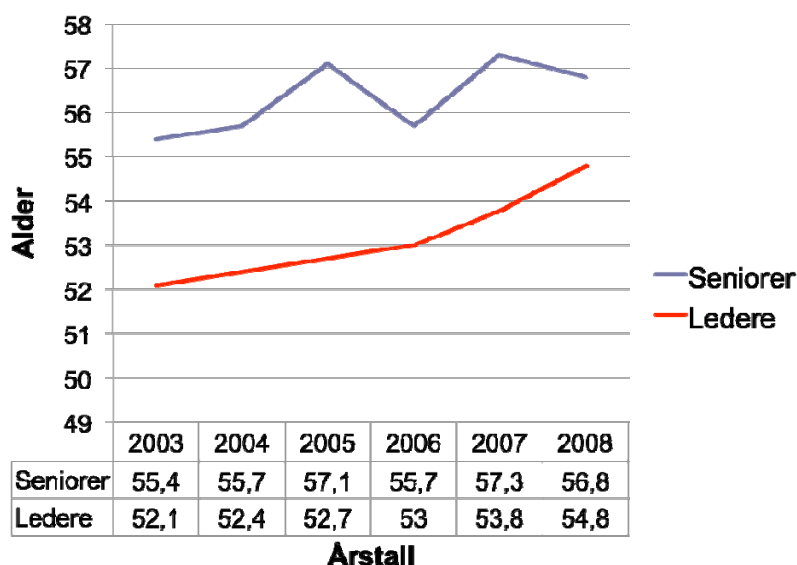
- Ledere* i arbeidslivet (privat og off sektor) N= ca 750
- Yrkesaktive (i alle aldre) N= ca 1000

Denne presentasjonen gjelder yrkesaktive 2003 – 2008
(N i alt 6015. Seniorer 55 år +:1310, 55-61 år : 945)
Longitudinelle data, men ikke panel)



*I utgangspunktet toppledere, dvs ikke nærmeste overordnet og ikke kopling mellom den enkelte senior og dennes nærmeste leder. Ingen forbindelse. Uavhengige utvalg

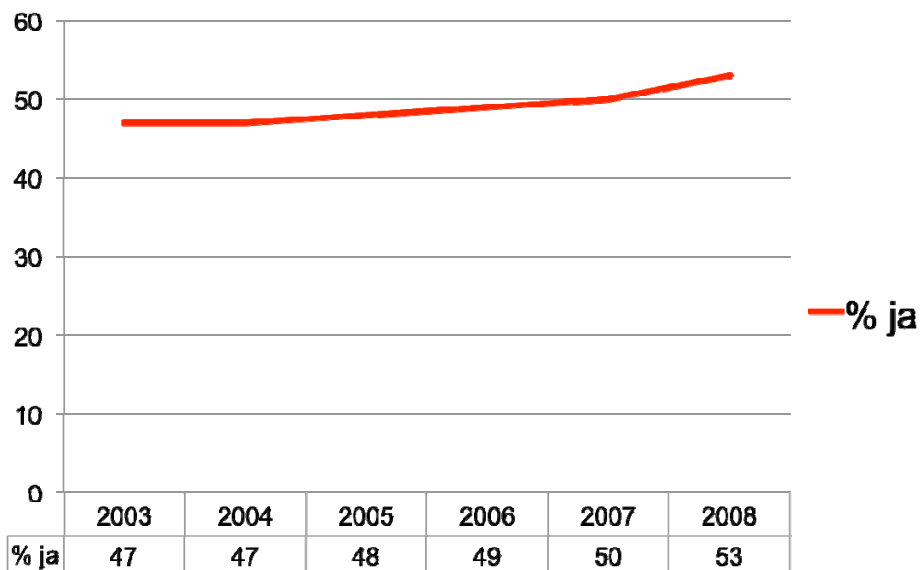
Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å regnes som eldre i yrkeslivet? Gjennomsnitt.



Figur 1.1 (N= 1147seniorer og 4476 ledere) viser at endringen er størst blant ledere. Særlig har ledere endret oppfatning etter 2006. Fra 2003 (52,1 år) til 2008 (54,8 år) har grensen for 'eldre', slik lederne oppfattet det, flyttet seg med 2,7 år ($p < ,001$). Oppfatningene til de yrkesaktive over 55 år (seniorene) har endret seg fra 55,4 år i 2003 til 56,8 år i 2008, en endring på 1,4 år ($p < ,10$) Det betyr at lederes oppfatning har blitt mer lik den oppfatning seniorenene har. (seniorene avviker ikke vesentlig fra yrkesaktive i andre aldersgrupper og ledere som er seniorer viser enda tydeligere at de beveger seg i retning senior arbeidstakere.)

