



Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2021

Ledere i arbeidslivet



Utarbeidet av Ipsos for

**Senter for seniorpolitikk
(SSP)**

Oktober 2021

**Jørn Ljunggren, Daniel Hernes,
Eirik Øye & Linn Sørensen Holst**



**NORSK
SENIORPOLITISK
BAROMETER**

Innhold

1. Forord.....	7
2. Sammendrag.....	8
3. Bakgrunn og innledning	11
4. Metode.....	12
4.1 Dypdykkene	14
DEL 1: NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER.....	16
5. Funn og analyser.....	16
5.1 Oppfatninger om alder, aldersgrenser og aldersdiskriminering	16
5.2 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet	26
DEL 2: DYPDYKK.....	37
6. Variasjon i leders seniorpolitiske holdninger på tvers av sektorer	37
6.1 Del I: Forskjeller mellom sektorene.....	38
6.2 Del II: Skepsis til å ansette eldre arbeidstakere.....	41
6.2.1 Ledere i det private	42
6.2.2 Ledere i det offentlige	46
6.3 Del III: Holdninger til eldre	51
6.3.1 Ledere i det private	52
6.3.2 Ledere i det offentlige	54
6.4 Oppsummering dypdykk I.....	56
7. Oppfatninger om endringer under koronapandemien	57
7.1 Oppsummering dypdykk II.....	61
Vedlegg 1. Kjennetegn ved virksomhetene og respondentene i undersøkelsen.....	62
Vedlegg 2. Spørreskjema til ledere i arbeidslivet 2021	65
Spørreskjema til ledere i privat sektor.....	65
Spørreskjema til ledere i offentlig sektor.....	73
Vedlegg 3. Vedlegg til regresjonsanalysene	80
Del 2 – sammenheng med alder som utløser skepsis om ansettelse.....	80
Ledere i det private	88
Ledere i det offentlige	89
Del 3 – sammenheng med aldersholdninger	90
Ledere i det private	90
Ledere i det offentlige	91

Figuroversikt

Figur 1. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2021)	16
Figur 2. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2021)	17
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? (2014-2021).....	19
Figur 4. Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være? (2014-2021).....	20
Figur 5. I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i din virksomhet? Er det... (2018-2021).....	21
Figur 6. I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det... (2018-2021)	22
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? (2018-2021)	23
Figur 8. 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? (2003-2021)	23
Figur 9. Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? (2003-2021)	26
Figur 10. 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? (2008-2021).....	28
Figur 11. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? (2009-2021).....	29
Figur 12. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2021)	31
Figur 13. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år (2016-2021)	32
Figur 14. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2005-2021)	32
Figur 15. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre (2021)	33
Figur 16. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok (2021)	33
Figur 17. Eldre arbeidstakere er krevende å lede (2021)	34
Figur 18. Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass (2021)	34
Figur 19. Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år (2021)	35
Figur 20. 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? (2019-2021).....	36
Figur 21. 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? (2018-2021).....	38
Figur 22. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde seniorer? (2018-2021)	39

Figur 23. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde eldre arbeidstakere? (2018-2021).....	40
Figur 24. 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? (2018-2021).....	40
Figur 25. Modell for regresjonsanalysen.....	42
Figur 26. Regresjon A4, avhengig variabel: Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommente til intervju på grunn av alder? predikert verdi, variabel for variabel. (Ledere i det private)	45
Figur 27. Holdninger til eldre og skepsis - firedelt - og alder som utløser skepsis til ansettelse, gruppert. (Ledere i det private)	46
Figur 28. Regresjon A6. Avhengig variabel: Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommente til intervju på grunn av alder? Predikerte verdier, variabel for variabel. (Ledere i det offentlige).....	49
Figur 29. Holdninger til eldre - firedelt og alder som utløser skepsis til ansettelse, gruppert. (Ledere i det offentlige).....	50
Figur 30. Vektlegging av ansiennitet - firedelt - og alder som utløser skepsis til ansettelse, gruppert. (Ledere i det offentlige).....	51
Figur 31. Modell for regresjonsanalysen.....	51
Figur 32. Regresjon B2, avhengig variabel: Holdninger til eldre arbeidstakere (flyttall), Predikert verdi, variabel for variabel. (Ledere i det private)	53
Figur 33. Regresjon B2, Avhengig variabel: Holdninger til eldre arbeidstakere (flyttall). Predikert verdi, variabel for variabel. (Ledere i det offentlige).....	55
Figur 34. I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet? (2021)	57
Figur 35. Opplever du at ansatte i 50-60 årene har taklet endringer som følge av koronapandemien bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene? (2021)	58
Figur 36. Opplever du at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene? (2021)	58
Figur 37. Har din virksomhet permittert eller sagt opp ansatte i løpet av koronapandemien? (2021) ...	60
Figur 38. Har din virksomhet permitterte arbeidstakere pr. i dag? (2021)	60

