



Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2019

Ledere i arbeidslivet



Utarbeidet av Ipsos for

**Senter for seniorpolitikk
(SSP)**

Oktober 2019



**NORSK
SENIORPOLITISK
BAROMETER**

Innhold

Forord	3
1. Sammendrag.....	4
2. Bakgrunn og innledning.....	6
3. Metode	7
4. Funn og analyser.....	10
4.1 Oppfatninger om alder, aldersgrenser og aldersdiskriminering	10
4.2 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet	20
Vedlegg 1. Kjennetegn ved virksomhetene og respondentene i undersøkelsen	32
Vedlegg 2. Spørreskjema til ledere i arbeidslivet 2019	35
Spørreskjema til ledere i privat sektor	35
Spørreskjema til ledere i offentlig sektor	44

Forord

Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2019. Barometeret har vært utført årlig siden 2003. Dette gir et rikt datasett med tidsserier på 17 år for en rekke indikatorer.

Undersøkelsen er gjennomført av Linn Sørensen Holst (prosjektleder), Mads Motrøen og Daniel Hernes (prosjektmedarbeidere) i Ipsos. Kontaktperson hos SSP har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

Vi ønsker å benytte anledningen til å takke SSP for godt samarbeid og et interessant oppdrag. Vi vil også takke alle som har bidratt som respondenter i kartleggingen.

Oslo, oktober 2019

Ipsos

1. Sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra SSP gjennomført en undersøkelse for å kartlegge holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt deltakelse for personer over 50 år i arbeidslivet.

Undersøkelsen består av to målgrupper: Yrkesaktiv befolkning og ledere i arbeidslivet. Denne rapporten gjengir funn fra lederundersøkelsen. Til grunn for analysene ligger innsikt fra 603 intervju med ledere i et landsrepresentativt utvalg av private virksomheter med 10 eller flere ansatte i tillegg til 150 intervju med ledere i et landsrepresentativt utvalg av etater og virksomheter innen offentlig sektor. Som i fjorårets undersøkelse er utvalget av ledere innen offentlig sektor utvidet, slik at vi i år har totalt 680 intervju mot ca. 150 intervju tidligere år. I datamaterialet til grunn for denne rapporten har vi derfor vektet ned svar fra ledere i offentlig sektor for å få sammenlignbare tidsserier. Undersøkelsen er gjennomført pr. telefon.

Man oppfattes som «eldre» i arbeidslivet ved en litt høyere alder. Gjennomsnittlig anslår lederne at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet ved 56,6 år. Denne størrelsen har hatt en relativt jevn stigning siden 2003. Blant yrkesaktive er tilsvarende gjennomsnitt 58,9 år. Yrkesaktive har med andre ord en høyere terskel enn lederne for når man regnes som eldre i arbeidslivet.

Fortsatt delte meninger om behov for øvre aldersgrense. Ledere er stadig delt i synet på om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet (38 % ja og 39 % nei). Vi finner omtrent samme tall blant yrkesaktive, men litt færre som sier ja (31 %). Av lederne som er positive til en øvre aldersgrense, mener gjennomsnittet at den bør være ca. 70 år. 3 av 4 ønsker at eldre ansatte skal fortsette *til de når* den øvre aldersgrensen i virksomheten. Betydelig færre, 4 av 10, ønsker at eldre ansatte skal fortsette *utover* virksomhetens øvre aldersgrense.

Blant private virksomheter oppleves ikke den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015 å ha bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere. De er mer delt i synet om regelendringen har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette. Få virksomheter – og færre i privat sektor enn i offentlig sektor – har i løpet av de siste to årene sagt opp ansatte som ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen.

Stabilt antall ledere opplever aldersdiskriminering i arbeidslivet. Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. 5 % av lederne svarer at de *ofte eller svært ofte* har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder, og tallet er stabilt over flere år. 17 % av lederne har opplevd aldersdiskriminering i arbeidslivet *av og til, ofte eller svært ofte*. Dette er på nivå med det de yrkesaktive oppga da de ble stilt samme spørsmål. Som tidligere finner vi at en relativt utbredt form for forskjellsbehandling er at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi/nye arbeidsmåter.

Seniorer og eldre arbeidstakere er vel ansett av lederne i virksomhetene de er ansatt i. Som tidligere foretrekker ledere å ansette erfarne arbeidstakere, unge arbeidstakere og nyutdannede. De har også i en viss grad preferanser for seniorer, som 2 av 3 ville like å

ansette. Litt over halvparten ville like å ansette eldre arbeidstakere. Ledernes preferanse for å ansette seniorer har gått litt opp siden i fjor, men utviklingen er innenfor feilmarginen. Ledere vil i gjennomsnitt nøle med å innkalle kvalifiserte søkere til en stilling ved alderen 58,8 år. Denne gjennomsnittsalderen har økt noe over tid. Dersom det skulle nedbemannes i virksomheten, vil desidert flest ledere ønske å beholde erfarne arbeidstakere. Ca. 8 av 10 ville ønske å beholde seniorer og ca. 3 av 4 ville ønske å beholde eldre arbeidstakere. Samtidig så er det kun 4 av 10 som mener det er sannsynlig at de ville beholdt ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon.

Vedvarende positive holdninger til seniorers arbeidsprestasjoner. Seniorpolitiske holdninger er målt blant annet gjennom spørsmål om eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne. Ca. 2 av 3 ledere er uenig i dette, noe som er en forholdsvis stabil trend siden 2004. Ser vi på svar på tilsvarende spørsmål for yrkesaktive, er en noe større andel av disse enig (26 %) i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre enn blant ledere (20 %). På spørsmål om arbeidsprestasjoner og lærevillighet til personer over 60 år finner vi stadig positive holdninger blant lederne.

De fleste lederne mener at alder spiller liten rolle for kostnadene ved ansatte. Nær 2 av 3 svarer dette. Rundt 1 av 4 mener at eldre er dyrere enn yngre, mens kun 9 % mener at eldre er billigere å ha som ansatte enn yngre. Blant ledere som mener at eldre er dyrere skyldes dette først og fremst lønnskostnader. I fjor og året før fant vi at andelene som mente at eldre arbeidstakere er billigere var større i bedriftene som faktisk hadde eldre arbeidstakere. Vi ser ingen klar tendens til dette i år, men vi observerer at ledere med de aller eldste arbeidstakerne (70 år +) i noe mindre grad enn gjennomsnittet mener at eldre er dyrere.

Flertallet foretrekker å lede mange unge fremfor mange eldre. Nær 6 av 10 ledere ville personlig like best å lede et arbeidslag (team) med personer under 30 år heller enn et med mange over 60 år. Kun ca. 2 av 10 ville foretrekke å lede et team med mange over 60 år. Dette spørsmålet er også stilt til yrkesaktive som svarer omtrent identisk med lederne.

Majoriteten opplever å ha tilstrekkelig kompetanse til å lede et større aldersmangfold. Ca. 3 av 4 ledere mener de har tilstrekkelig kompetanse til å lede et større aldersmangfold med flere eldre arbeidstakere. Kun 2 av 10 ledere mener de trenger mer kunnskap om dette.

I lederundersøkelsen finner vi relativt gjennomgående variasjoner med hensyn til sektor, der ledere i offentlig sektor (både stat og kommune) er mer åpne for seniorer som arbeidstakere enn ledere i privat sektor. Ofte ser vi også at større bedrifter, målt i antall ansatte, har mer positive seniorpolitiske holdninger enn mindre bedrifter. Kvinnelige ledere er også noe mer positive til seniorer sammenlignet med menn. Dette henger nok delvis sammen med at det er flere kvinnelige ledere i offentlig sektor sammenlignet med i privat næringsliv.

2. Bakgrunn og innledning

Undersøkelsen har sin bakgrunn i SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt deltakelse for personer over 50 år i arbeidslivet.¹ De overordnede målene for SSP er å bidra til høyere yrkesaktivitet blant personer over 50 år i arbeidslivet, at seniorpolitikk/seniorperspektivet integreres i virksomhetenes personalpolitikk i tillegg til større seniorpolitisk bevissthet og kompetanse i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.

På oppdrag fra SSP har Ipsos kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen er todelt, og kartlegger oppfatninger blant

- ledere i arbeidslivet
- yrkesaktiv befolkning

I denne rapporten gjengir vi funn fra undersøkelsen av ledere i arbeidslivet, både fra privat og offentlig sektor.

Norsk seniorpolitisk barometer har til hensikt å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen bidrar inn i kunnskapsgrunnlaget for å måle om det seniorpolitiske arbeidet lykkes og hva som utgjør de største utfordringene.

Betegnelsen «barometer» indikerer at undersøkelsen gjennomføres jevnlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området, og hvordan disse endrer seg over tid. Barometeret har vært gjennomført årlig siden 2003. Undersøkelsen har beholdt samme metodiske opplegg og blitt gjennomført på samme tidspunkt siden oppstart. Spørsmålssettet har holdt seg relativt stabilt fra år til år, og tidsserier er tilgjengelig for en vesentlig del av spørsmålene. Se vedlegg 2 for årets spørreskjema til ledere i arbeidslivet.

¹ Senter for seniorpolitikks [Strategiplan 2016-2019](#)

3. Metode

Vi har gjennomført telefonintervju (CATI-intervju) med daglig leder eller stedfortreder for leder i et landsrepresentativt utvalg bestående av:

- ✓ 603 private virksomheter med 10 eller flere ansatte (privat sektor)
- ✓ 680 offentlige etater eller virksomheter innen stat og kommune (offentlig sektor)

Data er primært samlet inn i perioden fra 7. til 28. august 2019. Det ble gjort noen ekstra intervjuer med statlige ledere i perioden fra 11. til 17. september 2019.

Siden 2018 har utvalget av ledere innen *offentlig sektor* blitt utvidet sammenlignet med tidligere undersøkelser. Tidligere har det blitt intervjuet ca. 150 ledere i offentlig sektor. I datamaterialet til grunn for denne rapporten har vi derfor vektet ned svar fra ledere i offentlig sektor til ¼ for å få sammenlignbare tidsserier. Vi står dermed igjen med totalt 750 intervju, dvs.:

- ✓ 600 fra privat sektor
- ✓ 150 fra offentlig sektor

Økt antall intervju med ledere i offentlig sektor (til totalt 680) gir et rikere datasett som det kan gjøres selvstendige analyser av. Med det utvidede datasettet kan det gjøres mer robuste undersøkelser eksempelvis av eventuelle forskjeller i svar fra ledere i stat og kommune enn hva som har vært mulig tidligere.² I denne rapporten kommenterer vi på signifikante forskjeller i svar mellom ledere i stat og kommune basert på det nedvektede datasettet med støtte fra det fulle datasettet for offentlig sektor. Større baser gir økt sikkerhet for resultatene.

Som ved tidligere gjennomføringer, er følgende næringer inkludert i undersøkelsen blant ledere i privat sektor og ledere i offentlig sektor:

Norsk seniorpolitisk barometer 2019		
Sektor	Næring	NACE-kode
Privat sektor	Bergverksdrift og utvinning	(05-09)
	Industri	(10-33)
	Kraft- og vannforsyning	(35-39)
	Bygge- og anleggsvirksomhet	(41-43)
	Varehandel	(45-46)
	Detaljhandel	(47)
	Hotell- og restaurantdrift	(55-56)
	Transport og kommunikasjon	(49-53,60-61)
	Finansiell tjenesteyting	(64-66)
	Annen tjenesteyting	(62-63, 68-82)
Offentlig sektor	Offentlig adm.	(84)
	Undervisning	(85)
	Helse- og sosialtjenester	(86-88)

² I undergruppen kommuner inngår også fylkeskommuner.

Norsk seniorpolitisk barometer startet i 2003 som en del av Ipsos' næringslivsomnibus blant ledere i 600 private virksomheter og ledere i 150 offentlige virksomheter i utvalgte næringer. Næringene som inngikk i denne næringslivsomnibussen innenfor henholdsvis privat og offentlig sektor fremgår av tabellen over. Innenfor de to sektorene er det enkelte næringer som har blitt holdt utenfor ved gjennomføringen av dette barometeret. Av metodiske hensyn er det ikke ønskelig å gjøre endringer i utvalget som kan medføre brudd i de rike tidsseriene som vi har for denne undersøkelsen tilbake til 2003. For å få en indikasjon på om ledere for virksomheter i de næringene som ikke er dekket i barometeret svarer vesentlig forskjellig fra lederne som inngår i barometeret har vi i år gjennomført en tilleggsundersøkelse blant 303 ledere (123 i offentlig og 180 i privat sektor) i følgende næringer:

Tilleggsundersøkelse		
Sektor	Næring	NACE-kode
Offentlig sektor	Industri	(10-33)
	Kraft- og vannforsyning	(35-39)
	Bygge- og anleggsvirksomhet	(41-43)
	Varehandel	(45-46)
	Detaljhandel	(47)
	Hotell- og restaurantdrift	(55-56)
	Transport og kommunikasjon	(49-53,60-61)
	Finansiell tjenesteyting	(64-66)
	Annen tjenesteyting	(62-63, 68-82)
	Kultur, underholdning og fritid	(90-97)
Privat sektor	Undervisning	(85)
	Helse- og sosialtjenester	(86-88)
	Kultur, underholdning og fritid	(90-97)

Disse lederne har fått stilt de samme spørsmålene som lederne i det originale barometeret. Resultatene viser at det er få forskjeller på svarene til respondentene i tilleggsundersøkelsen og respondentene i den vanlige undersøkelsen. Når vi slår sammen svarene fra disse to undersøkelsene endrer totalresultatene fra den vanlige undersøkelsen seg helt minimalt, og vi finner heller ingen systematiske variasjoner mellom de inkluderte og de utelatte næringene. Vi ser derfor at utvalgsfordelingen fra 2003-2018 gir et godt bilde av private og offentlige ledes holdninger. Vår konklusjon er at vi med trygghet kan videreføre tidligere utvalgsfordeling i kommende undersøkelser.

På samme måte som i fjor har vi i årets datainnsamling blant *ledere i offentlig sektor* tilstrebet en større andel intervju fra stat sammenlignet med tidligere. I 2017 var 8 fra stat og 143 fra kommune (inkl. fylkeskommune) og i 2018 var 27 fra stat og 123 fra kommune (inkl. fylkeskommune). I år er 23 fra stat og 127 fra kommune (inkl. fylkeskommune).³ På generelt grunnlag er vi oppmerksom på at forskjeller mellom privat og offentlig sektor kan bli annerledes med flere statlige virksomheter i utvalget. I dette tilfellet utgjør det imidlertid så få intervju at ev. påvirkning vil være beskjeden. Vi vil likevel se på svar fordelt på stat-kommune i analysene og kommentere på gjennomgående tendenser.

³ Av 680 intervju i offentlig sektor, er fordelingen 103 fra stat og 577 fra kommune.

Ettersom utvalgene er landsrepresentative, er sammensetningen av lederne som er spurt tilsvarende sammensetningen av alle ledere i de typer virksomheter som inngår i undersøkelsen. Dette gjelder imidlertid ikke forholdet mellom antall spurte i offentlig og privat sektor, ettersom vi gjør analyser på 600 intervju fra privat sektor og 150 intervju fra offentlig sektor. Se vedlegg 1 for kjennetegn ved respondentene med hensyn til aktuelle bakgrunnsvariabler. Kjennetegnene er fordelt på offentlig og privat sektor samt totaltall.

