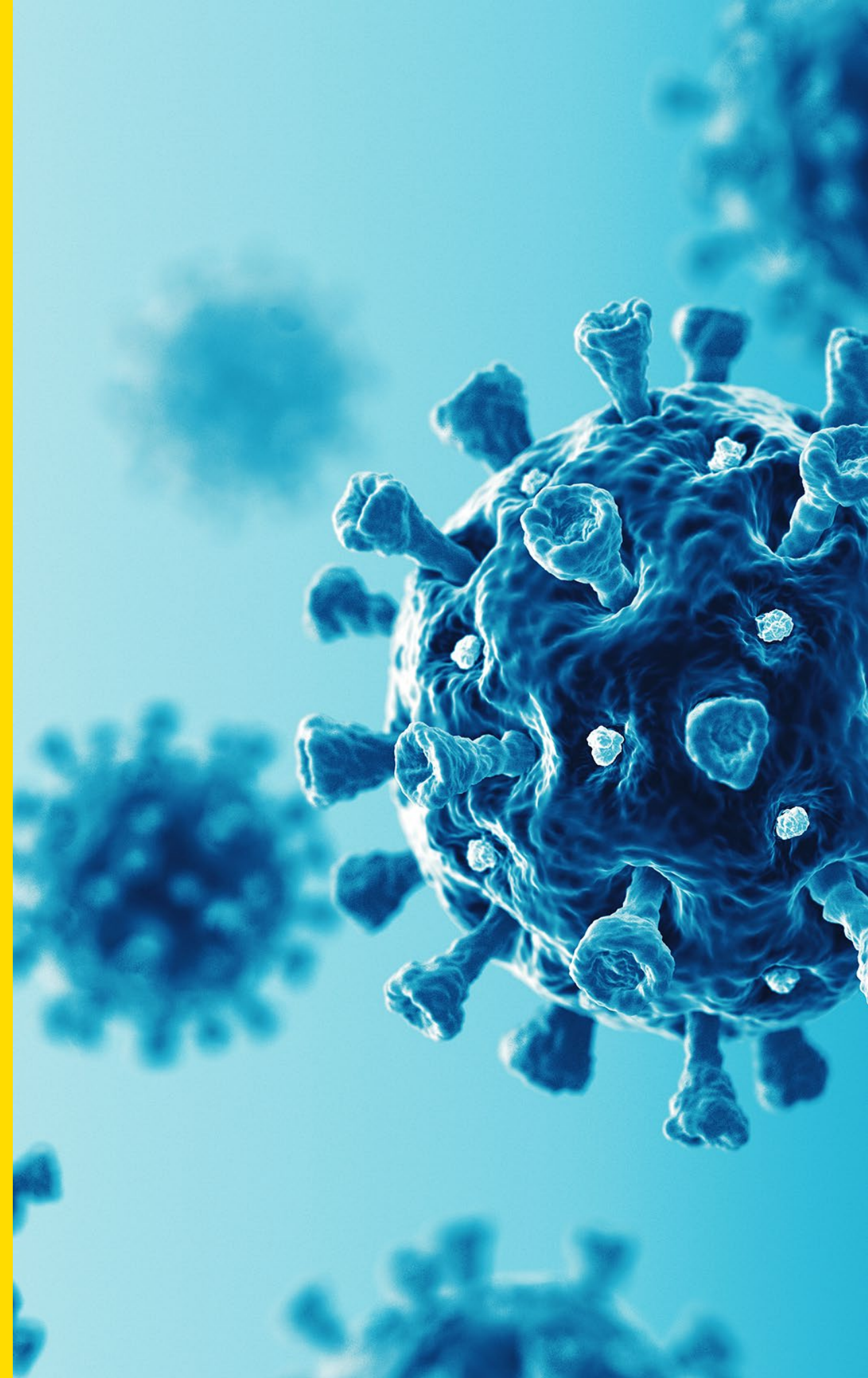


Senkarrierer i lys av pandemien

Per Erik Solem
NOVA, OsloMet

Presentasjon
ved Pensjonsforum, Fafo, 16.juni 2023



Covid-19 pandemien i Norge

12.3. 2020: «De mest inngripende tiltak i fredstid»

25.9. 2021: «Over til normal hverdag»

12.2.2022: Alle forskriftsfestede tiltak mot Covid-19 ble fjernet

23 måneder med til dels vært inngripende tiltak,
som i stor grad påvirket arbeidslivet

Ble også senkarrierer påvirket?



