

MASTEROPPGAVE:

Hvilke holdninger har kommunalt ansatte ledere til eldre arbeidstakere, og hvordan opplever eldre arbeidstakere ledernes holdninger?

Spørreundersøkelser av ledere og eldre arbeidstakere i en kommune på Romerike

FORFATTER: 101483

Dato: 08.05. 2016

SAMMENDRAG

Tittel:		Dato : 8/5 2016
Hvilke holdninger har kommunalt ansatte ledere til eldre arbeidstakere, og hvordan opplever eldre arbeidstakere ledernes holdninger?		

Deltaker/	101483	

Veileder:	Per Erik Solem	

Evt. oppdragsgiver:		

Stikkord/nøkkel ord (3-5 stk)	Holdninger, eldre arbeidstakere, kommune, ledere, spørreundersøkelser	

Antall sider/ord: 91/21933	Antall vedlegg: 5	Publiseringsavtale inngått: ja/nei: <u>Ja</u>

Kort beskrivelse av masteroppgaven:

Hensikten med denne Masteroppgaven var å undersøke om hvilke holdninger mellomledere kommunal sektor har til sine eldre arbeidstakere og hvordan de ansatte over 55 år opplever disse holdningene.

En grundig gjennomgang av litteratur på området og spørreskjemaer til de to nevnte gruppene har dannet grunnlaget for å svare på den valgte problemstillingen.

Det gjennomgås teori rundt forskningsspørsmålet, en metodepresentasjon, resultat med tilhørende diskusjon og avslutningsvis en konklusjon.

Standardiserte spørsmål ble benyttet (hentet fra Norsk Seniorpolitisk barometer) i begge spørreundersøkelsene og hadde for hensikt å gi korrelerende svar.

ABSTRACT

Title:	What kind of attitudes does municipal leaders have towards elder employees, and how does the elder employees experience these attitudes?	Date : 8/5 2016
Participants/	101483	
Supervisor	Per Erik Solem	
Employer:		
Keywords (3-5)	Attitudes, employees, leaders, experience	
Number of pages/words:	Number of appendix: 5	Availability (open/confidential): <u>Open</u>
91/21933		

Short description of the thesis:

The purpose of this Master thesis has been to analyze the attitudes of leaders in municipal sector towards senior employees. and how these attitudes affects on their senior employees.

A thorough review of literature of this topic and well prepared questionnaires for the two groups set foundation of answering the research question.

In this masterthesis I will introduce all the components in this research; theoretical background, choice of method, results- with adjoining discussion, and at last the conclusion.

Standardized questions (obtained from the Norwegian Seniorpolitical barometer) were used in both questionnaires and had a mission giving a correlated answers.

Forord

Da jeg startet på masterstudiet i Gerontologi for fem år siden tenkte jeg ikke så mye på selve masteroppgaven.

Jeg syntes jeg hadde nok med å fordøye all teorien som sto på pensumlistene og alle oppgavene som fulgte underveis. Det jeg etterhvert ble klar over var jo at alle disse innleveringene var gode forprosjekter og forberedelser til den masteroppgaven.

Da avsluttende oppgave sto som siste post på programmet var jeg forberedt på en stor arbeidsmengde og innsats. Det har vært krevende, men også veldig spennende.

Nå, sett i ettertid og med alle semestrene tilbakelagt, har studietiden gått relativt fort. Det blir vemodig å tenke på at fire lærerrike år med samlinger på Gjøvik er over.

Underveis i studiet har jeg mottatt mye hjelp fra personer rundt meg. Å få sitte i fred og ro med skolearbeidet og i perioder mange timer i strekk har vært viktig for meg og jeg er veldig takknemlig for alle bidrag til at jeg har fått gjort dette.

Med familieliv, full jobb, hus og hjem er det godt å kunne støtte seg på de rundt seg.

Støtten har kommet i form av barnepass, moralsk støtte, velvilje fra skolen og uvurderlig støtte og hjelp fra min dyktige veileder Per Erik.

Tusen takk til hver og en av dere, dette hadde ikke latt seg fullføre uten deres hjelp.

Bjørkelangen 8.mai 2016

Innhold

1. Innledning	9
1.1 Problemstilling (tema og bakgrunn).....	13
1.2 Demografi.....	14
1.3 Kommunenes behov for kompetanse.....	16
1.4 Seniorarbeidstakere og pensjonsordningen.....	18
1.5 Seniorpolitikk og IA-avtalen.....	21
1.6 Roller og identitet.....	24
1.7 Holdninger.....	25
1.7.1 Kunnskapskomponenten.....	27
1.7.2 Følelseskomponenten.....	27
1.7.3 Handlingsaspektet.....	28
1.8 Alderisme.....	28
1.8.1 Stereotypier.....	29
1.8.2 Aldersdiskriminering.....	30
1.9 Forskningslitteratur på området.....	32
2. Metode	33
2.1 Valg av metode og betraktninger.....	33
2.2 Spørreundersøkelse.....	36
2.3 Kvantitativ metode.....	38
2.4 Utvalg.....	39
3. Resultat	40
3.1 Resultat og respons.....	40
3.2 Pålitelighet og representativitet.....	42
3.3 Frafall.....	43

4. Diskusjon.....57

5. Konklusjon.....72

Referanseliste

Vedlegg 1 Forespørsel til kommunene

Vedlegg 2 Informasjon til deltakerne

Vedlegg 3 Spørreundersøkelse til lederne

Vedlegg 4 Spørreundersøkelse til ansatte over 55 år

Vedlegg 5 Utvalg, gjennomføring og frafall

1. Innledning

Hensikten med denne oppgaven var å finne ut av hvilke holdninger ledere i en stor kommune har til sine eldre arbeidstakere og hvordan disse holdningene oppleves av de ansatte.

Mange nye spørsmål blir til ved å reise en problemstilling, det er noe av det som har aller mest spennende med denne prosessen.

Jeg håper denne undersøkelsen gir svar som kan åpne for refleksjoner til hvordan man best mulig legger til rette for ulike grupper i arbeidslivet generelt, -og mer spesifikt for eldre arbeidstakere i kommunene.

Det er et ønske at studien skal bidra til å bevisstgjøre ledere og andre om hva gruppen eldre arbeidstakere står for, samt bidra til økt kunnskap gjennom eksisterende forskning og mine funn fra ansatt og leder-undersøkelsene.

Forhåpentligvis kan man om ikke alt for lenge bytte ut noen gamle myter med nyere forskning om en gruppe arbeidstakere som stadig vokser og som det blir viktig å satse på i årene som kommer.

Myter om at eldre oftest er en gjeng trauste, rigide og lite produktive gamlinger vil forhåpentligvis bli historie.

<http://www.arbeidslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2012/alder-ingen-hindring-1/article.2012-01-26.0711392902>

I Norge er det allerede lagt ned en god del arbeid i å finne ut om holdninger til eldre mennesker generelt, men også mye spesifikt i arbeidslivet (gjennom NOVA, Senter for seniorpolitikk, FAFO og andre forskningsinstitutter).

Jeg har funnet ut at det har blitt gjort noe lignende hos kommuner og helseforetak, men jeg har valgt å bruke spørsmål hentet fra Norsk seniorpolitisk barometer til mine undersøkelser. Norsk Seniorpolitisk barometer er en lands-representativ, årlig undersøkelse som tar for seg spørsmål rundt holdninger til eldre arbeidstakere. Denne undersøkelsen baserer seg på to sett med spørsmål, et til ansatte og et til ledere. Denne undersøkelsen er ikke kun gjort i kommuner, heller ikke er spørsmålene i ansattundersøkelsen rettet kun mot eldre arbeidstakere, men til alle.

Jeg kommer til å presentere detaljer rundt framgangsmåte senere i oppgaven, men det var interessant å se mine resultater opp i mot den forskningen som allerede var gjort rundt temaet.

I forkant av undersøkelsene var jeg spent på hvilken retning svarene skulle gi sammenlignet med tendensene i tidligere år. Tiden fra jeg leverte ut undersøkelsene og til siste data var skrevet inn var preget av stor spenning for min del, mange spørsmål kom opp.

Jeg har tenkt mye på at jeg har vært privilegert som har fått bruke av andres tid og er ydmyk for at folk har tatt seg tid til mitt prosjekt.

For å klarlegge begrepsbruken gjennom oppgaven vil jeg først og fremst gjøre deg som leser oppmerksom på at eldre arbeidstakere og seniorer er begrep som stedvis i teksten brukes litt om hverandre. Jeg ønsker bare å presisere at jeg hele tiden har den ene utvalgsgruppen 55 + i tankene da.

Det er det ingen under 55 år med i ansattundersøkelsen min, derimot er det brukt endel teori og undersøkelser fra andre i oppgaven og det kan være at de også bruker disse begrepene på personer 50+.

“Aldersgrensen” for å betegne noen som eldre arbeidstaker eller senior i arbeidslivs-sammenheng er variabel og jeg har ennå ikke funnet noen “fasit” her. I følge seniorpolitisk barometer for 2015 var denne på 55,9 år.

<http://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/spb-ledere15.pdf> (07.05.16)

Norsk seniorpolitisk barometer refererer jeg mye til gjennom hele oppgaven og gjør oppmerksom på at dette forkortes til NSPB.

”Den tredje alderen” er omtalt i litteraturen som overgangen mellom yrkesaktiv og pensjonist, og er en fase hvor store deler av mitt utvalg befinner seg.

(Daatland og Solem, 2011)

Mellomleder er kort fortalt en leder som har personalansvar og som ikke har noen leder under seg. Jeg skaffet meg en oversikt over hvor mange som oppfylte mine kriterier for rollen som “mellomleder” (avklarte med personalsjef) og at ikke noen under 55 år fikk undersøkelsen.

En mellomleder i kommunal sektor er direkte underlagt øverste kommunal ledelse og rapporterer til disse innenfor sitt ansvarsområde, samtidig som mellomlederen har budsjett-, fag- og personalansvar for sin enhet innen virksomheten. Mellomledere kan for eksempel være enhets- ledere på et sykehjem, rektorer på barneskoler, ungdoms- skoler og videregående skoler og avdelingsledere i kommunens eller fylkeskommunens administrasjon.

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=244191> (07.05.16)

Det var viktig for meg at ingen ledere svarte på ansatt-undesøkelsen på bakgrunn av at han eller hun var over 55 år, -noe som ville ha skapt hodebry.

Nå vet jeg imidlertid ikke om dette kan ha skjedd, men sjansen er liten siden personalsjefen gikk ut med dette i en mail ved utsendelse.

Jeg har i deltakerbrevene, både til kommunen(e) og til deltakerne (ansatte) skrevet at det er med i en undersøkelse hvor 2 kommuner deltar, dette viste seg etterhvert å endre seg i siste instans. Kommune 2 (som jeg i forkant hadde valgt å kalle den andre utvalgskommunen) ble kansellert i siste minutt.

Utdannelse og inndelingen her. Jeg valgte å dele inn respondentene i ansattundersøkelsen ut ifra utdanning. På betegnelsen ingen utdanning sier det seg selv. Lav utdanning er de med yrkesutdanning. De med høy utdanning er de med fagutdanning er de med høyskole/universitets-utdanning og utdanning utover dette. Mer spesifikt om dette i metodekapittelet.

I høst laget jeg flere utkast på framdriftsplan og tidsbruk. Nå ved siste fase av oppgaven vil jeg nok konkludere med at jeg har vært noe optimistisk i forhold til tid. Jeg har hatt litt høye forventninger til respons i fra både kommunene. Selv om jeg tidlig i planleggingen hadde bestemt meg for å få god tid til alle prosjektets faser, ble det nok ikke helt slik.

Jeg burde nok ha vært mer tro mot tidsskjemaet og investert mer tid tidlig i prosessen, men det er flere årsaker til at dette ble mer hektisk enn nødvendig.

Sykdom hos liten og stor i familien er utfordrende og da det sto på som verst burde jeg nok ha vært i gang med samtaler med kommunene. Sykdom stjal litt tid og skapte dessverre noe etterslep.

Jeg hadde nok i tillegg undervurdert arbeidet med spørreundersøkelsene og tiden det ville ta å ferdigstille disse.

Hvordan disse skal disponeres for å få til riktig dynamikk i spørsmålsoppsettet, balanse mellom de to undersøkelsene og estetisk utforming. Jeg skal nok legge til at jeg er litt pedantisk i forhold til utforming og særlig i forhold til sånt som andre skal lese eller vurdere.

Jeg trodde egentlig at kommunene skulle gi svar nokså raskt på om de var interessert eller ei, men dette dro litt ut, særlig fra den ene kommunen (som jeg valgte å utelukke), men det tok også litt tid før alle brikkene falt på plass med gjeldende kommune.

Jeg gjentok purringer og fikk positivt svar.

Jeg ba om å få noen tall på hvor mange ansatte det var på 55 år + og en liten pekepinn på hvor mange mellomledere de hadde i arbeid, en del av denne jobben ble gjort manuelt og tok derfor litt tid.

Jeg fikk beskjed fra lønn og personalansvarlig at dette kunne ta noen dager, og selv om dette virket inn litt forsinkende på prosjektet mitt brukte jeg tiden min på å starte prosessen med kopiering. Det var viktig for meg å kunne benytte industriell kopimaskin og fikk låne dette i kommunen jeg er ansatt i.

Jeg kjente på litt stress i denne perioden, sikkert fordi jeg burde ha vært lenger framme i prosessen, men og fordi man selv er så fokusert på egne oppgaver og litt fordi andre ikke ser viktigheten av ens arbeid. Jeg tror jeg ville ha sett annerledes på ting hvis jeg ikke hadde vært fokusert på tidsfristen jeg har for å innlevere oppgaven i sin helhet.

Jeg ser nå i ettertid at jeg burde innhentet samtykke og skaffet meg oversikt over disse nøkkelopplysningene på et mye tidligere tidspunkt til tross for at spørreskjemaene ikke var helt klare. Samtidig er det også en fordel at ballen ruller for fullt og at de i kommunen ikke glemmer bort prosjektet eller i mellomtiden takker ja til andre studenter, det er det også en sjanse for. Altså ikke verken kalkulert eller beregnet.

1.1 Problemstilling (tema og bakgrunn)

Jeg brukte en god stund på å komme fram til rett formulering av problemstillingen, men har hele tiden vært bestemt på at det var temaet holdninger som var det som skulle under lupen.

Jeg tenkte at det ville være interessant så undersøke holdninger til eldre arbeidstakere i kommunal sektor, - ikke nødvendigvis fordi vinklingen skiller seg så mye fra andre undersøkelser som er gjort, men fordi det ikke meg bekjent er gjort noen lik holdningsundersøkelse tidligere.

Jeg har funnet en undersøkelse fra KLP og en fra Trondheim kommune. Disse har mye av samme tematikken i seg, men ingen store likhetstrekk utover dette, i alle fall ikke de metodiske.

Interessen bare vokste etterhvert som jeg leste og søkte i litteratur, i tillegg var det tre artikler i landets største tabloid-aviser som hadde fokus på denne tematikken midt under arbeidet. Det var store intervjuer med seniorer i arbeid og viktigheten av dette både for de selv og for samfunnet.

Denne økende allmenninteressen for temaet gjorde bare at jeg ble mer sikker på at jeg hadde funnet en aktuell og viktig problemstilling;

“Hvilke holdninger har kommunalt ansatte ledere til eldre arbeidstakere, og hvordan opplever eldre arbeidstakere ledernes holdninger”?

For å best kunne svare på problemstillingen var mine første tanker at jeg på en eller annen måte måtte komme i kontakt med de som faktisk kan gi svar på dette. Og herifra begynte ballen å rulle. Jeg fikk mange gode innspill fra veileder om framgangsmåte.

Det som var litt skremmende var jo at jeg ikke tidligere hadde hatt gjort en stor undersøkelse, eller skal vi si noen spørreundersøkelse i det hele tatt.

Etterhvert som jeg så ting klarere for meg, besluttet jeg å utarbeide to spørreundersøkelser; - en til kommunalt ansatte mellomledere og en til ansatte 55 år +.

Disse spørreundersøkelsene ble sendt ut til en relativt stor kommune (over 20 000 innbyggere) på Romerike og slik skaffet jeg meg det datamaterialet som denne oppgaven bygger på.

Det har uten tvil vært viktig for meg å bruke anvendt forskning og allerede forhåndsdefinerte spørsmål for å kunne svargi min problemstilling på en hensiktsmessig måte.

Utvalgsgruppene ble bedt om å svare på en del spørsmål hentet fra Norsk seniorpolitisk barometer og som gjennom mer enn et tiår har brukt disse spørsmålene (og underveis gjort noen av de bedre).

Jeg kommer til å gå detaljert inn på dette i metodekapittelet.

1.2 Demografi

For å forstå noe av bakteppe for hvorfor temaet er så viktig, må man kjenne til historien og i dette tilfellet, utviklingen i arbeidslivet de siste 50-60 årene.

Levealderen stiger og befolkningen blir eldre, noe som betyr at levekårene har blitt bedre og at utviklingen stadig går i retning av en bedret helsetilstand blant folk.

I arbeids- og pensjonerings-mønstrene skaper dette nye utfordringer, men også muligheter.

“Eldrebølgen” er en metafor som nok må sies å være noe negativt ladet, noe som gir i alle fall mange negative assosiasjoner.

(Daatland og Solem, 2011)

Vi har lenge hørt snakk om eldrebølgen. Men situasjonen minner mye om en dag på stranden, på utkikk etter den store bølgen: Vi tror vi ser den komme, men som oftest flater den ut lenge før den når oss.

Man kan vel kanskje si at eldrebølgen kommer, og i en viss forstand kan vi si at den allerede er her og har vært her en stund.

For å sette det litt inn i en kontekst var det i 1950 bare var vel 8 % som var 67 år og over, er dagens andel vel 14 %. Men først etter 2015 (når sekstiåttene blir 69 og de store etterkrigs kullene blir pensjonister) vil denne andelen øke ytterligere, til 17 % i 2030 og 21 % i 2050. Andelen barn og unge under 15 år vil fortsatt synke, til om lag 17 prosent i 2050.

Eldrebølgen skyldes bare delvis det faktum at vi blir eldre. Vel så viktig er de lave fødselstallene, som betyr at det blir færre i bunnen. Og når eldrebølgen ennå ikke helt har nådd oss, skyldes det både at fruktbarheten i Norge fortsatt er relativt høy og at innvandrene er unge.

http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/234757?ts=1516c743d80

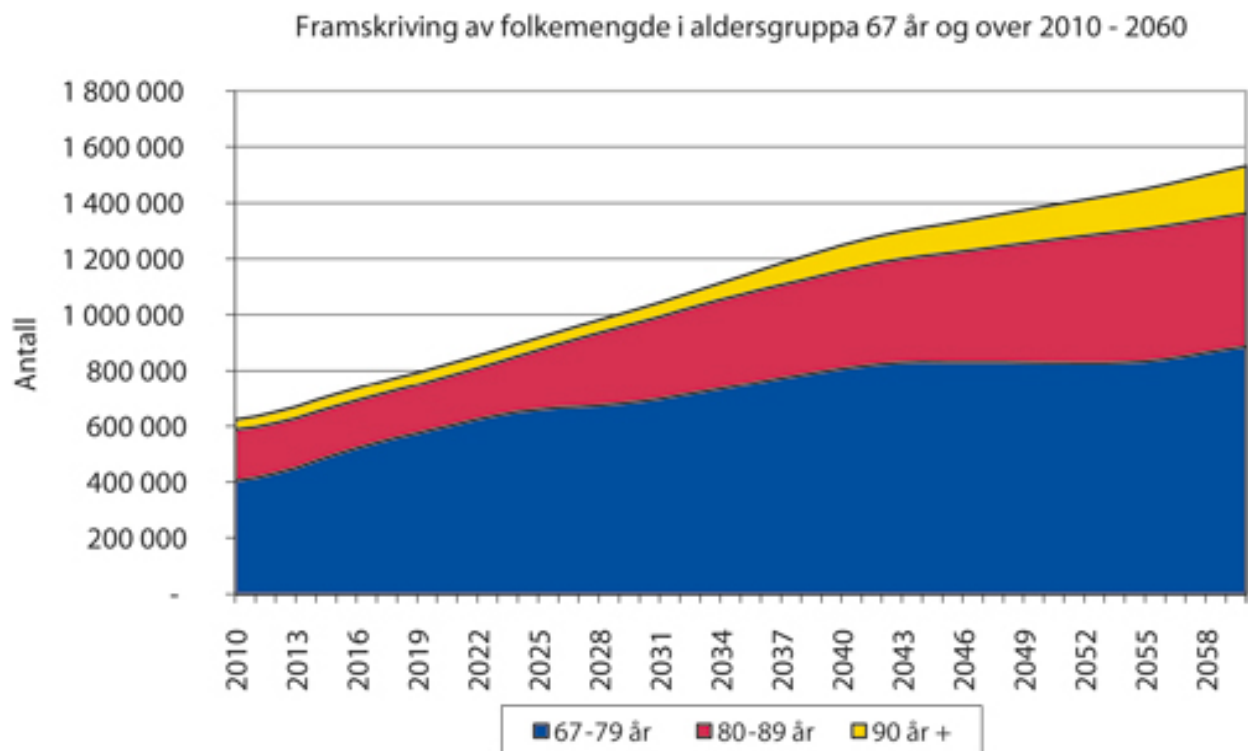
(01.05.2016)

Å planlegge for framtiden er uten tvil viktig, men overbevisningen om at det vil bli en ekstrem eldrebyrde og fokus på hvor ressurskrevende dette vil bli, blir kanskje å overdrive. En av årsakene til at man ser for seg en kostbar affære er fordi man tenker at det vil dreie seg om, foruten økte pensjonsutgifter, at en betydelig andel av de eldre vil trenge et offentlig tjenestetilbud i form av pleie og omsorg, noe som må dekkes av statskassen. (Daatland og Solem, 2011).

Det er på ingen måte usannheter at den eldre befolkningen har økt og vil øke i årene framover, men å spå dette hele med et skrekksenario som ikke er basert på annet enn antakelser, vil mange hevde er overdrivelser.

Forsørgelsesbyrden vil øke og det vil bli mer og mer krevende for opprettholdelse av velferdsnivået, men det kommer av flere årsaker.

(Daatland og Solem, 2011).



Figur 1: Viser den den forventede demografiske utviklingen i Norge (eldre 2010-2060).

Framskrivning er ofte forbundet med en del usikkerhet, særlig når det dreier seg om eldre i sammenheng med dødelighet- og -levealders-utvikling. Usikkerheten øker jo lenger inn i framtiden en beveger seg. Inn og utvandring vil også være med på å påvirke, altså våre flyttemønstre.

Synkende fruktbarhet og mindre årskull vil gjøre at andelen eldre vil stige. Dette tatt i betraktning den situasjonen velferdsstaten befinner seg i nå.