Det er ikke foretatt vektning av *svarene* ved resultatberegningen. Det innebærer at svar fra ledere i bedrifter med færre ansatte vektlegges likt som svar fra ledere i bedrifter med mange ansatte. Slik unngår vi at svarene totalt nærmer seg svarene fra ledere i store virksomheter. Vi får samtidig belyst hvordan svar varierer over virksomhetenes størrelse ved å benytte bedriftsstørrelse som nedbrytningsvariabel i undersøkelsen.

Ipsos har gjort uttrekk av private virksomheter og offentlige etater fra Enhetsregisteret, som er en del av Brønnøysundregistrene. Kartleggingen er en utvalgsundersøkelse. Resultater fra alle utvalgsundersøkelser er beheftet med usikkerhet, dvs. statistiske feilmarginer. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, jo mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – jo større er feilmarginen. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalen være større enn 4-5 prosentpoeng, og innen undergrupper større enn 7-8 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning.

4. Funn og analyser

I denne delen gjennomgår vi funn om lederes oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet. Merk at vi ved enkelte figurfremstillinger har kortet ned skalaen slik at kurvene lettere kan skilles fra hverandre.

4.1 Oppfatninger om alder, aldersgrenser og aldersdiskriminering

Hvor lenge eldre velger å stå i arbeid kan bli påvirket av synet på eldre i arbeidslivet, aldersgrenser og utbredelse av aldersdiskriminering. I dette kapitlet kartlegges lederes holdning til eldre sammenlignet med andre grupper av arbeidstakere. Vi undersøker lederes syn på «eldre» i arbeidslivet, holdning til øvre aldersgrense og deres oppfatning av utbredelse av aldersdiskriminering og forskjellsbehandling i arbeidslivet.

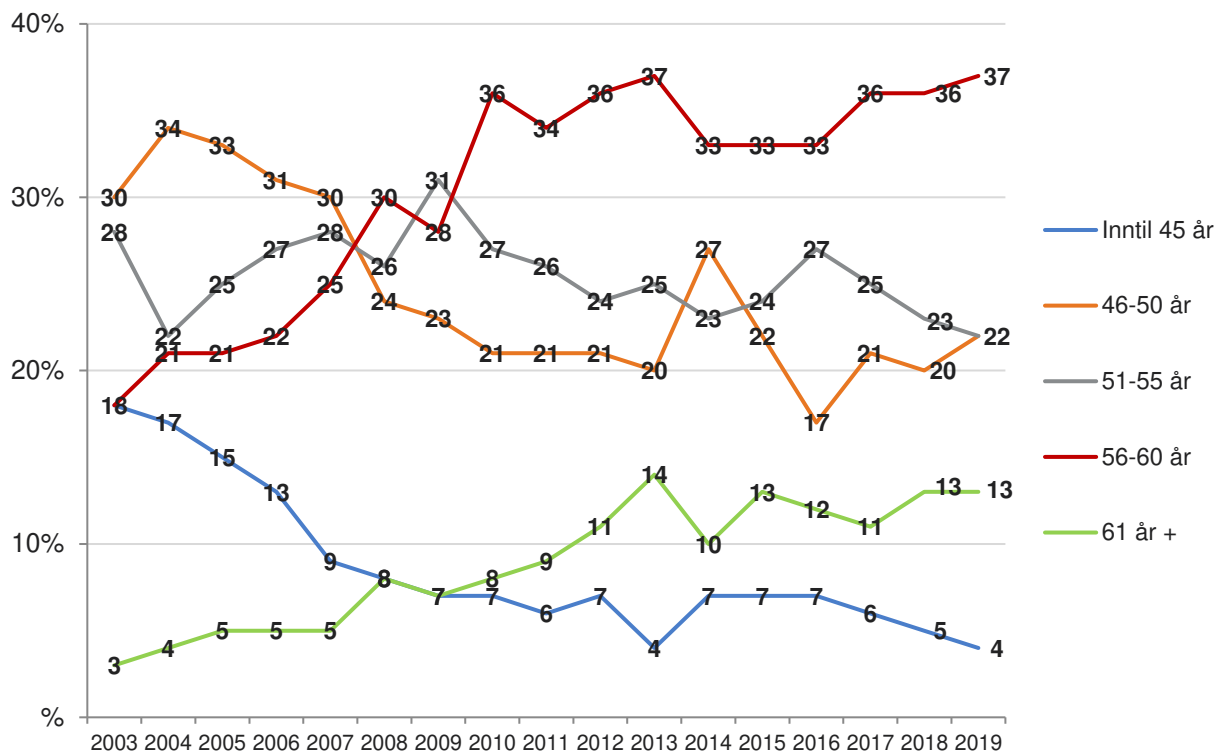
Figur 1. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2019)

Gjennomsnittsalder



I arbeidet med å etablere positive holdninger til eldre arbeidstakere er det viktig å få en forståelse for når en arbeidstaker blir regnet som «eldre» i arbeidslivet. Figur 1 viser en oversikt over når norske ledere anser yrkesaktive som «eldre» i arbeidslivet. Som det fremgår i figuren er gjennomsnittet i år på 56,6 år. Dermed fortsetter den økende trenden fra tidligere år. Siden 2003 har snittet økt med 4,6 år, og i 2013 var snittet på sitt høyeste på 56,9 år. De yrkesaktive anslår en gjennomsnittsalder på 58,9 år for når man anses som «eldre» i arbeidslivet. Dette betyr at ledere fremdeles tenderer til å anse ansatte som eldre ved en lavere alder enn det de yrkesaktive gjør.

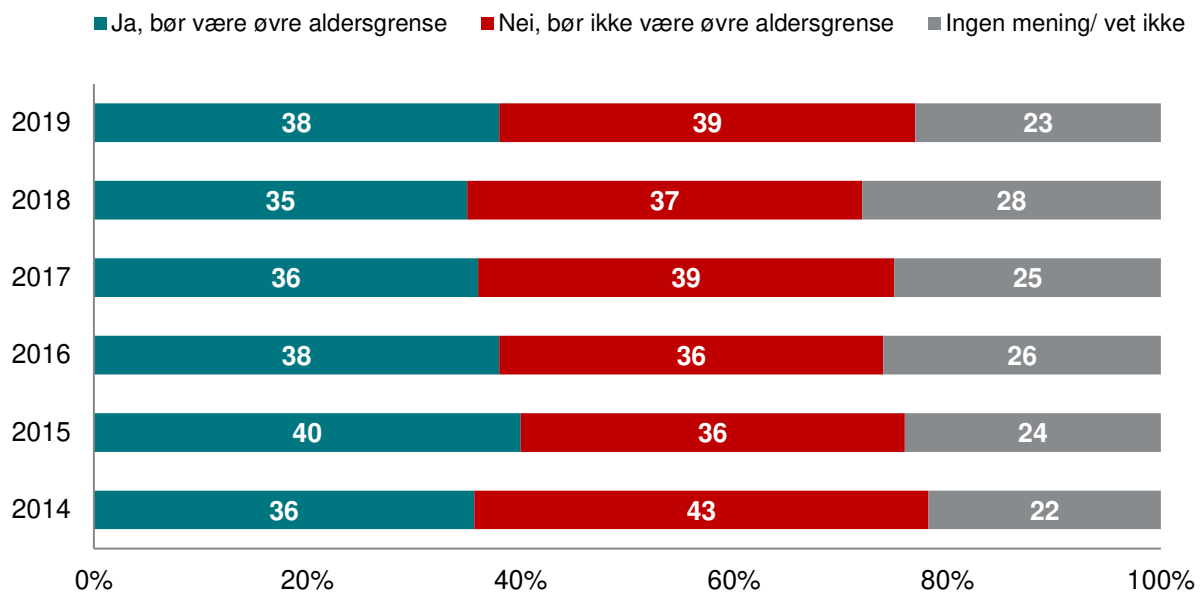
Figur 2. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2019)



Figur 2 viser svarene fra forrige spørsmål fordelt på aldersgrupper. Den største andelen mener fremdeles at yrkesaktive er «eldre» mellom 56-60 år, og 37 % svarer dette. Her kan vi se at spesielt gruppen «inntil 45 år» har minket betraktelig siden 2003 fra 18 % til 4 % i år. De to eldste aldersgruppene har begge økt siden 2003.

Gjennomsnittlig alder for når ledere anser folk som «eldre» øker med størrelse på bedrift. I virksomheter med 10-25 ansatte er snittalderen 55,9 år, mens i virksomheter med 50 eller flere ansatte er den 58,1 år. Dette skyldes sannsynligvis at det også er en forskjell mellom ledere i offentlig og privat sektor, og at virksomheter i offentlig sektor oftere er større. Ledere i offentlig sektor oppgir en gjennomsnittsalder på 58,4 år, mens tilsvarende tall blant ledere i privat sektor er 56,2 år. Dette sammenfaller med trender vi har sett tidligere. Vi ser også at kvinnelige ledere har et noe høyere anslag på når man er eldre i arbeidslivet (57,5 år) enn menn (56,2 år).

Figur 3. Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette? (2014-2019)



Aldersgrensen i Arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72 år med virkning fra 1. juli 2015. Dette er aldersgrensen for opphør av oppsigelsesvernet etter loven, det vil si når arbeidsforholdet kan avsluttes uten annen begrunnelse enn alder. Bedrifter kan ha lavere bedriftsinterne aldersgrenser enn den generelle aldersgrensen. Nedre lovlige grense for bedriftsinterne aldersgrenser ble hevet fra 67 år til 70 år fra 1. juli 2015.

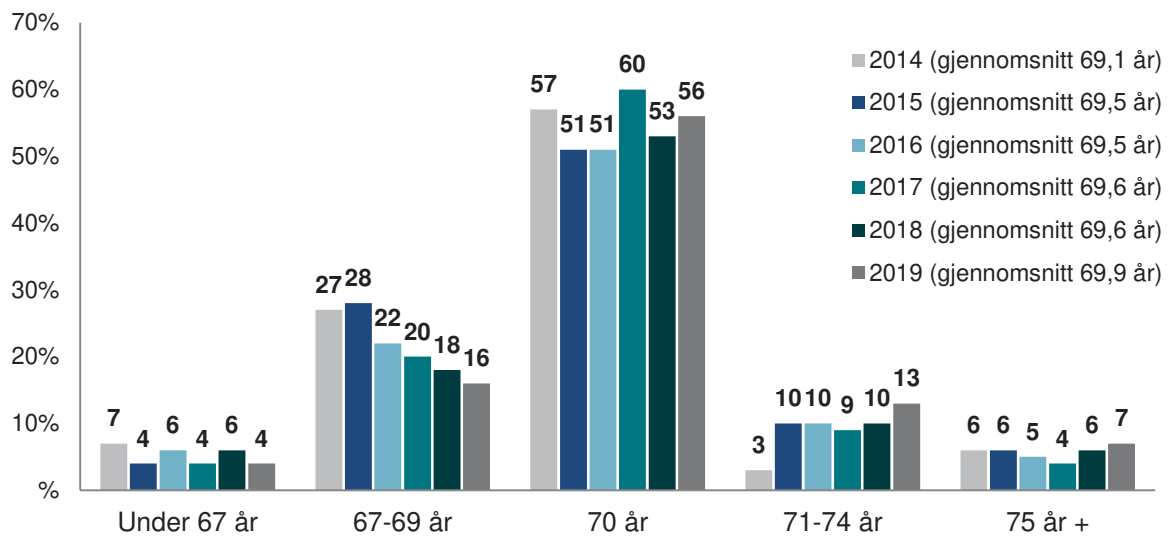
I spørsmålet som er fremstilt i figur 3 har vi spurt om lederne mener det bør være en øvre aldersgrense for arbeidstakere i arbeidslivet. Dette er det delte meninger om. Ca. 4 av 10 mener det bør være en øvre aldersgrense, og omtrent like mange mener det ikke bør være en øvre aldersgrense. Rundt 1 av 4 vet ikke eller har ingen mening om spørsmålet. Det er små endringer siden 2014 og ingen tydelige trender.

Det samme spørsmålet er stilt de yrkesaktive og svarene viser lignende tendenser. Ca. 4 av 10 yrkesaktive mener at det ikke bør være en øvre aldersgrense, mens ca. 3 av 10 mener det bør være en øvre aldersgrense. 3 av 10 yrkesaktive vet ikke eller har ikke noen mening om dette.

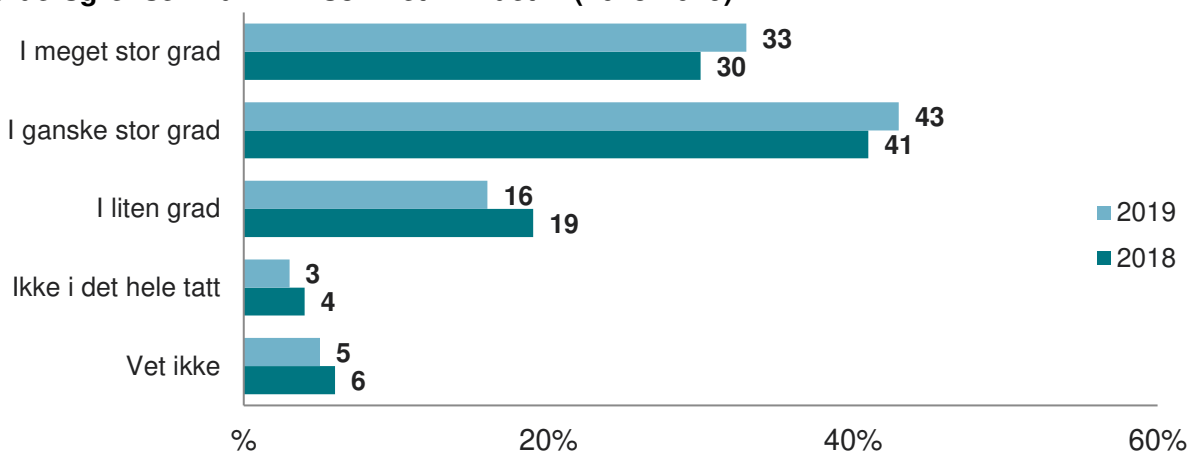
Hvis vi ser nærmere på undergruppene kan vi se at andelen ledere som mener det burde være en øvre aldersgrense øker med omsetning og størrelse på virksomheten. 28 % av ledere for virksomheter med færre enn 25 ansatte er tilhengere av en øvre aldersgrense, mot 53 % av dem som representerer en virksomhet med minst 50 ansatte. Vi finner samme tendens til at flere ledere i virksomheter med høy omsetning mener det bør være en øvre aldersgrense enn blant ledere i virksomheter med lav omsetning. I tillegg kan vi se at det er en forskjell mellom privat og offentlig sektor der 34 % av ledere i privat sektor mener det bør være en øvre aldersgrense og 52 % av ledere i offentlig sektor. 43 % av ledere i privat sektor og 22 % av ledere i offentlig sektor mener at det ikke bør være en øvre aldersgrense.