Hvorfor skulle seniorene påvirkes?



- Omstillinger,
 - økt arbeidspress og
 - økt bruk av digitale verktøy
- kan gjøre det mer fristende å slutte i arbeidslivet.

Hvorfor skulle ledernes holdninger til eldre arbeidskraft påvirkes?

Mennesker over 65, 70 eller 80 ble under pandemien framstilt som en særlig skrøpelige og sårbar gruppe.

En slik *pragmatisk aldersdiskriminering* kan forsterke negative holdninger til eldre, også i arbeidslivet

- NB! I aldersgruppen 65 år og over er det flere yrkesaktive enn sykehjemsbeboere



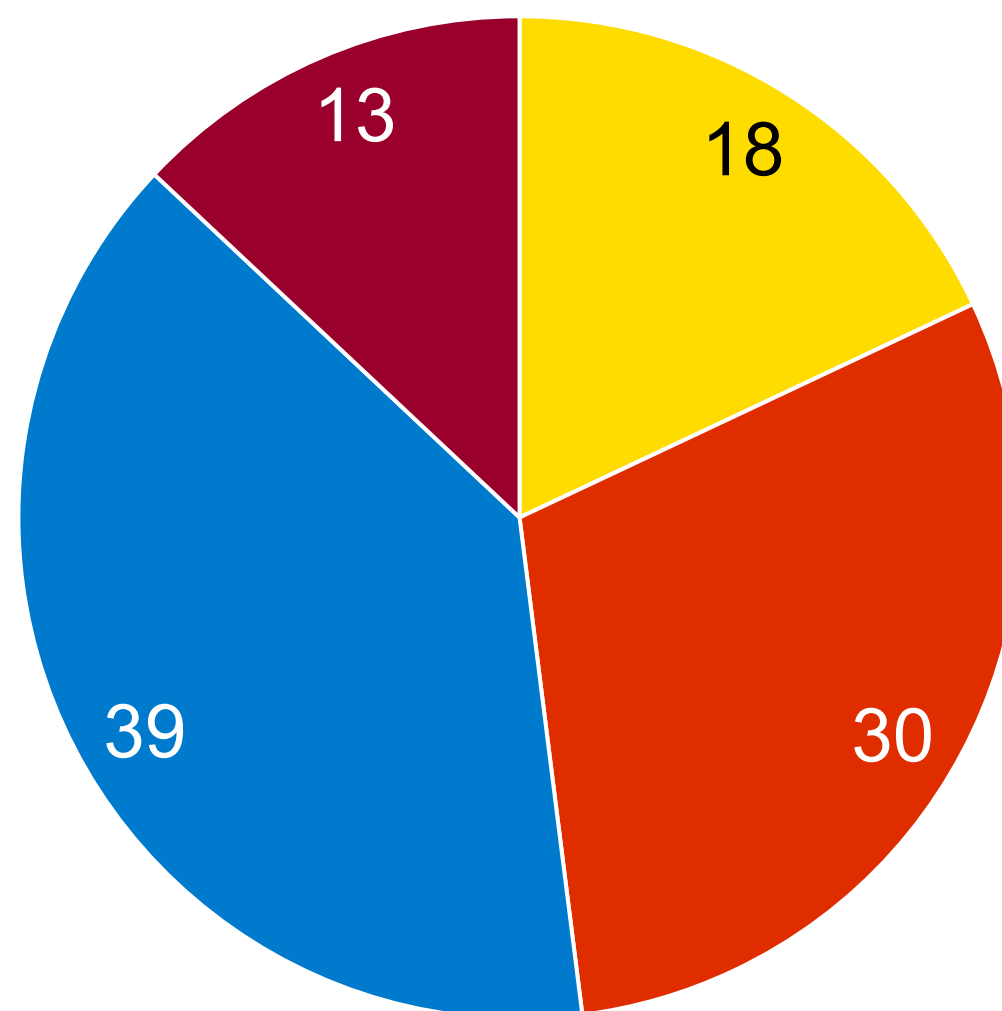
Data

Norsk seniorpolitisk barometer, ledere 2019 og 2021

Norsk seniorpolitisk barometer yrkesaktive 2019, 2020 og 2022

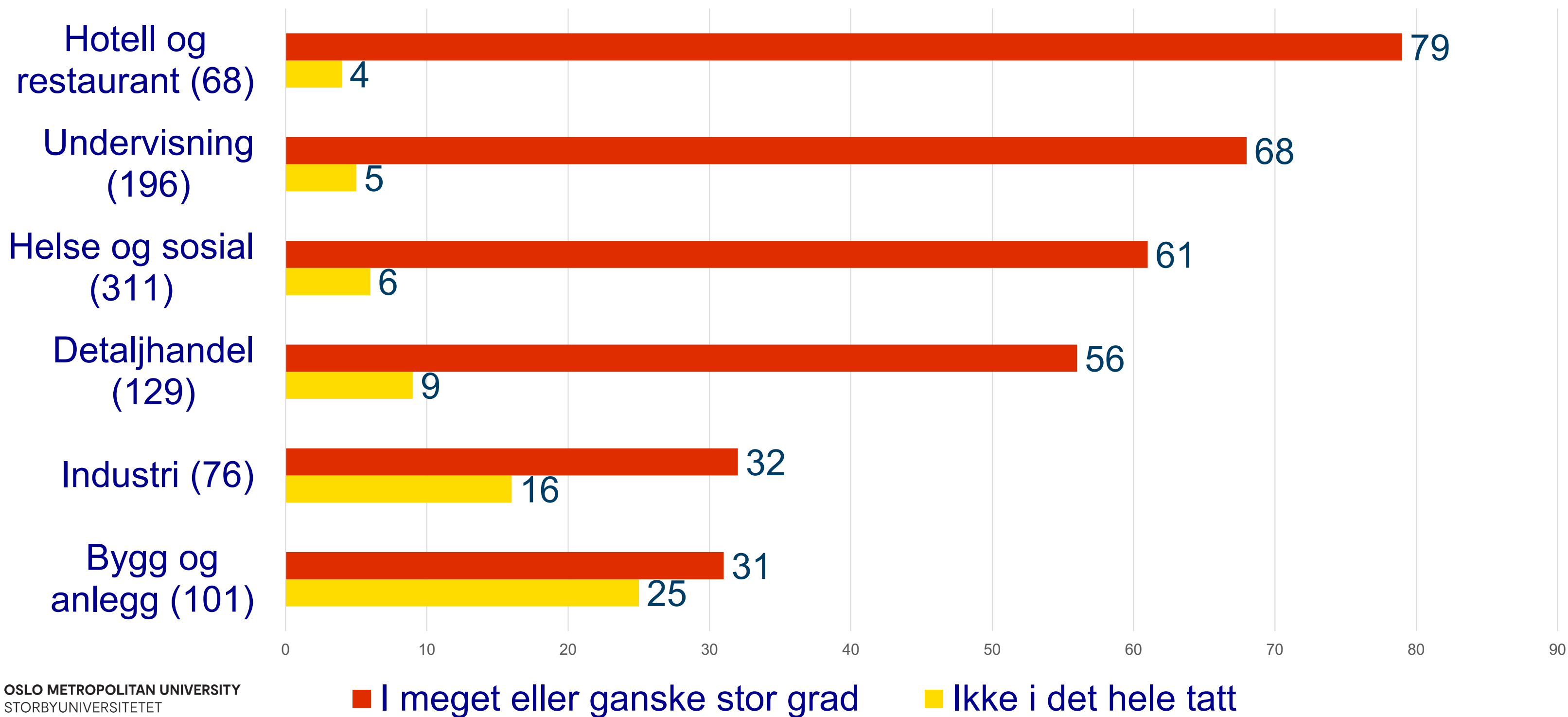
‘Seniorer og pandemien’, yrkesaktive 50-74 år i oktober 2021

«I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet?» NSPB ledere 2021. Prosent (N=748)