(Daatland og Solem, 2011).

1.3 Kommunenes behov for kompetanse.

I diskusjonen om framtidige utfordringer i kommunesektoren, er kompetansesituasjonen et sentralt tema. Også i utredninger og analyser av kommuneinndelingens betydning er det pekt på at kommunestørrelse påvirker muligheten til å etablere kompetansemiljøer og å rekruttere folk med spisskompetanse.

Kunnskapsinnholdet i produksjon og tjenesteyting øker, også innenfor kommunal virksomhet. Kommunenes oppgaver vokser, dels som følge av befolkningsmessige endringer, økende ambisjoner om kvalitet og omfang for offentlige tjenester, og som følge av økt kompleksitet i de kommunale oppgavene. Kravene til kommunale prestasjoner øker også gjennom krav og forventninger fra brukere, i form av en kritisk offentlighet og gjennom nasjonale krav og standarder.

I en rapport om kompetanseutfordringer i kommunene (fra 2006) hevder at kommunenes evne og forutsetninger for å løse oppgavene avhenger av økonomiske ressurser, men også tilgangen på kompetent arbeidskraft kan være en like kritisk betingelse.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/krd/rap/2006/0023/ddd/pdfv/290420-rapport_kompetanseutfordringer_kommunene_agenda.pdf

Kompetanseheving og kunnskapsoverføring vil uten tvil bli utrolig viktige faktorer også i framtida, og det er derfor det vil bli så viktig å ha fokus på god seniorpolitikk for å oppnå best mulig glidende overganger her. Det er om å gjøre å unngå at man får et generasjonsskifte uten å tenke på videreføring av kompetanse.

I det siste tiåret har vi sett en økt oppmerksomhet om Eldres yrkesdeltakelse. En aldrende befolkning og et økende behov for arbeidskraft har motivert myndigheter og private og

offentlige virksomheter til å ikraftsette satsinger som skal bidra til at flere eldre forlenger sin yrkeskarriere. Ikke minst har avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som ble inngått i 2001, bidratt til en slik oppmerksomhet. Virksomheter forplikter seg til å heve den reelle pensjoneringsalderen. Også norske kommuner er gjennom IA-avtalen forpliktet til en slik satsing, men det er høyst variabelt hvor på alvor denne avtalen tas.

Seniorpolitikk kan ses som en fellesbetegnelse på satsinger som virksomheter igang-setter for å øke arbeidsdeltakelsen blant eldre arbeidstakere, i første rekke ved å få egne ansatte til å stå lenger i arbeid, selv om IA-avtalen også legger opp til at virksomheter skal ta et større ansvar for å rekruttere eldre arbeidssøkere.

(Bogen og Hilsen, 2013)

I en rapport fra KS *Statistikk for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte* var det pr 1.12.2013 457.612 ansatte i kommunal forvaltning som utførte 360.508 årsverk. Av disse var 415.074 ansatte i kommuner (42.538 ansatte i fylkeskommuner).

351.346 av de ansatte var kvinner. Disse utførte 271.693 årsverk.

106.266 av de ansatte var menn som utførte 88.815 årsverk. 76,8 prosent av de ansatte var kvinner og 75,4 prosent av årsverkene ble utført av kvinner.

Deltidsansatte utførte 14.731 årsverk i form av arbeid utover avtalt stillingsstørrelse.

Dette arbeidet utgjorde i underkant av 4 % av årsverkene (årsverk beregnet etter avtalt stillingsstørrelse og merarbeid).

<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/lonn-og-sysselsetting/personalstatistikk-for-kommunalt-og-fylkeskommunalt-ansatte-i-2013/>

1.4 Seniorarbeidstakere og pensjonsordningen

Seniorarbeidstakere er ofte betegnelsen for gruppen eldre yrkesaktive over 50, 55 eller 60 år, alt etter hvem man spør.

De eldre sin plass i arbeidslivet har endret seg på relativt kort tid. Vi fikk i 1937 den første allmenne pensjonsordningen i Norge, og før dette arbeidet folk så lenge helsen holdt eller de kunne forsørges på annen måte.

Det er mange færre eldre menn som i dag er i arbeid enn for 30-40 år tilbake. I 2010 var tallene for eldre yrkesaktive menn 60-64 år 63 %, i 1972 var prosentsetningen på hele 78 %. På den andre siden har kvinnene inntatt arbeidslivet betraktelig om vi ser på den samme perioden. I 2010 var yrkesdeltagelsen for kvinner mellom 60 og 64 år 55 %, mens den i 1972 lå på 38 %.

Nedgangen i yrkesdeltagelsen blant eldre menn stoppet litt opp på 90-tallet og har økt fram til i dag.

Ved hjelp av IA-avtalen og pensjonsreformen satser myndighetene på at andelen eldre yrkesaktive skal stige i årene som kommer.

I europeisk og internasjonal sammenheng har Norge en relativt høy andel eldre i arbeid. (Daatland og Solem, 2011)

Vekst i levealderen og aldring av befolkningen har lagt press på pensjonsordningene i mange land, etterhvert også i Norge. For å sikre et bærekraftig pensjonssystem har Norge, blant annet, innført levealdersjustering i folketrygden og innført alleårs- opptjening.

Levealdersjusteringen gjør at yngre årskull må stå lenger i jobb for å få like høy årlig pensjon som eldre årskull dersom levealderen fortsetter øke. Det er samtidig frihet til å velge å gå av like tidlig som eldre årskull, men da blir den årlige pensjonen lavere.

Endringene i folketrygden og i de private tjenstepensjonsordningene betyr at den økonomiske gevinsten ved å fortsette i arbeid har økt markert i privat sektor. I offentlig sektor er gevinstene klart mindre enn i privat, og arbeidsgruppen mener det må bli mer lønnsomt for offentlig ansatte å fortsette i arbeid etter 62 år.

Pensjonssystemet i offentlig sektor legger godt til rette for mobilitet innenfor offentlig sektor. Offentlig ansatte kan imidlertid tape betydelige beløp i form av lavere pensjon, ved å ta jobb i

privat sektor sent i karrieren. Det skyldes særlig kvalifikasjonsreglene for AFP, men også samlet tjenestepensjon kan bli lavere. Dette er mobilitetshindre som er til hinder dersom flere ønsker å stå i arbeid, eventuelt bytte jobb i høy alder.

Offentlig ansatte har hatt gode pensjonsordninger som har sikret mange både en god tidligpensjon fra 62 år og en god livsvarig alderspensjon fra 67 år, men kompensasjonsgraden i alderen 62–64 år gjør AFP lite attraktiv (som tidligpensjonsordning) for personer med gjennomsnittlige eller høye inntekter og det er imidlertid mindre fleksibilitet enn for ansatte i privat sektor.

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/rapport_oftp_2015_12_17.pdf

Personer med minst 30 års tjenestetid har tradisjonelt vært sikret en samlet alderspensjon på minst 66 prosent av sluttlønn og samordningsfordelene gjorde at de aller fleste har fått en pensjon som lå flere prosentpoeng høyere enn dette. Pensjonsnivået har vært på linje med de beste ordningene i privat sektor og langt over det gjennomsnittlige nivået i privat sektor. Dagens AFP har i tillegg vært en god ordning for personer med moderate eller lave inntekter som har ønsket å slutte før 67 år.

Hovedbildet har vært at store grupper av offentlig ansatte har hatt mulighet til å ta ut en pensjon på et rimelig godt nivå fra 62 år, at også høyinntektsgruppene har fått en god tidligpensjon fra 65 år, og at alle offentlige ansatte har vært sikret en pensjon på over 66 prosent av sluttlønnen fra 67 år og livet ut.

Pensjonsreglene i offentlig sektor er en del av ansettelsesvilkårene. For arbeidstakerne er pensjon en viktig del av godtgjørelsen for arbeidsinnsatsen og dermed et element som også påvirker offentlige arbeidsgiveres muligheter til å konkurrere om arbeidskraft.

Pensjon er også en viktig kostnadskomponent, selv om mange arbeidsgivere i staten ikke direkte belastes pensjonskostnadene. Pensjonsreglene har innvirkning på samfunnsøkonomien, blant annet gjennom arbeidstilbudet og arbeidskraftsmobiliteten mellom sektorer. Virkningen på arbeids- tilbudet vil igjen påvirke potensialet for å løse offentlige oppgaver, skatteinntekter og gjennom skatteinntektene også offentlige finanser.

Det er pekt på flere problemer med dagens pensjonsordninger for offentlige ansatte som gjør at det er behov for å legge om systemet. En omlegging av offentlig tjenstepensjon kan være til fordel både for offentlig ansatte, offentlige arbeidsgivere, offentlig tjensteproduksjon, offentlige finanser og for samfunnsøkonomien. De overordnede målene for en ny offentlig tjenstepensjonsordning må ta utgangspunkt i både arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser og hensyn til samfunnsøkonomien.

Å gjøre pensjonssystemet sosialt og økonomisk bærekraftig er et viktig mål. Det vil også gi trygghet for at pensjonsloftene kan innfris. Et viktig tiltak for å nå dette målet er å utforme pensjonssystemet slik at det stimulerer til å stå i jobb. Økt arbeids- innsats vil gi grunnlag for å opprettholde gode velferdsordninger og medføre at verdiskapingen i samfunnet øker,

I folketrygden tjener en opp mer pensjon hvis en jobber lenger, og den årlige pensjonen blir høyere desto senere de opptjente rettighetene tas ut. Reglene for uttak er nøytralt utformet slik at arbeidsinntekt og pensjon kan kombineres uten at pensjonen blir avkortet. Det gir økt valgfrihet for den enkelte.

Også tjenstepensjonsordningen bør bidra til at samfunnets ressurser utnyttes effektivt. Tjenstepensjonsordningen bør derfor innrettes slik at også denne gir gode stimulanser til arbeid. Også offentlig ansatte bør tjene opp mer pensjon hvis de jobber lenger, og deres årlige pensjon bør bli høyere desto senere den tas ut. Dersom også offentlig tjenstepensjon skal kunne tas ut fleksibelt, må reglene for uttak være nøytralt utformet.

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/rapport_oftp_2015_12_17.pdf

(07.05.16)

1.5 Seniorpolitikk og IA-avtalen

Seniorpolitikk i arbeidslivet rommer all aktivitet som har som mål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse.

Seniorpolitikk bygger på to grunnleggende holdninger: Mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele yrkeslivet og at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet trenger.

Virksomhetens personalpolitikk er retningsgivende for forvaltning av menneskelige ressurser og utøvelse av ledelse. Seniorpolitikk inngår som en naturlig del av personalpolitikken.

Samtidig kan personalpolitikk ha flere perspektiv. Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i kalles gjerne *livsfasepolitikk*. En slik politikk kan inneholde både et etableringsperspektiv, et småbarnsperspektiv, et midtlivsperspektiv og et seniorperspektiv.

En annen måte å gjøre det på, er å si at personalpolitikken skal ha et individuelt perspektiv. Med dette kan man si at virksomheten skal utvikles i møte med den enkelte medarbeider ut fra hans/hennes ressurser og forutsetninger.

<http://www.idebanken.org/innsikt/seniorpolitikk>

Seniorpolitikk i arbeidslivet er virksomhetenes og samfunnets strategier for å forebygge uønsket tidligpensjonering og gjøre det mer attraktivt for seniorer å fortsette lenger i arbeid. Seniorpolitikk er en naturlig del av en virksomhets personalpolitikk. Den bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som arbeidslivet har behov for, og at mennesker lærer og utvikler seg gjennom hele livet. Arbeid vil for mange ha betydning for den enkeltes opplevelse av identitet og livskvalitet.

Personalpolitikken er retningsgivende for alt personalarbeid, for ledernes ansvar og for medarbeidernes forventninger. I personalpolitikken må en holde på flere perspektiv samtidig. Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i, betegnes som personalpolitikk med et livs- faseperspektiv.

Utvikling av seniorpolitikk i virksomheten betyr at personalpolitikken inkluderer et seniorperspektiv. Seniorpolitikk rommer alle strategier og tiltak du som arbeidsgiver tar i bruk

for å forebygge tidlig avgang og som kan stimulere til fortsatt innsats. Tiltak for å rekruttere nye seniorer er også en del av seniorpolitikken.

Satsing på seniorpolitikk er et langsiktig arbeid, der utgangspunktet er å fremme positive holdninger til det å være senior i arbeidslivet, noe som kan være lettere sagt enn gjort. Mange medarbeidere ser ikke på seg selv som seniorer og mener at seniorbegrepet handler om ”alle de andre” og ikke dem selv. Det er derfor viktig å utforske og utfordre rådende holdninger til aldring og arbeidsevne, seniorers erfaring og kompetanse.

En senior har som oftest opparbeidet seg kompetanse og erfaring gjennom en lang yrkeskarriere og er i seg selv med på å gjøre seniorer til ressurspersoner i virksomhetene.

Man legger til grunn at en senior vanligvis er en arbeidstaker mellom 50 og 70 år, dvs. en arbeidstaker som befinner seg i andre halvdel av sin ordinære yrkesaktive karriere. Det er også mange som bidrar i arbeidslivet etter fylte 70 år, dem vil også kunne være viktige som rollemodeller og bidragsyttere i arbeidslivet.

For at seniorpolitikken skal være hensiktsmessig kan det imidlertid være nødvendig at enkelte seniorpolitiske tiltak settes inn allerede fra medarbeideren er 45 år. Dette kan være et naturlig tidspunkt i livet for å vurdere egen arbeidssituasjon og for å starte planleggingen av den andre halvdel av yrkeskarrieren, -også kalt senkarrieren. Seniorpolitikken er en viktig del av den generelle oppfølgingen av de enkelte ansatte.

Tidligere har seniorer hatt mange negative myter rundt seg, noe som har hengt ved lenge. Nyere forskning derimot kan bekrefte at seniorer innehar de samme egenskapene som yngre mennesker har; de har god læreevne, de er produktive, omstillingsdyktige, de har god intellektuell kapasitet og arbeidsevne.

<http://seniorpolitikk.no/publikasjoner/utkast-til-fakta-pr-jan-2012.pdf>

Man kan si at en arbeidstakers karriere består av mange ulike faser og at småbarnsforeldre, arbeidstakere med pleietrengende foreldre og eldre arbeidstakere har ulike behov.

En god ledelse og livsfase-politikk erkjenner at den enkeltes engasjement, behov og forutsetninger vil variere over tid, og arbeidsgiver bør være åpen for tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.

Det er regjeringens mål å hindre utstøting av eldre arbeidstakere, og legge til rette for at flere eldre kan fortsette flere år i arbeid. Eldre arbeidstakere har kompetanse og erfaring som er viktig for virksomhetene. Den demografiske utviklingen, med stadig flere eldre gjør det viktig å holde seniorer i arbeid for å bidra til økonomisk vekst. Stadig flere kan, og ønsker å arbeide lenger.

Seniorpolitikken må legge vekt på at personer har forskjellige behov og en ideell kombinasjon av generelle og individuelle tiltak synes å treffe best.

https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2016/KAPITTEL_1-6-2

Virksomheten skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Mål utarbeides i fellesskap av tillitsvalgt, verneombud, arbeidsgiver og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen.

Den nasjonale IA-avtalen understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Så langt det er hensiktsmessig skal virksomheten sette mål på alle tre delmålene; sykefravær

Delmål 1: Sykefravær Utarbeide aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen.

Delmål 2: Personer med nedsatt funksjonsevne

a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, for å hindre frafall fra arbeidslivet.

b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

Delmål 3: Avgangsalder

Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid – Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens

personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.

<https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Relatert+informasjon/ia-samarbeidsavtale-2014-2018>

1.6 Roller og identitet

Med roller menes forventninger og oppgaver som er knyttet til en bestemt posisjon i den sosiale strukturen. Vi er koblet til andre mennesker og til samfunnet gjennom roller og sosiale nettverk.

En rolle man har kan for eksempel være yrkesaktiv, elev, pensjonist, pasient eller barn osv. For en del år tilbake var det mye snakk om rollebegrepet og at dette innebar posisjoner eller oppgaver man hadde for å sikre at funksjonene eller oppgavene i samfunnet. Målet var at individene skulle tildeles roller som i et slags system.

I senere år har man kritisert denne struktur-funksjonalistiske tankegangen fordi den ikke kunne forklare hvorfor et samfunn var som det var og ingenting om hvordan det endrer seg (altså lite dynamisk).

Den sosiale aldringen og rollebegrepet ble illustrert første gang på 60-tallet og grunnla begrepet *rolleløs rolle*, noe som betydde at de eldre altså ikke hadde noen særlig posisjon i samfunnet.

Rolleendringer innebærer ofte tre typer *utgang* av etablerte roller, *inngang* i nye roller og *endring* av allerede etablerte roller. Rolletap blir ofte omtalt når det er snakk om eldre mennesker, særlig tenker man på yrkesrollen som jo anses å være et sentralt tap av rolle når man pensjonerer seg.

Tap av ektefelle, voksne barn flytter ut og man blir alene på den måten. Gå over fra rollen som selvhjulpen til å innta f.eks. pasientrollen.

(Daatland og Solem, 2011)

1.7 Holdninger

Holdningsspørsmål har til hensikt å kartlegge folks holdninger til, meninger om og ikke minst vurderinger av ulike fenomener.

For at slike spørsmål skal ha noen hensikt, må respondentene ha en viss kunnskap omkring temaet, på den måten kan de også ha en mening om det.

Å kombinere holdningsspørsmål med kunnskapsspørsmål kan være nyttig i kartleggingen av respondentenes kjennskap til temaet.

I spørreundersøkelser er det ofte ikke nok med bare ett spørsmål når det er holdninger som skal måles, det må ofte være en rekke spørsmål som må stilles for å styrke gyldigheten av hvor godt man klarer å måle det som skal måles. Omtales ofte som *begrepsvaliditet* på fagspråket.

(Johannesen et al. 2010)

“Holdninger til eldre er ikke entydig negative og kan snarere beskrives som ambivalente. På den ene siden ligger det en tilbøyelighet til å overdrive aldringens negative sider, men i denne typen beskyttende holdninger ligger det samtidig en kilde til nedvurdering av alderdommen som svekker eldre menneskers anseelse.

Det er samtidig en sympati og respekt for andre sider av alderdommen, især for dem som bærer sin alder godt og er for eksempel positive arketyper som den vise Tobias i tårnet eller den altruistiske Marte Svenkerud”.

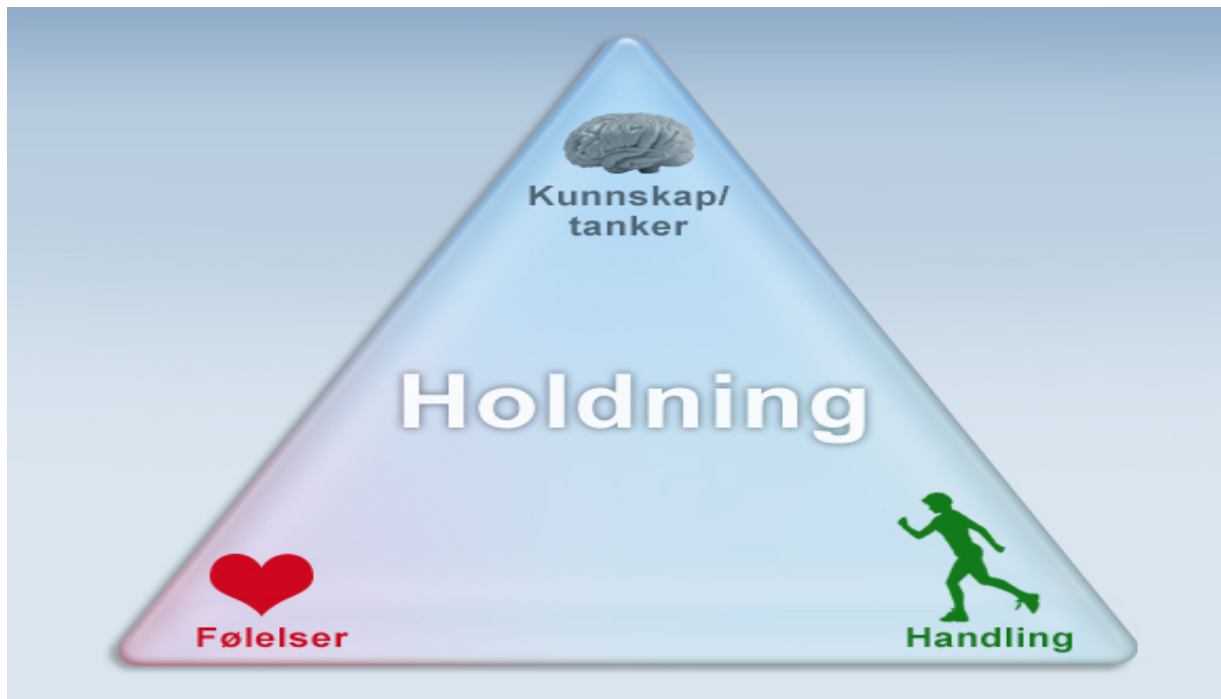
Med holdninger siktes det til en tilbøyelighet til å reagere på en bestemt måte overfor personer, ting eller grupper, i dette tilfellet kan man ta eldre arbeidstakere som et eksempel. Holdninger er ikke noe man kan observere direkte, men er hva folk sier, hvordan de oppfører seg, sånn er også menneskers personlighet.

Det dreier seg om forholdsvis stabile disposisjoner som vi prøver å forklare adferden ved hjelp av. Personlighetsbegrepet blir som regel brukt om mer stabile (disposisjonelle) og generelle egenskaper, mens man kan si at holdninger er mer konkrete og retter seg mot bestemte objekter eller bestemte personer (grupper). Holdninger er mer åpne og flyktige enn hva personligheten (personlighetstrekk), de er derfor mye mer åpne for endringer eller justeringer.

Man skiller mellom individuelle holdninger og kollektive holdninger. De individuelle holdningene er nokså opplagt de personlige holdningene, i mens de kollektive er de man har

felles med andre. Ved å identifisere oss med de kollektive holdningene preges vi i den retningen at man etterhvert gjør disse til sine egne.

(Daatland og Solem, 2011).



Figur 2: Tre-komponent-modellen, hentet fra

<http://ndla.no/nn/node/122095>

En beskrivelse av alderisme og holdninger til eldre mennesker, må vi skille mellom de tre beslektede komponentene; kunnskapskomponenten, følelseskomponenten og handlingsaspektet.

(Tornstam, 2010).

Det ligger i logikken til denne modellen (trekomponentmodellen) at det antas å være samsvar mellom de tre komponentene. De er alle tre uttrykk for den samme underliggende holdningen. De personene vi har sympati for tror vi også godt om. Vi er for eksempel tilbøyelige til å behandle folk ved å se ned på de fordi vi tror vi er bedre eller klokere enn dem.