Figur 4. Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være? (2014-2019)

Filter: Mener at det bør være øvre aldersgrense (38 %)

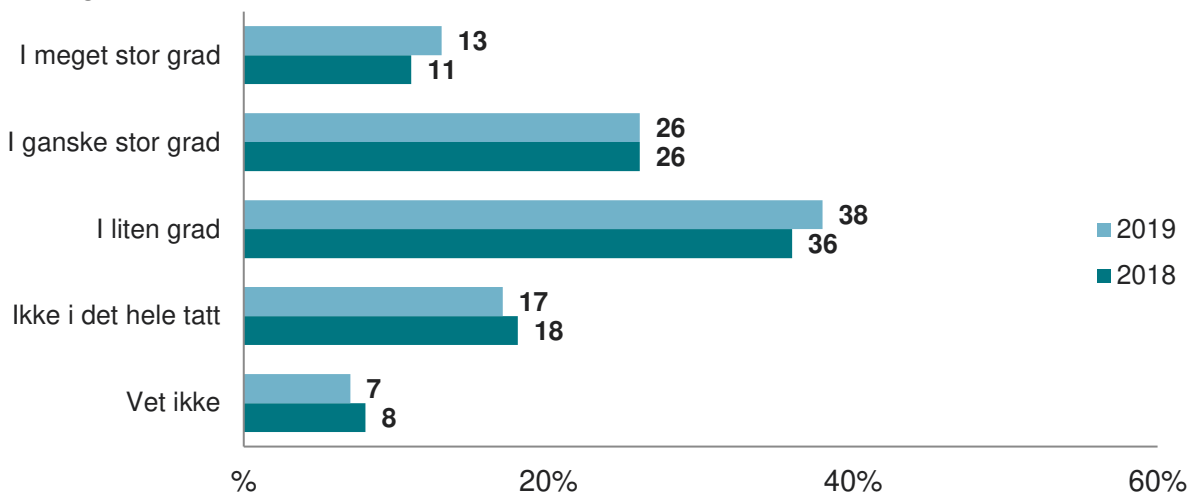


Lederne som svarte at de mener det bør være en øvre aldersgrense fikk et oppfølgingsspørsmål om hvor høy de mener at denne aldersgrensen bør være, jf. figur 4. Her kan vi se at over halvparten mener 70 år er en passende aldersgrense, slik det også har vært i tidligere gjennomføringer. I gjennomsnitt mener lederne at grensen bør gå ved 69,9 år i 2019. Gjennomsnittet har vært stabilt siden 2014.

Figur 5. I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i din virksomhet? Er det... (2018-2019)

Vi har tidligere sett at 38 % av lederne ønsker en øvre aldersgrense og at flertallet av disse mener at grensen bør være på i underkant av 70 år. Ca. 3 av 4 ledere ønsker i meget eller ganske stor grad at eldre ansatte skal fortsette *til de når* den øvre aldersgrensen i virksomheten (figur 5). Dette er litt flere enn i 2018. Det er få forskjeller i svar blant undergrupper på dette spørsmålet.

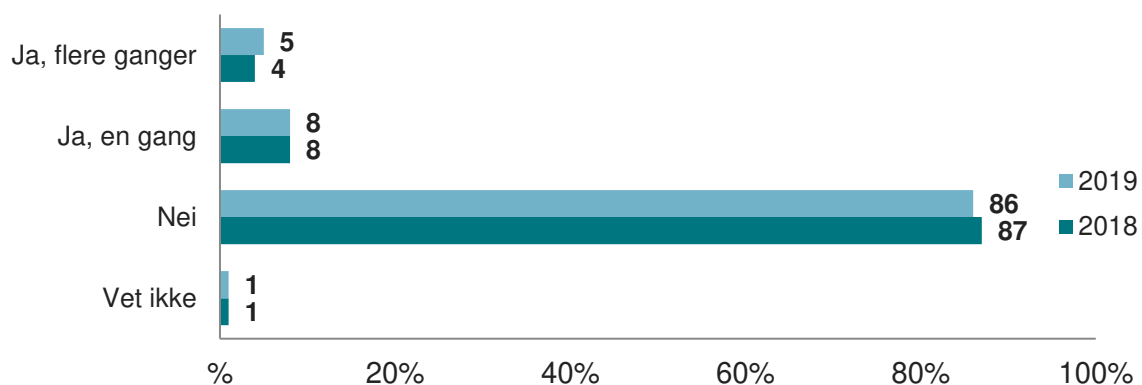
Figur 6. I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det... (2018-2019)



I spørsmålet i figur 6 spør vi i hvilken grad lederne ønsker at deres eldre ansatte skal fortsette *utover* den øvre aldersgrensen i virksomheten. Som figuren viser er det nær 4 av 10 ledere som ønsker dette i meget eller ganske stor grad, mens 55 % i liten grad eller ikke i det hele tatt ønsker dette. Med andre ord er det vesentlig større skepsis til å jobbe *utover* enn *inntil* øvre aldersgrense i virksomheten.

Tilbøyeligheten til å ønske at eldre ansatte skal fortsette utover øvre aldersgrense er noe større i små enn i store virksomheter. Det er liten forskjell mellom ledere i offentlig og privat sektor på dette spørsmålet.

Figur 7. Har din virksomhet i løpet av de to siste årene hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense? (2018-2019)



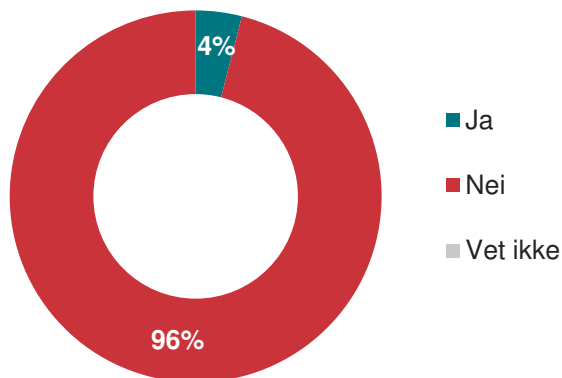
I undersøkelsen har vi også spurt om lederne i løpet av de siste to årene har opplevd problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense. De aller færreste av lederne har opplevd dette. Drøyt 1 av 10 har opplevd dette, og de fleste av disse bare én gang. Dette er på nivå med resultatene fra i fjor.

Blant ledere i de største virksomhetene (minst 50 ansatte) har 1 av 4 opplevd problemer med eldre ansatte som vil jobbe inntil gjeldende øvre aldersgrense én eller flere ganger, mens dette gjelder 7 % av lederne i virksomheter med under 25 ansatte. Det er ikke unaturlig at

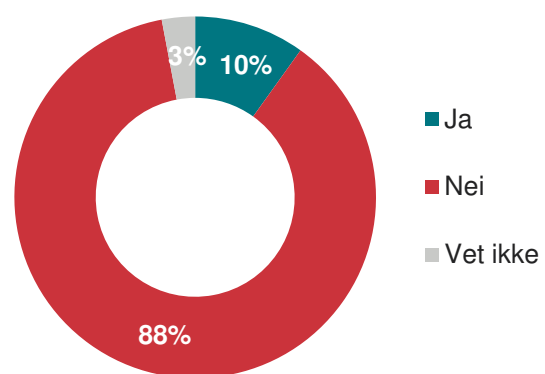
ledere i større bedrifter oftere har opplevd problemer, siden de har flere ansatte. Vi kan også se at dette problemet oppstår oftere i offentlig sektor enn i privat sektor. 1 av 4 ledere i offentlige virksomheter har opplevd dette problemet én eller flere ganger. I privat sektor svarer 1 av 10 ledere det samme.

Figur 8. Har virksomheten i løpet av de siste to årene sagt opp ansatte som ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen?* (2019)

Filter: Privat sektor (80 %)



Filter: Offentlig sektor (20 %)



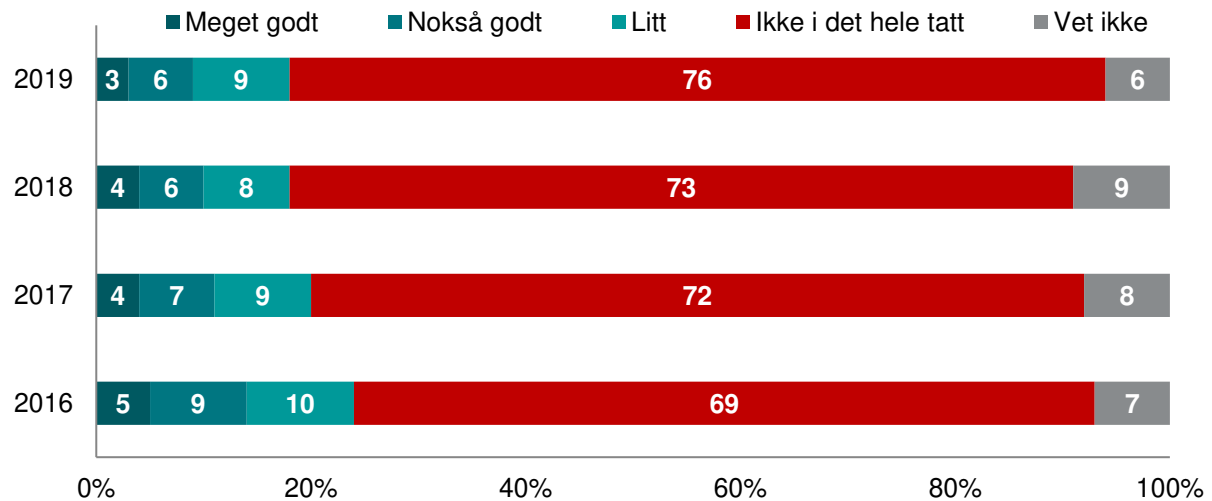
* Introduksjon til spørsmålet for privat sektor: «Den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven er i dag som hovedregel 72 år, men kan settes til 70 år i den enkelte virksomhet.»

* Introduksjon til dette spørsmålet for offentlig sektor: «Den øvre aldersgrensen i offentlig sektor er i dag som hovedregel 70 år.»

Få virksomheter oppgir at de har sagt opp ansatte som ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen i løpet av de siste to årene. I privat sektor, som står for 80 % av utvalget, svarer 4 % av lederne at de har sagt opp ansatte på bakgrunn av dette. Samtidig svarer 10 % av ledere i offentlig sektor at de har sagt opp ansatte på bakgrunn av at de ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen. For begge sektorer gjelder dette i større grad i de store virksomhetene (minst 50 ansatte).

**Figur 9. Hvor godt synes du følgende påstand stemmer for din virksomhet?
Arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense har bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere.* (2016-2019)**

Filter: Privat sektor (80 %)

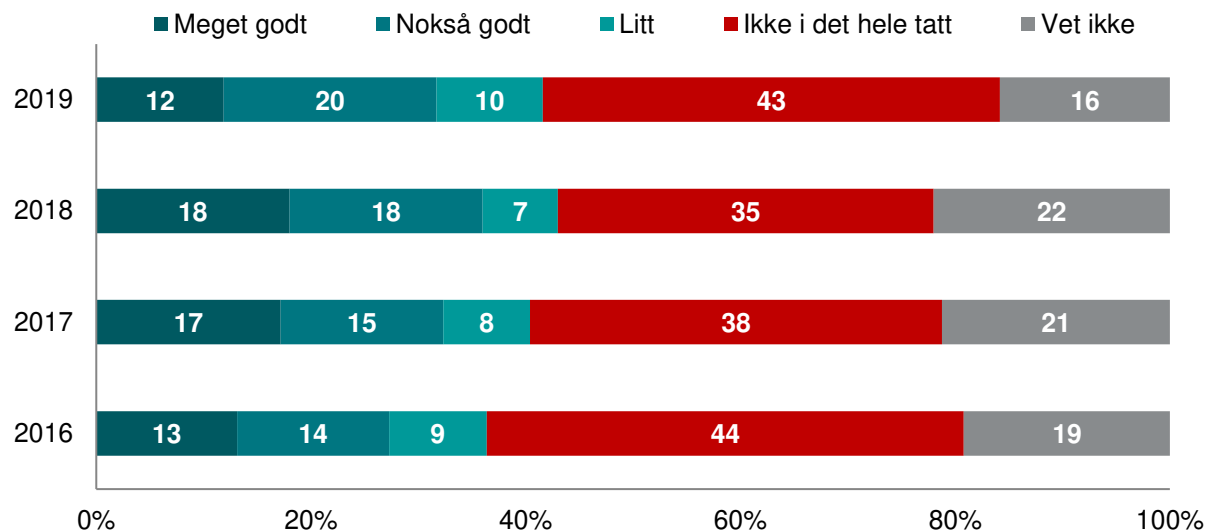


* Her er ordlyden i spørsmålet endret i år. Tidligere var den: «Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere».

Her ser vi på noen mulige effekter av endringen i arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense. Denne ble i 2015 endret fra 70 år til 72 år. Dette spørsmålet er kun stilt til ledere i privat sektor. Over 3 av 4 mener ikke denne økningen har gjort virksomheten mer forsiktige med å ansette eldre arbeidstakere. Andelen som synes dette stemmer er på nivå med i fjor. Dette tyder på at endringen i arbeidsmiljøloven har hatt begrensede negative effekter for Eldres mulighet til å bli ansatt.

**Figur 10. Hvor godt synes du følgende påstand stemmer for din virksomhet?
Arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette.** (2016-2019)**

Filter: Privat sektor (80 %)



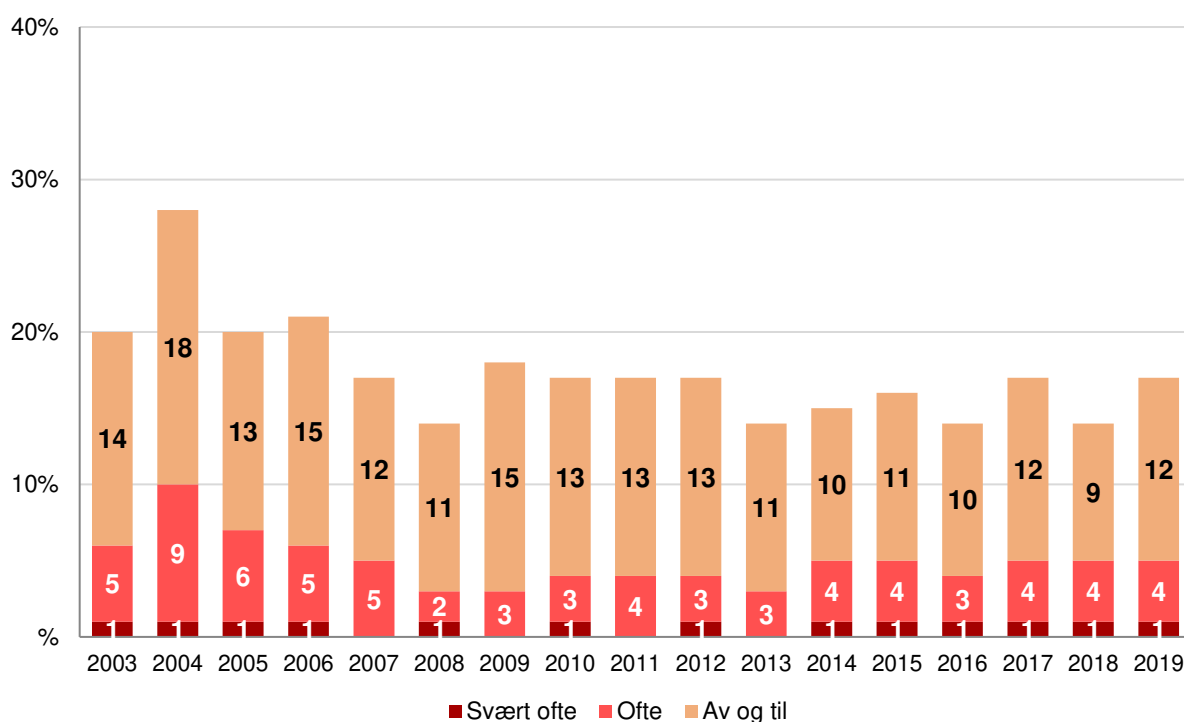
** Her er ordlyden i spørsmålet endret i år. Tidligere var den: «Den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette».