Figurer i vedlegg

Figur V1. Spørsmålenes korrelasjon med første prinsipalkomponent	81
Figur V2. Spørsmålenes korrelasjon med andre prinsipalkomponent	82
Figur V3. Spørsmålenes korrelasjon med tredje prinsipalkomponent	83
Figur V4. Spørsmålenes gruppering, komponent 1 mot komponent 2	84
Figur V5. Spørsmålenes gruppering, komponent 1 mot komponent 3	85
Figur V6. Spørsmålenes gruppering, komponent 2 mot komponent 3	86

Figur V7. Regresjon A4, avhengig variabel: Q9, Uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, tariff, kjønn, alder, aldersholdninger_flyttall. Predikert vs. målt. Justert $R^2 = 0.29$	88
Figur V8. Predikert vs. målt. A5 Avhengig variabel: Q9, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, kommune/stat, kjønn, alder, aldersholdninger_flyttall, ansiennitet flyttall. Justert $R^2 = 0.30$	89
Figur V9. Regresjon B2, avhengig variabel: aldersholdninger flyttall, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, tariffavtale, kjønn, alder. Predikert vs. målt. Justert $R^2 = 0.01$	90
Figur V10. Predikert vs. målt. B2. Avhengig variabel: Aldersholdninger flyttall, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, kommune/stat, kjønn, alder. Justert $R^2 = 0.08$	91
Figur V11. Predikert vs. målt. C2. Avhengig variabel: ansiennitet flyttall, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, kommune/stat, kjønn, alder. Justert $R^2 = 0.01$	92

Tabelloversikt

Tabell 1. Inkluderte næringer i undersøkelsen	12
Tabell 2. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2021)	18
Tabell 3. Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være? (2021)	21
Tabell 4. 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? (2021)	24
Tabell 5. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det private og alder som utløser skepsis til å ansette)	43
Tabell 6. Regresjonsanalyse med Q9 – Alder som utløser skepsis om ansettelse - som avhengig variabel. (Ledere i det private).....	44
Tabell 7. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det offentlige og alder som utløser skepsis om ansettelse).....	47
Tabell 8. Regresjonsanalyse med Q9 – Alder som utløser skepsis om ansettelse - som avhengig variabel. (Ledere i det offentlige)	47
Tabell 9. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det private og negative holdninger til eldre arbeidstakere)	52
Tabell 10. Regresjonsanalyse med holdninger til eldre arbeidstakere som avhengig variabel. (Ledere i det private).....	52
Tabell 11. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det offentlige og negative holdninger til eldre arbeidstakere)	54
Tabell 12. Regresjonsanalyse med holdninger til eldre arbeidstakere som avhengig variabel. (Ledere i det offentlige).....	54

Tabell 13. Krysstabell for i hvilken grad koronapandemien har medført endringer i virksomheten og for ledernes vurdering av endringer i jobbmotivasjonen for ansatte i 50-60 årene mot ansatte i 20-30 årene	59
--	----

Tabeller i vedlegg

Tabell V1. Antall ansatte i bedriften på 67 år eller mer, antall ansatte og prosent.....	62
Tabell V2. Antall ansatte i bedriften på 70 år eller mer, antall ansatte og prosent.....	62
Tabell V3. Bedriftsstørrelse, antall ansatte og prosent*.....	62
Tabell V4. Omsetning/budsjett i mill. kroner i foregående år, antall og prosent.....	63
Tabell V5. Landsdel, antall og prosent	63
Tabell V6. Bransje, antall og prosent.....	63
Tabell V7. Sektor, antall og prosent	63
Tabell V8. Kommunal eller statlig, antall og prosent. (Ledere i det offentlige)	64
Tabell V9. Kjønn på respondentene, antall og prosent.....	64
Tabell V10. Alder på respondentene, antall og prosent.....	64
Tabell V11. Virksomheten har tariffavtale, antall og prosent. (Ledere i det private)	64
Tabell V12. komponentutslag, firedelt etter PCA for ledere i privat sektor	87

1. Forord

Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2021. Barometeret har vært utført årlig siden 2003. Dette gir et rikt datasett med tidsserier på 19 år for en rekke indikatorer.