Mange blir nødt til å måtte endre sin holdning til f.eks. folkegrupper eller personer fordi man gjør seg endel erfaringer som ikke f.eks. støtter den oppfatning de først hadde. Det kan til eksempel være at man ikke liker innvandrermenn fordi de man tror alle er kriminelle. Slike holdninger basert på for eksempel medias framstillinger eller en negativ enkelthendelse må ofte justeres eller endres.

(Daatland og Solem, 2011).

1.7.1 Kunnskapskomponenten (Den kognitive)

Den kognitive dimensjonen omfatter antakelser, kunnskaper, tro og meninger om fenomenet. Denne dimensjonen er bedre tilgjengelig for kunnskapsformidling og argumentasjon enn den affektive komponenten. Selv om vi skiller mellom tre ulike komponenter, kan de i praksis være vevd mye inn i hverandre og påvirke hverandre. Diskusjon, tenkning, kunnskapsformidling og argumentasjon kan også berøre følelsesmessige sider ved emnet. På samme måte som oppmerksomhet rundt egne følelser kunne påvirke og endre meninger og oppfatninger. Det er en drivkraft i retning av konsistens i holdninger.

Ved uoverensstemmelser mellom følelser, handling og tanker vil mange føle et press i retning av endring, f.eks. slik det er vist gjennom forskning om kognitiv dissonans og dissonans-reduksjon (Festinger 1957)

http://www.nova.no/asset/3442/1/3442_1.pdf

Den kognitive dimensjonen er i min undersøkelse (hentet fra seniorpolitisk barometer) målt blant annet gjennom spørsmål om oppfatninger av Eldres arbeidsprestasjoner, evne til å mestre data og PC, og interesse for å lære.

1.7.2 Følelseskomponenten (den affektive)

Det kan som nevnt være at handlingene overfor seniorer er styrt av følelser som peker i en annen retning enn de kognitive overveielserne. Følelsene ikke like enkelt styres rasjonelt. N Hos noen vektlegges følelsenes betydning og for dem er hele begrepet holdninger ensbetydende med det affektive.

For eksempel definerte Ajzen (1988) holdninger som en evaluering av grupper, fenomener eller objekter i ulike retninger (negativ eller positiv), som god eller dårlig.

Begrepet holdninger bør reserveres for generelle og varige positive eller negative følelser overfor personer, hendelser eller objekter, dette i følge Petty & Cacioppo (1981).

Denne betoningen av den affektive komponenten er viktig ikke minst i forhold til endring av holdninger. Hvis ikke det følelsesmessige aspektet vies oppmerksomhet kan holdningspåvirkning virke håpløst, selv med de aller beste og mest rasjonelle argumenter for endring.

http://www.nova.no/asset/3442/1/3442_1.pdf

Den affektive dimensjonen er i min undersøkelse målt gjennom spørsmål om hvordan lederen «ville like» å ansette ulike typer arbeidstakere, som blant annet seniorer og eldre på linje med f.eks. utviklingshemmede og nyutdannede. Disse spørsmålene vil danne grunnlaget for holdninger basert på følelser og er hentet fra Norsk seniorpolitisk barometer

1.7.3 Handlingsaspektet (den adferdsmessige)

For å kunne belyse denne komponenten innen holdningsbegrepet er det viktig å ha med flere atferdsrelevante spørsmål (f.eks. alder som begrensning for innkalling av søkere til intervju). Seniorpolitisk barometer nærmer seg måling av atferdskomponenten gjennom spørsmål som dels gjelder hva lederne har gjort (f.eks. diskutert alders diskriminering) og dels gjelder ledernes oppfatninger av ulike typer atferd (f.eks. å holde på seniorenne fram til vanlig pensjonsalder).

http://www.nova.no/asset/3442/1/3442_1.pdf

I min undersøkelse, hvor spørsmålene er hentet fra Norsk seniorpolitisk barometer er det med noen atferdsrelevante spørsmål og har blant annet spørsmål som handler om alder hva lederne anser som akseptabelt antall år igjen til pensjon i forhold til innkalling av søkere til intervju.

1.8 Alderisme

Robert Butler lanserte Alderisme-begrepet for omlag 40 år siden og som betegnelsen for diskriminerende holdninger og fordommer overfor eldre mennesker på grunn av alder.

De gjøres til noe annet enn oss og det som skiller oss er at vi har ulik verdi, ulike behov og ulike interesser.

Man kan si at Alderisme bygger på ideen om at en slutter å bli som folk flest og i stedet blir av en bestemt og underlegen type i kraft av å ha levd et bestemt antall år, akkurat som rasisme er assosiert med hudfarge og sexisme er koplet til kjønn (Butler 1975).

De fire dimensjonene av alderisme-begrepet:

1. Den første er dens karakter av å være en holdning, med holdningens tredeling,

den kognitive, den affektive og adferdskomponenten.

2. Den andre dimensjonen skiller mellom eksplisitt og implisitt alderisme.

Det siste (implisitt alderisme) er betegnelsen for at alderisme kan uttrykkes mer spissfindig, automatisk og innenfra ved at en har internalisert alderismen og så og si diskriminerer seg selv når den tid kommer. (Levy & Banaji 2002)

3. Den tredje komponenten skiller mellom negativ og positiv forskjellsbehandling.

For eksempel kan dette dreie seg om en aldersrelatert fordel (i arbeidslivet) som en ekstra ferieuke (positiv diskriminering), men som av kollegaene omtales som “seniluka” (negativ diskriminering).

4. Den fjerde dimensjonen av alderisme-begrepet skiller mellom mikro-, meso- og makro nivå. Det som definerer mikro-nivået dreier seg om hvordan det enkelte individ møter alderismen, den andre er hvordan alderismen kan være et trekk i sosiale relasjoner og i nærmiljøet. Når alderismen opptrer på makro-nivå, kan den være innbakt i institusjonaliserte praksiser eller i kulturelle former.

(Iversen, Larsen & Solem, 2009)

1.8.1 Stereotypier

“Stereotyp (gresk: stereo- «fast», og typos «form»), altså stivnet i sin form, ensformig, uforanderlig. En stereotyp er et forenklet mentalt bilde av et individ eller en gruppe mennesker som har noen felles karakteristiske (eller stereotype) kvaliteter. Begrepet brukes ofte i negative sammenhenger, og stereotyper ses på av mange som uønskede meninger som kan endres gjennom utdanning og/eller kunnskap. Vanlige stereotyper er påstander om forskjellige raser, om etniske og religiøse grupper, og det å forutsi atferd ut fra sosial status, økonomi og kjønn”.... <https://no.wikipedia.org/wiki/Stereotyp> (26.04.2016)

Når vi bruker begrepet stereotypi sikter vi til en tilbøyelighet bare med utgangspunkt fra en språklig etikett, for eksempel; innvandrere, kriminelle eller eldre.

For eksempel kan en stereotyp oppfatning av eldre være at alle eldre er skrøpelige, syke og gjerrige. Dette stemmer ikke over ens med virkeligheten.

Hvis man statuerer en annen stereotyp oppfatning om eldre, for eksempel at alle eldre lider av sirkulasjonssykdommer, at lungekapasiteten svekkes kan nok denne sies å ha mer sannhet i seg, selv om oppfatningen dreier seg om eldre som en homogen kategori og ikke på individnivå.

Stereotypier er mer eller mindre sanne, eller falske, men vi har et behov for kategoriserte virkelighetsbilder. I en diskusjon rundt stereotypier og alderisme påpeker Andersson (2002) at slike stereotypier ikke utelukkende behøver å være negative, men at den også kan beskrive gruppen eldre også som kloke/vise, snille, velstående, innflytelsesrike.

For senere forskning peker mot nettopp dette.

(Daatland og Solem, 2011)

Når man i den teoretiske sammenhengen analyserer myter, er en vanlig innfallsvinkel begrepet stereotypi. Når vi bruker ordet stereotypi refererer vi til en tilbøyelighet alene, med utgangspunkt fra en språklig etikett, som f.eks. aldring. En oppfatning om at alle eldre er syke og skrøpelige er en stereotypi som er direkte falsk, men om man hevder at eldre bruker lenger tid på å lære seg noe nytt. En påstand som heller ikke behøver å være sann, men som kan være noe nærmere sann enn forrige påstand om at alle eldre er syke og/eller skrøpelige.

(Tornstam, 2010)

1.8.2 Aldersdiskriminering

“Forskjellsbehandling eller diskriminering er et sosialt og politisk fenomen som innebærer at en person eller gruppe av personer særbehandles eller behandles på særskilt vis kun eller hovedsakelig på grunn av gruppetilhørighet eller andre faste personlige egenskaper.

Eksempler på forskjellsbehandling er diskriminering av personer på grunn av etnisk eller religiøs tilhørighet, seksuell orientering, alder, funksjonsevne eller kjønn”

<https://no.wikipedia.org/wiki/Forskjellsbehandling>

Diskriminering i arbeidslivet skjer til stadighet og flere grupper inkludert de eldre er utsatt for dette. Aldersdiskriminering kan behøver ikke alltid å dreie seg om eldre, men mange av de sakene som blir meldt inn som klagesaker til LDO (likestilling og diskriminerings-ombudet) er fra eldre.

Sakene som omhandler eldre og diskriminering (hovedsakelig i arbeidslivet) utgjør 11 % (2014). Det har de senere årene vært en lavere terskel for å kontakte ombudet for veiledning slik det kan se ut til og med dette også en økning i antall klagesaker i forhold til alders-diskriminering.

http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/arsmeldinger/2014-arsmelding_ldo_web.pdf (01.05.2016)

Det er forbudt ved lov å diskriminere arbeidstakere på grunn alder. Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, blant annet; opplæring og annen kompetanseutvikling, utlysning av stilling, tilsetting, omplassering, forfremming, lønns- og arbeidsvilkår og oppsigelse.

Forbudet mot diskriminering omfatter likevel ikke forskjellsbehandling som har en saklig grunn, eller som er nødvendig for å oppnå et saklig formål. For eksempel kan arbeidsgiveren ha en saklig grunn til ikke å ansette en arbeidstaker på grunn av alder av hensyn til helse og sikkerhet når arbeidstakeren skal utføre jobben og beskrives nærmere i arbeidsmiljølovens kapittel 13.

<http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html#map013> (07.05.16)

Arbeidsgiver plikter å ta hensyn til alder når han skal organisere og legge til rette arbeidet, dette i tillegg til de mer generelle kravene om tilpasning og tilrettelegging av arbeidet som arbeidsmiljøloven sier noe om. Det heter seg at dersom en arbeidstaker får redusert arbeidsevnen sin, plikter arbeidsgiveren – så langt det er mulig – å legge til rette for dette.

[§ 4-2 \(2\) b\) i arbeidsmiljøloven om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling \(lovdata.no\)](#) og [§ 4-6 i arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne \(lovdata.no\)](#).

(07.05.16)

En arbeidstaker kan ikke bli sagt opp på grunn av høy alder alene før fylte 72 år. Det er tilgang til å ha forskrifter om aldersgrenser fastsatt i samsvar med annet gyldig rettsgrunnlag som lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning, i tråd med gjeldene rett og innenfor rammen av arbeidsmiljøloven (såkalt bedriftsinterne aldersgrenser). Bedriftsinterne aldersgrenser forekommer, men bare under gitte kriterier.

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=Arbeidsmiljøloven%20eldre#KAPITTEL_13 (07.05.16)

1.9 Forskningslitteratur på området

Det har i løpet av de siste årene blitt gjort endel forskning på området som omhandler seniorer, holdninger og arbeidsliv. Jeg tenker vel at jeg sånn stykkevis og delt har kunnet benytte mye av den forskningen som er gjort og brukt den i min oppgave, men at det hovedsakelig er boka ”Aldring og Samfunn” og Norsk seniorpolitisk barometer som jeg har benyttet mest i oppgaven min. Den fungerer godt som oppslagsverk og pga av språket som er lettfattelig og relevans for min problemstilling.

Her har jeg funnet spørsmålene til spørreundersøkelsene og også brukt resultatanalysen i mitt arbeide. Jeg synes det har vært interessant å se hvordan svarene i denne store undersøkelsen har utviklet seg under årene som har gått og den har vært det viktigste verktøyet for min oppgave.

Nå de siste årene har det vært mye fokus på problemstillingen og man har i disse dager (gjennom media) for alvor gitt det norske folk et innblikk i utfordringene.

En rekke andre bøker, blant annet metodebøker er benyttet og de fleste fra pensumlitteraturen. Jeg har funnet mye interessant stoff også som er utgitt ved forskningsinstitutter i tillegg har jeg benyttet organisasjonssidene Senter for seniorpolitikk (seniorpolitikk.no) og Idebanken (idebanken.no).

Jeg har benyttet diverse rapporter, statistiske og beskrivende, de fleste av dem er av nyere årgang. Oppslagsverk er benyttet, framfor alt wikipedia, som oftest er oppdatert og stort sett gir gode svar.

Tabloidavisene har med årene kommet med mer aktualitetsspalter og artikler, bare de siste par måneder har det vært flere aviser som har hatt fokus på seniorer i arbeid, disse har jeg bragt inn i oppgaven der hvor det har føltes passende.

2. Metode

2.1 Valg av metode og betraktninger

Metodelæren diskuterer hvilke metoder som fungerer best når det gjelder å oppnå mest mulig sann kunnskap om forhold undersøkelsen skal belyse.

Det handler om hvordan utvalg skal velges for at resultatene skal bli sikrest mulig og kan generaliseres og om hvordan spørsmål skal utformes for å gi mest mulig informasjon om et saksforhold. Disse svarene behandles, analyseres og tolkes for å gi et så korrekt bilde av fenomenet som mulig.

www.etikkom.no

Når problemstillingen og metodevalget for oppgaven min var klart, tok jeg mine vurderinger i forhold til godkjenninger og meldeplikt. I manges tilfelle er det å innhente godkjenninger for forskningsprosjektet en del av arbeidet før man kan gå i gang med gjennomføringen, men det er i stor grad framgangsmåte og spørsmålene man ønsker å stille som er toneangivende for hvilke godkjenninger (eller om man) trenger godkjenning gjennom NSD (nasjonal samfunnsvitenskapelig datatjeneste) og REK (regional etisk komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk).

NSD er et personvernombud som konkret veileder og rådgir blant annet studenter som meg i eventuelle personvernspørsmål. Jeg benyttet NSDs meldeplikttest, en test som gir svar på (i tråd med forskningsprosjektets egenskaper) om man trenger Deres godkjenning. Min prosjektopplysninger viste seg å ikke ha noe behov for godkjenning fra NSD.

http://www.nsd.uib.no/personvern/om/om_oss.html (07.05.16)

Når det kommer til Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk har de som formål å fremme det de kaller ...”*god og etisk forsvarlig medisinsk og helsefaglig forskning*” og gjør en vurdering av om forskningen blir drevet forsvarlig.

I det ligger det at en veier nytte og risiko mot hverandre og vurderer om personvernet er sikret.

-Det var ikke aktuelt å søke inn mitt prosjekt på bakgrunn av gjeldende kriterier, altså ingen spørsmål om helseopplysninger eller noe som skal benyttes i medisinsk forskning.

https://helseforskning.etikkom.no/ikbViewer/page/forside?_ikbLanguageCode=n (07.05.16)

Jeg kom fram til, sammen med min veileder, at den slags innsikt jeg søkte krevde en tallfestet og konsis form for datasamling, noe som harmonerte beste med kvantitativ metode og aller helst spørreundersøkelse(r).

Overveielserne var mange i forhold til hvordan jeg skulle utføre disse undersøkelsene. Mulighetene var mange mange, jeg kunne benyttet spørreskjema på dett og lest opp spørreskjema (da helst ved hjelp av en assistent) og trykte eksemplarer, slik jeg endte opp med å gå for. Kostnader, tid, reise, miljø, organisering, respons, det dukket opp mange spørsmål i forkant, under og etter at beslutningene ble tatt. Jeg hadde ingen pott satt av til gjennomføringen av masteroppgaven, men ender nok opp på minussiden når alt er talt opp.

Jeg fikk fritt lov til å bruke printer hos den kommunen jeg er ansatt i, men siden dem ikke er oppdragsgivere eller har noen interesser i utdanningen jeg tar, har jeg ytret ønske om å betale for dette. Det ble mange kopier, litt startproblemer og ikke så gode tekniske evner gjorde at det ble i overkant mange ark og dertil høyt blekkforbruk.

Jeg ønsket å forholde meg til en utvalgskommune som ikke er så langt unna der jeg bor, men samtidig såpass langt borte at mitt utgangspunkt var at jeg var uvitende om deres status i f.h.t. seniorpolitikk. Et par kommuner ble sjekket ut av saken, da jeg allerede hadde noen forkunnskaper om deres arbeid på dette feltet. Det var i forbindelse med reisetid til og fra greit at det ikke var lenger enn hva det faktisk var, det er jo unødvendig å bruke tiden sin i bil, -miljømessig også, men. Når sant skal sies følte jeg at “miljøbudsjettet” mitt sprakk i det jeg tok valget med å benytte trykte eksemplarer.

Responsen som jeg i utgangspunktet hadde tenkt at skulle komme fra to kommuner, kom i stedet fra en, ettersom jeg fikk litt problemer med å få booket tid hos personalsjefen i kommune 2 som jeg kalte de. Kommune 2 stilte seg positive hele veien mens jeg holdt løpende kontakt, men fikk ingen respons når jeg ba om å få gjøre konkrete avtaler.

Det var litt synd, men tenker i ettertid at det viktigste for meg var å få den største kommunen med på undersøkelsen, og med dem gikk alt uten problemer.

Jeg tenker nå i ettertid at frafall i forhold til antall spurte sannsynligvis ikke ville ha vært så annerledes om kommune 2 hadde vært med. Jeg hadde med stor sannsynlighet ha fått flere svar, men også et desto større utvalg. Representativiteten ville ikke ha økt med flere respondenter på denne måten.

I orienteringsbrevet til kommunen (vedlegg 1) ga jeg er rask redegjørelse for studien og hvordan jeg skulle gå fram. Deltakerinformasjonen (vedlegg 2) var heftet til selve spørreundersøkelsen, men ser vel i etterkant at dette informasjonsarket burde ha vært kortet litt ned. Nesten en A4 side med informasjon så noe overveldende ut, men måtte også inneholde viktige informasjon om at undersøkelsene var helt frivillig og at alle som svarer, svarer helt anonymt.

For å si noe om spørreskjemaet jeg utarbeidet tror jeg ikke at det har noe vesentlige mangler i seg for det formålet det var laget. Jeg har forsøkt å holde meg mest mulig til de anbefalte retningslinjene for spørreundersøkelser ved å stille ikke-ledende, lukkede og strukturerte spørsmål, i en oppbygning som jeg tror var logisk. Jeg stilte ikke for mange spørsmål, 14 til de ansatte og 7 til lederne. Grunnen til at de ansatte måtte svare på dobbelt så mange spørsmål var at det var flere lignende spørsmål til de ansatte og en at det her ble en del spørsmål om pensjonsavgang.

I informasjonsbrevene til kommunenes ledere ble det understreket at deltagerne står helt fritt til å delta og at de som deltar, selvsagt deltar anonymt. Svarene i spørreundersøkelsen kan ikke spores til den enkelte. Jeg burde nok ha skaffe meg bedre tid slik at jeg kunne ha foretatt en pre-studie for å luke vekk nybegynnerfeil og gjøre noen eventuelle justeringer. For min del var det noen tekniske og disposisjonelle feil. Jeg tar selvkritikk for dette og burde holdt tidsplanen bedre, da kunne jeg ha fått det gjennomført.

Ved utsendelse av de to undersøkelsene, talte jeg opp tilsammen 349 utsendelser til utvalget ansatte 55+ og 57 utsendelser til mellomlederne. Jeg kommer tilbake til responsen i neste kapittel.

2.2 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelse er utvilsomt den mest brukte datainnsamlingsmetoden innen samfunnsvitenskapen.

I kvantitative spørreundersøkelser stilles de samme spørsmålene til et forholdsvis stort antall/utvalg personer (respondenter).

Spørsmålene har gjerne faste svaralternativer som de skal velge i mellom.

I spørreskjemaer (slik jeg har valgt), er det forhåndsdefinerte spørsmål og svaralternativer og på den måten utledes ikke individuelle kjennetegn på samme måte.

Hvert enkelt individ som har svart og fylt ut spørreskjemaet tolkes vanligvis på det som kalles aggregatnivå (man ser kun på hvordan en gitt kategori mennesker forholder seg til en gitt variabel).

www.etikkom.no (07.05.16)

Spørreundersøkelser kan utføres på litt forskjellige måter; på nettet, trykte eksemplarer eller spørsmål som blir lest opp over telefonen.

Jeg valgte å gå for trykte eksemplarer, mest på bakgrunn av de erfaringene jeg har gjort meg på egen arbeidsplass, men er helt klar over at dette kan virke forutinntatt fra min side.

Jeg gjorde meg noen observasjoner som systemansvarlig for et dokumentasjonsverktøy innen helse og erfarte at denne sektoren har et betydelig antall små stillinger, noe som er litt uheldige omstendigheter for god informasjonsflyt. Det er nok flere årsaker til at (blant annet) denne sektoren slet med den manglende bruken av f.eks. e-mail. Kanskje ledelsen har foretatt noen prioriteringer i forhold til antall tilganger på e-mailkontoer, eller kanskje it-avdelingen har måttet gjøre sine kutt i tidsbesparelser ved å se bort i fra de med den minste stillingsbrøken.

Ikke tilstrekkelig innarbeidede rutiner for pc og e-mail som arbeidsverktøy kan komme av flere årsaker, kanskje har man ikke så stor interesse for det, og dermed utsetter opplæringen. Prioriterer fysiske f.eks. pasientnære oppgaver framfor noe man egentlig ikke ser på som like nyttig. Ja, årsakene kan være mange, men dette har nok bedret seg.

Etterhvert som ledelsen har jobbet målrettet med å tilby kurs og etterhvert kun har gått over til e-mail som informasjonskanal.

Jeg ble gjort oppmerksom på av personalsjefen at de også har jobbet mye med implementeringen av e-post og dokumentasjon på pc på at det sannsynligvis ville ha gått fint med en spørreundersøkelse på nett også i utvalgskommunen, men når arbeidet med trykkingen allerede var gjort kunne jeg ikke vurdere noe annet.

Jeg valgte å lage to spørreskjemaer, ett til mellomledere og ett til ansatte over 55 år, begge ansatte i kommunal sektor.

I spørreskjemaet til ledere har jeg stilt 7 spørsmål hentet fra seniorpolitisk barometer 2015 og i spørreskjemaet for ansatte har jeg valgt ut 14 spørsmål fra samme undersøkelse.