Ledere i privat sektor er delt i synet på om den nye øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som de ønsker at skal fortsette. 43 % mener at dette ikke har blitt lettere i det hele tatt. Samtidig mener 42 % at det stemmer meget godt, nokså godt eller litt. 16 % oppgir at de ikke vet. Sammenlignet med i fjor er det i år litt flere som ikke synes dette stemmer i det hele tatt.

Vi kan også se at flere av lederne som selv er over 60 år mener at det har blitt lettere å beholde ansatte (50 %) sammenlignet med gjennomsnittet (42 %).

Figur 11. Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? (2003-2019)

Andeler som svarer av og til, ofte eller svært ofte

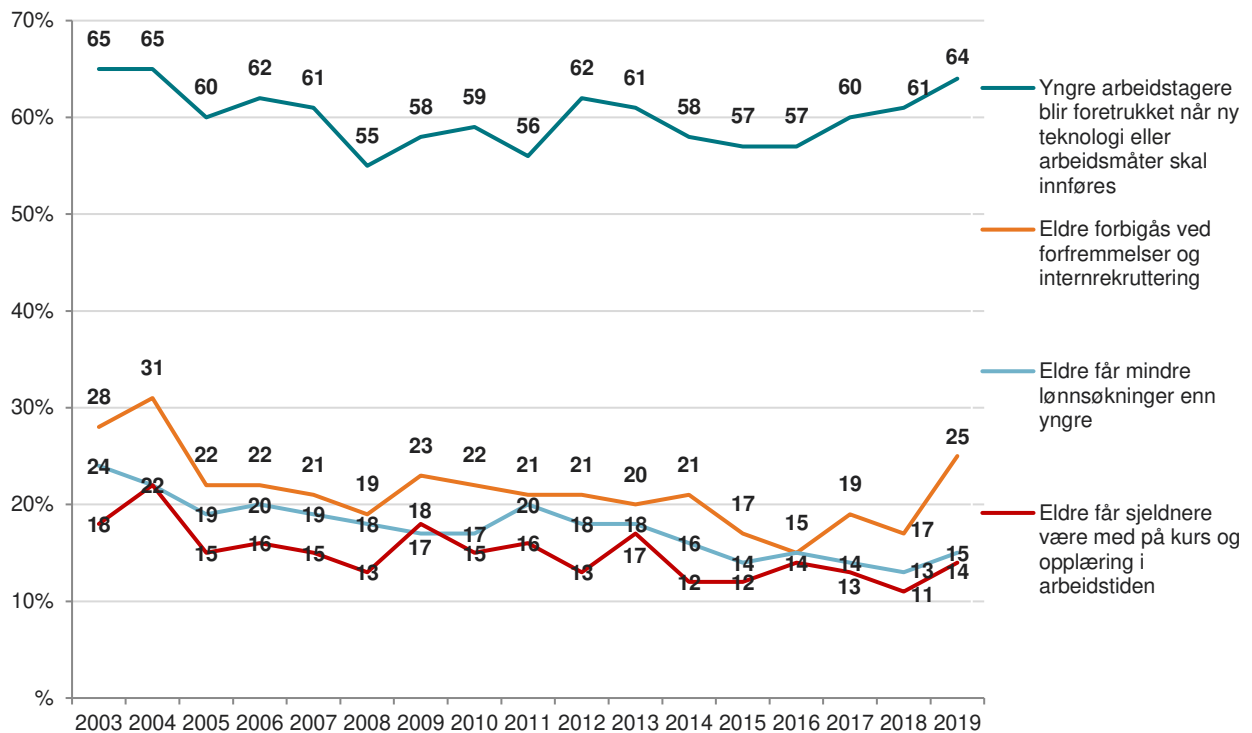


Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. Mens både rekrutterings- og nedbemanningssituasjoner er prosesser der eldre arbeidstakere kan være sårbare, har vi også med et spørsmål som handler direkte om diskriminering. Dette er vist i figur 11, hvor vi kun viser andelen som har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Her kan vi se at 17 % av lederne svarer at de har opplevd dette. De fleste av disse oppgir at de har opplevd det «av og til». 5 % av lederne svarer at dette skjer ofte eller svært ofte. Andelen ledere som har opplevd at det foregår aldersdiskriminering har gått litt opp siden i fjor (innenfor feilmarginene) og er tilbake på nivå med i 2017. Andelen har gått noe opp og ned de siste årene, men endringene har for det meste vært innenfor feilmarginen.

Yrkesaktive har blitt spurt om det tilsvarende. Her er resultatene svært like som for lederne. 18 % av de yrkesaktive har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet. Dette viser at det er en lik oppfatning av utbredelsen av aldersdiskriminering i arbeidslivet blant yrkesaktive og ledere.

Figur 12. Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? (2003-2019)

Andeler som svarer svært ofte, ofte eller av og til



Videre har vi tatt for oss utbredelsen av ulike former for forskjellsbehandling i arbeidslivet. Figur 12 viser utviklingen av fire former for forskjellsbehandling som forekommer i arbeidslivet, og hvor ofte ledere i offentlige og private virksomheter har opplevd dem. Hver kurve viser andelen som svarer svært ofte, ofte eller av og til.

64 % bekrefter at de har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. 8 % har opplevd dette svært ofte, mens hele 31 % har opplevd dette ofte. Endringen siden i fjor er ikke signifikant, men peker likevel i retning av en økende trend fra 2016. Vi finner samme rekkefølge i plassering av de fire grafene på tilsvarende spørsmål til yrkesaktive, men med noe ulike størrelser på andelen. I overkant av halvparten av yrkesaktive svarer at de har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres.

Tabell 1. Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? (2019)

Andeler som svarer svært ofte, ofte eller av og til

	Total (gj.sn.)	Sektor	
		Privat	Offentlig
Eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering	25 %	27 %	15 %
Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden	15 %	16 %	9 %
Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres	64 %	67 %	51 %
Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre	16 %	18 %	7 %

I tabell 1 har vi skilt på ledere innenfor offentlig og privat sektor, og vi ser et klart mønster i svarene. De røde rutene indikerer verdier som er signifikant lavere enn gjennomsnittet, mens de grønne indikerer verdier som er signifikant høyere. Ledere i privat sektor opplever oftere at det forekommer forskjellsbehandling basert på alder i alle formene som det blir spurt om.

Flere ledere i privat sektor (67 %) har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres sammenlignet med ledere i offentlig sektor (51 %). Det er også flere ledere i kommunale virksomheter (53 %) som har opplevd dette enn blant ledere i statlige virksomheter (46 %).

Lederne har også blitt spurt om hvor ofte de har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering. Her oppgir 1 av 4 at dette har forekommet. Her kommer det også frem en forskjell mellom ledere i privat og offentlig sektor. 27 % av ledere i privat sektor oppgir at dette har forekommet mot 15 % i offentlig sektor.

Det neste spørsmålet tar for seg hvor ofte eldre får mindre lønnsøkning enn yngre. 15 % oppgir at de har opplevd dette. Vi ser den samme forskjellen mellom offentlig og privat sektor. 7 % av ledere i offentlig sektor og 17 % av ledere i privat sektor har opplevd dette. I tillegg er det en kjønnsforskjell der mannlige ledere i større grad enn kvinnelige ledere har opplevd at dette skjer i arbeidslivet (17 % mot 10 %).

Den siste formen for diskriminering er også den som forekommer sjeldnest. 14 % av lederne har opplevd at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Som på de andre spørsmålene, så forekommer dette i større grad i privat sektor (16 %) enn i offentlig sektor (9 %).

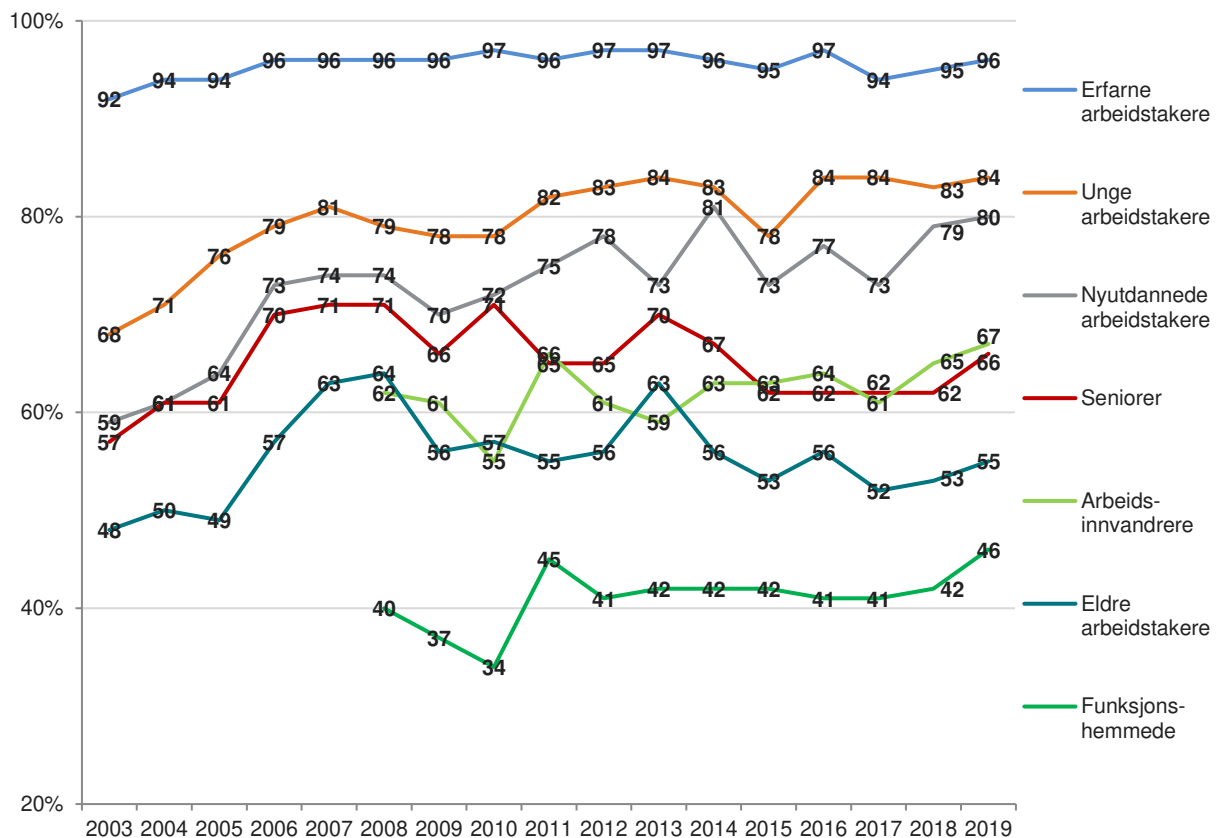
De tre siste spørsmålene har stort sett vist en nedadgående trend siden 2005, men i år har prosentandelen på alle spørsmålene økt noe siden i fjor. Økningene er likevel innenfor feilmargenene, bortsett på spørsmålet om eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering, som har økt med 8 prosentpoeng. Vi ser også at det gjennomgående er ledere i privat sektor som oftest har opplevd disse formene for aldersdiskriminering.

4.2 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

Vi har undersøkt hvilke typer arbeidstakere ledere helst vil rekruttere, hvordan de opptrer ved nedbemanning og deres syn på eldre arbeidstakers prestasjoner, muligheter og lønnsomhet. Holdningene på disse områdene kan si mye om hvordan ledere tenker om eldre i arbeidslivet.

Figur 13. Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? (2003-2019)

Andeler som svarer meget eller ganske godt



Som ved alle tidligere gjennomføringer av Norsk seniorpolitisk barometer, har vi målt ledernes preferanse for å ansette ulike typer arbeidstakere. Andelene som er illustrert i figur 13 er de som har svart at de kunne tenkt seg å ansette de følgende typene arbeidstakerne «meget godt» eller «ganske godt». Erfarne arbeidstakere er den type arbeidstakere som flest ledere ville like meget godt eller ganske godt å ansatte (96 %). Deretter kommer unge arbeidstakere (84 %).

Preferansen for erfarne arbeidstakere har holdt seg stabilt høyt over tid. I år er andelene som ville like meget godt eller ganske godt å ansette arbeidstakere fra samtlige grupper noe høyere enn i fjor. De fleste endringene er riktig nok innenfor feilmarginene.

Vi kan også se at konjunktorene virker inn på hva lederne svarer. «Populariteten» til eldre og seniorer steg betraktelig mellom 2003 og 2008, men etter finanskrisen i 2009 fikk andelen som kunne tenke seg å ansette en av disse gruppene en nedgang. Dette gjaldt samtlige

kategorier dette året. Etter 2013 ser vi en knekk i kurven for både seniorer og eldre, mens vi kunne observere en større stabilitet i svarene mellom 2015 og 2018.

Siden i fjor har andelen som ville like å ansette seniorer økt noe, mens utviklingen for eldre arbeidstakere er innenfor feilmarginene. Nær 2 av 3 ledere svarer i år at de ville like meget godt eller ganske godt å ansette seniorer, mens litt færre ville like å ansette eldre arbeidstakere (55 %).

Forholdet mellom de aldersrelaterte begrepene er rangert på samme måte i år som tidligere. Begrepet «erfarne arbeidstakere» har gjennom alle målinger ligget svært høyt, og gjør det fortsatt, i motsetning til begrepene «seniorer» og «eldre arbeidstakere», som har ligget høyere før. Som nevnt har preferansen for seniorer gått noe opp siden i fjor, og det blir spennende å se om utviklingen vedvarer over tid.