Det er ikke uten videre gitt hva det betyr at en setter grensen for 'eldre' høyere. Forutsatt at 'eldre' er et negativt ladet begrep, betyr det at færre omfattes av det negative når grensen heves. Men hvis det betyr at de som er over grensen er like negativt vurdert som før eller enda mer negativt vurdert, er den negative betydningen av 'eldre' ikke borte. Kanskje er de som nå faller inn under betegnelsen enda dårligere stilt enn før. Dette er nærmere diskutert i forhold til endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft i rapporten fra seniorpolitisk barometer for ledere (Solem 2008). Resultatene i lederundersøkelsen tyder på at også dem som har passert den nye og høyere grensen for 'eldre' omfattes av mer positive holdninger. Ut fra dette kan den høyere grensen for 'eldre' tolkes som et tegn på forskyvning i positiv retning når det gjelder oppfatningene av eldre arbeidskraft.

Opplever seniorenne seg selv som 'eldre i arbeidslivet'?

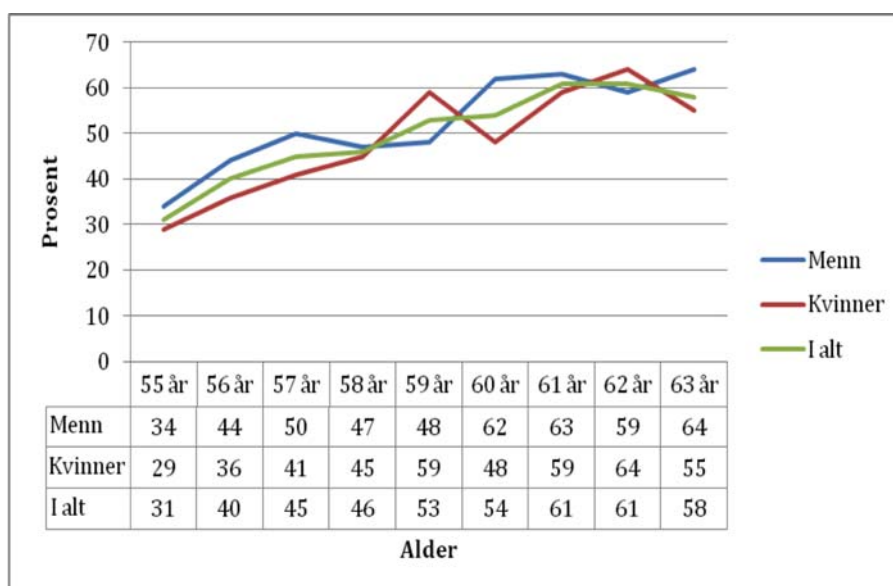


Det er noe flere av seniorenne som opplever seg som eldre i 2008 (53%) enn i 2003(47%) $p < ,05$. Særlig tydelig i kommunal sektor (fra 37 til 58 %) Tyder på at det har blitt lettere å akseptere seg selv som eldre i arbeidslivet, hvilket er en indikator på at det har blitt mer positivt.

Men legg merke til at det bare er så vidt over 50% av seniorenne som oppfatter seg selv som 'eldre i arbeidslivet'.



Andel som oppfatter seg som 'eldre i arbeidslivet' Samlet for 2003 t.o.m 2008



Det er først ved 59 år at andelen som oppfatter seg som eldre kommer over 50 prosent. Og ved 61 år flater andelen ut rundt 60 prosent. Og blant de yrkesaktive fra 64 år og oppover er det i gjennomsnitt 53% som opplever seg som eldre.

Det er altså ikke bare en utflating men heller færre av de eldste som regner seg som eldre i arbeidslivet. Hvordan kan vi forstå det? Kanskje er de eldste som er i arbeid så spreke at de ikke oppfatter seg som eldre, sammenliknet med sine jevnaldrende pensjonister. Den lavere andelen 'eldre' kan da skyldes at de bruker et annet sammenlikningsgrunnlag enn før, f.eks. at de sammenlikner seg med dem som er enda eldre og skrøpeligere.

