

Aldring og forutsetninger for lengre yrkeskarrierer

Per Erik Solem

NOVA/ HiOA

Seminar i Pensjonsforum, Fafo

16. Oktober 2015

Aldring

er vekst og svekkelser

med ulik sammensetning i ulike faser

Fase	Vekst, utvikling	Forfall, svekkelser
1.alder (til ca. 25 år)	+++++++	-
2.alder (ca. 25 - ca.65)	++++++	----
3.alder (ca.65 – ca. 80)	+++	-----
4.alder (fra ca. 80/85)	+	-----



Noen av eldres ressurser

- 1. Erfaring, ekspertise**
- 2. Gode arbeidsprestasjoner**
- 3. Lojalitet, hjelpsomhet**
- 4. Positive holdninger til arbeidsoppgavene, kollegene, organisasjonen og ledelsen**

Store individuelle forskjeller: Mattheus-effekten: dårligere grunnlag for å skjære eldre over en kam

Noen av Eldres Begrensninger

- 1. Langsommere reaksjoner**
- 2. Mindre muskelstyrke**
- 3. Flere sykdommer (men ikke mer fravær?)**
- 4. Noe mer krevende å lære (men like bra/bedre til å bruke det en har lært)**
- 5. Dårligere hukommelse**

Alder kan være en begrensning, uavhengig av aldersforandringer

f.eks. fordi:

- eldre har lavere utdanning (kohortforskjeller)
- ledere og kolleger kan ha overdrevne negative oppfatninger om eldre (stereotypier)
- eldre kan ha overdrevne negative oppfatninger om seg selv (selv-stereotypier)