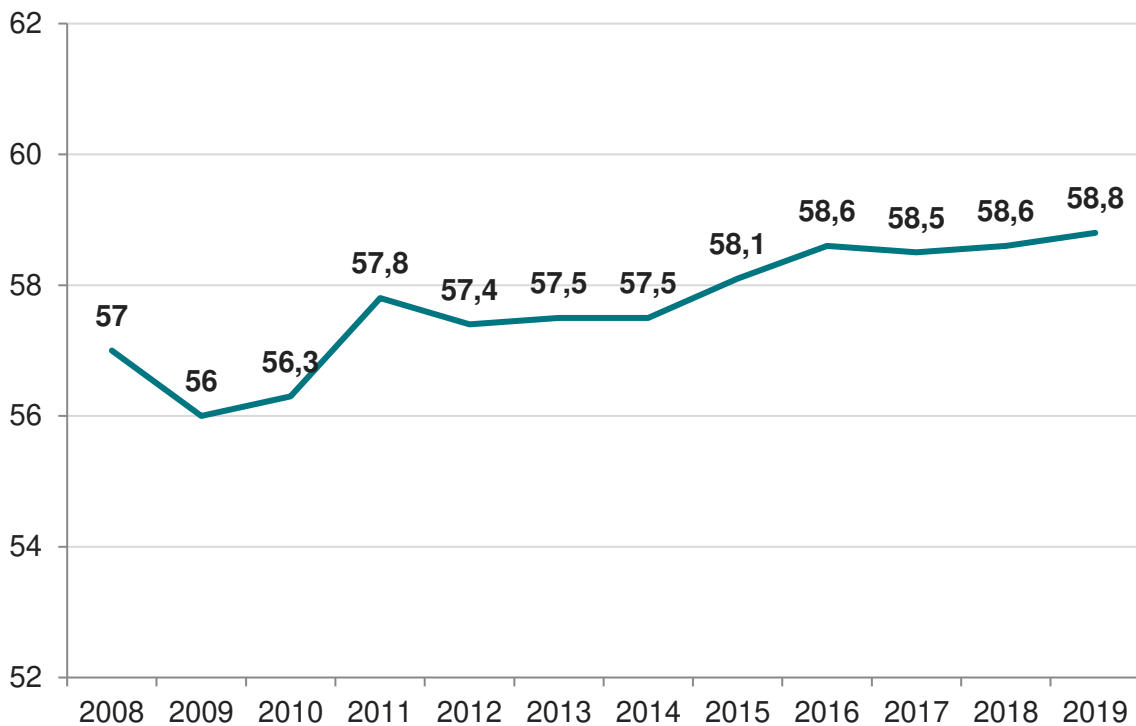
I de øvrige gruppene er det små endringer. 8 av 10 ledere ville like godt å ansette nyutdannede og 2 av 3 ville like godt å ansette arbeidsinnvandrere. 46 % ville like godt å ansette funksjonshemmede. Selv om alle andelene er litt høyere enn i fjor, er det kun økningen for funksjonshemmede som er signifikant.

Også i år er det en forskjell i preferanse mellom ledere i offentlig og privat sektor, hvor skepsisen til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere er litt høyere blant ledere for private virksomheter. Andelene som ville like meget dårlig eller ganske dårlig å ansette seniorer er 10 % i privat sektor og 2 % i offentlig sektor. Tilsvarende andeler for eldre arbeidstakere er 19 % i privat sektor og 7 % i offentlig sektor.

Vi ser også en tendens til at viljen til å ansette eldre arbeidstakere og seniorer er noe større i store bedrifter enn i små bedrifter, men denne tendensen er ikke like tydelig som i fjor. Det er heller ikke i år signifikante forskjeller i svar mellom ledere i statlig og kommunal sektor når det gjelder eldre arbeidstakere og seniorer.

Figur 14. Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder? (2008-2019)

Gjennomsnittsalder



Holdninger til når man er «eldre» i arbeidslivet kan få betydning for lederes handlinger, som ved innkalling til jobbintervju. Dette er et kritisk punkt i prosessen om eventuell utestenging av eldre fra arbeidslivet. I figur 14 har vi fremstilt gjennomsnittsalderen for hvor gammel lederne mener at en kvalifisert søker til en stilling skal være før man vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder.

Dette spørsmålet har blitt stilt siden 2008. I år er snittalderen 58,8 år. Dette er 0,2 år høyere enn i fjor, og en økning på 1,8 år fra 2008. Disse resultatene viser til en positiv utvikling; ledere vurderer stadig eldre og eldre arbeidstakere når de kaller inn til jobbintervju. Hvis vi ser tilbake på spørsmålet om når ledere begynner å anse folk som «eldre» i arbeidslivet (figur 1), viste det i år til en gjennomsnittsalder på 56,6 år. Dette indikerer at det i gjennomsnitt går et par år fra de ansatte anses som «eldre» før lederne vil nøle med å kalle dem inn til jobbintervju.

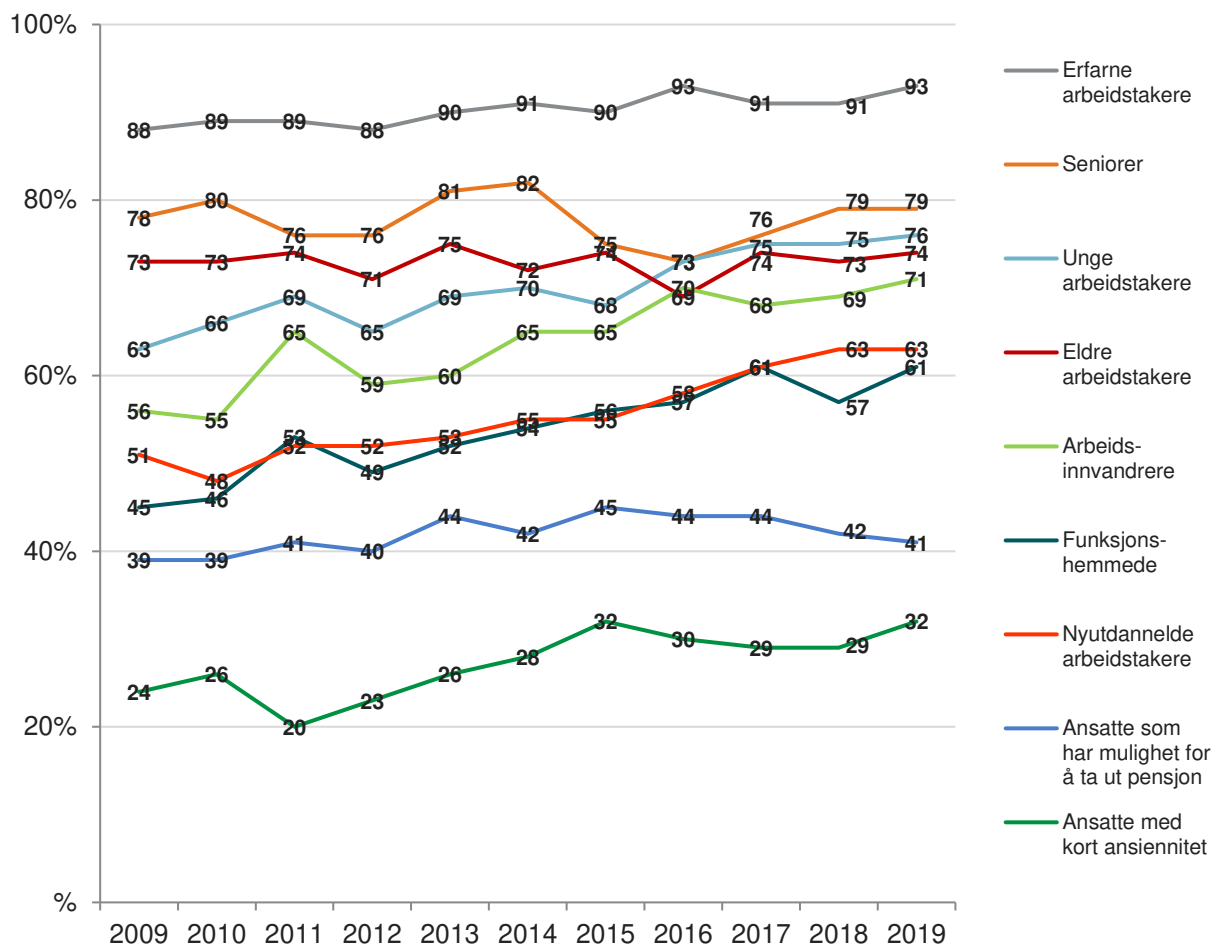
Vi finner igjen samme variasjon med hensyn til sektor og bedriftsstørrelse som i forrige spørsmål (figur 13). Ledere i privat sektor viser til nøling ved en lavere alder (58 år) enn ledere i offentlig sektor (62,1 år). Hvis vi ser på virksomhetsstørrelse kan vi også se at ledere av virksomheter med 10-25 ansatte oppgir at de begynner å nøle ved en gjennomsnittsalder på 58,3 år, mens i virksomheter med over 50 ansatte er gjennomsnittsnittalderen på 60,9 år. Vi finner samme tendens til stigning i gjennomsnittsalder for når man begynner å nøle med økende omsetning.

Kvinnelige ledere nøler også litt senere med å innkalle til intervju på bakgrunn av alder enn menn. Kvinnelige ledere oppgir i gjennomsnitt 60 år, mens mannlige ledere oppgir 58,1 år. Yngre ledere oppgir en lavere gjennomsnittsalder for når de ville nøle med å innkalle eldre

arbeidstakere til jobbintervju sammenlignet med eldre ledere. Blant ledere under 50 år er gjennomsnittet 58,2 år, mot 59,3 år blant ledere over 50 år.

Figur 15. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? (2009-2019)

Andeler som svarer meget eller ganske sannsynlig



Som vi så av figur 14 er trenden en økende velvilje til å kalle inn seniorer til jobbintervju. I spørsmålet i figur 15 har vi spurt lederne om hvilke typer arbeidstakere de ville ønske å beholde dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i deres virksomhet. Dette kan si noe om prioriteringen av type arbeidstakere, og har vært en aktuell problemstilling i mange virksomheter tidligere. Andelene som er vist i figuren er de som har svart at de «meget sannsynlig» eller «ganske sannsynlig» ville valgt å beholde de forskjellige typene av arbeidstakere. Det er også denne samlede andelen vi refererer til i teksten.

Over 9 av 10 ledere svarer at de sannsynligvis ville valgt å beholde erfarne arbeidstakere ved nedbemanning. Dette er med god margin den typen arbeidstaker som flest ledere ville valgt å beholde, noe vi har sett helt siden vi begynte å måle dette i 2009. På motsatt side kan vi se at litt over 3 av 10 ville valgt å beholde ansatte med kort ansiennitet. Denne gruppen har vært mest utsatt ved mulig nedbemanning i alle gjennomføringene. Hvis vi ser videre på alderskategoriene som henviser til denne undersøkelsens målgruppe så ser vi at seniorer og

eldre arbeidstakere ligger relativt høyt sammenlignet med øvrige kategorier. Nær 8 av 10 ledere (79 %) oppgir at det er meget eller ganske sannsynlig at de ville valgt å beholde seniorer. Nesten like mange (74 %) oppgir det samme når det gjelder eldre arbeidstakere. Dette er på nivå med resultatet fra i fjor, og vi kan dermed fortsatt konkludere med at seniorer og eldre står seg i konkurranse om lederens gunst i virksomheten de er ansatt i. Andelen som vil beholde eldre arbeidstakere og senior arbeidstakere er stabile siden i fjor, dvs. endringene er ikke signifikante. Ser vi på utviklingen de siste par årene, har det vært en positiv utvikling for seniorer, men de ligger likevel lavere enn nivået fra 2013 og 2014.

Samtidig som lederne er positive til å beholde seniorer, erfarne og eldre arbeidstakere så bør det noteres at ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon⁴ bare foretrekkes av 41 %. Andelen er svært stabil over tid. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon vil som regel være eldre arbeidstakere, og denne begrensede prioriteringen kan kanskje synes å stå i motsetning til den høye preferansen for eldre arbeidstakere. Denne tilsynelatende motsigelsen tror vi kan forklares ved at en foreliggende pensjoneringsmulighet kan rettferdiggjøre at de må gå ved en nedbemanning. Disse vil da ha en alternativ inntektskilde som gjør at usikkerheten blir mindre. Det kan også være at mange av lederne ser på «eldre» arbeidstakere som yngre enn 62 år, noe som vanligvis er nedre grense for å kunne ta ut pensjon. I gjennomsnitt mente lederne at man kunne regnes som eldre i arbeidslivet i en alder av 56,6 år.

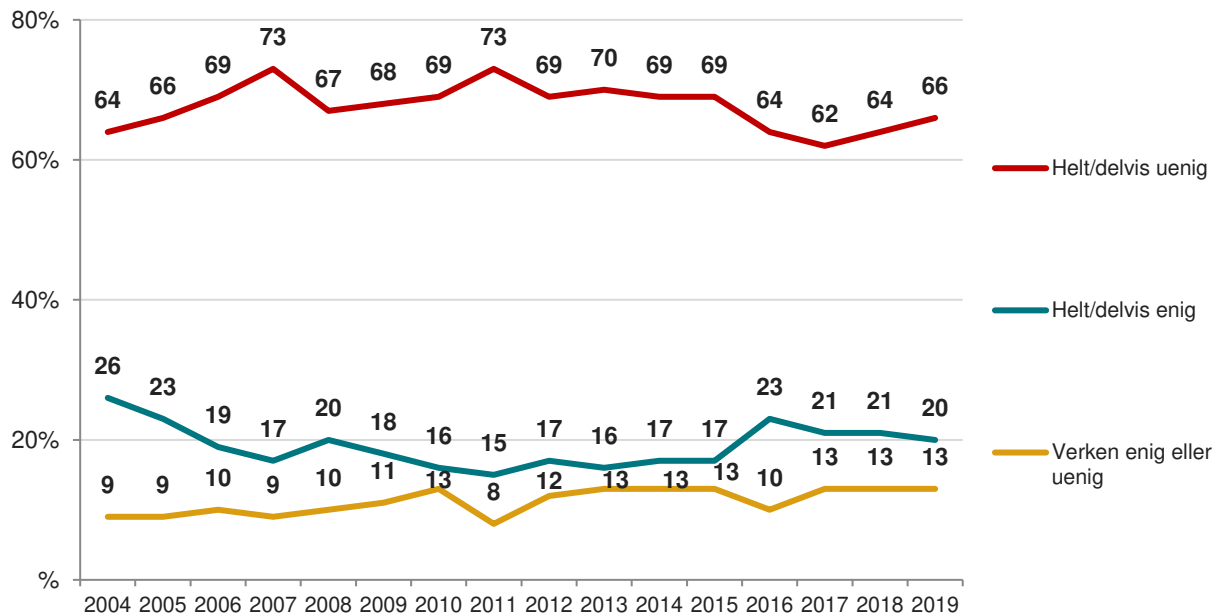
Vi ser videre at ledere i statlige virksomheter i enda større grad enn ledere i kommunale virksomheter svarer at det er sannsynlig at de ville beholdt seniorer, henholdsvis 88 % mot 79 %. Det er også en forskjell basert på virksomhetsstørrelse, der ledere for store bedrifter (minst 50 ansatte) i større grad enn ledere for små bedrifter (10 – 14 ansatte) svarer at det er sannsynlig at de ville beholdt seniorer, henholdsvis 84 % mot 74 %. Det er også en viss forskjell mellom mannlige (81 %) og kvinnelige ledere (76 %).