Undersøkelsen er gjennomført av Jørn Ljunggren (prosjektleder), Linn Sørensen Holst (kvalitetssikrer), Daniel Hernes og Eirik Øye (prosjektmedarbeidere) i Ipsos. Kontaktperson hos SSP har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

Vi takker SSP for godt samarbeid og et interessant oppdrag. Vi vil også takke alle som har bidratt som respondenter i kartleggingen.

Oslo, oktober 2021

Ipsos

2. Sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra SSP kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet hvert eneste år siden 2003. Bakgrunnen for kartleggingen er SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt arbeidslivsdeltakelse for personer over 50 år.

Årets undersøkelse er gjennomført blant ledere i arbeidslivet. Til grunn for analysene ligger innsikt hentet fra totalt 1205 intervjuer. Dette materialet består av to hovedgrupper. For det første 603 intervju med ledere i et landsrepresentativt utvalg av private virksomheter som har 10 eller flere ansatte. For det andre 602 intervjuer med ledere i et landsrepresentativt utvalg av etater og virksomheter innen offentlig sektor. Siden undersøkelsene som ble foretatt av offentlige ledere før 2018 var begrenset til 150 intervjuer, vil vi i hoveddelen av rapporten vekte ned svarene fra denne sektoren og på den måten sikre oss sammenlignbare tidsserier, lengre tilbake i tid. I rapportens to dypdykk benytter vi oss imidlertid av det fulle utvalget. Undersøkelsen er gjennomført pr. telefon. Undersøkelsen blant ledere ble sist gjennomført i 2019, mens det i 2020 ble gjennomført en undersøkelse blant yrkesaktive. Nedenfor følger en oppsummering av resultatene fra årets undersøkelse.

Seniorer og eldre arbeidstakere er fortsatt de gruppene som færrest ledere ville like å ansette. Som tidligere foretrekker en større andel av ledere å ansette erfarne arbeidstakere, unge arbeidstakere og nyutdannede enn hva tilfellet er med seniorer og eldre arbeidstakere. Mens hele 94 % av lederne ville like å ansette erfarne arbeidstakere, er det til sammenligning bare 65 % og 60 % som ville like å ansette henholdsvis seniorer og eldre arbeidstakere. Ved forrige undersøkelse så vi at ledernes preferanse for å ansette seniorer hadde gått litt opp. I årets måling er denne andelen på samme nivå som vi målte i 2019. Dersom det skulle nedbemannes i virksomheten, vil desidert flest ledere ønske å beholde erfarne arbeidstakere (84 %). Rundt 7 av 10 ville ønske å beholde seniorer (73 %) og eldre arbeidstakere (70 %). Samtidig er det kun 4 av 10 som mener det er sannsynlig at de ville beholdt ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon.

Større skepsis til eldre arbeidstakere blant ledere i privat sektor enn i offentlig sektor. Ledere vil i gjennomsnitt nøle med å innkalle kvalifiserte søkere til en stilling ved alderen 59 år. Denne gjennomsnittsalderen har økt noe over tid, og det er betydelige forskjeller på tvers av sektorer. Lederne i privat sektor ville nøle med å innkalle ved en betydelig lavere alder (58 år) enn ledere i offentlig sektor (62,7 år).

Arbeidstakere blir eldre ved en lavere alder i privat sektor. Tidligere har gjennomsnittlig alder for når lederne anslo at folk begynte å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet økt, opp til 56,6 år i 2019. Denne trenden har i år stagnert, og gjennomsnittet er nå på 56,1 år. Endringen fra forrige måling er innenfor feilmarginene. Vi så et lignende mønster i undersøkelsen blant yrkesaktive i fjor. Blant de yrkesaktive gikk gjennomsnittlig alder for når man oppfattes som «eldre» ned, fra toppnoteringen i 2018 på 59,4 år til 58,4 år i fjor. Nær 4 av 10 ledere (37 %) svarer at man oppfattes som «eldre» i arbeidslivet når man er mellom 56-60 år. Kun 14 % svarer over 60 år. Blant ledere innenfor privat sektor er gjennomsnittsalderen for når lederne oppfatter en arbeidstaker som «eldre» 55,6 år. Dette er rundt 2 år lavere enn blant ledere innenfor offentlig sektor; ledere i statlig sektor oppgir en gjennomsnittsalder på 57,6 år og

ledere i kommunal sektor oppgir en gjennomsnittsalder på 57,8 år for når de oppfatter en arbeidstaker som «eldre».