Jeg har valgt å stille strukturerte, lukkede spørsmål, såkalte pre-kodede spørsmål, det for at respondenten lettere skal kunne svare på og fylle ut skjemaet, men også for at det skal være håndterbart for meg når jeg skal gi meg i kast med å analysere svarene.

Jeg er vel forberedt på at de strukturerte og pre-kodede svaralternativene ikke vil gi meg informasjon utover det jeg spør om, men det vil jeg kanskje ikke se konsekvensene av før jeg skal se på svarene og disse kommer inn i dataprogrammet.

Med et såpass begrenset antall spørsmål vil jeg forhåpentligvis kunne håndtere datastørrelsene og har forsøkt å se for meg litt ulike scenarioer, samt forberede noe av analysearbeidet i forkant.

Jeg har fra tidligere ingen stor erfaring med datamengde på denne måten, men er ikke redd for å benytte pc og programvare for dette formålet. Jeg må nok erkjenne at dette er mer enn stort nok og tidkrevende for meg. For de som er så heldige å har kjennskap til denne måten å arbeide på tar nok dette langt mindre ressurser og stjeler nok ikke på langt nær så mye tid.

Jeg føler meg trygg på at med såpass mange svaralternativer, at respondenten ikke savner alternativer og av den grunn får problemer med å svare. Siden det er min første, store undersøkelse tror jeg det kan være litt vanskelig å forutse like mange scenarioer som man gjør

med litt mer trening. Det er i følge lærebøkene og sunn fornuft klokt å ikke gi for store tolkningsrom i spørsmålene man stiller, det kan fort bli en kilde for misforståelser og gi hodebry med tanke på klassifisering av svarene. Jeg har benyttet boka til Johannesen et.al. 2010 ”Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode” for å orientere meg om metodevalg og framgangsmåte.
(Johannesen et. Al, 2010).

2.3 Kvantitativ metode

I den samfunnsvitenskapelige metodelæren, skilles det mellom de to metodene; kvalitative og kvantitative. Spørreundersøkelser er et eksempel på en kvantitativ metode og er den metoden som jeg har valgt for å få svar på oppgavens problemstilling.

Generelt kan man si at ved tilnærming til et fenomen, som f.eks. menneskers kostvaner eller fritidsaktiviteter o.l., eller der hvor man skal “telle” opp fenomener og kartlegge utbredelse er kvantitativ metode å foretrekke.

Kvantitative tilnærminger henter flere av sine prosedyrer fra naturvitenskapelig metode, men er samtidig tilpasset det faktum at det er mennesker og menneskelige fenomener som studeres. Kvantitativ metode kalles også “tallenes tale” og man kan si at den kvantitative metoden har nokså fastlagte prosedyrer for innsamling og analysing av data, men datatolkningen kan også gi rom for kreativ tankegang.

(Johannesen, Tufte og Christoffersen, 2010)

Utgangspunktet for kvantitativ metode er det positivt observerbare (positivisme) eller kontrollerte sammenhenger mellom årsak og virkning etter naturvitenskapelig modell. Både det spesifikke og det allmenne kan studeres ved bruk av både kvalitative og kvantitative metode. Fokus er forskjellig og oppfatningene av hva som er mulig kunnskap er forskjellig. Tilhengere av kvantitative metoder vil si at kontekstualisert kunnskap blir så subjektiv at den er lite overførbart og av liten betydning for andre enn de personene som studeres.

(Ingebretsen og Solem, 2002)

2.4 Utvalg

Utvalget til studien og undersøkelsene ble drøftet nøye og det var viktig å ha helt klart for meg hvem det var som skulle delta, noe som presisert før utformingen av spørreskjemaene. Det ble videre viktig å plukke ut spørsmålene til undersøkelsene. Til å velge ut de riktige spørsmålene fikk jeg gode råd hos veilederen min. Å skulle holde fokuset på problemstillingen i valg av spørsmål var ikke så enkelt for meg uten erfaring, men jeg fikk god hjelp her.

Når det gjaldt leder-undersøkelsen var viktig å resonnerer seg fram til rett benevnelse og ansvarsområde. Jeg valgte å kalle de ”mellomledere”. Grunnen til at jeg landet på mellomledere var nettopp fordi det er disse lederne som blir de nærmeste lederne for ”fotfolket” som er med i ansatt-undersøkelsen. De tar blant annet beslutninger om ansettelser, har oppfølging av den ansatte i forhold til arbeidsmiljø, gjennomfører medarbeidersamtaler og følger opp sykefravær. Jeg antar at ledere på dette nivået regnes som den mest sentrale personen i det holdningsskapende arbeidet på en arbeidsplass.

Den andre utvalgsguppen som jeg ønsket å ha med i studien var eldre arbeidstakere, 55 år eller eldre.

I spørreundersøkelse for de ansatte 55+ har jeg satt av noen spørsmål til de som er over 62 år for å kunne få større innblikk i hvorvidt den eldre garde svarer annerledes fordi de er nærmere eller i pensjonsalder.

Utvalget for undersøkelsen begrenser antallet respondenter, med tanke på forskningsspørsmålet og etter som bare en gruppe av populasjonen. I dette tilfellet besto dette i eldre ansatte 55 år eller eldre og ledere på “mellomledernivå”.

Det er på tross av virkelighetens tilfeldigheter ønskelig at utvalget skal kunne speile et mangfold bestående av kvinner og menn i samme aldersgruppe, men med ulik bakgrunn, ulike arbeidsoppgaver, ulike oppfatninger og meninger og jeg kommer tilbake nærmere til dette i resultatdelen.

3. Resultat

Jeg har etter beste evne forsøkt å framstille resultatene fra undersøkelsene med en data/resultat-del og en analyse-del slik at den i størst mulig grad gir oversikt ved bruk av figurer og grafer i håp om at det skal være lettere leseren å se oppbygningen.

Jeg har valgt ut og sammenlignet (ledere-ansatte) flere av spørsmålene som jeg hadde med i undersøkelsene så jeg i stor grad kan gi svar på de viktigste elementene ved problemstillingen.

I forkant av dataanalysen hadde jeg gjort meg en del tanker om hvilke spørsmål i undersøkelsene som ville gi noen svar (alene eller i relasjon til andre spørsmål), men dette resultat og analyse-arbeidet ble svært tidkrevende likevel.

Hele tiden har jeg forsøkt å holde fokus på problemstillingen og minst mulig på alle andre spørsmål rundt, det er ikke alltid lett.

For å kunne framstille dataene har jeg benyttet programmet Excel og analyseverktøyene jeg synes jeg mestrer.

Jeg har presentert med figurer de faktorene fra ansattundersøkelsen som har innvirkning og betydning for hvordan man føler seg ivaretatt, men det er i hovedsak spørsmålet 8 i denne undersøkelsen som kan gi konkrete føringer på hvordan ledernes holdninger oppleves for de ansatte.

3.1 Resultat og respons

På bakgrunn av 349 utsendte ansatt (55+)-undersøkelser var det 136 personer som svarte og på leder-undersøkelsen var det, av i alt 57 spurte ledere, 37 som svarte. Med disse tallene har jeg på den ene undersøkelsen en svarprosent på 39,5 %, og den andre 65 %

Jeg er, tross litt laber oppslutning blant de ansatte, godt fornøyd med at nærmere 65 % av lederne svarte og gir meg en god indikasjon på at det tross alt er et interessant tema. På en annen side er jeg klar over at jeg i lederundersøkelsen måtte opp på et sånt nivå, minst med tanke på pålitelighet og feilmargin. Ved et konfidensnivå på 95 % vil jeg få en feilmargin på +/- 9,5 %. Jeg kan altså være 95 % sikker på at dersom alle i undersøkelsen hadde svart, ville svarene falle innenfor +/- 9,5 %.

Når det kommer til ansattundersøkelsen var det langt større frafall med tanke på respons, men som allikevel gir en høyere treffsikkerhet på bakgrunn av mange utsendinger. Med 136 responser av i alt 349 utsendte vil dette gi med et konfidensnivå på 95 % og på bakgrunn av den en feilmargin på +/- 6,6 %. Ved et konfidensnivå på 99 % vil feilmarginen på +/- 8,6 %. Med 90 % i konfidensnivå ville treffsikkerheten være +/- 5,5 %.

Sett i etterpåklokskapens lys burde jeg kanskje ha lagt mer vekt på kreativitet og kanskje benyttet f.eks. konkurranse-virkemiddelet for å øke responsen (motivasjon). Dette var ikke i mine tanker, men det kunne ha vært en artig gimmick. Utover dette tror jeg mange av de viktigste momentene rundt spørreundersøkelsen var ivaretatt.

En og en halv uke var muligens litt knapp tid til å fylle ut spørreundersøkelsen, men det er det ingenting å gjøre med nå.

Jeg fikk noen eksemplarer via kommunens servicekontor og via personalsjefen i etterkant, sendt på mail. De jeg mottok i første omgang tok jeg med i tok jeg med, men lot de som kom sent ligge.

3.2 Pålitelighet og representativitet.

Hvor mange som deltar i en undersøkelse har alt å si for spørreundersøkelsens troverdighet, eller pålitelighet, det vil si at det står i forhold til hvor mange personer som finnes i den totale populasjonen.

Jeg fikk svar fra i alt 136 ansatte 55+, hvorav 10 var menn, altså mellom 7 og 8 %.

Jeg var nokså klar over denne problemstillingen i forkant da det er nokså kjent at det er en overvekt av kvinner ansatt i norske kommuner. Dette er blant annet fordi kvinnene blant annet dominerer sektorer som oppvekst og helse og at det i kommunene finnes flest stillinger blant disse sektorene.

Årsaken til at undersøkelsene ikke egnet seg så godt for systematisering m.t.p utvalg, var fordi man her var på jakt etter å få meninger fra alle ansatte, uansett f.eks. kjønn.

Det betyr ikke at overveielser ikke var gjort på forhånd. Utvalget, kan uansett ikke snakke på vegne av en hel befolkning, fordi man innledningsvis har valgt seg en gruppe som har egenskaper i form av alder og posisjon. Isolert svekkes representativiteten, men jeg har ikke vektlagt det i så stor grad. Man kan kanskje gå ut i fra at dette ikke er den eneste kommunen i landet hvor kvinnene over-representerer.

I leder-undersøkelsen derimot var det flere menn, 8 av 37 var menn, som igjen ga meg en tanke om at mannlige kommuneansatte ofte innehar lederposisjoner. Altså prosentvis 21 % av respondentene i leder-undersøkelsen var menn. Det ser ikke mye ut på papiret, men det står i kontrast til antall ansatte sett under ett.

Statistisk signifikans kan jeg ikke bruke ettersom denne er undersøkelsen ikke har undersøkelser fra tidligere å sammenligne med, men jeg skal forsøke å forklare hvordan jeg ville ha gått fram for å finne det.

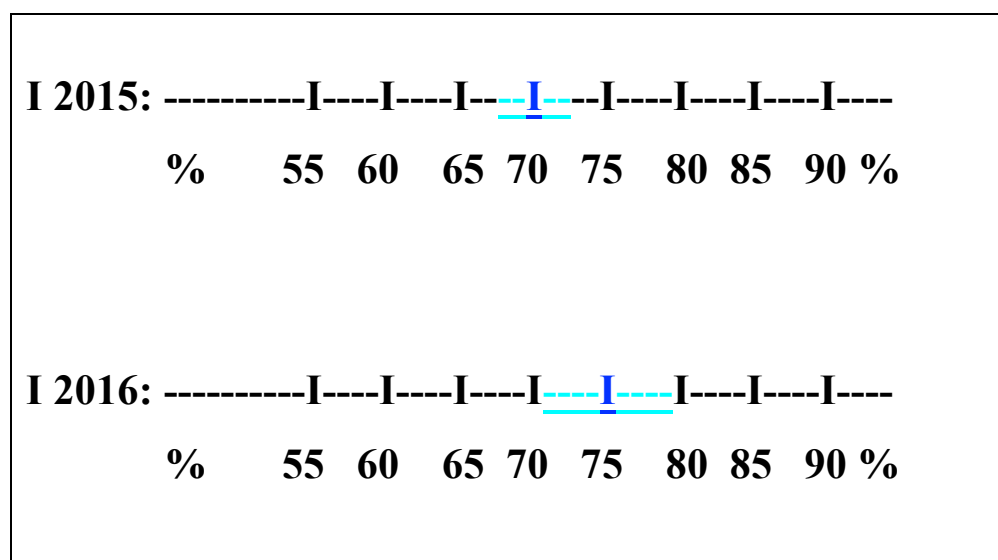
Dersom de samme undersøkelsene hadde blitt utført i 2015 også, ville jeg ha begynt med å sammenligne responsen på de to undersøkelsene. Jeg ville ha tatt utgangspunkt i et konfidensnivå på 95 % og funnet feilmarginen. For å finne ut av dette måtte jeg ha klart for meg hvor mange som er populasjonen i spørreundersøkelsene og i mine undersøkelser var dette henholdsvis 349 og 57.

Ved 100 % respons (som nærmest er utenkelig), ville feilmarginen med et konfidensnivå på 95 % ha vært +/- 0,0 %.

Med mine svar var feilmarginene i undersøkelsene på +/- 6,6 % og +/- 9,5 %.

Om jeg i fjor hadde respons på f.eks. 200 av og 50 av like mange utsendelser, ville feilmarginene (med et kondfidensnivå på 95 %) ha ligget på +/- 4,6 % og +/- 4,9 %.

Hvis for eksempel jeg hadde brukt svaret fra enighetsandelen på påstanden om at mange 70 åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre...og denne enighetsandelen i fjor var på fiktive 69 % og i år på 76 % (i lederundersøkelsen) ville det ha sett slik ut ved kun å ta utgangspunkt i lederundersøkelsen:



Figur 3: Statistisk signifikans.

3.3 Frafall

Jeg oppdager ganske tidlig når jeg arbeider med datamaterialet, at ikke alle deltakerne har svart på alle spørsmålene i spørreundersøkelsene. Som godt var, rammet dette kun en liten del av ansattundersøkelsen (spørsmål 14).

Dette spørsmålet inneholdt påstander om eldre arbeidstakere og manglet i alt 20 respondenter, noe som gir et frafall på 27 %.

Jeg har valgt å ta med resultatene inn i oppgaven og sammenligne de med ledernes holdninger (som er tross alt er de mest interessante), men frafallet her var beklagelig.

Jeg må legge denne glippen på meg selv ettersom mange kan ha trodd at det ikke fantes spørsmål på siste side. Rent teknisk burde jeg ha vurdert å ha oppbygning litt annerledes for å unngå slikt, men jeg tror jeg må skylde på at jeg er nybegynner på dette området.

En mulig løsning ville ha vært om spørsmål 14 hadde byttet plass med spørsmål 13, - da ville det kanskje vært mer naturlig for respondenten å bla om. En annen løsning ville være å gi et hint om at det skulle svares også på baksiden (siste side).

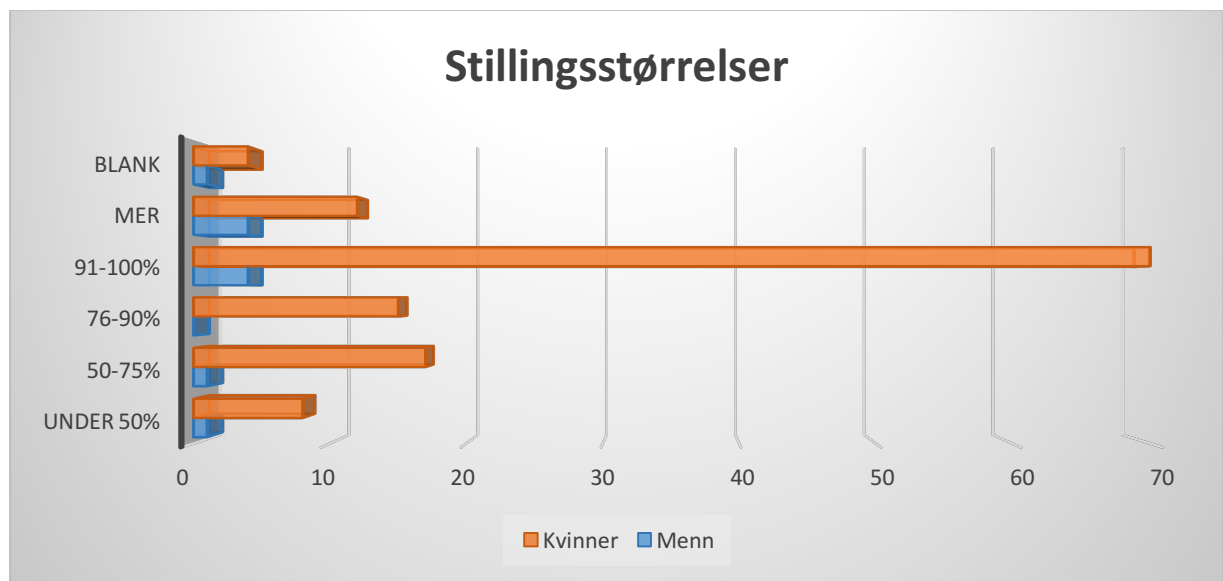
I begge undersøkelsene innledet jeg spørreskjemaet med basisdata som kjønn, alder/aldersgruppe, sektor og utdanning (utdanning kun i ansatte-undersøkelsen).

Disse målingene er i seg selv ikke så interessante, i alle fall ikke alene.

Jeg gjengir de mest interessante funnene senere i analysen, men vil ha størst fokus på de spørsmålene som er stilt til begge grupper i utvalget og som kan gi interessante betraktninger til diskusjon.

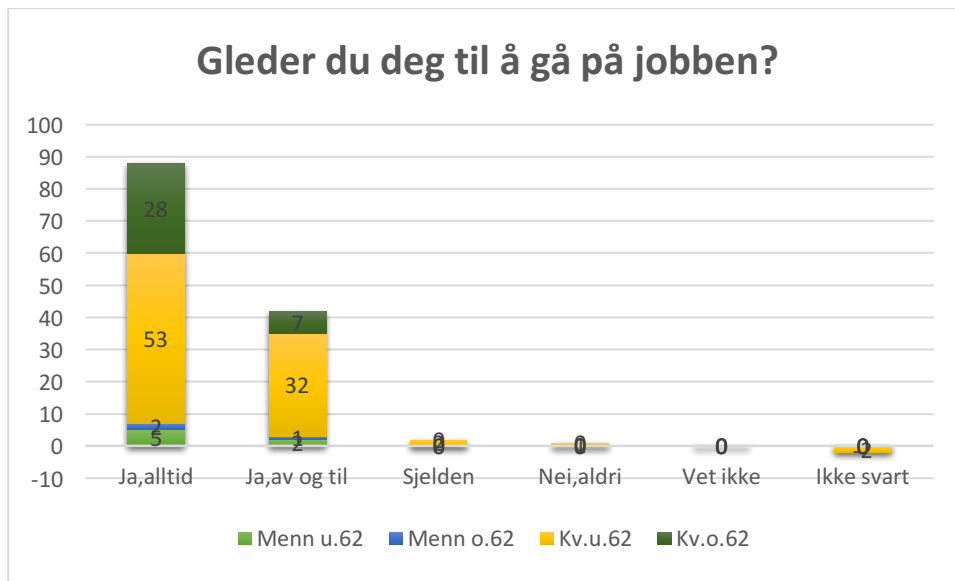
Jeg har med et eget vedlegg (vedlegg 5) som gir en oversikt over de spørreskjemaene som hadde mangler i seg.

Hvor mange timer pr uke jobber du?



Figur 4: Stillingsstørrelser og kjønn

- **Gleder du deg til å gå på jobben?**



Figur 5: Gleder du deg ti å gå på jobben?

På dette spørsmålet svarer så mange som 88 av 136 svarer at de gleder seg til å gå på jobb hver dag.

Så mange som 42 personer sa de gledet seg til jobb av og til. Bare to personer oppga at han/hun “gledet seg sjelden” til jobb og kun en person oppga at den “aldri gledet seg” til jobb.

I NSPBs undersøkelse for 2004 målte man det høyeste antallet av de som alltid gleder seg til å gå på jobb, hele 73% som “alltid gledet seg” og 23% som “gledet seg av og til”.

70% i 2015 viser at en stor andel av arbeidsstokken gleder seg til å gå på jobben. Andelene “gleder seg sjelden” eller “gleder seg aldri, er svært lave og har vært lave i mange år, - heldigvis.

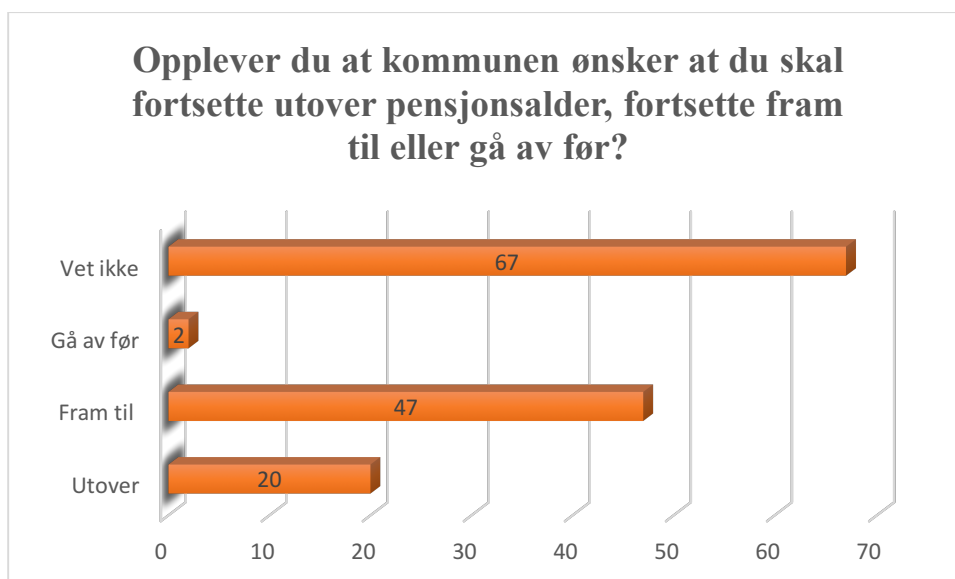
I NSPB (som også favner yngre aldersgrupper) ligger aldersgruppene 50-59 år og 40-49 år som ligger i samme sjikte som de eldste (60+). Seniorene ligger altså høyere i arbeidsglede enn de yngre.

- **Mestring av oppgaver**

Det var en overvekt av respondenter som krysset av for at de mestret jobben sin meget godt, hele 73 av de spurte svarte for at de mestret jobben sin meget godt, like etter følger ganske godt med 60. Kun 2 personer hadde oppgitt verken eller alternativet og 1 hadde oppgitt litt dårlig. Ingen hevdet de ikke mestret jobben sin eller ikke visste.