Arbeidsevne
og
arbeidsprestasjoner

er ikke det samme

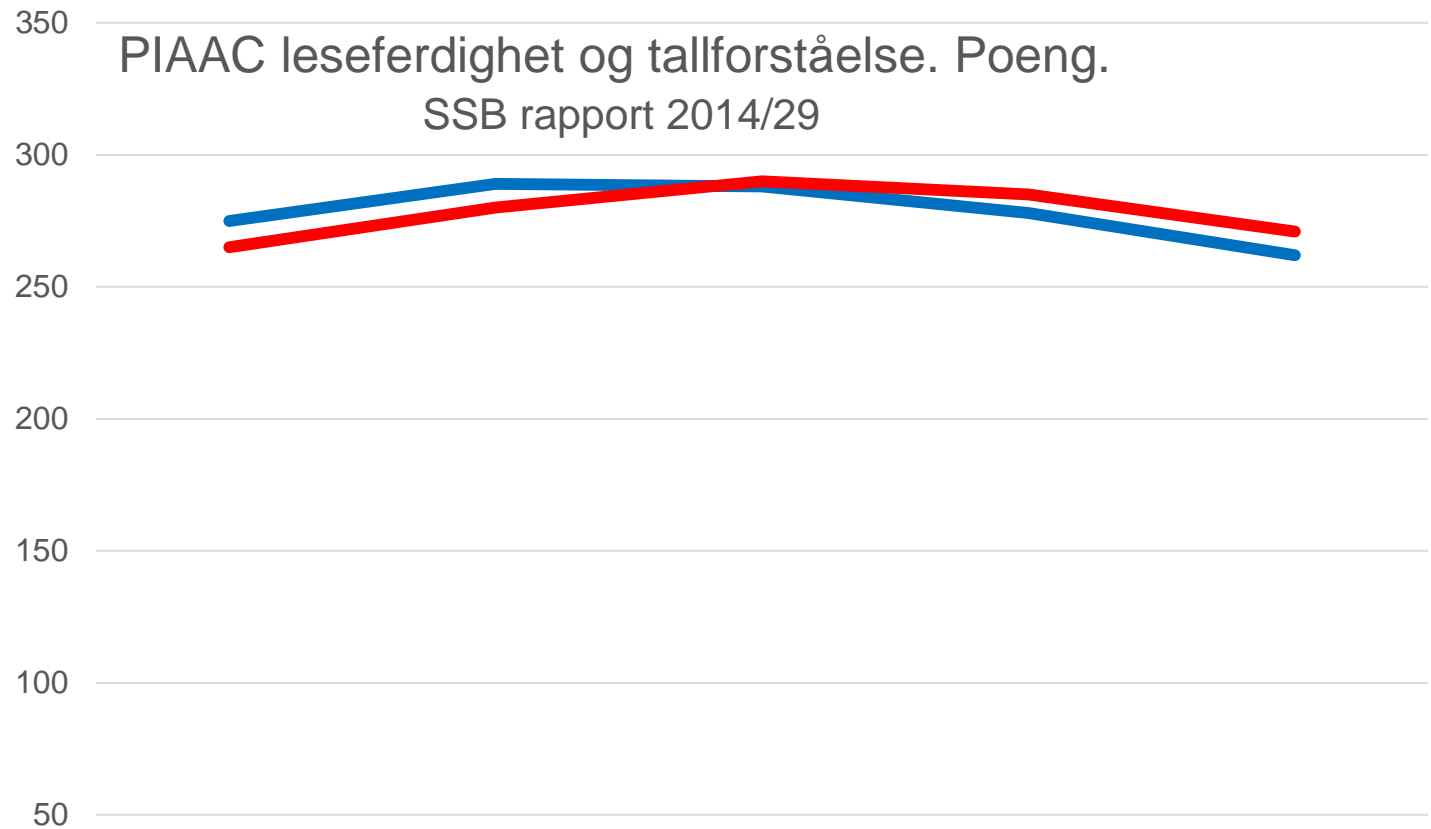
Laboratoriemålt arbeidsevne

Viser ofte svekkelse med alderen

(f.eks. muskelstyrke, utholdenhet,
lungekapasitet og enkelte kognitive evner)

PIAAC leseferdighet og tallforståelse. Poeng.

SSB rapport 2014/29



	16-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-65 år
Leseferdighet	275	289	288	278	262
Tallforståelse	265	280	290	285	271
Serie 3	0				

Sykdomsrelatert arbeidsevne

Work Ability Index (WAI)

Viser svekkelse med alderen, men moderat (3,5 % per ti-år, Goedhard 2011)

Dette er mindre enn beregninger av kroppslig alderssvekkelser viser (ca. 10% per ti-år)

Generelle konklusjoner om alder og *arbeidsprestasjoner*

- **Gjennomsnittlig** er det ingen endring i arbeidsprestasjoner med alderen
(Warr 1994)
- Prestasjoner i selve arbeidsoppgavene (core task performance) er ikke relatert til alder

(Ng & Feldman 2008)

Variasjon etter type jobb

Etter

- Om jobben krever reaksjonshastighet og /eller fysisk styrke

og

- Om en tjener på erfaring i utførelsen av jobben

(Warr 1994)

McDaniel et al. 2012

- Svake sammenhenger mellom alder og arbeidsprestasjoner (alder forklarer fra 0 til 8 % av variansen i arbeidsprestasjoner)
- Tendens til omvendt U-sammenheng
- Nedgang mot slutten, særlig for tungt fysisk arbeid og arbeid som krever raske reaksjoner
- Mer positiv sammenheng, også mot slutten, i yrker preget av kognitiv kompleksitet

Svake sammenhenger

- Også i (de få) undersøkelser som har med 65 år+ (Ng & Feldman 2013)
- Stor individuell variasjon, bla. etter om jobben har “slitt ned” eller “bygget opp”
- Mulig (i noen grad) å kompensere for aldersbetinget reduksjon med erfaring

Seniorenenes bidrag

- er ikke bare avhengig av deres individuelle arbeidsprestasjoner

Men også av deres bidrag

- til mangfold og helhet, stimulering av samlet innsats, og til
- en balansert aldersfordeling

(Malmberg et al. 2005)

Personalpolitiske strategier overfor eldre arbeidstakere

- 1) Fokus på yrkesavgang og pensjonering
- 2) Tilpasninger av arbeidsplassen
- 3) Utvikling av den eldre arbeidskraften

I en gjennomgang av strategier i seks EU-land konkluderer Van Dalen et al. (2014) med at strategi 1 er vanligst; - å finne måter å få de eldre til å slutte på

Noen strategivalg

- Satse på indre eller ytre motivasjon for arbeid
- Satse på å redusere belastninger eller å øke utfordringer
- Satse på å forandre arbeidsmiljøet eller arbeidstakeren

Ja takk, begge deler

Opplæring

er en viktig forutsetning for vedlikehold av arbeidsevne

- Eldre deltar mindre i opplæring
- Eldre er mer interessert i opplæring enn det yngre tror (SPB)
- Opplevde muligheter for å lære på jobben styrker den subjektive arbeidsevnen (Solem 2008)
 - og interessen for å stå lenger i arbeid (SPB, Will-Wall et al. 2009, Harper & Marcus 2006, Lazazzara et al 2013)

Mulige endringer framover

- Mer/mindre krevende arbeidsliv?
- Mer/mindre behov for eldre arbeidskraft?
- Verdiendringer (selvrealisering mer gjennom fritid eller mer gjennom arbeid?)

Og helt tydelig:

- Nye eldre har mer utdanning, særlig kvinner

Ønsker eldre arbeidstakere å fortsette mye lenger?

- Nei, i dag *neppe mange* flere som ønsker å arbeide etter 70 år,
- *Men noen* flere som ønsker å fortsette når de har mulighet til det med høyere aldersgrense
- Ja, med økende utdanning kan vi etter hvert forvente at flere – med gode arbeidsprestasjoner- ønsker å fortsette lenge