Vi legger ellers merke til en økning over tid for både unge arbeidstakere og nyutdannede. Det ene utelukker altså ikke nødvendigvis det andre, selv om eldre ser ut til å ha høyere prioritet enn nyutdannede ved en nedbemanningssituasjon.

I figur 16 til figur 20 fremstilles forskjellige utsagn som reflekterer holdninger til sentrale seniorpolitiske problemstillinger. Svaralternativene er en 5-punktskala fra helt enig til helt uenig. I figurene og rapporten er svaralternativene «helt enig» og «delvis enig» slått sammen til «enig», det samme er svaralternativene «helt uenig» og «delvis uenig».

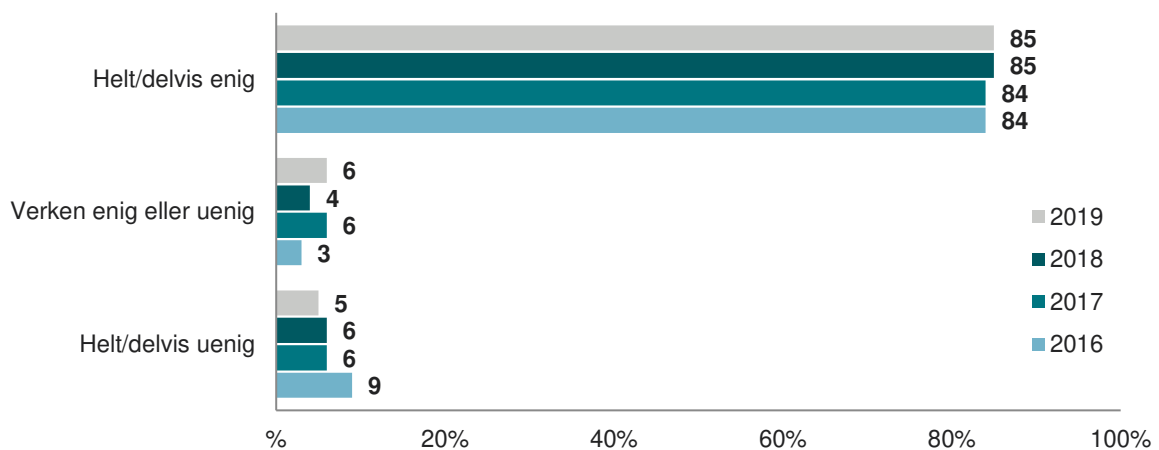
⁴ Frem til 2010: «Ansatte som kan gå av med tidligpensjon».

Figur 16. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2019)



Figur 16 viser lederne holdninger til om eldre arbeidstakere skal kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne. Et flertall på ca. 2 av 3 ledere er helt eller delvis uenig i utsagnet, noe som er en forholdsvis stabil trend siden 2004. 1 av 5 ledere er helt eller delvis enig i utsagnet, en andel som har holdt seg relativt stabil de siste årene. Blant de yrkesaktive er tilsvarende andel på 26 %. Det er med andre ord en mindre andel blant ledere enn blant yrkesaktive som er enig i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre.

Figur 17. I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre (2016-2019)

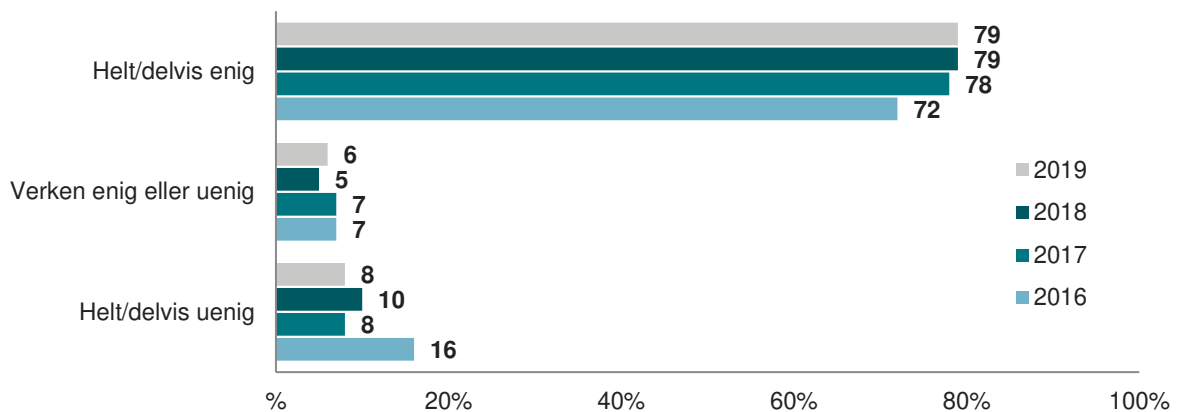


Vi så i kapittel 4.1 (figur 1) at lederne i gjennomsnitt vil anslå at folk kan regnes som «eldre» i arbeidslivet når de er 56,6 år. De fleste lederne vil regne ansatte på over 60 år som eldre. Som det fremgår av figur 17 mener de aller fleste ledere (85 %) at ansatte over 60 år har like muligheter til å lære nye ting som yngre i sin bedrift eller virksomhet. Dette er uendret fra fjoråret. Andelene som har svart helt eller delvis uenig er på 5 % og holder seg tilnærmet like

lavt som de siste årene.⁵ Dette rimer godt med resultatet fremstilt i figur 12, som viste at bare 14 % har opplevd svært ofte, ofte eller av og til at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden.

Flere ledere i offentlige (94 %) enn i private (82 %) virksomheter er helt eller delvis enig i utsagnet. Andelen som er enig stiger også med økende størrelse på virksomheten; ca. 8 av 10 ledere i bedrifter med 10-14 ansatte er enig i utsagnet, mot ca. 9 av 10 ledere i virksomheter med minst 50 ansatte.

Figur 18. I vår bedrift/virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det (2016-2019)

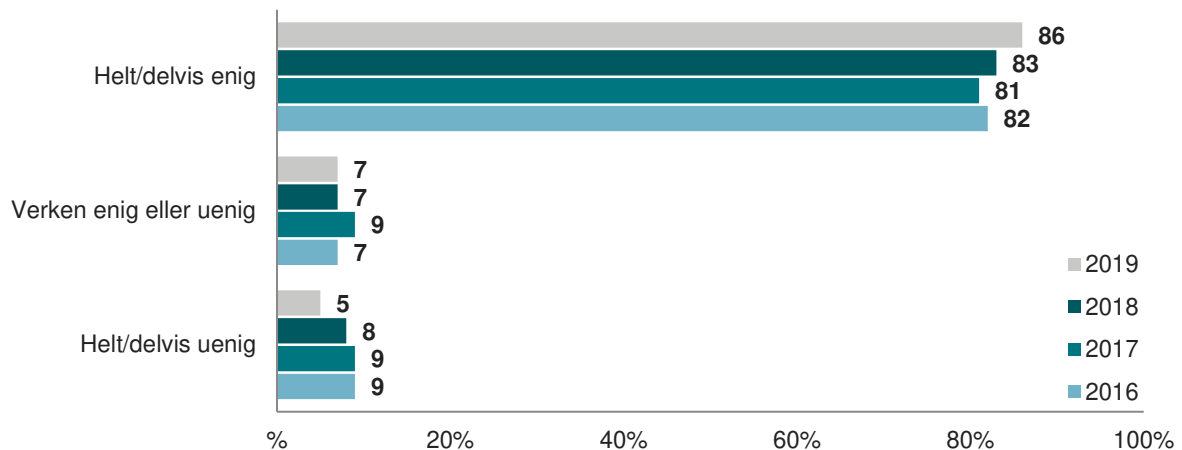


Figur 18 viser svarfordelingen på en beslektet påstand, men her dreier det seg om nye arbeidsoppgaver fremfor å lære nye ting. Som ved tidligere gjennomføringer er det noe færre som er enige sammenlignet med påstanden over. Som i fjor er i år nær 8 av 10 ledere helt eller delvis enig i utsagnet. Holdningene til dette er dermed mer noen mer positive enn de var i 2016. Andelen som svarer helt eller delvis uenig holder seg lavt, og vi kan se at andelen er halvert fra 2016.

Også her er det noe forskjell i holdning mellom ledere i offentlig og privat sektor, samt ledere i store og små virksomheter. 76 % av lederne i privat sektor er enig i utsagnet mot 91 % av lederne i offentlig sektor. Enig-andelen som stiger med økende størrelse på virksomheten. I virksomheter med minst 50 ansatte er 86 % enige, mens tilsvarende andel i virksomheter med 10-14 ansatte er 72 %.

⁵ Før 2016 stilte vi spørsmål om ansatte over 50 år istedenfor 60 år. Vi kan derfor kun sammenligne resultatene f.o.m. 2016.

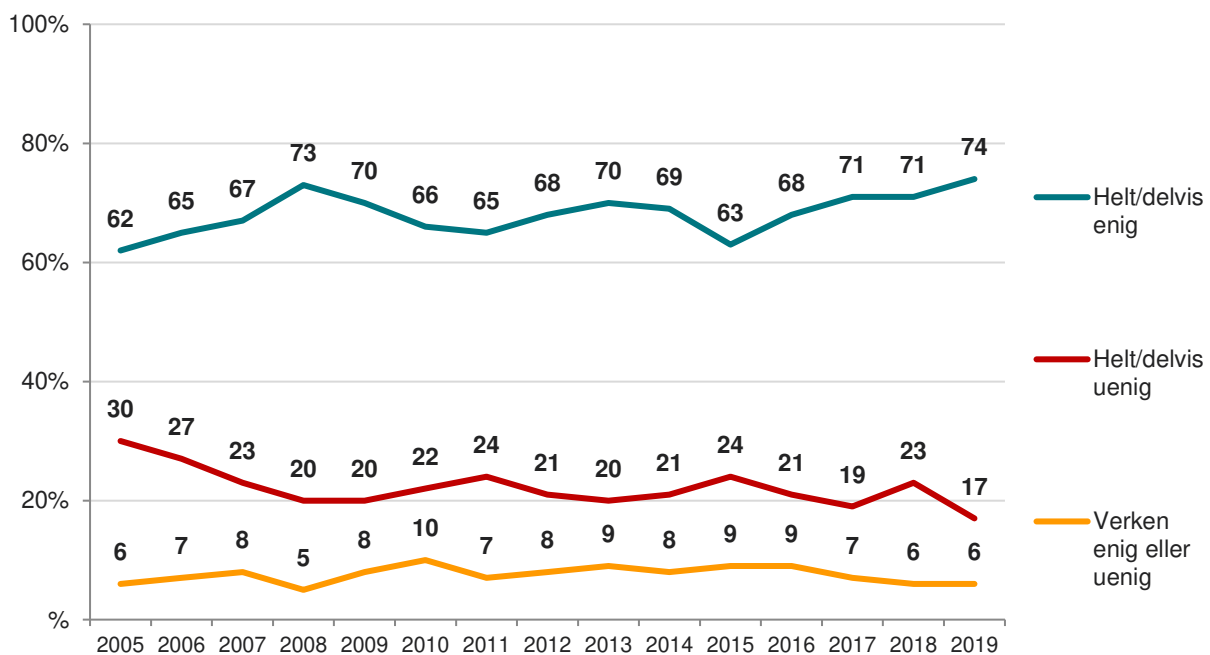
Figur 19. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år (2016-2019)



Figur 19 viser lederens vurdering av seniorennes arbeidsprestasjoner, som også er svært positiv. 86 % sier seg helt eller delvis enig i utsagnet. 57 % svarer helt enig og 29 % svarer delvis enig, mens tilsammen 5 % er helt eller delvis uenig. Enig-andelen har vist en svakt økende tendens siden 2017.

Bakgrunnsvariabelen som gir størst utslag her er lederens egen alder. 93 % av ledere på 60 år eller eldre er enig i påstanden, mens graden av enighet synker med alderen – ned til 82 % for ledere under 40 år.

Figur 20. Mange 70-åringar kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2005-2019)

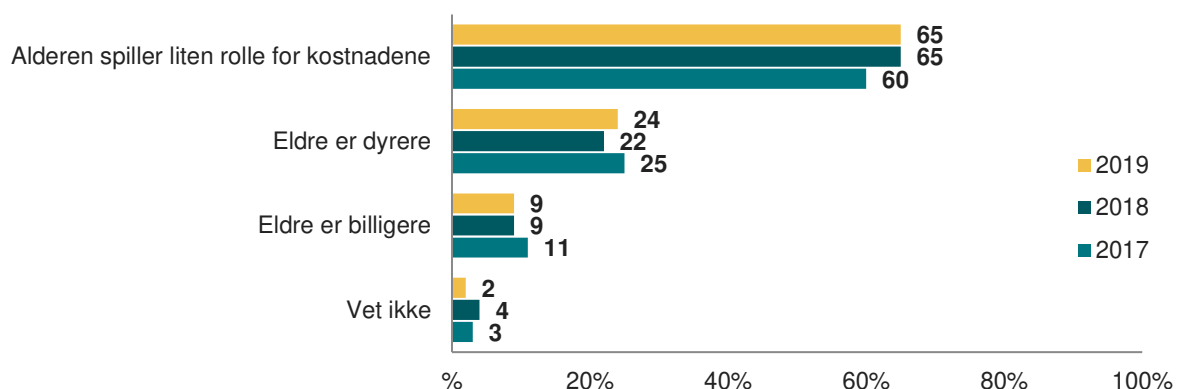


Ettersom pensjonsreformen har gjort det lønnsomt å arbeide lenger, er det stadig mer relevant å måle holdninger til ikke bare dem over 60 år, men også til 70-åringene. Utsagnet illustrert i figur 20 handler om hvorvidt mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre.

Vi registrerer en tiltagende positiv holdning til 70-åringenes arbeidskapasitet, og i årets barometer er nær 3 av 4 ledere (74 %) enig i utsagnet. Denne andelen er lavere enn ledernes vurdering av 60-åringene, men det er fremdeles et klart flertall som er enig i at 70-åringene kan yte like mye i jobb som yrkesaktive i 60-årene. Enig-andelen har økt de siste fem årene og årets andel er den høyeste vi har målt siden første måling i 2005. Andelen som har svart at de er uenig i utsagnet synker fra 23 % i fjor til 17 % i år. Dette er den laveste andelen vi har målt i perioden.

Dette spørsmålet ble også stilt til de yrkesaktive. Her kan vi se at yrkesaktive er mindre enig enn ledere i spørsmålet om 70-åringene kan yte like godt som yngre. Nær 2 av 3 yrkesaktive er enig i utsagnet, mens 1 av 4 er uenig. Dette tyder på at de yrkesaktive er noe mer skeptiske til ytelsesevnen til 70-åringene enn det ledere er. En forklaring på dette kan være at ledere i gjennomsnitt er en del eldre enn de yrkesaktive.