Det er interessant at det i NSPB undersøkelse om mestring av arbeidsoppgaver viser at andelene som svarer meget godt er lavest innen de yngste aldersgruppene og høyest blant de eldste. Fjorårets NSPB-undersøkelse viste høyeste notering (generelt) for antall som sa de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt, noe som er positiv utvikling.

- **Opplever du at kommunen ønsker at du skal fortsette utover normal pensjonsalder, fortsette fram mot pensjonsalder eller at du slutter tidligere.**



Figur 6: Opplevelse av ”ønskethet” fra virksomheten/organisasjonen.

Det var utvilsomt flest i kategorien “vet ikke” og dernest flest av de som føler de er ønsket fram til pensjonsalder. I spørsmål 12/13 ser det langt på vei ut som dette er en faktor som er listet høyt av de ansatte i forhold til å fortsette i arbeid.

- **Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du kan få rett til pensjon?**

På dette spørsmålet har jeg blant annet sammenlignet gruppen under 62 år og de over.

I spørsmålet oppgir så mange som 60 % av mennene at de ønsker å fortsette og flere av de spurte var også godt over 62 år. Det var to personer i denne gruppen som mottok delpensjon.

Kvinnene var mer delt i ønsket om å fortsette i arbeid, veldig mange også i denne gruppen krysser av for “vet ikke”.

Man finner nesten like mange i gruppen som har svart “vet ikke”(31 %) som “ja” (34 %) eller nei (31 %). 2 % svarer at de mottar delpensjon og 2 % har utelatt å svare på dette spørsmålet.

Det var 49 % av de yrkes og ufaglærte som kunne tenke seg å stå i arbeid etter at de hadde rett til pensjon. Av de med høy utdanning (høgskoleutdannede) var det 30 % av de spurte som ønsket dette. Den svar-kategorien som sto nokså likt mellom gruppene var “vet ikke”.

Kun 36 % av de spurte ønsker å fortsatt stå i arbeid ligger langt under NSPB med 56 % i 2015- undersøkelsen.

Tall fra NSPB viser at noen flere blant de eldste som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Menn ønsker betydelig oftere (61%) enn kvinner (52%) å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, noe som også kom fram av min undersøkelse.

Det samme gjelder dem som er ansatt i privat sektor (58%) særlig sammenlignet med yrkesaktive i kommunal sektor (51%).

- **Gleder du deg eller gruer du deg til å gå av med pensjon?**

Det var prosentvis flere kvinner som var motivert og “gledet seg veldig” til pensjonsavgang sammenliknet med mennene, det samme gjaldt for kategorien “gleder seg litt”.

NSPB (som også spør yngre arbeidstakere i sine undersøkelser) viser for det første at andelen som svarer at “de ikke har tenkt på det”, er høy blant de yngre arbeidstakere og synker ikke i betydelig grad før man har passert 50 år.

I NSPB fant man at de eldste (over 60 år) er de som gruer seg mer til å gå av med pensjon, enn andre aldersgrupper. Andelene som gleder seg til å gå av med pensjon går opp i alle aldersgrupper, etter en tilsvarende nedgang i fjor.

Det er aldersgruppa 50-59 år som i størst grad gleder seg til å tre ut av arbeidslivet.

- **Ved hvilken alder ønsker du å pensjonere deg hvis du kunne velge fritt?**

Det var nokså stor spredning mellom kvinner og menns ønskede alder for pensjonering og ga en gjennomsnittlig ønsket avgangsalder på 67 år.

I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet når de er 66,2 år, en ganske stor økning fra fjorårets resultat (65,0 år). Resultatene de siste årene har ligget på et stabilt nivå rundt 65 år.

NSPB omtaler denne faktoren som en gledelig utvikling i et seniorpolitisk perspektiv.

Deres kurver viste ved siste måling at andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig avgang synker og at de som viser sen avgang har steget.

Blant dem som er over 60 år er gjennomsnittet naturlig nok høyere, nemlig 68,4 år.

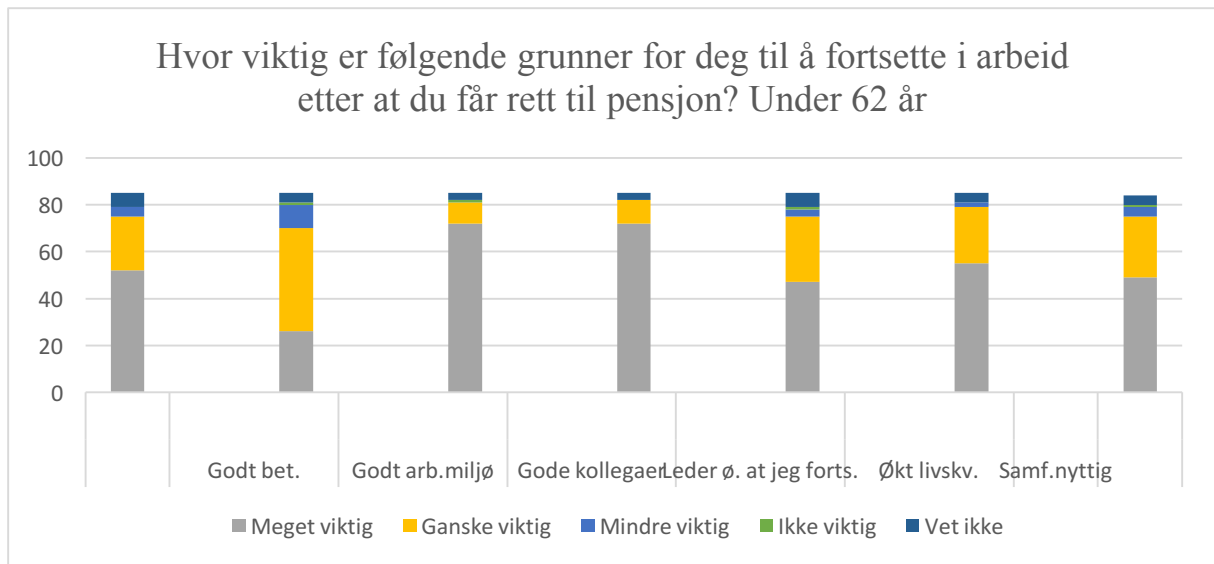
Det kan se ut som det er fordi vi i denne gruppen her har mange som faktisk har passert 65 år, og som ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg.

Det kunne se ut som ønsket avgangsalder var forholdsvis høy hos mennene i undersøkelsen, hele 68,875= 68,9 år. 2 personer hadde ikke oppgitt noe.

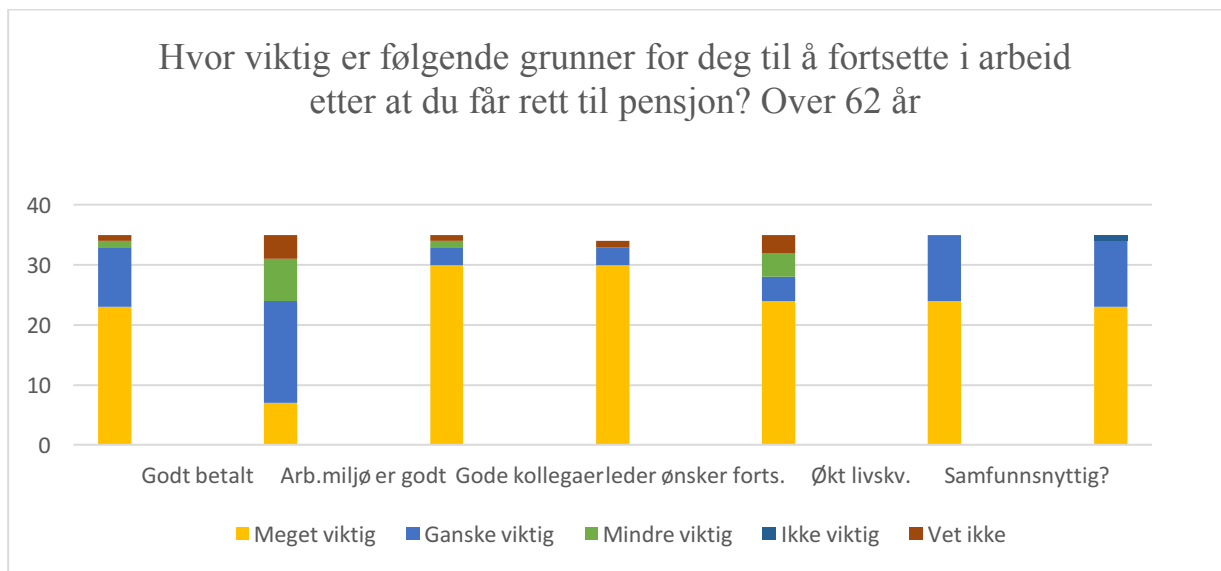
- **Hvor viktig er følgende grunner for deg for å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? Dette settet med spørsmål ble stilt til gruppene under og over 62 år.**

Det er ikke så vanskelig å se hva som verdsettes høyest i spørsmålet om hva som er viktigst med tanke på motivasjon for å stå videre i arbeid.

Det er henholdsvis 66 % av de over 62 år som oppgir at det er meget viktig at jobben er interessant og 61 % for de under 62 år.



Figur 7: Motivasjon for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon. Under 62 år.



Figur 8: Motivasjon for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon. Over 62 år.

Det var omtrent like viktig eller uviktig for begge grupper at jobben er godt betalt.

I 62 +-gruppen svarte 20 % at lønn var “mindre viktig” og i gruppen under 62 år svarte 12 % dette.

I den faktoren hvor det er minst differanse mellom de to gruppene er godt arbeidsmiljø.

Dette vektlegges som meget viktig av henholdsvis 86 % (!) av de over 62 år og med 85 % av de under 62 år. Lik som i NSPB er dette den grunnen som viser seg å være av mest betydning for alle.

Å ha gode kollegaer er etter dette rangert av flest både over og under 62 år som mest viktig (flest i kategorien ”meget viktig”)i faktorer for å stå i arbeid etter at man har rett til pensjonering.

Godt betalt, er den grunnen som færrest mener er viktig i undersøkelsen, også i NSPB. Til sammenlikning med min undersøkelse var det 62 % som svarte at dette var viktig (meget viktig + ganske viktig) og utgjorde for de under 62 år hele 83 % og 69 % for de over 62 år. Det viser en 14 % differanse mellom gruppene og er nokså mye.

Nesten alle grunnene som er testet har blir ansett som viktige av over 80% av yrkesaktive under 62 år, viser at motivasjonsgrunnlaget for arbeid generelt og å fortsette å arbeidet etter rett til pensjon spesielt, er sammensatt. Bortsett fra at jobben er godt betalt, skiller de spurte lite mellom de øvrige faktorene i viktighet.

De som allerede er 62 år eller eldre og altså er i en alder der man allerede har kunnet ta et valg om å avslutte arbeidslivet, skulle også ta stilling til de samme faktorene.

De vektla at arbeidet er interessant med 93%, gode arbeidskamerater/ kolleger med 91%, (herunder hele 64% meget viktig) og godt arbeidsmiljø med 90%.

Betydelig færre (også blant 62 +) nevner dette med at jobben er godt betalt (60%).

At jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet (94%), å utføre ærlig arbeid scorerer meget høyt hos 62 +.

I min undersøkelse er samfunnsnyttighet er noe av det som de over 62 år føler minst for, sammenlignet med de som er litt yngre. Kanskje er det fordi man blir mer bevisst på egne ønsker og behov når man kommer opp i alder. Den samme gruppen svarte i stor grad også på at de mestret jobbene sine “meget godt” og at de hadde utdanning utover fagutdanning (utover høgskole).

Om det kan være sånn at man ikke føler samfunnsplikten like sterkt lenger. At 40-50 år i arbeidslivet i grunnen er oppfyller kravet om samfunnsbidrag.

Uansett hva som er grunnen til at de eldste ikke så på dette som sin største motivasjon er det kanskje vel så viktig at man står i jobb fordi man mener det gir livskvalitet og på grunn av at det er faglig stimulerende og fordi det er lystbetont.

Gruppen over og under 62 år verdsetter litt forskjellig, men tendensene er stort sett de samme.

-Det kan se ut til at mange av denne gruppen setter de sidene av jobben høyere.

- **Påstander om eldre arbeidstakere som går både til ansatte og ledere:**

Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre"...

De ansatte svarte i stor grad at de var delvis enig i dette utsagnet, men en bit opp til at de var overbevist om dette. Faktisk er prosentandelen enige (både helt og delvis enige) nøyaktig lik som i seniorpolitisk barometer for ansatte i 2015, altså på 76 %. Verken eller lå på 6 %, delvis uenig 15 %, helt uenig 2 %. Vet ikke var på 1 %,

Jeg har vist dette med et sirkeldiagram som viser alle de fire påstandene nedover.

Bare 16% er uenige og det virker som at "enig"-andelen stiger, mens uenigandelen synker.

I NSPB er ikke noen systematiske forskjeller i enighet mellom aldersgruppene, og heller ikke nevneverdige forskjeller i svar mellom andre undergrupper.

Til ytterligere sammenligning så man også i Solems undersøkelse om "Alderisme og diskriminering i arbeidslivet" fra 2015, at lederne på dette spørsmålet er 70 % enige i at denne påstanden var sann.

"Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år"...

Hele 96 prosent var helt eller delvis enig i at arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år. Så klart er det jo et par, tre grupper yngre ansatte som ikke har uttalt seg angående dette.

Når man ser på ledernes meninger om denne påstanden finner man, dersom enig og uenigandelene sammenlignes, at de har en klar mening om at de sier seg enige i påstanden.. 84 % er enig i dette og 5 % er delvis uenig. 5 % hadde blankt svar og 6 % hadde svart verken eller og derfor ikke tatt stilling til det.

"Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år".

Så mange som 88% av de spurte er enige i påstanden, mens bare 6% er uenige. Dette har vært stabilt dominerende gjennom de årene som NSPB har hatt årlige undersøkelser (13 år). Graden av enighet ("helt enig") er noe høyere blant dem over 40 år og de yngste under 30 år svarer imidlertid oftere enn andre "delvis enig", men også blant dem er andelen enige totalt sett høy.

"Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte".

Det er fortsatt en klar overvekt av seniornegative når de over 62 år er enig i påstanden med en oppslutning på 50 % og at bare 33% av befolkningen er uenige i påstanden.

Endringer i positiv retning sett i et seniorpolitisk perspektiv sammenlignet med tidligere år..

I undersøkelsen hos de ansatte var det 49 % enighet om at arbeidstakere 50 + var dårligere i mestring av pc.

Når jeg har slått sammen kategorien helt enig og delvis enig, ligger antallet noe under NSPB sine målinger, men likevel ganske høyt.

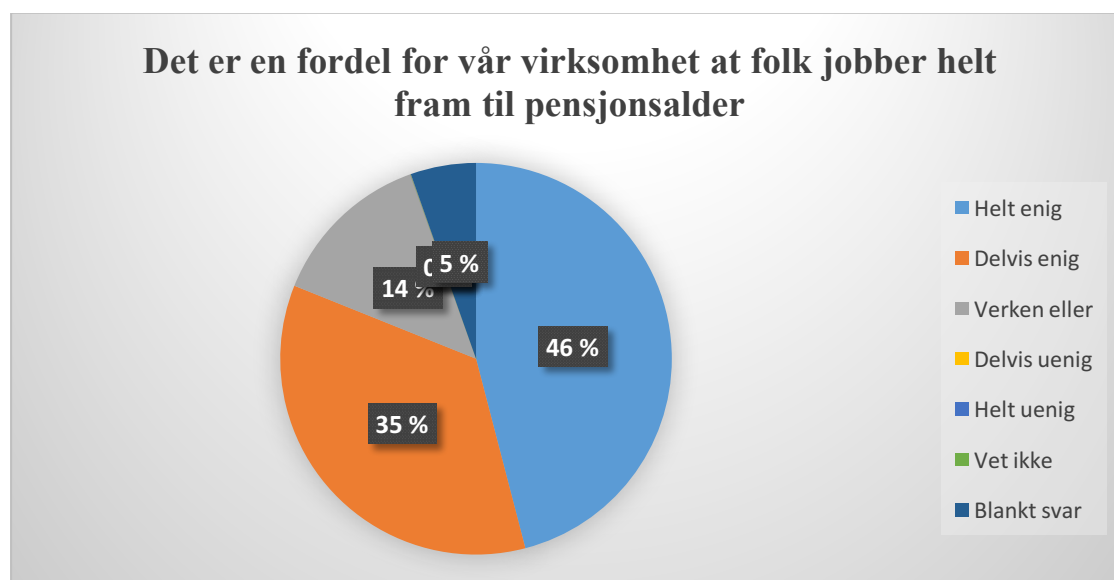
Dessverre hadde jeg en del frafall på dette spørsmålet blant de ansatte.

I leder-undersøkelsen var det enig-andelen på prosentpoenget likt, nemlig 49 %. Selv om dette er noe lavere enn ved andre undersøkelser er det allikevel en for høy enighets-rate.

35 % av de ansatte som svarte var delvis eller helt uenige i denne påstanden imens hos lederne utgjorde de samme kategoriene 37 %, altså litt mer uenig.

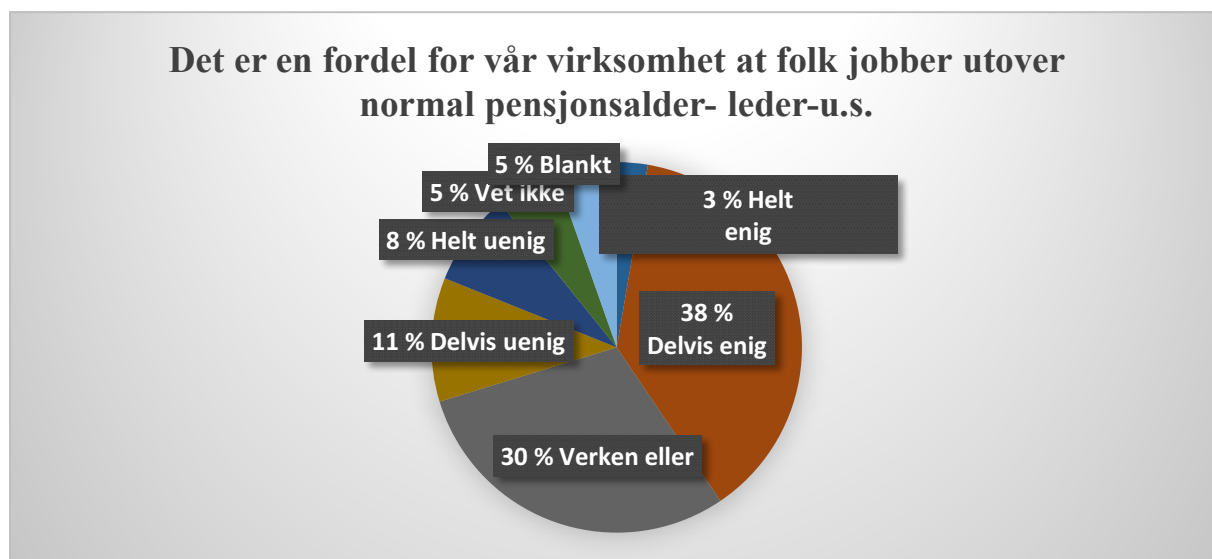
Lederne har også de som er usikre og som derfor krysser av for verken eller.

"Det er en fordel for vår virksomhet at folk jobber helt fram til pensjonsalder"...

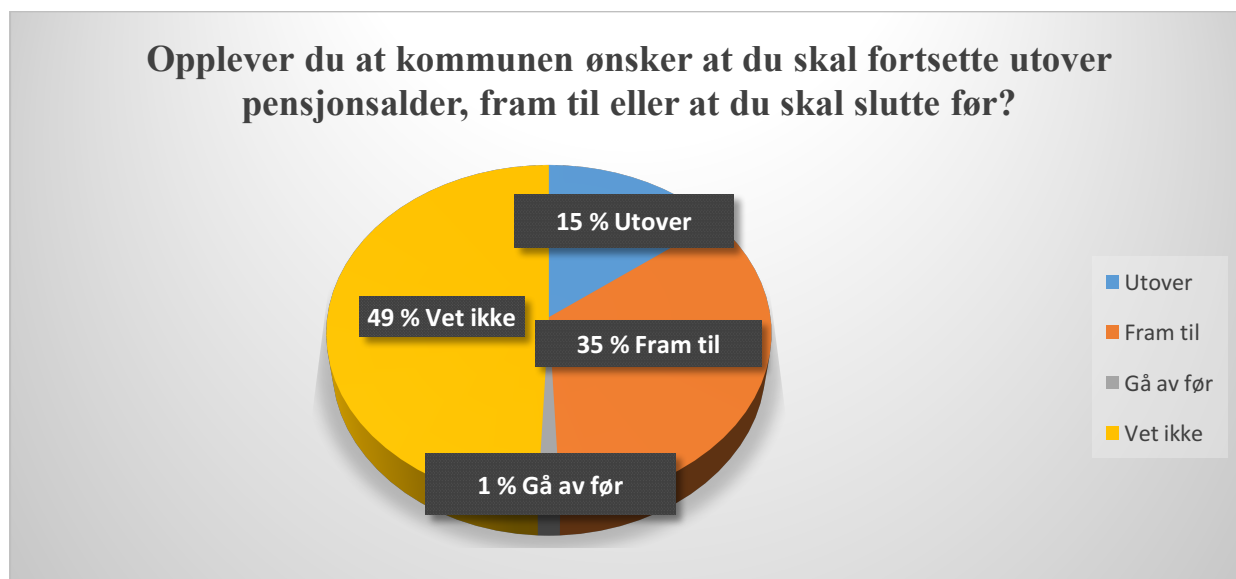


Figur 9: Ledernes holdninger til hvorvidt de ser en fordel for virksomheten av at de ansatte arbeider fram til pensjonsalder.

“Det er en fordel for vår virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder”...



Figur 10: Ledernes holdninger til hvorvidt de ser en fordel for virksomheten av at de ansatte arbeider utover normal pensjonsalder.

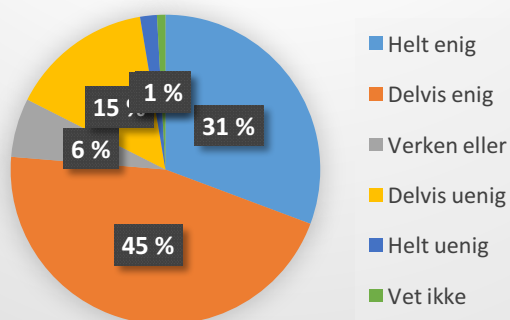


Figur 11: Ansattes opplevelse av hvor lenge de er ønsket i arbeid.

“Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre”...