Fortsatt et flertall som foretrekker å lede mange unge fremfor mange eldre. Som i 2019 oppgir i år nær 6 av 10 ledere at de personlig ville like best å lede et arbeidslag (team) med mange personer under 30 år fremfor et med mange over 60 år. Kun ca. 2 av 10 ville foretrekke å lede et team med mange over 60 år. Ser vi på alder, svarer 74 % av lederne under 40 år at de foretrekker å lede et arbeidslag med mange under 30 år, mot 37 % av lederne over 60 år.

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 (36 % ja og 38 % nei). Av lederne som er positive til en øvre aldersgrense, mener gjennomsnittet at den bør være 69,7 år. 8 av 10 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. De færreste lederne har hatt problemer med at eldre ansatte som fungerer dårlig, ønsker å stå i jobb frem til gjeldende øvre aldersgrense; kun 16 % har opplevd dette én eller flere ganger. 1 av 3 ledere i privat sektor mener det bør være en øvre aldersgrense, mot nesten halvparten (47 %) av lederne i offentlig sektor. Blant lederne som mener at det bør være en øvre aldersgrense, oppgir ledere i privat sektor i snitt at grensen bør være 69,6 år, mens ledere i offentlig sektor oppgir 70,0 år.

1 av 4 ledere opplever at eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelser og internrekruttering. Utover dette svarer 18 % av lederne at eldre arbeidstakere sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Like mange ledere svarer at eldre arbeidstakere får mindre lønnsøkninger enn yngre. Samtidig ser vi at hele 62 % av lederne oppgir at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmetoder skal innføres. En større andel av lederne i privat sektor er enig i alle de overnevnte påstandene, sammenlignet med lederne i offentlig sektor. Eksempelvis ser vi at 27 % av lederne i privat sektor opplever svært ofte, ofte, eller av og til at eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelser og internrekruttering, mot 14 % av lederne i offentlig sektor. Videre ser vi at 20 % av lederne i privat sektor svært ofte, ofte eller av og til har opplevd at eldre arbeidstakere sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, mot 8 % av lederne i offentlig sektor.

Stadig positive oppfatninger om seniorers arbeidsprestasjoner. Seniorpolitiske holdninger er målt blant annet gjennom spørsmål om eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne. Rett over 6 av 10 ledere er uenig i dette, noe som er en forholdsvis stabil trend siden 2004. Andelen ledere som er enig i at de over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år har gått ned med 7 %-poeng siden forrige gjennomføring. Enig-andelen er på tross av dette fortsatt høy; nær 8 av 10 ledere (79 %). Vi ser også at ca. 7 av 10 ledere er enig i at mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre. Denne andelen har holdt seg relativt stabil siden 2005. Videre er 56 % av lederne uenige i at de ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.

I dypdykket om lederes seniorpolitiske holdninger på tvers av sektorer har vi undersøkt seniorpolitiske holdningsforskjeller mellom ledere i privat og offentlig sektor. I første del har vi sett på ved hvilken alder lederne i det private og det offentlige blir skeptiske til å kalle inn en kvalifisert søker til en stillingsutlysning. Det var her betydelige forskjeller mellom ledere i det

private og i det offentlige, hvor en langt større andel av lederne i privat sektor begynner å nøle ved en lavere alder enn lederne i offentlig sektor. Når det gjelder hvorvidt lederne ønsker å prioritere eldre arbeidstakere og seniorer dersom virksomheten måtte nedbemanne, er det små forskjeller mellom sektorene når det gjaldt seniorer og noe mer fremtredende forskjeller for eldre arbeidstakere. En lavere andel ledere i det private mente det var sannsynlig at de ville beholde eldre arbeidstakere dersom virksomheten skulle nedbemanne. På spørsmålet om lederne mener det burde være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i arbeidslivet, er det betydelige forskjeller mellom sektorene. Mens bare hver tredje leder i det private mente det burde være en slik øvre grense, mente hele 6 av 10 ledere i statlig sektor det samme. Ledere i kommunesektoren plasserte seg mellom disse med 45 %.