Figur 21. Mener du det er dyrere eller billigere å ha eldre arbeidstakere ansatt sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene? (2017-2019)



Selv om mange ledere vil kunne ha gode intensjoner ved ansettelser, nedbemanning, videreutdanning for ansatte og lignende, vil det i mange tilfeller være bunntinjen som er utslagsgivende. Det er derfor relevant å spørre lederne hva de tenker om eldre arbeidstakere og kostnader for virksomheten. Figur 21 viser hva lederne mener om kostnadsaspektet ved å ha eldre arbeidstakere. Spørsmålet var nytt i 2017.⁶

⁶ Ipsos stilte tilsvarende spørsmål i en undersøkelse om nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning, gjennomført for Senter for seniorpolitikk i november 2016. Data ble samlet inn ved telefonintervju i målgruppen ledere av private virksomheter. 64 % mente at alderen spilte liten rolle for kostnadene, 23 % mente at eldre var dyrere, 4 % mente at eldre var billigere og 9 % svarte at de ikke visste. Svarfordelingen for 2018 og 2019 er relativt lik dette. Merk imidlertid at målgruppen i figuren over er ledere både i private virksomheter og offentlig sektor. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare.

Her kan vi se at resultatene i år er relativt tilsvarende tidligere år. 65 % svarer at alder ikke spiller noen rolle for kostnadene og disse utgjør den store majoriteten. 1 av 4 svarer at eldre er dyrere, mens under 1 av 10 mener at eldre er billigere.

Det er en viss forskjell basert på virksomhetsstørrelse. Ledere for virksomheter med minst 50 ansatte mener oftere (71 %) enn gjennomsnittet (65 %) at alder ikke spiller noen rolle for kostnadene. Ledere under 40 år svarer også oftere (32 %) enn ledere på 60 år og eldre (14 %) at eldre ansatte er dyrere sammenlignet med yngre arbeidstakere. I fjor ble virksomheter med under 10 millioner i omsetning/budsjett pekt ut som en undergruppe som i størst grad mener at alder spilte liten rolle for kostnadene. Denne trenden ser vi ikke i år.

Det mest interessante her er kanskje forskjellen mellom virksomheter som i dag har ansatte over 67 år eller 70 år, og dem som ikke har det. Vurderingen vil i førstnevnte tilfelle være et resultat av en nåværende situasjon i bedriften. Ledere i bedrifter uten arbeidstakere på over 67 år kan imidlertid ha erfaring med eldre arbeidstakere, men da som eventuelt tidligere ansatte. Vi ser at gruppen av ledere som skiller seg ut er ledere med ansatte over 70 år. Disse mener sjeldnere enn andre at eldre er dyrere. De mener likevel ikke oftere enn andre at eldre er billigere.

Tabell 2. Mener du det er dyrere eller billigere å ha eldre arbeidstakere ansatt sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene? (2019)

Svar fordelt på om bedriften har eller ikke har ansatte på henholdsvis 67 år+ eller 70 år+

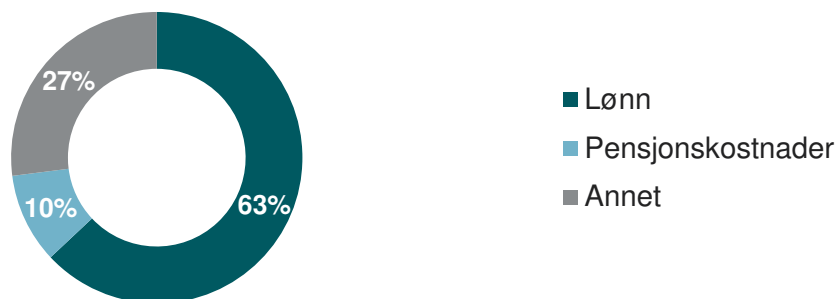
	Total (gj.sn.)	Ansatte over/under 67 år (n=755)		Ansatte over/under 70 år (n=249)*	
		Ja, har ansatte på 67 år+ (n=249)	Nei, har ikke ansatte på 67 år+ (n=506)	Ja, har ansatte på 70 år+ (n=105)	Nei, har ikke ansatte på 70 år+ (n=144)
Eldre er dyrere	24 %	20 %	26 %	16 %	23 %
Eldre er billigere	9 %	10 %	8 %	12 %	9 %
Alderen spiller liten rolle for kostnadene	65 %	69 %	63 %	70 %	68 %

*Merk at denne kolonnen kun består av de som har noen ansatte over 67 år.

Svarfordelingen for bedrifter med og uten eldre ansatte er fremstilt i tabell 2. Som vi ser er det kun gruppen med yrkesaktive over 70 år som skiller seg fra gjennomsnittet. I fjor og året før fant vi at andelen som mente at eldre arbeidstakere er billigere var større i bedriftene som faktisk hadde eldre arbeidstakere. Vi ser ingen klar tendens til dette i år, selv om vi observerer at ledere med de aller eldste arbeidstakerne i noe mindre grad mener eldre er dyrere. Dette kan tyde på at erfaring med eldre arbeidstakere kan bidra til en mindre negativ vurdering av kostnadene ved å ha eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre.

Figur 22. Hva er den viktigste årsaken til at de er dyrere? (2019)

Filter: Mener at eldre er dyrere (24 %)



Blant alle lederne var det altså 24 % som mener at eldre er dyrere enn yngre. Disse har fått oppfølgingsspørsmål om hva som er årsaken til at eldre er dyrere. De fleste svarer at det er på grunn av lønnskostnader (63 %), mens et lite mindretall svarer pensjonskostnader (10 %). Dette er på nivå med det vi har sett i de to foregående undersøkelsene.

I bedrifter som faktisk har ansatte over 67 år svarer 57 % at eldre er dyrere på grunn av lønn, mens 16 % svarer pensjonskostnader i 2019. Det er med andre ord lønnskostnader som er den dominerende årsaken også når vi kontrollerer for dette.

Figur 23. Dersom du kunne velge å lede et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du personlig like best?

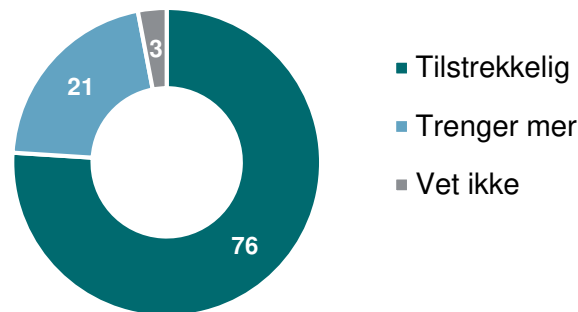
Figur 23 viser svarfordelingen på et spørsmål som er nytt i lederundersøkelsen i år. Dette spørsmålet har siden 2017 blitt stilt til de yrkesaktive, og vi ønsker nå å se hvordan ledernes preferanser er på dette området. Vi har spurt lederne om hva de personlig ville likt best dersom de kunne velge å lede et arbeidslag, eller et team, med mange under 30 år eller et med mange over 60 år. Nesten 6 av 10 svarer at de personlig ville likt best å lede et arbeidslag med mange under 30 år.

Vi kan se at det er noen forskjeller mellom undergruppene. I privat sektor svarer 61 % at de ville valgt et arbeidslag med mange under 30 år, mot 52 % av lederne i offentlig sektor. 2 av 10 ledere i både offentlig og privat sektor svarer at de ville valgt et arbeidslag med mange over 60 år. Ledere i staten er undergruppen som i størst grad ville valgt et arbeidslag bestående av mange over 60 år (31 %).

Andelen ledere som foretrekker å lede et arbeidslag med mange over 60 år stiger også med lederens egen alder. 16 % av leder under 40 år oppgir at de ville valgt dette arbeidslaget mot 29 % av ledere på 60 år eller eldre.

Blant de yrkesaktive finner vi at 64 % helst vil jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge, mens 19 % ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Med andre ord ser vi at lederne og de yrkesaktive er svært samstemte. Flertallet av både ledere og yrkesaktive ville foretrekke å jobbe med mange under 30 år.

Figur 24. Synes du at du har tilstrekkelig kompetanse til å lede et større aldersmangfold med flere eldre arbeidstakere eller trenger du mer kunnskap om dette?



I år er det også lagt inn et spørsmål om hvorvidt lederne mener de har tilstrekkelig kompetanse til å lede et større aldersmangfold med flere eldre arbeidstakere eller om de trenger mer kunnskap. I figur 24 kan vi se at ca. 3 av 4 ledere mener de har tilstrekkelig med kompetanse til å lede et større aldersmangfold. Kun ca. 2 av 10 mener de trenger mer kunnskap om dette.

Ledere i små virksomheter (10-14 ansatte) svarer noe oftere enn ledere i store virksomheter (minst 50 ansatte) at de trenger mer kunnskap om å lede et større aldersmangfold eller at de er usikre på om de har tilstrekkelig kompetanse til dette. Vi ser samme tendens med lav versus høy omsetning.

Her er det også en aldersforskjell. Yngre ledere oppgir oftere at de trenger mer kunnskap om å lede et større aldersmangfold enn eldre ledere. 32 % av ledere under 40 år svarer at de trenger mer kunnskap, mens 16 % av de som er 50 år eller eldre svarer det samme.

Vedlegg 1. Kjennetegn ved virksomhetene og respondentene i undersøkelsen

Bakgrunnskjennetegn er gjengitt uten filter i tabellene under.

Tabell V1. Antall ansatte i bedriften på 67 år eller mer, antall ansatte og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1-4	168	28	41	27	209	28
5 eller flere	18	3	19	12	37	5
Ingen	416	69	86	58	502	67
Vet ikke	1	0	4	3	5	1
Sum	603	100	150	100	753	100

Tabell V2. Antall ansatte i bedriften på 70 år eller mer, antall ansatte og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1-4	83	14	22	15	105	14
5 eller flere	4	1	2	1	6	1
Ingen	514	85	122	82	636	86
Vet ikke	2	0	4	2	6	1
Sum	603	100	150	100	753	100

Tabell V3. Bedriftsstørrelse, antall ansatte og prosent*

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 15	213	35	41	27	254	34
15-24	166	28	27	18	193	26
25-49	117	19	29	19	146	19
50 eller flere	107	18	54	36	161	21
Sum	603	100	151**	100	754	100

* Antall ansatte i den lokale virksomheten på respondentens arbeidssted (ikke i hele selskapet).

** Pga. avrunding er summen for offentlig sektor over 150.

Tabell V4. Omsetning/budsjett i mill. kroner i foregående år, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 10	58	10	32	21	90	12
10-24	160	27	32	22	192	26
25-49	129	21	17	12	146	19
50-99	117	19	11	8	128	17
100 eller mer	105	17	21	14	126	17
Ikke svar	34	6	36	24	69	9
Sum	603	100	150	100	753	100

* Pga. avrunding er summen for offentlig sektor under 150.

Tabell V5. Landsdel, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	85	14	12	8	97	13
Østlandet utenom Oslo	263	44	53	35	316	42
Vestlandet	133	22	39	26	172	23
Midt-Norge	72	12	24	16	96	13
Nord-Norge	50	8	21	14	71	9
Sum	603	100	149*	100	752	100

Tabell V6. Bransje, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Industri	178	30	-	-	178	24
Handel	198	33	-	-	198	26
Service	114	19	-	-	114	15
Finansiell tjenesteyting	8	1	-	-	8	1
Annen tjenesteyting	105	17	-	-	105	14
Offentlig administrasjon	-	-	34	23	34	5
Undervisning	-	-	43	29	43	6
Helse- og sosialtjenester	-	-	73	49	73	10
Sum	603	100	150	100	753	100

Tabell V7. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Privat	603	80
Offentlig	150	20
Sum	753	100

Tabell V8. Kommunal eller statlig, antall og prosent (Kun stilt til offentlig sektor)

	Offentlig sektor	
	Antall	Prosent
Kommunal	127	85
Statlig	23	15
Sum	150	100

Tabell V9. Kjønn på respondentene, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Mann	438	73	53	35	491	65
Kvinne	165	27	97	65	262	35
Sum	603	100	150	100	753	100

Tabell V10. Alder på respondentene, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 40 år	112	19	11	7	123	7
40–49 år	197	33	47	31	244	32
50–59 år	206	34	58	38	264	35
60 år eller eldre	88	15	35	23	123	16
Sum	603	100	151*	100	754*	100

* Pga. avrunding er summen for offentlig sektor over 150 og for totalt over 753.

Tabell V11. Virksomheten har tariffavtale, antall og prosent (Kun stilt privat sektor)

	Privat sektor	
	Antall	Prosent
Ja	294	49
Nei	304	50
Vet ikke	5	1
Sum	603	100

Tabell V12. Planlagt økt eller redusert bemanning de kommende 12 måneder, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Økt	259	43	28	19	287	38
Redusert	38	6	20	13	58	8
Ikke planlagt endringer i bemanningen	288	48	97	65	385	51
Vet ikke	18	3	5	4	23	3
Sum	603	100	150	100	753	100

Vedlegg 2. Spørreskjema til ledere i arbeidslivet 2019

Spørreskjema til ledere i privat sektor

19-004946 Senter for seniorpolitikk – seniorpolitisk barometer 2019

Ansatte

[PROG SA, WITH INFOTEXT, SHOW ON SAME SCREEN, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTION SPØR FØRST OM DET ER MINST 10 ANSATTE I BEDRIFTEN, BE SÅ OM Å FÅ SNAKKE MED BEDRIFTENS ØVERSTE LEDER.

Goddag, jeg heter....., og ringer fra Ipsos. Vi holder for tiden på med en undersøkelse blant bedriftsledere, og vil gjerne stille deg noen spørsmål i denne forbindelse. Undersøkelsen handler om holdninger til seniorer i arbeidslivet. Intervjuet tar ca. 10-11 minutter. Dersom det ikke passer nå, så kan vi gjerne ringe tilbake på et senere tidspunkt. Du er selvsagt helt anonym i undersøkelsen, slik at ingen kan få vite hvem som har svart hva på spørsmålene. Din virksomhet er tilfeldig trukket ut fra Brønnøysundregistret. Når intervjuet er avsluttet, kan jeg fortelle deg hvem som er oppdragsgiver for undersøkelsen.

Før vi starter vil jeg gjerne informere om at din deltagelse selvsagt er frivillig og at du kan endre mening når du måtte ønske. Er dette i orden slik at vi kan fortsette intervjuet?

OM NØDVENDIG:

Ønsker du å lese gjennom vår personvernerklæring på forhånd kan denne leses på følgende side

[<https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet>]

Først noen bakgrunnsopplysninger

Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

INTERVIEWER INSTRUCTION GJELDER DEN LOKALE ENHETEN DER I.O. JOBBER. IKKE HELE SELSKAPET

1. 10-14 ansatte
2. 15-19 ansatte
3. 20-24 ansatte
4. 25-39 ansatte
5. 40-49 ansatte
6. 50-74 ansatte
7. 75-99 ansatte
8. 100-199 ansatte
9. 200-299 ansatte
10. 300-499 ansatte
11. 500 ansatte eller flere

Qomsetning

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor stor omsetning hadde bedriften i 2018?