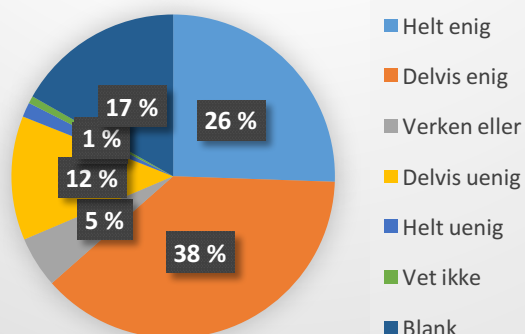
Her ser man faktisk at de ansatte er mer tvilende enn lederne.

Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre...



Figur 12: Ledere

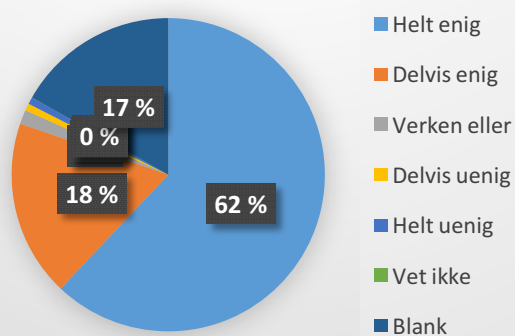
Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre...



Figur 13: Ansatte

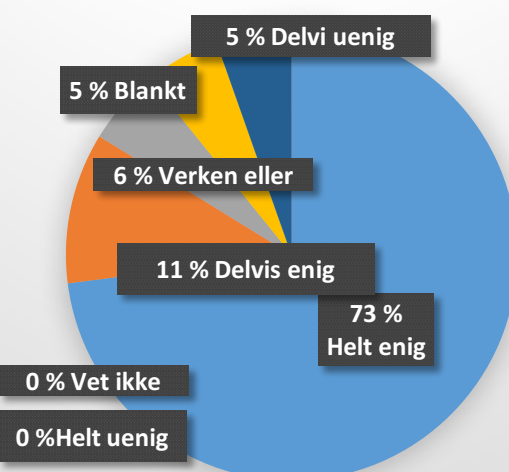
“Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år”...

Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år...



Figur 14: Ansattundersøkelsen

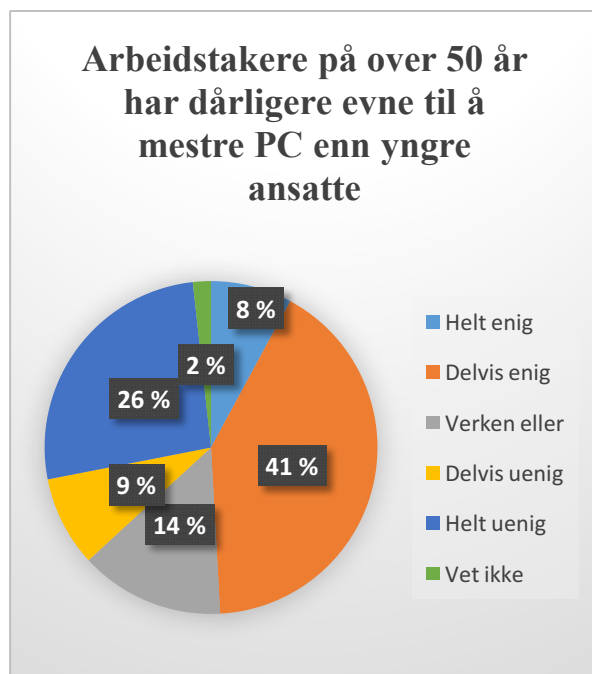
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år...



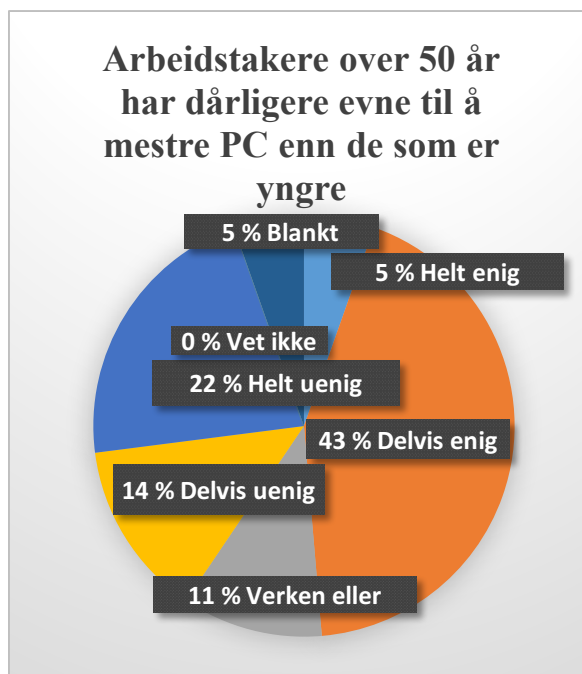
Figur 15: Lederundersøkelsen

“Arbeidstakere over 50 år har dårligere evner til å mestre PC enn yngre”..

I denne påstanden var det en stor overvekt av de som svarte som var delvis enige. Kun noen få var helt enig. Mange havnet i kategorien helt uenig og delvis uenig, 2 svarte blankt på denne.



Figur 16: Ansattundersøkelsen



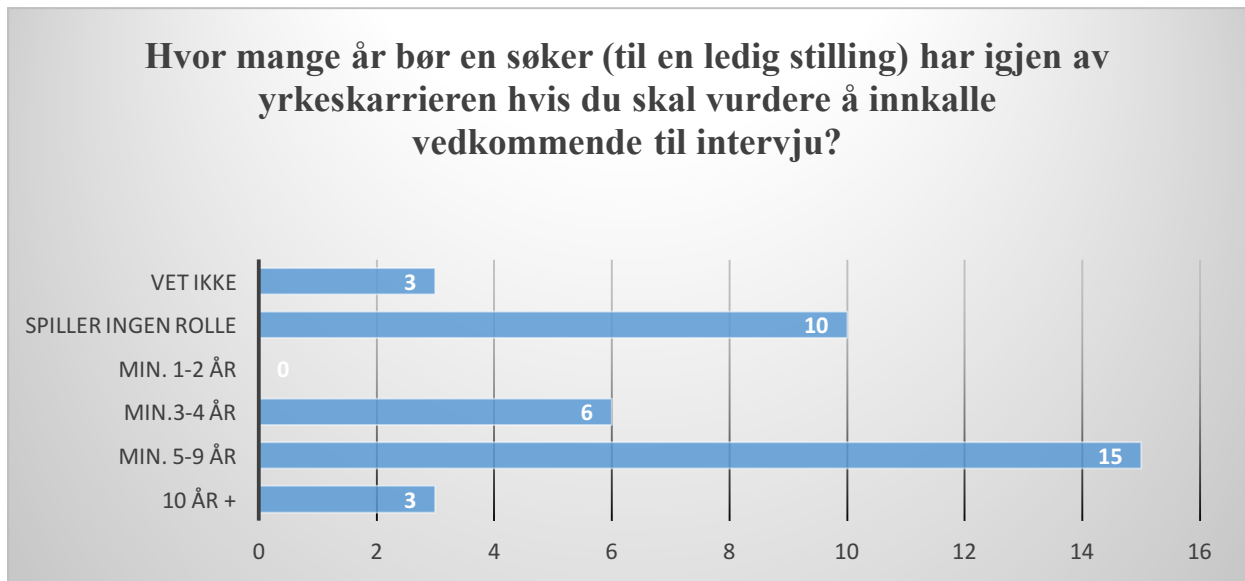
Figur 17: Lederundersøkelsen

“Hvor mange år bør en søker (til en ledig stilling) har igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju”?

På dette spørsmålet var det mange svarte at det var ønskelig at søkeren hadde minimum 5-9 år igjen av yrkeskarrieren for at de skulle vurdere å kalle vedkommende til intervju (15 personer).

Her var gruppen veldig delt. 10 svarte at det det ikke spiller noen rolle.

Kun noen få ønsket at en søker skulle ha minimum ti år igjen, noen få 3-4 år og noen svarte vet ikke.



Figur 18: Ledere og ansettelses.

“Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan man skal beholde og videreutvikle seniorarbeidstakerne”?

Over 1/3 del av de spurte svarte ”vet ikke” eller ”nei” på spørsmålet om virksomheten har en slik strategi, det er mange som verken har kjennskap til eller benytter

4. Diskusjon

Det var utvilsomt en stor overvekt av kvinner i begge undersøkelsene, noe jeg hadde regnet med, men kanskje ikke i så stor grad. Det vil med tanke på kjønn være lite sannsynlig at mine ti deltagere i ansattundersøkelsen og 8 menn i lederundersøkelsen vil være tilstrekkelig representativt for den mannlige, eldre, kommunearbeideren.

I lederundersøkelsen var 80 % kvinner og 20 % menn av de som svarte.

Alder var jo naturligvis et viktig parameter å ha med ettersom minst ett av spørsmålene krever dette, samt at det var en interessant faktor for å kunne sammenligne de ulike faktorene seg i mellom. Jeg fikk ikke så mye ut av alder alene hos de ansatte.

Nærmere sytti prosent av lederne var i kategorien 46-60 år. Det var like mange i gruppen for ”36-45 år” som som ”61+”. Kun 3 % var under 35 år. Man vet at eldre ledere erfaringsmessig er mer seniorpositive enn de litt yngre, men det er ikke noe jeg har brukt tid på i denne undersøkelsen.

Å kartlegge sektor de forskjellige arbeider i fant jeg ikke så interessant egentlig og har vel ikke brukt denne faktoren så mye. Bortsett fra å skape meg et bilde at hvor mange som representerer hvilken sektor og hva de representerer. Det ser ut som det er desidert flest respondenter innen oppvekst/utdanning og helse/velferd/service- sektorene. Det ser også ut til at det er her man finner flest med høy utdanning og mange også en rimelig høy alder. En stor del av lederne var ansatt i kategorien ”oppvekst og utdanning”. Nest etter denne gruppen fant vi ”helse, velferd og service-lederne”.

Det var flest innen oppvekst og utdanning først og fremst som hadde høy utdanning og dernest helse, velferd og service-sektoren.

Det har jo gjennom mange år vært slik at disse yrkene krever utdanning i større grad enn før og at dette settes som krav ved ansettelse. Det er i stor grad også slik at innen disse yrkene finnes mange retninger og muligheter for etterutdanning/videreutdanning og karrieremulighetene er også flere, innad i kommunen.

Jeg fant at det var slik som i andre dokumenterte undersøkelser, at de med høy utdanning ofte var positive til å stå lenger i arbeid. I min undersøkelse var dette en sannhet med

modifikasjoner fordi også mange ufaglærte var av denne oppfatningen. Ønsket om å fortsatt kunne lære bort eller yte omsorg sammen med gode kollegaer og i en interessant jobb var fellesnevneren grovt sett, for det er ikke pengene som driver dem, snarere det faglige og mellommenneskelige.

Det var ikke i første omgang interessant for problemstillingen min å ha dette som et spørsmål i lederundersøkelsen, men det hadde vært en interessant faktor å sett på.

Det var interessant å se hva slags effekt stillingsbrøk hadde på de andre parameterne.

Det var overraskende få respondenter i små stillinger, altså under 50 %. Det kunne ha vært fristende å tenke at det var mange små stillinger innen helse, bo-veiledning, BPA osv., men dette er overraskende positivt.

En forklaring kan jo være at disse små stillingene oftest eies av yngre personer som for eksempel studenter eller elever og at de eldste har større faste stillinger, en annen forklaring kan være at de som eventuelt jobbe i disse små-stillingene var blant de som ikke svarte. Jeg synes uansett det var positivt å se at de fleste eide forholdsvis store stillinger.

I denne undersøkelsen var det flest kvinner i reduserte stillinger (kanskje ikke overraskende) og flest menn oppga at de arbeidet over 37,5 timer pr uke.

På samme måte som NSPB fant heller ikke jeg noen sammenheng mellom alder og innvirkning på timer pr uke eller stillingsbrøk. Det var særlig mange som oppga at de arbeidet innen oppvekst og utdanning som hadde både høy stillingsbrøk og høy alder. Liksom nokså mange ufaglærte gikk i store stillinger, kan det tyde på at man står ved et generasjonsskifte.

Gleder du deg til å gå på jobben?

Det var en stor andel av ansatte som oppga at de alltid gledet seg til å gå på jobb.

Det er positive tall for virksomheten at nærmere 70% av de ansatte oppgir at de alltid gleder seg til å gå på jobb. Min undersøkelse viser at utvalget svarer nokså likt NSPB på dette spørsmålet, noen fler som oppgir at de gleder seg av og til enn hva som framkommer i den lands-representative undersøkelsen.

Kanskje er dette et uttrykk for at de som jobber til de blir over pensjonsalder, er de som har jobber de gleder seg til å gå til, eller at de verdsetter helsen og alle gevinstene som gir økt livskvalitet. At det å få være frisk nok til på jobb gir nettopp livskvalitet.

I VG Helg lørdag April var det en egen reportasje om temaet eldre og arbeid. Om hvem som åpenbart ønsket å stå lengst i arbeid. Reportasjen dreide seg om eldre med høy utdanning og lang erfaring, gjerne knyttet til forskningsarbeid og undervisning. Disse personene opplevde også å ha stor innflytelse i de stillingene de hadde. Besittelse av kunnskap kan være en stimulerende faktor for å fortsette og dersom dette er en påvirkning og et ønske fra ledelsen vil det jo være en vinn vinn situasjon for begge parter.

Hvor godt føler du at du mestrer de oppgavene du har?

Det er tidligere hevdet at en forutsetning for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer de arbeidsoppgaver man får. Det er omtrent ingen av de spurte (under 0,5%) som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig.

I min undersøkelse til de ansatte var dette et av de spørsmålene hvor man nesten unisont kunne si at man mestret sine arbeidsoppgaver godt. Det var en stor prosentdel som svarte meget godt.

Det er variasjoner mellom meget og ganske godt og det er ikke sikkert vi skal legge stor vekt på variasjoner mellom to positive svar. Hovedinntrykket er jo at nesten alle benytter den positive siden av skalaen. Eldre arbeidstakere kommer åpenbart ikke til kort når det gjelder egen opplevelse av å mestre arbeidsoppgavene.

Svarene gir trolig støtte til dem som mener at eldre arbeidstakere representerer høy og nødvendig kompetanse, da det ser ut til at det er en stor del av de som svarte i tillegg til å oppleve stor mestring også har høy utdanning.

Det ser ikke ut som det er noen sammenheng mellom dårlig mestring og ønsket om å slutte tidligere.

Opplever du at kommunen ønsker at du skal fortsette utover normal pensjonsalder, fram til normal pensjonsalder eller at du slutter tidligere?

Det var uten tvil flest i "vet ikke"-kategorien og dernest flest av de som føler de er ønsket fram til pensjonsalder. Det skyldes kanskje en litt uklar seniorprofil at såpass mange ikke hadde noen formening om hva som var ledernes ønske.

Sammenfaller kanskje litt med spørsmålet i leder-undersøkelsen om kommunen har en seniorpolitisk profil, hvor relativt mange svarer "nei" og at "vet ikke" på om kommunen har noen personalpolitisk strategi for seniorer. Det kan virke som det mangler tydelighet når det kommer til strategien for å beholde de eldre i jobb. Det er slett ikke umulig at de har gode rutiner for å ivareta sine ansatte på et mer generelt grunnlag, men det kan se ut som man trenger å legge noe innsats i å formidle til sine ansatte at de eldre er viktige i arbeidslivet og at de ønsket lenger i arbeid.

Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?

På dette spørsmålet oppgir så mange som 60 % av mennene at de ønsker å fortsette og flere av de spurte var også godt over 62 år.

Det var to personer i denne gruppen som mottok delpensjon.

Når det gjaldt kvinnene var de mer delt i sine ønsker om å fortsette i arbeid, veldig mange også i denne gruppen "vet ikke".

Jeg valgte å se på om dette med utdanning og motivasjon for å stå videre i arbeid kunne ha noe å bidra med til diskusjonen, men fant vel at prosentvis det ikke kunne gi noen særlig forklaring i så måte.

Det var 49 % av de yrkes og ufaglærte som kunne tenke seg å stå i arbeid etter at de hadde rett til pensjon. Av de med høy utdanning (høgskoleutdannede) var det 30 % av de spurte som ønsket dette. Den gruppen som var nokså likt mellom gruppene var vet ikke.

At alle arbeidsgrupper verdsettes og føler seg ivaretatt er viktig i en stor bedrift er viktig. Det kan se ut som at de med høy utdanning er mer motivert for å gå av tidligere, men det er slik dette ene spørsmålet kan tolkes.

Generelt sett kan man si at oppslutningen rundt de som ønsker å stå fortsatt i arbeid var laber; at kun litt over 1/3 del av de spurte ønsker å fortsatt stå i arbeid ligger langt under NSPB med over halvparten av de spurte i 2015- undersøkelsen.

Siden jeg ikke har noen tall å sammenligne med må jeg slutte meg til de tendensene som allerede er kjent, nemlig at andelene av de som svarer ja er stigende år for år og at nei-andelene synker.

Jeg har ikke sett så nøye på hvilke grupper som ser mest positivt på dette, men siden utvalget mitt er såpass tette i alder tenker jeg at man ut ifra det kan få et røfflig overblikk i situasjonen. Det virker åpenbart at det er et betydelig potensial for norsk arbeidsliv å legge til rette for at de som ønsker det kan fortsette å jobbe utover vanlig pensjonsalder.

Tall fra NSPB viser at noen flere blant de eldste som kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. Menn ønsker betydelig oftere enn kvinner å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, noe som også kom fram ut av min undersøkelse.

Det samme gjelder dem som er ansatt i privat sektor særlig sammenlignet med yrkesaktive i kommunal sektor.

Hva denne forskjellen kan komme av er ikke så godt å si. For noen kan det dreie seg om gode senioravtaler med gode vilkår, til et eksempel god lønn, selv om det jo (i alle fall i denne undersøkelsen handlet i liten grad om lønn).

En person i undersøkelsen oppga uten at det var stilt spørsmål om det, at hun hadde senioravtale ved å jobbe 90 % for 100 % lønn. Jeg har ikke skaffe oversikt over kommunens interne avtaler, men dette er et konkret tiltak som mange kommuner tilbyr sine ansatte for å få de til å stå lenger i arbeid.

I en rapport utarbeidet av FAFO , hvor 6 norske kommuner deltok i et prosjekt om deres erfaringer med seniorpolitikk i 2006-2007 og med en oppfølgingssamtale/intervju også i 2013. Her deltok kommunene ved å arbeide med å videreføre og trappe opp sine seniortiltak og evaluere disse.

Det framkommer at det er variasjoner mellom disse kommunene og hvordan de vurderer sine tiltak. Tiltakene går på vedvarende offensiv seniorpolitikk, forankringen av seniorpolitikken, bruk av økonomiske insentiver, fleksible ordninger, individuelle versus universelle ordninger

I (papirutgaven) Lørdagsbilaget til VG 2.april i år kunne man lese om de mange svært voksne universitetsansatte ved Psykologisk institutt. På forsiden av artikkelen presenteres 12 ansatte mellom 70 og 89 år. Professor-pensjonistene hevder de ikke lenger arbeider for pengenes skyld, men faktisk opplevde mange av de både sorg og savn ved å slutte i det som hadde vært jobben deres i så mange år. De arbeider med undervisning og forskning og føler fortsatt at de har mye å gi, jeg tror dette gjelder mange. De oppgir at de føler seg privilegert som fortsatt

kan få holde på med det de liker så godt, det oppleves fortsatt meningsfylt. De som arbeider i undervisningssektoren er de pr i dag som står lengst i arbeid, noe jeg også fikk et inntrykk av i gjennomgangen av mine undersøkelser.

Det er neppe de som trekker ned snittet i forhold til det å ville stå videre i arbeid. Jeg lot meg imponere av at denne gruppen også arbeidet i store stillinger, de hadde over gjennomsnittet høy utdanning, de gledet seg til å gå på jobb og var av de som ønsket å arbeide så lenge som mulig. Tross et nokså tøft yrke virker det til å være desto mer givende og motiverende at dette er med på å stå i arbeid lenger enn sine øvrige kollegaer.

Dem som er under 62 år og derfor ennå ikke har rett til pensjon. Vi tester ut en rekke hypoteser om hva som er viktige grunner til å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. De spurte skulle svare på en skala som går fra «meget viktig», via «ganske viktig», «mindre viktig» og til «ikke viktig».

Gleder du deg eller gruer du deg til å gå helt av med pensjon?

I min undersøkelse har jeg ikke gått inn i detalj på hvem som gleder seg mest eller minst, men ser at kategoriene gleder seg litt og verken eller framstår nokså likt. Ved å arbeide mer med en tydelig seniorpolitisk strategi kan det vært potensiale for å få ”verken eller”-velgerne mer positive til å fortsette. I og med denne andelen var såpass stor vil det jo være et godt utgangspunkt i et arbeid med å få de til å bli lenger i arbeid. De har ennå ikke gjort seg opp noen mening.

Et allerede kjent mønster som bare viser at innen eldste aldersgrupper har mange som ønsker det, allerede avsluttet arbeidslivet. Den muligheten har de færreste som er under 60 år. Andelene som gleder seg til å gå av med pensjon, er svakt synkende over tid og det hevdes at variasjoner fra år til år må delvis forklares ved tilfeldige utslag ved denne typen undersøkelser. Mye tyder på at de som fortsatt står i arbeid når de har passert 60 år, ikke er mer opptatt av å gå av enn andre og trolig heller ikke streber mer etter det enn andre arbeidstakere.

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge fritt?

Nokså stor spredning mellom kvinner og menns ønskede alder for pensjonering ga oss en gjennomsnittlig ønsket avgangsalder på 67 år, noe som også sier noe om at det er en relativt stor forskjell på hva man kunne tenke seg og hva som er realiteten, skal man tro enkelte svar, blant annet på hvorvidt man gleder seg til å gå av med pensjon.

Denne faktoren kan tenkes å være et resultat av den høye trivselen og miljøfaktorene, men dette alene kan ikke sørge for at folk står i jobb til ønsket alder.

Det er nok flere ting som påvirker, blant annet helse, familiesituasjon og økonomi, sistnevnte antas å bli betydelig mer vesentlig med årene, da man etablerer seg senere, lever mindre spartansk og står med gjeld lenger. For disse, vil 66 % av ordinær lønn gi for lite å leve av. Det er ikke uten grunn at man oppfordres til å spare til pensjon utenom ordinær pensjonstrekk gjennom arbeidsgiver.

NSPB ser på denne faktoren som en gledelig utvikling i et seniorpolitisk perspektiv.

Deres siste målinger viser at andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig avgang synker og at de som viser sen avgang har steget.