I andre del forsøkte vi å gå mer i dybden på forskjellene, for å se hvilke faktorer som henger sammen med hva lederne svarer på spørsmålet om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før de nøler med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder. Overordnet sett viste analysene at det verken var trekk ved virksomheten til lederne eller ved lederne selv som hadde spesiell betydning for deres vurdering. Det som hadde stor betydning, var hvor sterke negative holdninger de hadde til eldre arbeidstakere. Dette gjaldt for både ledere i det private og det offentlige, men for lederne i det offentlige var også ansiennitet svært viktig.

I siste del snudde vi rundt på spørsmålet fra andre del, og forsøkte å se nærmere på om det er noen faktorer som utmerker seg ved å henge tett sammen med ledernes holdninger til eldre arbeidstakere. Hovedkonklusjonen var imidlertid at det var svært få av de målte faktorene som bidro til å forklare variasjon i ledernes negative holdninger til eldre arbeidstakere. Det gjaldt særlig for ledere i det private.

Dypdykket om oppfatninger om endringer under koronapandemien viser at nær halvparten av lederne (48 %) opplever at koronapandemien i *meget* eller *ganske stor grad* har medført endringer i deres virksomhet. 44 % av lederne i det private oppgir dette, mot hele 64 % av lederne i det offentlige. Kun et fåtall av lederne oppgir at pandemien *ikke* har medført noen endringer *i det hele tatt*; 14 % av lederne i det private og 6 % av lederne i det offentlige. Det tilsier at de fleste virksomhetene har blitt påvirket av pandemien i en eller annen grad.

Få ledere i virksomheter hvor koronapandemien har medført endringer i *meget stor* eller *ganske stor grad* opplever at deres ansatte i 50-60 årene har taklet disse endringene dårligere enn deres ansatte i 20-30 årene. I snitt har kun 9 % av lederne i disse virksomhetene svart dette. Blant lederne i offentlige virksomheter hvor pandemien har medført endringer i stor grad, svarer nær 8 av 10 at ansatte i 50-60 årene har taklet endringene like bra som ansatte i 20-30 årene, mens 6 % opplever at ansatte i 50-60 årene har taklet endringene bedre. Blant lederne i private virksomheter hvor pandemien har medført endringer i stor grad, opplever 6 av 10 at ansatte i alderen 50-60 år har taklet endringene like godt som ansatte i 20-30 årene, samtidig som 17 % opplever at de i alderen 50-60 år har taklet det bedre.

De fleste lederne opplever at de ansatte i 50-60 års alderen har beholdt jobbmotivasjonen like bra eller bedre enn de ansatte i 20-30 års alderen under pandemien. Blant lederne i privat sektor ser vi at 68 % opplever at ansatte i 50-60 årene har beholdt motivasjonen like bra som de i 20-30 årene. For lederne i offentlig sektor er denne andelen 82 %.

3. Bakgrunn og innledning

Denne 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. De overordnede målene for SSP er å bidra til høyere yrkesaktivitet blant personer over 50 år, at seniorpolitikk/seniorperspektivet integreres i virksomhetenes personalpolitikk og i tillegg bidra til en større seniorpolitisk bevissthet og kompetanse i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.

På oppdrag fra SSP har Ipsos siden 2003 kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet hvert eneste år. Betegnelsen barometer henspiller på nettopp denne regelmessigheten ved målingene og betyr at det er mulig å følge endringer og stabilitet i seniorpolitiske holdninger over tid. For å sikre god et robust utgangspunkt for sammenligninger har undersøkelsen blitt foretatt på samme tidspunkt og beholdt den samme metodiske tilnærmingen siden oppstarten. Også spørsmålssettet har vært relativt stabilt gjennom hele perioden (se vedlegg 2 for årets spørreskjema til ledere).

Fra undersøkelsens oppstart og fram til 2019 har undersøkelsen hvert år vært rettet mot både den yrkesaktive delen av befolkningen og ledere i arbeidslivet. Fra 2020 er dette endret slik at de to gruppene nå undersøkes annethvert år. I 2020 var det yrkesaktive som ble undersøkt, mens det i årets rapport er ledere som står i fokus. En stor fordel ved å veksle mellom målgruppene er at undersøkelsene kan gjennomføres med langt flere intervjuer og at mulighetene for å undersøke undergrupper dermed er blitt vesentlig styrket (se kapittel 4 om metode). I fjorårets rapport om yrkesaktive ble det gjort et dypdykk i betydningen av kjønn for ønsket overgangsalder. I denne rapporten gjør vi to slike dypdykk. For det første om sektorforskjeller i seniorpolitiske holdninger (del 2 kapittel 6), og for det andre om bransjeforskjeller i lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere i lys av koronapandemien (del 2, kapittel 7). I begge tilfeller nyttiggjør vi oss det komplette utvalget, med omtrent 600 intervjuer i offentlig sektor og det samme i privat sektor.