■ I meget stor grad ■ I ganske stor grad ■ I liten grad ■ Ikke i det hele tatt

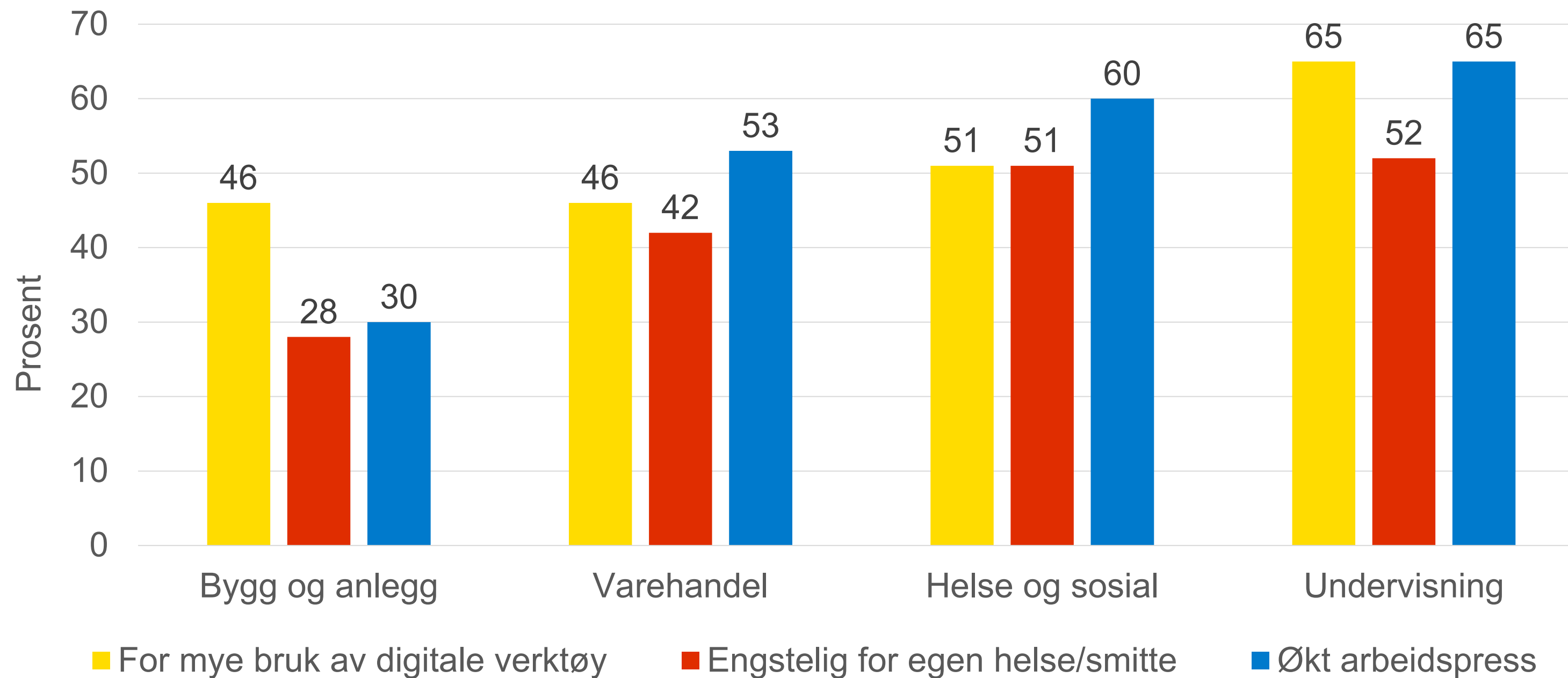
Koronapandemien har i meget eller ganske stor grad «medført endringer i din virksomhet». Utvalgte bransjer. NSPB ledere 2021. Prosent (N)



«I hvilken grad har du opplevd følgende i løpet av pandemien?»
Yrkesaktive 50-74 år. Oktober 2021. Prosent (N=1121)

	I meget stor, ganske stor, eller i noen grad	I liten grad eller ikke i det hele tatt
For mye bruk av digitale verktøy	51	49
Engstelse for egen helse/smitte	41	59
Økt arbeidspress	48	52

Opplevde utfordringer under pandemien i utvalgte bransjer. Oktober 2021, yrkesaktive 50-74 år.



«Sammenliknet med før pandemien, opplever du at det er mer, mindre eller ingen endring ved følgende sider ved din arbeidssituasjon?»