Det er ikke store kjønnsforskjeller, men samlet ett er det færre kvinnelige enn mannlige seniorer som opplever som eldre i arbeidslivet. Jeg er usikker på om det betyr at kvinner har vanskeligere aksepterer å bli kalt eldre, eller om de kanskje føler seg sprekere enn menn. Det er særlig kvinner i kvinneyrker (helse/sosial, undervisning, varehandel) som i liten grad oppfatter seg som eldre.

Seniorennes oppfatninger om egenskaper ved eldre arbeidskraft

De over 50 år (sml. med de under 50)

(andel helt enig 2005-2008)

- har minst like gode arbeidsprestasjoner (85 - 76*)
- er minst like interessert i å lære nytt (54 - 56)
- har bedre evne å løse vanskelige oppgav. (24 - 20)
- er bedre til å lede andre (40 - 27*)
- har dårligere evne til å mestre data/pc (uenig: 37-24*)



Disse spørsmålene ble med først fra 2005 og observasjonsperioden er på bare tre år. Endringene går i begge retninger. Den tydeligste positive endringer (grønne tall) finnes i synet på eldres evne til å mestre data og PC. I 2005 var 30% helt enig i at de over 50 år har dårligere evne til å mestre data/PC, mot 19% i 2008. (seniorene tilsvarende tall: 37% og 24% $p < ,05$), Yngre ser også mer positivt (i 2008 enn i 2003) på seniorennes evne til å mestre data/PC, og omtrent like positivt som seniorenne (bortsett fra de over 67som er minst positive).

Negative endringer (røde tall) består i at færre (men fortsatt de fleste) tror at de over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre, og at færre mener at eldre er bedre til å lede andre.

**Andel helt enig i at:
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode
arbeidsprestasjoner som de under 50 år**

	2005	2006	2007	2008	Endring
Ledere	71	70	75	76	5*
Seniorer	85	74	79	76	- 9*
Forskjell	14***	4	4	0	



På de tre spørsmålene (arbeidsprestasjoner, vanskelige arbeidsoppgaver, mange 70-åringer like gode som 10-15 år yngre) som både ledere og seniorer har fått i perioden fra 2005 til 2008 er andelen som er helt enig akkurat lik i 2008 (tabell 2.8). Oppfatningene var ulike i 2005 og etter det har lederne og seniorenne beveget seg i motsatt retning og fått like oppfatninger. Kanskje kan det skyldes økt offentlig oppmerksomhet om seniorer i arbeidslivet i perioden slik at begge grupper har blitt mer realistiske i sine oppfatninger. I så fall hadde lederne overdrevne negative oppfatninger om seniorer før, mens seniorenne hadde litt oppblåste positive oppfatninger om seg selv eller sin egen gruppe. Dermed kan vi ikke si at oppfatningene i dag representerer det som er mest realistisk. Men resultatene kan være et tegn på at oppmerksomhet har bidratt til å nyansere begge gruppers syn noe. Det er imidlertid bare på spørsmålet om arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 50 år at vi ser statistisk signifikante endringer over tid i begge grupper.

Psykososialt arbeidsmiljø

Push:

Arbeidsmiljø som presser folk ut av arbeid
(lite variasjon, vanskelige datasystemer)

Stay:

Arbeidsmiljø som holder folk i arbeid
(selvbestemmelse, læringsmuligheter, mulighet for nye arbeidsoppgaver)



Så til arbeidsmiljø. Først litt om tidligere forskning, (som ligger til grunn for valget av variabler i SPB) og en vanlig inndeling av hvordan arbeidsmiljøfaktorer virker. Det har tradisjonelt vært mest oppmerksomhet rundt å unngå pushfaktorer. Etter hvert også mer oppmerksomhet rundt hva som holder folk i arbeid, hva som er tiltrekkende ved arbeidet. Her er disse representert ved stay-faktorer som virker på folk med indre motivasjon for jobben – egenskaper ved selve jobben)