I gjennomsnitt svarer norske yrkesaktive at de kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet når de er 66,2 år, en ganske stor økning fra fjorårets resultat (65,0 år). Blant dem som er over 60 år er gjennomsnittet høyere, nemlig 68,4 år. I denne gruppen finner vi mange som faktisk har passert 65 år, og som ikke har umiddelbare planer om å pensjonere seg.

Det kunne se ut som ønsket avgangsalder var forholdsvis høy hos mennene i undersøkelsen, hele 68,875= 68,9 år og trekker derfor opp kvinnene.

I norsk seniorpolitisk barometer er et av de viktigste siktemålene å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å stå i jobben lenge og kanskje helt frem til man har rett til pensjon.

De samme påstandene skulle besvares av de under 62 år så vel som de over som de over 62 år; ”Hvor viktig er følgende grunner for deg for å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon”?

”At jobben er interessant”, ”at jobben er godt betalt”, ”at arbeidsmiljøet er godt”, ”at man har gode kollegaer”, ”at nærmeste leder ønsker at du skal fortsette”, ”at arbeidet gir økt livskvalitet” eller ”at jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet”.

Det er ikke så vanskelig å se hva som verdsettes høyest for hva som er viktig med tanke på motivasjon for videre arbeid.

Det er henholdsvis 66 % av de over 62 år som oppgir at det er meget viktig at jobben er interessant og 61 % for de under 62 år.

Det er omtrent like viktig eller uviktig for begge grupper at jobben er godt betalt.

I 62 +-gruppen svarte 20 % at lønn var ”mindre viktig” og i gruppen under 62 år svarte 12 % dette.

I den faktoren hvor det er minst differanse mellom de to gruppene er godt arbeidsmiljø.

Dette vektlegges som meget viktig av henholdsvis 86 % av de over 62 år og med 85 % av de under 62 år. Dette er noe som står svært positivt for alle parter; både som ansatt og som leder og en stor motivasjon for videre holdnings-og miljøskapende arbeid.

Lik som i NSPB er dette den grunnen som viser seg å være av mest betydning for alle. Det er svært positivt for alle parter både som ansatt og som leder og en stor motivasjon for videre holdnings-og miljøskapende arbeid.

Å ha gode kollegaer er etter dette rangert av flest både over og under 62 år som mest viktig (flest i kategorien ”meget viktig”) i faktorer for å stå i arbeid etter at man har rett til pensjonering.

Godt betalt, er den grunnen som færrest mener er viktig i undersøkelsen, også i NSPB.

Til sammenlikning med min undersøkelse var det 62 % som svarte at dette var viktig (meget viktig + ganske viktig) og utgjorde for de under 62 år hele 83 % ,og 69 % for de over 62 år.

Det viser en 14 % differanse mellom gruppene og er nokså mye. Det virker som at desidert færrest av de over 62 år rangerer god lønn som sin store motivasjon når det kommer til å stå lenger i arbeid. På dette spørsmålet, hvis man skiller mellom de over og de under 62 år

Nesten alle grunnene som er testet har blitt ansett som viktige av over 80% av yrkesaktive under 62 år, viser at motivasjonsgrunnlaget for arbeid generelt og å fortsette å arbeide etter rett til pensjon spesielt, er sammensatt. Bortsett fra at jobben er godt betalt, skiller de spurte lite mellom de øvrige faktorene i viktighet.

De som allerede er 62 år eller eldre og altså er i en alder der man allerede har kunnet ta et valg om å avslutte arbeidslivet, skulle også ta stilling til de samme faktorene.

De vektla at arbeidet er interessant med 93%, gode arbeidskamerater/ kolleger med 91%, (herunder hele 64% meget viktig) og godt arbeidsmiljø med 90%.

Betydelig færre (også blant 62 +) nevner dette med at jobben er godt betalt (60%).

At jobben bidrar til at man føler seg nyttig i samfunnet (94%), å utføre ærlig arbeid scorer generelt sett høyt hos alle, men det kan se ut som de over 62 år ikke er like opptatt av det som de litt yngre. Kanskje er man mer bevisst på egne behov og ønsker med alderen, mer selvsikker.... Vel, det kan vise seg å være mer flerdimensjonalt enn det.

Det synes nemlig å være av nokså stor betydning for de eldste (også) at ens nærmeste leder ønsket dem i arbeid.

Dette kan gi en indikasjon på at ledernes rolle og innflytelse her er viktig.

Den samme gruppen svarte i stor grad også på at de mestret jobbene sine *meget godt* og at de hadde utdanning utover fagutdanning (altså utover høyskole).

Gruppen over og under 62 år verdsetter litt forskjellig, men tendensene er helt tydelig de samme.

Det kan se ut til at begge grupper setter de sosiale, kollegiale og faglige sidene av jobben høyere enn andre ting som materielle goder som god lønn, og at de faglige utfordringene i jobben også blir mindre viktig mot slutten av karrieren, -i alle fall om man skal skille på "meget viktig" og "ganske viktig".

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

Seniorer, eldre, unge, erfarne, nyutdannede og funksjonshemmede...*

Det er liten tvil om hvilken gruppe som framstår som den mest attraktive når det kommer til rekruttering, nemlig de erfarne. Hele 80 % av arbeidsgiverne i utvalgskommunen ha likt meget godt å ansette. Nest etter denne gruppen finner man overraskende nok nyutdannede, etterfulgt av eldre, unge og seniorer. Til sammenligning er det interessant at gruppene “unge” + “nyutdannede” (som etter min mening har ganske lik betydning) foretrekkes framfor gruppen “seniorer” + “eldre” (som i stor grad representeres av erfarne).

Som godt er bygger ikke resultatene på entydige holdninger til en gruppe mennesker, det er ikke slik at for eksempel eldre og seniorer ligger helt i bunnen på målingen. Det kan se ut som svarspredningen er relativt ustrukturerte på alternativene utenom den største gruppen (erfarne).

Det er ikke godt å si hva om seniorer og eldre har veldig forskjellig betydning for folk, men det kan i alle fall se ut til i denne undersøkelsen at “seniorbegrepet” har mistet noe av sin gunst.

Om populariteten dreier seg om økonomi og at svarene derfor gjengir den positive innstillingen til nyutdannede er også helt umulig å spekulere i. Enhver leder er nok inneforstått med at erfarne arbeidstakere også krever sitt ut av lønningspotten.

Også litt overraskende er det at så få som under 1/3 del ville like (meget godt) å ansette funksjonshemmede. I mange stillinger (særlig statlige IA-bedrifter) hvor man ønsker å speile mangfoldet i størst mulig grad oppfordres blant annet funksjonshemmede spesifikt å søke. Kanskje er det en rekrutteringsstrategi man burde bruke for å få inn flere eldre i stillinger hvor man ser etter personer med erfaring -uansett alder.

“Det er en fordel for vår virksomhet at folk jobber helt fram til pensjonsalder”...*

Svært få ledere var av den oppfatning av at det ikke gagnet virksomheten at folk jobber fram til pensjonsalder. Bare 6 %. Ganske få hadde ikke gjort seg opp en mening og svarte “verken eller” (14 %).

Delvis eller helt enige- andelene utgjorde 80 % av de spurte. Altså ser det ut til at lederne i utvalgskommunen var positive til dette, men at det råder litt skepsis blant endel.

“Det er en fordel for vår virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder”...*

Godt over halvparten av de spurte lederne hadde en formening om at det er positivt for deres virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder, noe som i og for seg ikke er så mye å skryte av.

Det er vanskelig å si hva den relativt lave enigheten kommer av. Det kan være flere mulige forklaringer til dette, uvitenhet om seniorennes evner, med tanke på at såpass mange var veldig positive til nyutdannede kan jo dette være en gruppe som har vært ettertraktet i en periode. I utvalgskommunen er det relativt sett en høy andel eldre arbeidstakere og det kan være at et generasjonsskifte er på gang. Det kan tenkes at de (bevisst eller ubevisst) har hatt et sterkere fokus på erstatte enn å faktisk bevare de eldre arbeidstakerne. Det kan også at man tenker at det er dyrere å beholde de eldre enn å erstatte de med yngre. For eksempel kan sykefravær og høye lønninger være noe av det lederne frykter.

Jeg har absolutt ingen holdepunkter for noen av teoriene, men dette noe som har kommet fram som årsaker til seniorvegning ved tidligere undersøkelser.

“Mange 70-åring kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre”...

De aller fleste i undersøkelsen har tok et standpunkt i påstanden og de fleste var ”helt enig” eller ”delvis enige”. Denne påstanden tenker jeg har en kunnskapsforbindelse i seg med tanke holdningen til påstanden. Dette er en påstand mange kan si seg enig i. Alle kjenner flere rundt seg som er spreke kollegaer langt over ordinær pensjonsalder. Ressurssterke personer som framstår som arbeidsjern og forbilder. Disse representerer på en meget god måte en pr i dag svært liten gruppe. Her fant jeg en en større andel enighet hos lederne kontra de ansatte.

Jeg har ikke skilt på de eldste og de yngste arbeidstakerne i gruppen når disse spørsmålene ble lagt inn i spørreskjemaet til de ansatte, det burde nok ha vært gjort, særlig for å se om det er noen sammenheng mellom disse gruppene med tanke på eldre-vennlighet med økende alder.

“Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år”...

Her var uten tvil mange enige i påstanden, og det kan se ut som man er mer positive til de som er “yngre eldre” enn de eldste, skal man sammenligne med forrige påstand.

Den litt diffuse “over 50 år”-kategorien kan jo like fullt handle om en sprek 70-åring, men formuleringen har en stor påvirkning om man skal tro de funnene jeg har kommet til.

Det ser ut som de fleste spurte har mer tiltro (eller en slags tilbøyelighet) til påstanden om at en “over 50” har bedre evner/prestasjoner enn en f.eks. sprek 70-åring. Det er jo faktisk 20 år som skiller de i øvre og nedre alders-sjiktet. For mange kan det ha stor innvirkning på hva man svarer.

Det kan jo virke som at også de som regnes som eldre i arbeidslivet kan være mer tilbøyelig overfor holdninger som retter seg mot de som er yngre eldre i arbeidslivet, altså 50 åringer. For mange er det nok en vesens forskjell på om en person er 50 eller 70 år, man tenker forskjellig om dem i arbeidslivs-sammenheng og jeg tenker derfor at variasjonene nødvendigvis utpeker seg i noen grad. Også i denne påstanden var lederne mer positive i sine holdninger enn de ansatte selv.

“Arbeidstakere over 50 år har dårligere evner til å mestre PC enn de som er yngre”...

Påstanden er representert i både ansattundersøkelsen og lederundersøkelsen, litt for å se om jeg kunne sammenligne de to gruppene. Synd at frafallet var såpass stort på ansattundersøkelsen. Jeg velger likevel å kommentere det her;

Nesten halvparten av alle ansatte, 55 år eller eldre synes at arbeidstakere over 50 år har dårligere evner til å mestre PC enn de som er yngre.

I Solems artikkel fra 2015 om alderisme og diskriminering i arbeidslivet peker resultatene i retning av at nesten sytti prosent av lederne mente at arbeidstakere over 50 år har dårligere evner til å mestre PC enn yngre ansatte (“delvis” og “helt enige”).

Selv om ledernes svar peker i negativ retning, er den generelle oppfatningen av eldre arbeidstakere positiv.

(Solem, 2015)

I min lederundersøkelsen var enig-andelen nesten lik som i NSPB. Selv om det lå noe lavere enn ved andre undersøkelser er det likevel en for høy enighets-rate.

I undersøkelsen hos de lederne var nesten halvparten av alle som svarte (48 %) enige (“delvis” og “helt enig” i påstanden) om at arbeidstakere 50+ var dårligere i mestring av pc.

Noe skuffende kanskje at ledernes holdninger til eldre arbeidstakeres teknologiske evner (men når det er sagt var de ansatte svært selvkritiske på denne påstanden selv også).

Med en overvekt av de (ansatte) som hevder de mestrer jobben sin svært ”godt eller ganske godt”, kan man lure litt på hvem som er skyld i disse diskvalifiserende holdningene. Er det ”de andre” som gjør at man svarer som man gjør? Er det holdninger som er innlært? Denne påstanden kan jo etterhvert ha blitt mer sann i takt med at denne myten har blitt en ”sannhet”.

Man skulle nok ha sett at uenig-andelen i denne påstanden hadde vært litt høyere, spesielt blant lederne, som virkelig kan ta tak i det holdningsskapende arbeidet.

Svarene gir kanskje noen føringer på at man må skaffe til veie større kunnskap på området og starte arbeidet med å avlive gamle myter.

Forskning peker i retning av at de eldre på lik linje med de yngre ønsker å bli stilt krav til. Selv om man er eldre betyr det på ingen måte at man ikke lenger evner å lære nye ting og utvikle seg.

Jeg synes på mange måter at denne påstanden eller ordlyden ikke er helt god. Og hvorfor akkurat denne påstanden skal ha motsatt effekt av de andre påstandene forstår jeg ikke, det kan hende dette er for å skape en effekt i det generell holdningsbildet.

Når det kommer til en såpass spesifikk oppgave som denne synes jeg man kanskje påstanden maner fram en negativitet.

Datakunnskaper er jo noe de unge får innlært fra tidlig alder og er jo en stor del av skolehverdagen fra barna er helt små. Omtrent alle eldre vil ha et dårligere utgangspunkt enn de som har anvendt kunnskapen fra småbarns-stadiet.

Jeg er kritisk til å måle på noe som en gruppe har en stor fordel av og den andre gruppen det motsatte. Etter min mening blir to negative faktorer en for mye og gir kanskje en litt kunstig høy respons for enig-andelen. Dette er fra min side bare betraktninger om hvor lite som skal til før en kanskje hadde sett et annet resultat.

“Hvor mange år bør en søker (til en ledig stilling) har igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju”?

Det er dissonans i holdninger mellom de ansatte og deres ledere når det kommer til dette spørsmålet. Holdninger som jeg tenker at berører av handlingskomponenten.

Når man ser på hva lederne ønsker her og hva de ansatte ser for seg karrieremessig er det store forskjeller. I mens mange av lederne vegrer seg for å vurdere å kalle inn de som har mindre enn 5-9 år igjen av sin yrkeskarriere, har de ansatte på sin side et ønske om å stå i arbeid til de i gjennomsnitt er 67 år, noe som er en relativt høy ønsket avgangsalder. Det skal legges til at denne ønskede alderen ikke helt samsvarer med en del andre spørsmål blant annet motivasjon for å fortsette/slutte.

Svarene går i samme retning som i svarene fra Norsk seniorpolitisk barometer og sånn sett ingen store overraskelser i verken positiv eller negativ forstand.

Det var mange av lederne som helst så at vedkommende kandidat for en stilling, hadde minimum 5-10 år igjen i arbeidslivet. Noen ønsket mer og noen litt mindre. Holdningene til dette spørsmålet var nokså splittet med mange særlig med tanke på at de største bolkene av de som svarte "5-10 år" og de som svarte "spiller ingen rolle".

“Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan man skal beholde og videreutvikle seniorarbeidstakerne”?

$\frac{2}{3}$ av de spurte lederne kjenner til eller mener de innehar en personalpolitisk strategi med hensyn til seniorerene. Flere ledere ”vet ikke” og noen svarer ”har ikke”.

Når man tenker på de ulike komponentene for holdninger tenker jeg at det her enten dreier seg om manglende kjennskap til en rutine. En slags kunnskapbrist om man det kan kalles det.

At man ikke kjenner til denne spesifikke strategien gir ikke automatisk inntrykk at denne gruppen er mindre ivaretatt eller mindre verdifull, men det burde være en kjent i form av alt fokus som har vært om seniorer i arbeid og gjennom et verdibasert lederskap. Når det er sagt, svarte $\frac{2}{3}$ at kommunen hadde en slik strategi.

Det er lite sannsynlig at denne strategien ikke er kjent pga affektive holdninger til eldre, men tenker at det over en tid har vært mye fokus på, spesielt unge arbeidstakere og integreringen av disse (mye kurs i forhold til lærlinger og nye studiestrukturer/reformer) i tillegg kanskje periodevis oppfølging av andre grupper eller syke. At slike ting kan ta fokuset bort fra de eldre, kan være en forklaring.

Tross dette handler de aller fleste ut i fra det som er i tråd med regjeringens og arbeidslivets anbefalinger i forhold til eldre arbeidstakere.

Bruk av eldre arbeidstakere i forhold til kunnskapsoverføring og kompetanseheving ved er god seniorpolitikk og noe alle kommuner bør overveie for å unngå kunnskapshull.

Det er både kostbart (for eksempel konsulenttjenester) og feil i forhold til forvaltning av de eldres ressurser.

Å opprette en god seniorpolitikk er ikke gjort over natten og krever et langsiktig arbeid, et arbeid som i mange tilfeller handler om å snu holdninger.

Det er mange som ikke enda har fått øynene opp for viktigheten av å ivareta og videreutvikle de eldre arbeidstakerne, og som fortsatt har en tanke om at alle kan erstattes. Det kan nok for mange framstå som en noe enkel tilnærming fordi det ikke alltid handler om å erstatte men faktisk tilføre.

Seniorpolitikk handler også i stor grad om å rekruttere nye seniorer.

Det skal jo legges til at kommunen hadde svært gode holdninger overfor nyutdannede. Det tenker jeg kan ha en sammenheng med at deres personalpolitiske strategi kanskje har gått mer i retning av å rekruttere nyutdannede (som på ingen måte er feil). Uvitenheten om hva seniorenne sitter med av kompetanse og kunnskap kan være en av årsakene. Jeg ser også for meg at med mange skolereformer og fokus på å være elevbedrifter, kan man miste litt fokuset på andre gruppene.

5. Konklusjon

Når jeg betrakter arbeidet som er gjort, tror jeg at jeg burde erkjent at slike prosjekter ofte tar lenger tid enn man tror og kan ikke annet enn å tenke; om jeg hadde hatt bedre tid...

Spørsmålene jeg brukte i undersøkelsene var jo allerede godt utprøvde, så med det følte jeg meg ganske trygg, det var altså den her tekniske “glippen” ved å benytte baksiden, eventuelt sett på oppbygningen av påstandenes rekkefølge.

Om jeg skulle ha gjort dette igjen ville jeg helt klart ha tatt meg tid til en pilotstudie for å avdekke eventuelle feil og for å få tilbakemelding på blant annet brukervennligheten.

Det hadde vært nyttig å inneha kompetanse eller praksis som forskningsassistent slik at man var litt bedre preppet for gangen i diverse ting. Forutenom mitt selvkritiske blikk må jeg jo erkjenne at arbeidet har vært spennende, tidvis på grensen til litt nervepirrende. Dette kjente jeg særlig på når svarene fra undersøkelsene skulle telles opp.

Jeg har gjennom tidkrevende arbeid kommet til en del slutninger om lederes holdninger til eldre arbeidstakere og hvordan de eldre arbeidstakerne opplever disse.

Jeg har skaffet meg oversikt over en kommunes status que når det kommer til seniorpolitikk og dens rolle hos deres eldre arbeidstakere.

Det har vært meget interessant å gjennomføre en slik undersøkelse av en såpass stor gruppe mennesker. Slikt arbeid går utrolig mye lettere når man føler at temaet vekker interesse og positive tilbakemeldinger hos kommuneledelsen og de ansatte, det er jeg takknemlig for. Velvillighet møtte meg hele veien her.

At mange ansatte 55+ av ulike årsaker valgte å ikke delta i undersøkelsen kan jeg ikke gjøre så stort med. Heller ikke det faktum at nokså mange hadde utelatt å svare på, særlig ett spørsmål. Kanskje hadde responsen også ha vært noe annerledes hvis jeg hadde utvidet svarfristen med en uke, eller purret opp ennå en gang. Uansett vil dette være lærdom til en eventuell oppgave senere.

Mange svar er sammenfallende med NSPB sine, en del er faktisk svært tett opptil, og noen også helt på prosentpoenget likt.

Selv om den landsomfattende har med noen flere aldersgrupper er det interessant at min undersøkelse ga omtrent de samme svarene, det er kjekt at svarene ligger tett opp til hva som er landsrepresentativt, det gir et svar på at kommunen ligger på svarene på en veldokumentert og stor arbeidslivsundersøkelse som Norsk seniorpolitisk barometer.

At lederne også her er aller mest positive til ”erfarne” arbeidstakere var ikke overraskende. Men at nyutdannede kommer såpass godt ut i forhold til mange andre grupper var jeg nok mer forundret over (det er de i denne undersøkelsen som ser ut til å være mest attraktive for jobb nest etter de erfarne). Uti fra tallenes tale ser det ut til at mellomlederne er mest positive til de som har mye erfaring og de som er uten erfaring, -framfor seniorer og eldre arbeidstakere. Seniorer og eldre arbeidstakere som ofte representerer lang erfaring og bred erfaring, har altså en tung klamp om foten ved å være gamle/eldre og dette trekker ganske mye ned.

At de eldre arbeidstakerne ser ut til å være mere ettertraktet enn seniorenene skulle ha vært interessant å vite mer om. Holdningen gjenspeiler også spørsmål i leder-undersøkelsen om hvor mange år man ideelt sett bør ha igjen av yrkeskarrieren for å være aktuell for et intervju. Handlings-komponenten styrer disse avgjørelsene.

Det er riktig å poengtere at selv om spørsmålene i mine undersøkelser ble hentet fra NSPB, er det også en viss forskjell i spørsmålsoppbygningen og som jeg skal forsøke å forklare nærmere.

Jeg litt kritisk til hvordan jeg har bygget opp påstandene i spørsmål 14.

I spørsmål 14 får utvalget presentert 4 påstander om eldre arbeidstakere. Kanskje burde disse påstandene hatt en annen rekkefølge. Et av flere spørsmål jeg stilte meg under analysearbeidet var nettopp om spørsmålet om de over 50 år har dårligere pc ferdigheter enn de som er yngre. I forkant av denne påstanden var det tre positivt ladete påstander med et utgangspunkt hvor man i større grad ber om nøytrale svar, mens man siste påstand tar utgangspunkt i at påstanden i større grad var en sannhet.

Det er slik som i norsk seniorpolitisk barometer at en del av påstander om eldre arbeidstakere er man mer tilbøyelig for å si seg enig i enn andre.

Det kan for meg se ut som essensen ligger mye i hvordan disse påstandene er stilet; det er kanskje lettere å si seg enig i påstander som ikke går på konkrete oppgaver i arbeidslivet, men mer med egenskaper og der hvor man bruker benevnelsene mange eller flere gjør en bedre jobb enn de som er yngre....