Hovedhensikten med seniorpolitisk barometer er å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen bidrar til et sterkere kunnskapsgrunnlag for å måle om det seniorpolitiske arbeidet lykkes og hva som utgjør de største utfordringene.

4. Metode

Dataene til denne rapporten er fremskaffet gjennom telefonintervjuer (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)
- ✓ 602 offentlige etater eller virksomheter innen stat og kommune (offentlig sektor)

Datainnsamlingen er gjennomført i perioden fra 9. august til 16. september 2021.

Som allerede nevnt har utvalget av ledere innen *offentlig sektor* fra og med 2018 blitt utvidet sammenlignet med tidligere undersøkelser. Tidligere har det blitt intervjuet ca. 150 ledere i offentlig sektor. For å få sammenlignbare tidsserier har vi derfor vektet ned svar fra ledere i offentlig sektor til en fjerdedel i datamaterialet som ligger til grunn for hoveddelen i denne rapporten. For disse analysene benytter vi dermed totalt 750 intervju, dvs.:

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

Det økte antallet intervjuer med ledere i offentlig sektor (til totalt 602) gir et rikere datasett som kan benyttes til selvstendige analyser, noe vi også gjør i dypdykkene i denne rapporten. Det utvidede datasettet muliggjør for eksempel mer robuste undersøkelser av eventuelle forskjeller i svar fra ledere i stat og kommune/fylkeskommune enn hva som har vært mulig tidligere. 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. I dypdykkene benytter vi oss gjennomgående av det fulle utvalget.

I tråd med tidligere gjennomføringer, er følgende næringer inkludert i undersøkelsen blant ledere i privat og offentlig sektor:

Tabell 1. Inkluderte næringer i undersøkelsen

Norsk seniorpolitisk barometer 2021		
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)

Norsk seniorpolitisk barometer startet i 2003 som en del av Ipsos' næringslivsombibus blant ledere i 600 private virksomheter og ledere i 150 offentlige virksomheter i utvalgte næringer. Næringene som inngikk i denne næringslivsombibusen 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.

Utvalget til undersøkelsen er gjort gjennom at Ipsos har foretatt et uttrekk av private virksomheter og offentlige etater fra Enhetsregisteret, som er en del av Brønnøysundregistrene. For å forsikre oss om at det ikke er slik at lederne som har deltatt i undersøkelsen er vesentlig annerledes enn de som ikke har deltatt ble det i 2019 gjennomført en tilleggsundersøkelse blant flere næringer. Konklusjonen var at det ikke fantes noen systematisk variasjon mellom de inkluderte og de utelatte næringene. Det er ingen grunn til å tro at dette har endret seg fram til årets undersøkelse. Vi har derfor videreført den tidligere benyttede utvalgsfordelingen.

På samme måte som i 2019 har vi i årets datainnsamling blant *ledere i offentlig sektor* tilstrebet en større andel intervju fra stat sammenlignet med hva som var tilfelle i tidligere undersøkelser. I 2017 var for eksempel 8 fra stat og 143 fra kommune (inkl. fylkeskommune) og i 2018 var 27 fra stat og 123 fra kommune (inkl. fylkeskommune). I 2019 var det i det nedvektede utvalget 23 fra stat og 127 fra kommune (inkl. fylkeskommune). I år er det i det nedvektede utvalget 22 fra stat og 128 fra kommune (inkl. fylkeskommune).¹ På generelt grunnlag er vi oppmerksomme 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 en eventuell påvirkning vil ha liten innflytelse. Vi vil likevel se på svar fordelt på stat-kommune i analysene og kommentere der det er forskjeller. I dypdykkene benytter vi oss av det fulle utvalget og vil rette større oppmerksomhet mot skillet stat-kommune.

Siden 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. En beskrivelse av respondentene og fordelingen på aktuelle bakgrunnsvariabler finnes i vedlegg 1, hvor det skilles mellom både offentlig og privat sektor samt presenteres totaltall.