Faktorstrukturen i arbeidsmiljøspørsmålene

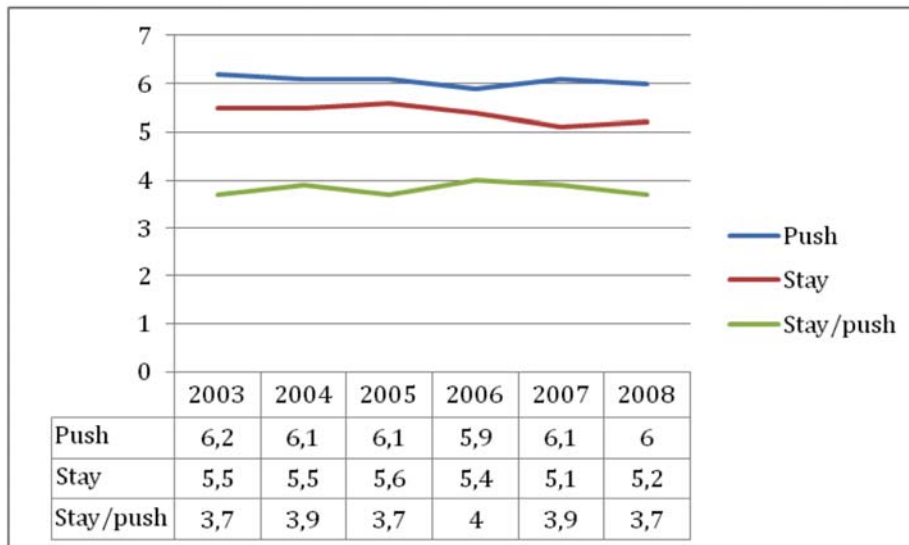
	Stay	Stay/ push	Push
Du får mulighet til å lære nye ting	,70		
Du har selvbestemmelse i jobben	,68		
Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det	,76		
En oppjaget og masete arbeidssituasjon		,84	
Kollegaer spør deg om råd		,66	
Lite varierte arbeidsoppgaver			,65
Datasystemer som er vanskelig å lære			,80



Før vi ser på endringer i psykososialt arbeidsmiljø, skal vi se på de spørsmålene vi har brukt og hvordan de henger sammen. Det er et begrenset antall eksempler på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer vi har med i undersøkelsen.

Vi får da ved faktoranalyse ut 3 faktorer. To av dem passer til den inndelingen i push og stay vi har tatt utgangspunkt i. Men to av spørsmålene lader lavt på begge disse faktorene men har sammenheng seg i mellom. Jeg tolker denne faktoren som en blanding av stay og push. Noen ganger eller for noen personer, virker jag og mas positivt, andre ganger negativt. Det samme kan vi si om at kolleger spør om råd. Det kan være positivt men også plagsomt. Vi finner altså tre arbeidsmiljøfaktorer og skal se på hvordan disse har endret over perioden fra 2003 til 2008.

Seniorenes opplevelse av noen arbeidsmiljøfaktorer



Resultatene viser ikke tydelige endringer i hvordan senioren opplever sitt psykososiale arbeidsmiljø. Det gjelder også om vi ser på de enkelte av de 7 arbeidsmiljøvariablene. De endringene vi ser er ikke rettlinjete men går litt opp og ned. Det er imidlertid tendens til at flere seniorer opplever muligheter for å få nye arbeidsoppgaver og samlet pos tendens på stay-faktoren (maks 12 = slett ikke, dvs. neg.), særlig etter 2005 og særlig i privat sektor og for menn. Stay/push (maks 8= slett ikke) var mest utbredt i 2006 og er i 2008 tilbake til nivået fra 2003. Her er det ikke mulig å snakke om positiv eller negativ utvikling fordi faktoren ikke er entydig i så måte. Push (maks 8= slett ikke, dvs. pos.) er på det samme nivået i hele perioden. Men i noen undergrupper kan vi spore en uheldig utvikling (mindre variasjon/ og vanskelige datasystemer). I staten, for deltidsansatte og for seniorer med middels utdanning kan det være grunn til å legge mer vekt på variasjon og god dataopplæring. Men generelt liten endring i push-faktoren, dvs. ingen bedring å spore her og dermed behov for å vise dette oppmerksom generelt.

Altså:

Ikke entydige effekter av positive endringer i ledernes oppfatninger av eldre arbeidskraft
- på hvordan senioren opplever psykososiale sider ved sitt arbeidsmiljø



Endringen i opplevd arbeidsmiljø for de yrkesaktive viser, som vi har sett i dette kapittelet, ikke like systematiske positive endringer som i ledernes holdninger. Dels er endringene mindre enn i ledernes holdninger og dels følger de et mønster med en positiv utvikling fram til 2005/2006 og en tendens til reversering fra 2007. Tendensen er svak, og vi vil avvente resultatene fra 2009 for å se om den holder seg (SJEKK). I så fall kan det være en effekt av økonomisk tilbakegang (resesjon) og finanskrisen som var på gang allerede i 2007 og som slo ut i full blomst etter datainnsamlingen for seniorpolitisk barometer i 2008.