NSPB yrkesaktive 50-74 år, aug/sept 2022. Prosent. (N=1367)

	Mer	Ingen endring	Mindre	Endringsskåre (mer – mindre)
Bruk av digitale verktøy	61	36	2	59
Arbeidspress	20	75	3	17

Endret ønske om yrkesavgang?

Endringer blant yrkesaktive 60 år+, NSPB yrkesaktive. Prosent (N)

	2019 (N=106)	2020 (N=321)	2022 (N=479)	Endring 2019-2020	Endring 2020-2022
Gleder meg til å tre helt ut av arbeidslivet	40	44	38	+ 4	- 6(*)
Gruer meg til å tre helt ut av arbeidslivet	23	15	24	- 8*	+ 9***
Jeg mestrer arbeidsoppgavene meget godt	69	64	72	- 5	+ 8**
Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder	69,0 år	67,8 år	69,5 år	- 1,2 år	+1.7 år*

Yrkesaktive seniorer oppsummert

- Særlig innen undervisning og helse/sosial opplevde mange økt arbeidspress, for mye bruk av digitale verktøy og utsatthet for smitte
- Vi ser bare små eller ingen aldersforskjeller i mestring av pandemien
- De eldste viste en midlertidig økt interesse for yrkesavgang

Endring i **lederes** oppfatninger av eldre arbeidstakere. NSPB 2019 og 2021. Prosent (N)

Andel som er helt eller delvis enig	Sektor	2019 (1203)	2021 (1205)	Endring 2019-2021
Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre	Privat	76	69	- 7**
	Offentlig	70	64	- 6*
Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år	Privat	86	78	- 8***
	Offentlig	88	85	- 3
Ønsker at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensa i virksomheten	Privat	74	83	+ 9***
	Offentlig	81	87	+ 6**

Endringer i lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere. Oppsummert

- Ledere har fått noe mer negative oppfatninger av eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner (Det kan være midlertidig, uten at vi ennå har data etter 2021 til å vurdere det).
- Samtidig er det noe flere i 2021 enn i 2019 som ønsker at eldre ansatte skal fortsette til den øvre aldersgrensa i virksomheten (paradoksalt?)

Konklusjon

- Eldre yrkesaktive har opplevd belastninger under pandemien, og noen har (midlertidig) ønsket tidligere avgang
- Ledere har under pandemien vist tendenser til mer negative oppfatninger av eldre yrkesaktives arbeidsprestasjoner

Noen refleksjoner om veier ut av arbeidslivet

Aldring, yrkeserfaring og livserfaring skaper økende variasjon med alderen
(65-åringer er mer forskjellige seg imellom enn 25-åringer)

Fleksibilitet i systemer for yrkesavgang og pensjon representerer derfor en
tilpasning til aldringen

- En fleksibilitet som øker arbeidstakerens innflytelse over sin avgangsprosess, kan bidra til arbeidslyst og til arbeidsprestasjonene
- Arbeidstakernes innflytelse på avgangsprosessen krever god toveis kommunikasjon mellom leder og ansatte
 - noe som kan øke sannsynligheten for en vellykket avgangsprosess

Mulige hypoteser for videre forskning

- Dersom nedre aldersgrense for start av nedtrapping (rett til deltid og rett til alderspensjon) flyttes opp fra 62 år, kan flere komme til å slutte brått ved første anledning
- Bedre muligheter for tidlig nedtrapping kan bidra til at flere både ønsker og mestrer å fortsette utover det som i dag er øvre aldersgrenser
- Tiltak for å stimulere til sen yrkesavgang kan gjøre at flere stanger mot øvre aldersgrenser, - slik kan stimulering til sen avgang oppleves som passiviserende dobbeltkommunikasjon

Referanser

Hauge, L. & Solem, P.E. (2022) Hvordan har seniorene i arbeidslivet opplevd pandemien? Fag og faktanotat. Senter for seniorpolitikk.

<https://seniorpolitikk.no/kunnskap/fag-og-fakta/>

Regjeringen.no: Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>

Flere referanser i Herlofson, K. mfl. (red.) Veier ut av arbeidslivet. Nova rapport 3/2023, s. 119