Dessverre virket det som om det ble helt "miss-match" å ha et spørsmål på baksiden, noe jeg burde ha tenkt i gjennom på forhånd, men som ikke ble tatt høyde for. Det hadde sikkert holdt om jeg hadde laget et lite tegn nederst på siden før om at det kommer mer, eventuelt hatt dette spørsmålet før i undersøkelsen. Nå ble jo undersøkelsene, i alle fall slik jeg anså det; logisk bygget opp for å skape riktig dynamikk. Jeg tror kanskje jeg ville ha gjort dette annerledes dersom jeg skulle ha gjort dette igjen.

Holdningene til eldre arbeidstakere viser seg å være stort sett de samme som hos resten av befolkningen, men med noen flere positive fortegn.

Det er en stor andel eldre ansatte i utvalgskommunen og en stor andel av disse igjen som ønsker å stå i jobb lenge. Det gir i seg selv ingen sikre svar, en god indikasjon på at kommunen er en arbeidsplass hvor det er rom og trivsel for eldre arbeidstakere.

Det er en høy entusiasme i forhold til å stå i jobb og svært mange gleder seg til å gå på jobb hver dag. At denne andelen er aller høyest blant de eldste kan det være flere årsaker til, men det har selvsagt mye med stor trivsel å gjøre. Kollegaer og arbeidsmiljø spiller inn som det viktigste bidraget her.

Jeg tenker at flere momenter hører sammen her; jeg tror ikke man i så stor grad ville hatt ansatte som gledet seg til å gå på jobb hver dag hvis mange av de ikke følte mestring i arbeidet. Jeg tror heller ikke så mange ville ha verdsatt at jobben er interessant og at kollegaer og arbeidsmiljø er en stor del av trivselen. Det var for mange ansatte viktig at leder fortsatt ønsket dem i jobb, men man hadde helst sett at ikke fullt så mange svarte "vet ikke" på spørsmålet om hva man tror at leder ønsker av dem (at man fortsetter fram til pensjonsalder...osv.).

Et stimulerende arbeidsmiljø og som gir så mange en lyst og glede til å møte på jobbe hver dag kan ikke alle arbeidsplasser skilte med og dette er vel kanskje et resultat av at kommunens ledelse har en personalpolitikk som bærer preg av inkludering generelt.

Det ser ut til at utvalgskommunen alt i alt har en god måte å ivareta sine ansatte på utifra de svarene jeg har mottatt. På bakgrunn av at en overvekt av disse svarene sammenfaller med landsgjennomsnittet vil jeg antyde at dette er en kommune med en rimelig god innstilling til eldre arbeidstakere, men som ikke nødvendigvis har den klareste seniorpolitikken. Jeg skaffer meg et inntrykk av at det stort sett dreier seg om gode holdninger som de ansatte i sin tur ikke oppfatter spesielt dårlig, men uklar. Det ser ut som en stor del av de ansatte er fornøyde med innhold i jobben, arbeidsmiljø, kollegaer og at de er opptatt av at ledelsen ønsker dem i arbeid. Her tenker jeg at kommunen har et godt utgangspunkt for å jobbe videre med de gode holdningene til sine eldre og kanskje bli enda mer bevisste.

Litteraturliste

Aldring og samfunn, Hans Olav Daatland og Per Erik Solem. Fagbokforlaget. 2010

Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode, Johannessen Asbjørn, Tufte Per Arne og Christoffersen Line. Abstrakt forlag 2010

Åldrandets socialpsykologi, Lars Tornstam. Norstedts Forlag 2010

Bogen, Hanne og Hilsen, Anne Inga. Seniorpolitikk under skiftende forhold, -Gjenbesøk i seks kommuner Fafo-rapport 2013:07. ISBN 978-82-7422-981-5 (nettutgave) (07.05.16)

Daatland, S.O., Solem, P.E. & Valset, K. (2006) Subjektiv alder og aldring

Slagsvold, B & Daatland, S.O. (red.) Eldre år, lokale variasjoner, NOVA rapport 15/06
Hentet fra Kompendium emne 2 -del 1 Psykologisk aldring og psykogeriatrici.
Master i Gerontologi.

Epland, J. og Mørk, E. (2011) Seniorenes økonomi stadig bedre.
Hentet fra Kompendium Emne 3 - del 2: Sosial aldring og eldrepolitikk. Master i Gerontologi.

Solem, P. E. Age and age discrimination in working life. Nordic Psychology, 2015.
NOVA- Norwegian Social Research, Oslo and Akershus University College of Applied Sciences.

Solem, P.E og Ingebretsen, R., Aldersdemens i parforhold. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA rapport 20/02. Kap.2: Metode og utvalg, s 20-33.

Solem Per Erik, NOVA Rapport 12/2008, Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft.

http://www.nova.no/asset/3442/1/3442_1.pdf

Solem, P E, Endringer i lederes holdninger til eldre arbeidskraft, 2008.

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=244191>

Definisjon av mellomledere innen kommunal sektor.

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78242> (26.04.16)

Arbeidstilsynet. Faktaside om; Senior i arbeidslivet.

Idebanken. Seniorpolitikk sikrer verdifull kompetanse og arbeidskraft.

<http://www.idebanken.org/innsikt/seniorpolitikk> (26.04.16)

<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/lonn-og-sysselsetting/personalstatistikk-for-kommunalt-og-fylkeskommunalt-ansatte-i-2013/>

Statistikk for kommunalt og fylkeskommunalt ansatte. (05.05.16)

http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/rapporter_analyser/arsmeldinger/2014-arsmelding_ldo_web.pdf

Likestillings- og diskrimineringsombudet. Årsmelding 201

https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2016/KAPITTEL_1-6-2 (27.04.16)

Staten som arbeidsgiver - personalpolitiske føringer og satsingsområder. En inkluderende personalpolitikk preget av inkludering og mangfold. Livsfasepolitikk og økt reell pensjonsalder.

<https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Relatert+informasjon/ia-samarbeidsavtale-2014-2018>

IA-avtalen. Nav.

http://www.nsd.uib.no/personvern/om/om_oss.html

NSD- Norsk senter for forskningsdata tidl. Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

<http://www.ntnu.no/ub/bibliotek/gjovik/studiestotte>

NTNU Gjøviks bibliotekside. Oppgaveskriving. Retningslinjer for bachelor/masteroppgaver.

Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk.

https://helseforskning.etikkom.no/ikbViewer/page/forside?_ikbLanguageCode=n(27.04.16)

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/rapport_oftp_2015_12_17.pdf Nye pensjonsordninger i offentlig sektor (07.05.16).

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/krd/rap/2006/0023/ddd/pdfv/290420-rapport_kompetanseutfordringer_kommunene_agenda.pdf (04.04)

Kommunal- og regionaldepartementet. Kompetanseutfordringer i kommunene. Strukturelle forskjeller og lokale opplevelser 2006

<https://www.regjeringen.no/contentassets/d30685b2829b41bf99edf3e3a7e95d97/no/pdfs/stm201420150026000dddpdfs.pdf> (04.04)

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2010-5/id602627/?ch=8>

SSB befolkningsfremskriving fra 2009 (middelalternativet)

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/rapport_oftp_2015_12_17.pdf Nye pensjonsordninger i offentlig sektor (07.05.16).

<http://seniorpolitikk.no/publikasjoner/utkast-til-fakta-pr-jan-2012.pdf>

Fokus og helhet – en nødvendig kombinasjon SSP.

<http://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/spb-ledere15.pdf>

Seniorpolitisk barometer, -ledere 2015

<http://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/spb-yrkesaktive15.pdf>

Seniorpolitisk barometer, -yrkesaktive 2015

http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/234757?_ts=1516c743d80

Statistisk sentralbyrå “Dette er Norge 2015, -hva tallene forteller”

<https://no.wikipedia.org/wiki/Stereotyp>

Stereotypi google-søk

Aftenposten økonomi artikkel publisert 23.april 2016

“Slik skal 60-åringene fristes til å jobbe lenger”.

<http://www.aftenposten.no/okonomi/Slik-skal-60-aringene-fristes-til-a-jobbe-lenger-8440315.html>

(26.04.16)

Myter som dominerer arbeidslivet.

<http://www.arbeidslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2012/alder-ingen-hindring-1/article.2012-01-26.0711392902>

VG Helg artikkel i papirutgaven publisert lørdag 2.april 2016

“Yrkesglede på overtid”.s. 46-51

eller

http://pluss.vg.no/2016/04/03/2362/2362_23649344 (27.04.16)

VG+ artikkel publisert 4.april 2016

“De elsker jobben etter 60”.

http://pluss.vg.no/2016/04/04/2364/2364_23651207 (04.04.16)

Vedlegg 1 Forespørsel til kommunene

Vedlegg 2 Informasjon til deltakerne

Vedlegg 3 Spørreundersøkelse til lederne

Vedlegg 4 Spørreundersøkelse til ansatte over 55 år

Vedlegg 5 Utvalg, gjennomføring og frafall

Vedlegg 1

Vedrørende tillatelse til å utføre spørreundersøkelse i din kommune

Mitt navn er Anne-Sofie Løkken og jeg er Masterstudent ved NTNU Gjøvik.

Jeg skal fullføre min utdanning nå denne våren og skal i den forbindelse gjøre en spørreundersøkelse i to kommuner hvorav din kommune er den ene jeg spør.

Utgangspunktet er at lederes holdninger til eldre arbeidskraft antas å ha betydning for seniorenas valg av avgangsalder generelt og vil være interessant å se nærmere på spesielt innen kommunal sektor. I mitt prosjekt skal altså dette ses nærmere på ved hjelp av en spørreundersøkelse.

Målgruppen for undersøkelsen er mellomledere (uansett alder) og ansatte over 55 år og det vil være de som blir bedt om å fylle ut spørreskjemaet.

Spørreskjemaet er på omtrent 2 sider og vil ta bare noen få minutter å fylle ut.

Spørreskjema inneholder ingen personidentifiserende opplysninger og det utfylte skjemaet legges i en blank konvolutt som klistres igjen og legges i en pappekasse eller i en større konvolutt.

Når fristen for å svare er utløpt bes denne esken/oppsamlingskonvolutt leveres til for eksempel kommunens serviceskranke/kontor eller annet egnet sted som vi blir enige om.

Jeg håper dere kan være behjelpelige med distribusjonen av spørreskjemaene.

Jeg kommer selvsagt ut til dere med skjemaene og henter dem igjen.

Dersom dere har spørsmål rundt undersøkelsen er dere velkommen til å kontakte meg (kontaktinformasjon nederst på siden) eller min veileder på masteroppgaven;

Professor Per Erik Solem, som kan treffes på tlf 938 33384 eller på e-post

per.e.solem@nova.hioa.no

Med vennlig hilsen Anne-Sofie Løkken

Masterstudent ved NTNU i Gjøvik.

Tlf: 92669296

email: anne-sofie.lokken@hig.no eller anne.sofie.lokken@ahk.no

“Hvilke holdninger har kommunalt ansatte ledere til eldre arbeidstakere, og hvordan opplever eldre arbeidstakere ledernes holdninger”?

-En spørreundersøkelse av ledere og arbeidstakere i to kommuner på Romerike

Spørreundersøkelsen er en del av min mastergradsoppgave innen *Aldringskunnskap* ved NTNU i Gjøvik. Studien har ingen ekstern oppdragsgiver og er ikke finansiert av andre enn meg selv.

Bakgrunnen for studien er min interesse for hvordan eldre oppfattes i arbeidslivet og særlig innen kommunal sektor, der jeg har mitt daglige virke som sykepleier. Jeg er ikke ansatt i noen av utvalgskommunene. Spørreundersøkelsen har til formål å finne ut av hvordan lederes holdninger er til eldre arbeidstakere, og hvordan disse holdningene oppfattes av de eldre arbeidstakerne.

Den ene utvalgsgruppen som inkluderes i studien er kommunens mellomledere og den andre gruppen er arbeidstakere over 55 år.

Spørreskjema besvares anonymt, og det skal ikke skrives navn eller andre identifiserende opplysninger på skjemaet. Jeg som skal behandle resultatene vil ikke ha mulighet for å vite hvem det er som svarer.

Kommunen har gitt sitt samtykke til undersøkelsen og bistår i utdelingen av spørreskjema til ansatte. Det er selvsagt frivillig om du vil svare på spørsmålene eller ikke. Det vil bare ta noen få minutter. Spørsmålene handler om dine meninger og holdninger rundt aldring og arbeid, pensjonering o.l.

Fordi undersøkelsens kvalitet er avhengig av at så mange som mulig svarer, setter jeg pris på å få svar fra de fleste.

På bakgrunn av informasjonen i dette skrivet gir du ditt samtykke til å delta ved å svare og levere inn det utfylte skjemaet. Jeg vil gjerne ha inn skjemaene så snart som mulig og har satt fristen til . april.

Når undersøkelsen er ferdig utfylt, legges det ned i den vedlagte konvolutten, lukkes og leveres til servicekontoret på rådhuset eller til nærmeste kontoransvarlig på ditt arbeidssted.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Anne-Sofie Løkken, masterstudent ved NTNU i Gjøvik

tlf 926 69 296 eller anne-sofie.lokken@hig.no

eller veileder;

Professor Per Erik Solem, ved NTNU i Gjøvik

tlf 938 33 384 eller per.e.solem@nova.hioa.no

Beste hilsen

Anne-Sofie Løkken

Vedlegg 3

Spørreundersøkelse til mellomledere i kommunal sektor

Sett kryss for for ønsket svaralternativ. Sett kun ett kryss.

<p>1. Er du kvinne eller mann?</p> <p><input type="checkbox"/> Kvinne 1</p> <p><input type="checkbox"/> Mann 2</p>	<p>2. Alder</p> <p><input type="checkbox"/> 35 år eller yngre 1</p> <p><input type="checkbox"/> 36-45 år 2</p> <p><input type="checkbox"/> 46-60 år 3</p> <p><input type="checkbox"/> 61 eller eldre 4</p>
--	--

<p>3. Hvilken sektor arbeider du i?</p> <p><input type="checkbox"/> Oppvekst/utdanning</p> <p><input type="checkbox"/> Teknisk/drift/økonomi/admin.</p> <p><input type="checkbox"/> Helse/velferd/service</p> <p><input type="checkbox"/> Annet</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
---	-------------------------------------

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

Ville du like det "meget godt"/"ganske godt"/"verken godt eller dårlig"/"litt dårlig"/"ganske dårlig" eller "meget dårlig"?

	Meget godt	Ganske godt	Verken godt eller dårlig	Litt dårlig	Ganske dårlig	Meget dårlig
Seniorer...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Eldre arbeidstakere...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Unge arbeidstakere...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Erfarne arbeidstakere...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Nyutdanna arbeidstakere...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Funksjons-hemmede...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

5 .Her kommer noen påstander hvor jeg ønsker at du skal krysse av for om du er;
 "Helt enig"/"delvis enig"/"verken enig eller uenig"/"delvis uenig"/"helt uenig" eller "vet ikke"

- "Det er en fordel for vår virksomhet at folk jobber helt fram til pensjonsalder..."

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

- "Det er en fordel for vår virksomhet at folk jobber utover normal pensjonsalder..."

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

- "Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre..."

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

- "Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år..."

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

- "Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre PC enn yngre..."

Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

<p>6. Hvor mange år bør en søker (til en ledig stilling) ha igjen av yrkeskarrieren hvis du skal vurdere å innkalle vedkommende til intervju?</p> <p><input type="checkbox"/> 10 år eller mer 1</p> <p><input type="checkbox"/> Minst 5-9 år 2</p> <p><input type="checkbox"/> Minst 3-4 år 3</p> <p><input type="checkbox"/> Minst 1-2 år 4</p> <p><input type="checkbox"/> Spiller ingen rolle 5</p> <p><input type="checkbox"/> Vet ikke 6</p>	<p>7. Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan man skal beholde og videreutvikle seniorarbeidstakere?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja 1</p> <p><input type="checkbox"/> Nei 2</p> <p><input type="checkbox"/> Vet ikke 3</p>
---	--

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen :-)

Vedlegg 4

Spørreundersøkelse til ansatte over 55 år i kommunal sektor

Sett kryss der det er avkryssing på alle spørsmålene unntatt 2, 5 og 11. Sett kun ett kryss.

<p>1. Er du kvinne eller mann?</p> <p><input type="checkbox"/> Kvinne 1</p> <p><input type="checkbox"/> Mann 2</p>	<p>2. Alder (tall)</p> <p><input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/></p>
--	---

<p>3. Hvilken sektor arbeider du i?</p> <p><input type="checkbox"/> Oppvekst/utdanning 1</p> <p><input type="checkbox"/> Teknisk/drift 2</p> <p><input type="checkbox"/> Helse/velferd 3</p> <p><input type="checkbox"/> Personal/service 4</p> <p><input type="checkbox"/> Annet 5</p>	<p>4. Hva er din høyeste fullførte utdanning?</p> <p><input type="checkbox"/> Jeg er ufaglært 1</p> <p><input type="checkbox"/> Jeg er yrkesutdannet 2</p> <p><input type="checkbox"/> Jeg er fagutdannet 3</p> <p><input type="checkbox"/> Jeg har utdanning utover dette 4</p>
---	--

<p>5. Hvor mange timer pr uke arbeider du vanligvis? (tall)</p> <p><input style="width: 60px; height: 30px;" type="text"/></p>	<p>6. Gleder du deg til å gå på jobben?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, alltid 1</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, av og til 2</p> <p><input type="checkbox"/> Sjelden 3</p> <p><input type="checkbox"/> Nei, aldri 4</p> <p><input type="checkbox"/> Vet ikke 5</p>
--	--

<p>7. Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?</p> <p><input type="checkbox"/> Meget godt 1</p> <p><input type="checkbox"/> Ganske godt 2</p> <p><input type="checkbox"/> Verken godt eller dårlig 3</p> <p><input type="checkbox"/> Litt dårlig 4</p> <p><input type="checkbox"/> Meget dårlig 5</p> <p><input type="checkbox"/> Vet ikke 6</p>	<p>8. Opplever du at kommunen ønsker at du skal fortsette utover normal pensjonsalder, fortsette fram til normal pensjonsalder eller at du slutter tidligere?</p> <p><input type="checkbox"/> Opplever at de ønsker meg utover normal pensjonsalder 1</p> <p><input type="checkbox"/> Opplever at de ønsker meg fram til normal pensjonsalder 2</p> <p><input type="checkbox"/> Opplever at de ønsker at jeg skal slutte før 3</p> <p><input type="checkbox"/> Vet ikke 4</p>
--	---

<p>9. Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja 1</p> <p><input type="checkbox"/> Nei 2</p> <p><input type="checkbox"/> Vet ikke 3</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeider og mottar delpensjon nå 4</p>	<p>10. Gleder du deg eller gruer du deg til å gå (helt) av med pensjon?</p> <p><input type="checkbox"/> Gleder med veldig 1</p> <p><input type="checkbox"/> Gleder meg litt 2</p> <p><input type="checkbox"/> Verken gleder meg eller gruer meg 3</p> <p><input type="checkbox"/> Gruer meg litt 4</p> <p><input type="checkbox"/> Gruer meg veldig 5</p> <p><input type="checkbox"/> Har ikke tenkt på det 6</p>
<p>11. Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge fritt?</p> <p>_____</p>	

12. Til personer under 62 år:

Hvor viktig er følgende grunner for deg for å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?
 Er det: "meget viktig"/"ganske viktig"/"mindre viktig"/"ikke viktig" eller "vet ikke/ikke aktuelt"...

	Meget viktig	Ganske viktig	Mindre viktig	Ikke viktig	Vet ikke/ikke aktuelt
At jobben er interessant...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At jobben er godt betalt...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At arbeidsmiljøet er godt...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At man har gode kollegaer...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At arbeidet gir økt livskvalitet...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

13. Til personer 62 år eller eldre:

Hvor viktig er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon?
Er det: "meget viktig"/"ganske viktig"/"mindre viktig"/"ikke viktig" eller "vet ikke/ ikke aktuelt"...

	Meget viktig	Ganske viktig	Mindre viktig	Ikke viktig	Vet ikke/ikke aktuelt
At jobben er interessant...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At jobben er godt betalt...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At arbeidsmiljøet er godt...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At man har gode kolleger...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At arbeidet gir økt livskvalitet...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

14. Her kommer noen påstander hvor jeg vil at du skal krysse av for om du er;
 Er du; "helt enig"/ "delvis enig"/ "verken enig eller uenig"/ "delvis uenig / eller "helt uenig"...

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke/kan ikke svare
Mange 70-åring kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Arbeidstakere over 50 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 50 år...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Arbeidstakere på over 50 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 50 år...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre PC enn yngre ansatte...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen :-)

Vedlegg 5

Utvalg, gjennomføring og frafall

Undersøkelsene ble gjennomført i form av trykte spørreundersøkelser i perioden 7. – 19. April 2016. Jeg ut sendte disse spørreundersøkelsene via personalavdelingen i utvalgskommunen som sendte dette ut med internpostsystemet deres og det var samme system som samlet disse inn igjen. Jeg fikk hjelp av en personalkonsulent til selve prosessen med å postlegge antallsvis, slik at hver sektor og enhet fikk riktig antall spørreskjemaer, noe som var til stor hjelp. De ferdig utfylte spørreundersøkelsene ble oppbevart i en kasse til jeg kom å hentet de på kommunens servicekontor. I alt kom det inn 173 svar fordelt på ansatte og ledere.

Gjennomføringen

De to spørreundersøkelsene som ble benyttet (ett til ansatte og ett til mellomledere) ble sendt ut til i alt 406 personer.

De fikk nesten to uker på seg til å svare på denne for så å sende den tilbake. Det kom inn noen svar etter fristen, men kunne ikke tillate meg å gå igjennom de aller siste (som kom inn over en uke etter fristen).

Nedenfor viser vi hvordan frafallet på de enkelte spørsmålene fordelte seg for de to undersøkelsene.

Ansatte 55 +:		Mellomledere:	
Ikke svart på spm. 1	0	Ikke svart på spm. 1	0
Ikke svart på spm. 2	1	Ikke svart på spm. 2	0
Ikke svart på spm. 3	0	Ikke svart på spm. 3	0
Ikke svart på spm. 4	1	Ikke svart på spm. 4	0
Ikke svart på spm. 5	4	Ikke svart på spm. 5	0
Ikke svart på spm. 6	0	Ikke svart på spm. 6	0
Ikke svart på spm. 7	0	Ikke svart på spm. 7	0

Ikke svart på spm. 8	0		
Ikke svart på spm. 9	0		
Ikke svart på spm. 10	0		
Ikke svart på spm. 11	2		
Ikke svart på spm. 12	0		
Ikke svart på spm. 13	0		
Ikke svart på spm. 14	20		
Sum	28		

Ubesvart:

Antall spørreskjemaer, ledere: 20

Antall spørreskjema, ansatte 55+: 213

Delvis besvart, såpass at jeg tok de med: 28 (manglet ett spm).

Totalt:

Svarprosent: u.s. lederne: 39,5 %

Svarprosent: u.s. ansatte: 55+: 65 %