Kanskje er endringer i seniorennes opplevelse av arbeidsmiljøet en mer sensitiv indikator enn endringer i ledernes holdninger til seniorenne. Foreløpig kan vi bare spekulere om dette. Men vi finner i alle fall ikke noen klare sammenhenger ved at endringer i ledernes holdninger kan spores i effekter på seniorennes arbeidsmiljø. Det kan de ikke.

Andel av seniorer som *alltid* gleder seg til å gå på jobben og som føler at de mestrer jobben *meget godt*.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	08 – 03
Gleder seg til jobben	73	74	68	72	73	70	- 3
Mestrer jobben	59	63	50	60	63	60	1



Det er ingen tydelige endringer i arbeidsglede og opplevd mestring av jobben, men begge deler ligger ganske høyt og det er økende arbeidsglede med økende alder (tabell 6.6). Det er også stabilt i alle aldersgrupper. Opplevd mestring øker også med alderen og blant yngre har det vært en tendens til lavere opplevd mestring fra 2003 til 2007 (tabell 6.9).

Andel som har opplevd (i det minste av og til) at det foregår diskriminering av eldre i arbeidslivet

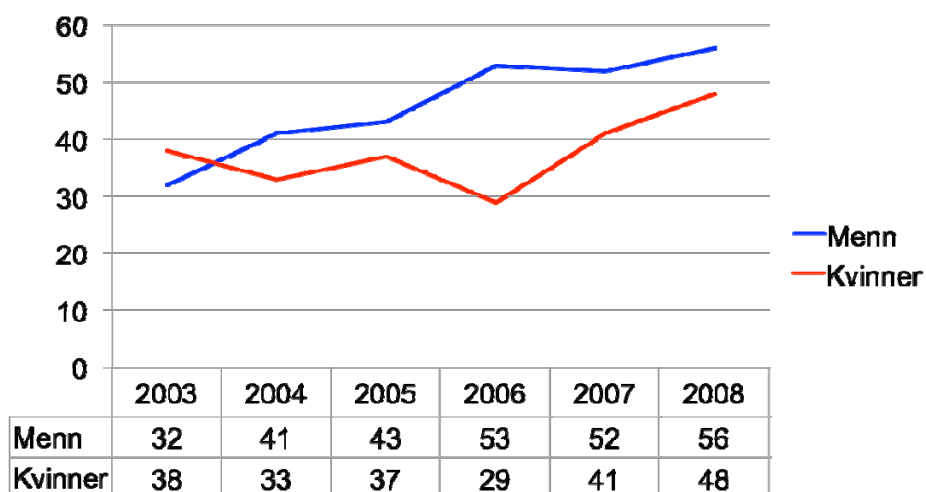
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	08 – 03
Ledere	20	27	20	21	17	14	- 6**
Seniorer	24	19	18	22	22	22	- 2



Også på andre spørsmål om mer spesifikke former for aldersdiskriminering er det positive endringer hos lederne men ingen endringer hos seniorenne (55 år +)

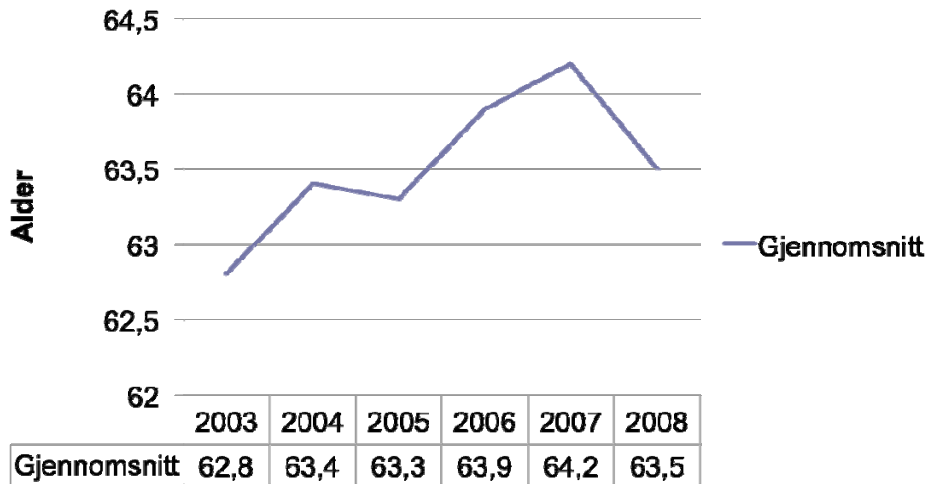
Muligens kan lederne ha blitt mer bevisst på aldersdiskriminering enn før og mer innstilt på å gjøre noe med det etter at det ble forbudt i 2004. Men når det ikke gjenspeiler seg i seniorennes oppfatninger, tyder det ikke på at ledernes eventuelle intensjoner om bedring har fått merkbart gjennomslag i praksis.