INTERVIEWER INSTRUCTION GJELDER DEN LOKALE ENHETEN DER I.O. JOBBER. IKKE HELE SELSKAPET

1. Under 5 millioner kr.
2. 5 mill. - 9,9 mill. kr.
3. 10 mill. - 14,9 mill. kr.
4. 15 mill. - 24,9 mill. kr.
5. 25 mill. - 39,9 mill. kr.
6. 40 mill. - 49,9 mill. kr.
7. 50 mill. - 59,9 mill. kr.
8. 60 mill. - 79,9 mill. kr.
9. 80 mill. - 99,9 mill. kr.
10. 100 mill.-199,9 mill. kr.
11. 200 mill.-299,9 mill. kr.
12. 300 mill. eller mer
13. Vet ikke/Ville ikke svare

Qfylke

[PROG: SA, AUTOCODE REGION, from column K – region1]

Fylke

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT FYLKE

1. Østfold
2. Akershus
3. Oslo
4. Hedmark
5. Oppland
6. Buskerud
7. Vestfold
8. Telemark
9. Aust-Agder
10. Vest-Agder
11. Rogaland
12. Hordaland
13. Ubenyttet
14. Sogn og Fjordane
15. Møre og Romsdal
50. Trøndelag
18. Nordland
19. Troms
20. Finnmark

Qbransje

[PROG: SA, AUTOCODE SECTOR, from column O - Industry]

Bransje

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT BRANSJE

1. Bergverksdrift og utvinning (05-09)
2. Industri (10-33)
3. Kraft- og vannforsyning (35-39)
4. Bygge- og anleggsvirksomhet (41-43)
5. Varehandel (45-46)
6. Detaljhandel (47)
7. Hotell- og restaurantdrift (55-56)
8. Transport og kommunikasjon (49-53,60-61)
9. Finansiell tjenesteyting (64-66)
10. Annen tjenesteyting (62-63, 68-82)

Qtariff

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har din virksomhet en tariffavtale?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Qkjønn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTION REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

Qalder

[PROG: NUMERIC: RANGE 16-99, SCREEN OUT IF <16, ANSWER REQUIRED]

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR _____ [NUMERIC]

q1

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Så har vi noen få spørsmål om ulike typer arbeidstagere i arbeidslivet

Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?

STATEMENTS/ROW

1. Seniorer
2. Eldre arbeidstakere
3. Unge arbeidstakere
4. Erfarne arbeidstakere
5. Nyutdannede arbeidstakere
6. Arbeidsinnvandrere
7. Funksjonshemmede

SCALE

1. Meget godt
2. Ganske godt
3. Hverken godt eller dårlig
4. Litt dårlig
5. Meget dårlig
6. Vet ikke

q2

[PROG: NUMERIC: NUMERIC RANGE 15-99, ANSWER REQUIRED]

Ved hvilken alder ville du anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet?

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR: ___ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet

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

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q4

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

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

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENT/ROW

1. Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering
2. Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden
3. Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres
4. Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre

SCALE

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q5

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig.

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENT/ROW

1. I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre
2. I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det
3. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
4. Mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
5. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år

SCALE

1. Helt enig
2. Delvis enig
3. Hverken enig eller uenig
4. Delvis uenig
5. Helt uenig
6. Vet ikke

q9

[PROG: NUMERIC RANGE: 1-99, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION Skriv alder ____ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q10

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? Er det meget sannsynlig, ganske sannsynlig, mindre sannsynlig, eller ikke sannsynlig i det hele tatt?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Seniorer
2. Eldre arbeidstakere
3. Unge arbeidstakere
4. Erfarne arbeidstakere
5. Nyutdannede arbeidstakere
6. Arbeidsinnvandrere
7. Funksjonshemmede
8. Ansatte med kort ansiennitet
9. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon

SCALE

1. Meget sannsynlig
2. Ganske sannsynlig
3. Mindre sannsynlig
4. Ikke sannsynlig i det hele tatt
5. Vet ikke

q14

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?

1. Ja, bør være øvre aldersgrense
2. Nei, bør ikke være øvre aldersgrense
3. Ingen mening/ Vet ikke

q15

[PROG NUMERIC RANGE: 15-99, ONLY ASK IF q14= CODE 1, ANSWER REQUIRED]

Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være?

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR. ___ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q17_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven er i dag som hovedregel 72 år, men kan settes til 70 år i den enkelte virksomhet. Har virksomheten i løpet av de siste to årene sagt opp ansatte som ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

q19

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i din virksomhet? Er det.....

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. I meget stor grad
2. I ganske stor grad
3. I liten grad
4. Ikke i det hele tatt
5. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP

q20

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det.....

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. I meget stor grad
2. I ganske stor grad
3. I liten grad
4. Ikke i det hele tatt
5. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP

q21

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har din virksomhet i løpet av de to siste årene hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense?

1. Ja, flere ganger
2. Ja, én gang
3. Nei
4. Vet ikke

q22

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Hvor godt synes du følgende påstander stemmer for din virksomhet? Stemmer de.....

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE

STATEMENTS/ROW

1. Arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense har bidratt til at virksomheten har blitt mer forsiktig med å ansette eldre arbeidstakere
2. Arbeidsmiljølovens øvre aldersgrense har bidratt til at det har blitt lettere å beholde eldre ansatte som virksomheten ønsker skal fortsette

SCALE

1. Meget godt
2. Nokså godt
3. Litt
4. Ikke i det hele tatt
5. Vet ikke

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten ansatte som er 67 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange?

1. Nei, ingen
2. Ja, 1-4
3. Ja, 5 eller flere
4. Vet ikke

q23_1

[PROG: SA, ONLY ASK IF Q23 = CODE 2-4, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten ansatte som er 70 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange?

1. Nei, ingen
2. Ja, 1-4
3. Ja, 5 eller flere
4. Vet ikke

q23_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Mener du det er dyrere eller billigere å ha eldre arbeidstakere ansatt sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene?

1. Eldre er dyrere
2. Eldre er billigere
3. Alderen spiller liten rolle for kostnadene
4. Vet ikke

q23_3

[PROG: SA, FILTER: ONLY ASK IF q23_2= CODE 1, ANSWER REQUIRED]

Hva er den viktigste årsaken til at de er dyrere?

1. Lønn
2. Pensjonskostnader
3. Annet

q24

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Planlegger din virksomhet å øke eller redusere bemanningen de kommende 12 måneder?

1. Ja, øke
2. Ja, redusere
3. Nei
4. Vet ikke

q25

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Dersom du kunne velge å lede et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du personlig like best?

1. Mange under 30 år
2. Mange over 60 år
3. Vet ikke

q26

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Synes du at du har tilstrekkelig kompetanse til å lede et større aldersmangfold med flere eldre arbeidstakere eller trenger du mer kunnskap om dette?

1. Tilstrekkelig
2. Trenger mer
3. Vet ikke

Spørreskjema til ledere i offentlig sektor

19-004946 Senter for seniorpolitikk – seniorpolitisk barometer 2019

Qansatte

[PROG SA, WITH INFOTEXT, SHOW ON SAME SCREEN, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTION: SPØR OM Å FÅ SNAKKE MED VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER.

Goddag, jeg heter....., og ringer fra Ipsos. Vi holder for tiden på med en undersøkelse blant ledere i offentlig sektor, og vil gjerne stille deg noen spørsmål i denne forbindelse. Undersøkelsen handler om holdninger til seniorer i arbeidslivet. Intervjuet tar ca. 10-11 minutter. Dersom det ikke passer nå, så kan vi gjerne ringe tilbake på et senere tidspunkt. Du er selvsagt helt anonym i undersøkelsen, slik at ingen kan få vite hvem som har svart hva på spørsmålene. Din virksomhet er tilfeldig trukket ut fra Brønnøysundregistret. Når intervjuet er avsluttet, kan jeg fortelle deg hvem som er oppdragsgiver for undersøkelsen.

Før vi starter vil jeg gjerne informere om at din deltagelse selvsagt er frivillig og at du kan endre mening når du måtte ønske. Er dette i orden slik at vi kan fortsette intervjuet?

OM NØDVENDIG:

Ønsker du å lese gjennom vår personvernerklæring på forhånd kan denne leses på følgende side

[<https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet>]

Først noen bakgrunnsopplysninger

Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

INTERVIEWER INSTRUCTION: GJELDER DEN LOKALE ENHETEN DER I.O. JOBBER.

1. Under 10 ansatte
2. 10-14 ansatte
3. 15-19 ansatte
4. 20-24 ansatte
5. 25-39 ansatte
6. 40-49 ansatte
7. 50-74 ansatte
8. 75-99 ansatte
9. 100-199 ansatte
10. 200-299 ansatte
11. 300-499 ansatte
12. 500 ansatte eller flere

Qomsetning

[PROG:SA, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor stort budsjett hadde virksomheten i 2018?

INTERVIEWER INSTRUCTION GJELDER DEN LOKALE ENHETEN DER I.O. JOBBER.

1. Under 5 millioner kr.
2. 5 mill. - 9,9 mill. kr.
3. 10 mill. - 14,9 mill. kr.
4. 15 mill. - 24,9 mill. kr.
5. 25 mill. - 39,9 mill. kr.
6. 40 mill. - 49,9 mill. kr.
7. 50 mill. - 59,9 mill. kr.
8. 60 mill. - 79,9 mill. kr.
9. 80 mill. - 99,9 mill. kr.
10. 100 mill.- 199,9 mill. kr.
11. 200 mill.- 299,9 mill. kr.
12. 300 mill. eller mer
13. Vet ikke/Ville ikke svare

Qfylke

[PROG: SA, AUTOCODE REGION, from column K – region1]

Fylke

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT FYLKE

1. Østfold
2. Akershus
3. Oslo
4. Hedmark
5. Oppland
6. Buskerud
7. Vestfold
8. Telemark
9. Aust-Agder
10. Vest-Agder
11. Rogaland
12. Hordaland
13. Ubenyttet
14. Sogn og Fjordane
15. Møre og Romsdal
50. Trøndelag
18. Nordland
19. Troms
20. Finnmark

Qbransje

[PROG: SA, AUTOCODE SECTOR, from column O - Industry]

Bransje

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT BRANSJE

1. Offentlig adm. (84)
2. Undervisning (85)
3. Helse- og sosialtjenester (86-88)

QOffpriv

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTION TIL OFFENTLIG SEKTOR

Er din virksomhet kommunal eller statlig?

1. Kommunal
2. Statlig

Qkjønn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTION REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

Qalder

[PROG NUMERIC RANGE: 16-99, SCREEN OUT IF <16, ANSWER REQUIRED]

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR:____ [NUMERIC]

q1

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Så har vi noen få spørsmål om ulike typer arbeidstagere i arbeidslivet

Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? Ville du like det meget godt, ganske godt, litt dårlig eller meget dårlig?

STATEMENTS/ROW

8. Seniorer
9. Eldre arbeidstakere
10. Unge arbeidstakere
11. Erfarne arbeidstakere
12. Nytdannede arbeidstakere
13. Arbeidsinnvandrere
14. Funksjonshemmede

SCALE

7. Meget godt
8. Ganske godt
9. Hverken godt eller dårlig
10. Litt dårlig
11. Meget dårlig
12. Vet ikke

q2

[PROG NUMERIC RANGE: 15-99, ANSWER REQUIRED]

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

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

NOTER ANTALL ÅR:____ [NUMERIC]

-99.VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet

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

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q4

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

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

Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering
2. Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden
3. Yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres
4. Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre

SCALE

1. Svært ofte
2. Ofte
3. Av og til
4. Sjelden
5. Aldri
6. Ingen formening

q5

[PROG: MATRIX SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Jeg skal nå lese opp noen påstander og vil at du for hver av dem skal si om du er helt enig, delvis enig, hverken enig eller uenig, delvis uenig eller helt uenig.

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år like gode muligheter til å lære nye ting som yngre
2. I vår bedrift/ virksomhet har ansatte over 60 år gode muligheter til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det
3. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
4. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
5. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år

SCALE

1. Helt enig
2. Delvis enig
3. Hverken enig eller uenig
4. Delvis uenig
5. Helt uenig
6. Vet ikke

q9

[PROG NUMERIC:1-99, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION Skriv alder ____ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q10

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? Er det meget sannsynlig, ganske sannsynlig, mindre sannsynlig, eller ikke sannsynlig i det hele tatt?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

10. Seniorer
11. Eldre arbeidstakere
12. Unge arbeidstakere
13. Erfarne arbeidstakere
14. Nyutdannede arbeidstakere
15. Arbeidsinnvandrere
16. Funksjonshemmede
17. Ansatte med kort ansiennitet
18. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon

SCALE

6. Meget sannsynlig
7. Ganske sannsynlig
8. Mindre sannsynlig
9. Ikke sannsynlig i det hele tatt
10. Vet ikke

q14

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Mener du det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet, mener du at det ikke bør være det, eller har du ikke gjort deg opp noen bestemt mening om dette?

1. Ja, bør være øvre aldersgrense
2. Nei, bør ikke være øvre aldersgrense
3. Ingen mening/ Vet ikke

q15

[PROG NUMERIC: RANGE 15-99, FILTER: ONLY ASK IF Q14= CODE 1, ANSWER REQUIRED]

Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være?

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR ____ [NUMERIC]

-99. VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

q15_3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Den øvre aldersgrensen i offentlig sektor er i dag som hovedregel 70 år. Har virksomheten i løpet av de siste to årene sagt opp ansatte som ønsket å jobbe utover den øvre aldersgrensen?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

q19

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i din virksomhet? Er det.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. I meget stor grad
2. I ganske stor grad
3. I liten grad
4. Ikke i det hele tatt
5. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q20

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. I meget stor grad
2. I ganske stor grad
3. I liten grad
4. Ikke i det hele tatt
5. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q21

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har din virksomhet i løpet av de to siste årene hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig ønsker å stå i jobb helt frem til gjeldende øvre aldersgrense?

1. Ja, flere ganger
2. Ja, én gang
3. Nei
4. Vet ikke

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten ansatte som er 67 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange?

1. Nei, ingen
2. Ja, 1-4
3. Ja, 5 eller flere
4. Vet ikke

q23_1

[PROG: SA, ONLY ASK IF Q23= CODE 2-4, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten ansatte som er 70 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange?

1. Nei, ingen
2. Ja, 1-4
3. Ja, 5 eller flere
4. Vet ikke

q23_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Mener du det er dyrere eller billigere å ha eldre arbeidstakere ansatt sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene?

1. Eldre er dyrere
2. Eldre er billigere
3. Alderen spiller liten rolle for kostnadene
4. Vet ikke

q23_3

[PROG: SA, FILTER: ONLY ASK IF Q23_2= CODE 1, ANSWER REQUIRED]

Hva er den viktigste årsaken til at de er dyrere?

1. Lønn
2. Pensjonskostnader
3. Annet

q24

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Planlegger din virksomhet å øke eller redusere bemanningen de kommende 12 måneder?

1. Ja, øke
2. Ja, redusere
3. Nei
4. Vet ikke

q25

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Dersom du kunne velge å lede et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du personlig like best?

4. Mange under 30 år
5. Mange over 60 år
6. Vet ikke

q26

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Synes du at du har tilstrekkelig kompetanse til å lede et større aldersmangfold med flere eldre arbeidstakere eller trenger du mer kunnskap om dette?

4. Tilstrekkelig
5. Trenger mer
6. Vet ikke