Andel av seniorer (55-61 år) som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon



En økende andel særlig blant menn (fra 32 til 56 prosent dvs. + 24 prosent ***), mindre tydelig blant kvinner (38 til 48 % i.s., men signifikant fra 2006 til 2008) Signifikant færre kvinner enn menn som ønsker å fortsette etter at de får rett til pensjon. Dette er den tydeligste endringen i materialet. Flere seniorer ønsker å fortsette i arbeid. Det kan være en effekt av ledernes mer positive holdninger og uten at seniorennes egne holdninger er endret i samme grad.

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon om du kunne velge helt fritt?
(seniorer 55-61 år)



Kanskje ikke like tydelig, men vi ser det også i gjennomsnittlig ønsket pensjoneringsalder. Det har åpenbart skjedd en endring i seniorennes interesse for arbeid. Men i ønsket pensjoneringsalder er endringene tydeligere blant yngre (30-49 år) enn blant eldre (over 50 år). Men det er også slik at ønsket pensjoneringsalder øker med alderen. Så ser vi en tendens til at snur fra 2007 (p. ca. ,10 dvs. knapt signifikant) Så får vi vente på 2009 for å se om det er en ny trend på gang.

Oppsummering

- Tydeligst: - flere seniorer ønsker å fortsette i arbeid
 - færre mener eldre er dårlige på data/PC
- Ulike sammenhenger mellom ledernes holdninger og seniorennes forhold til arbeid
 - Seniorennes og ledernes oppfatninger om eldres kvaliteter har blitt mer like (mer nyanserte?)
 - Lederne følger etter seniorennes oppfatninger (om hvem som er 'eldre')
 - Lederne mener i mindre grad at aldersdiskriminering forekommer uten at seniorenne har endret oppfatning.



Noen endringer blant seniorenne som er mindre tydelige: Flere seniorer opplever seg som 'eldre' (særlig i kommunal sektor). Litt mer inkluderende arbeidsmiljø (men ikke mindre utstøtende arbeidsmiljø). De fleste endringene er positive, men også færre som mener at 50+ er like gode til å jobbe som yngre og færre som mener eldre er bedre enn yngre til å lede andre.

Vi finner altså ikke, noen tydelige tegn til effekter av holdningsendringer hos lederne på seniorennes arbeidssituasjon. Det er mest nærliggende å se på endringene i ledernes holdninger til eldre i arbeidslivet og seniorennes økende interesse for sen avgang som parallelle uttrykk for endringer i arbeidslivet. Det betyr ikke at ledernes oppfatninger og atferd er uten betydning for seniorennes atferd. Lederne vil f.eks. være de nærmeste til å påvirke arbeidsmiljøet for seniorenne, f.eks. deres læringsmuligheter og kompetanseutvikling. Men direkte sammenhenger mellom leders holdninger og seniorennes atferd er antakelig tydeligere når det gjelder samspillet mellom den enkelte senior og dennes nærmeste leder. OBS toppledere som er spurt og ikke nærmeste overordnede.

Konklusjon

- En del positive tendenser
- Ingen enkle mønstre i hvordan holdningsendring virker på seniorennes forhold til arbeid
- Kanskje arbeidsmarkedet er det avgjørende
- I så fall bør vi finne effekter av finanskrisa i tallene fra 2009. Der går de neste analysene



De neste analysene vil kunne gi innspill til hvor en treffer mest effektiv, ved endring av oppfatninger, endring av følelser eller ved direkte atferdspåvirkning (lover, for eksempel mot aldersdiskriminering eller mot øvre aldersgrenser. Eller bestemmelser, insentiver.