I selve svarberegningene er det ikke foretatt vektning av *svarene*. 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.

¹ Av det totale utvalget på 602 intervju i offentlig sektor, er fordelingen 87 fra stat og 515 fra kommune. I 2019-undersøkelsen var utvalget på 680 intervju i offentlig sektor fordelt på 103 fra stat og 577 fra kommune.

Siden kartleggingen er en utvalgsundersøkelse er også resultatene beheftet med usikkerhet, det vil si statistiske feilmarginer. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, desto mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – desto større er feilmarginen. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalen være større enn 4–5 %-poeng, og innen undergrupper større enn 7–8 %-poeng for å kunne tillegges noen betydning.

4.1 Dypdykkene

Mens vi i hoveddelen av rapportens analyser og dypdykk II (om koronapandemien og bransjeforskjeller i lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere) baserer oss på analyser av tabeller og sammenligner gjennomsnitt over tid eller mellom grupper, har vi i dypdykk I (om sektorforskjeller i lederes seniorpolitiske holdninger) benyttet en noe annen tilnærming. Vi skal ikke gå dypt i detaljene her, men gi en kort redegjørelse for fremgangsmåten.

Spørsmålet vi ønsker et mer detaljert svar på i det første dypdykket handler om det er forskjeller mellom ulike grupper av ledere i deres vurdering av hvor gammel en kvalifisert søker skal være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til et intervju på grunn av alderen. For å studere om det er en sammenheng med hva de har svart på dette spørsmålet og andre faktorer har vi gjennomført en såkalt regresjonsanalyse (OLS). En regresjonsanalyse er en analytisk fremgangsmåte for å undersøke sammenhenger mellom ulike faktorer, eller variabler som vi kaller det her. Utover å gi oss samme informasjon som sammenligning av gjennomsnitt i en tabell, lar denne fremgangsmåten oss konstruere en rekke undergrupper på en langt enklere måte enn hva som er tilfelle dersom vi bare skulle benyttet tabeller. Dette er svært hensiktsmessig når vi lurar på hva slags sammenheng det er mellom to bestemte variabler fordi den lar oss se bort fra betydningen av andre faktorer. Sagt annerledes, så hjelper regresjonsanalysen oss med å gjøre grupper så like som mulig på noen områder, for eksempel på fylke og alder, for dermed å kunne se nærmere på sammenhengen mellom bransje og vurderingen av en søkers alder. Gjennom denne tilnærmingen får vi også direkte både et mål på sammenhengen (er den «sterk»), og retningen på denne sammenhengen (om økt alder hos respondenten henger sammen med økt alder før de nøler med å innkalle en søker på intervju, eller om det er motsatt).

I det aktuelle dypdykket har vi valgt ut noen faktorer som trolig kan henge sammen med respondentenes vurdering av søkerens alder. Mer konkret har vi inkludert respondentenes alder, kjønn, fylke og hva slags bransje vedkommende jobber i. I tillegg til disse faktorene ønsket vi også å inkludere et mål på respondentens holdninger til eldre arbeidstakere.

Siden vi har et ønske om å inkludere, og utforske, holdninger til eldre arbeidstakere i bred forstand i disse analysene har vi gjennomført en såkalt faktoranalyse (prinsippal komponentanalyse). Denne hjelper oss med å identifisere eventuelle underliggende sammenheng og mønstre som finnes mellom mange variabler (trekk ved respondentene). I stedet for å bare benytte ett enkelt spørsmål som indikator for holdninger til eldre arbeidstakere, for eksempel om de er enige i påstanden «Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok», har vi ved hjelp av denne fremgangsmåten kunne inkludere et langt bredere

sett av holdninger (se spørsmål Q5 i det vedlagte spørreskjemaet). Tilnærmingen gjør det mulig å redusere kompleksitet uten å samtidig miste av syne viktige forskjeller. Grovt sagt kan vi si at denne metoden forenkler analysen ved å «oppsummere» mye informasjon gjennom å fortelle oss hva de viktigste delene er (derav navnet prinsipale komponenter). Den store fordelen for oss i denne sammenhengen er at vi kan benytte den komprimerte informasjonen om holdninger til eldre inn i analysen av hva som henger sammen med hvor gammel en kvalifisert søker skal være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til et intervju på grunn av alderen.

Siden det ikke bare er interessant å undersøke sammenhengen mellom et slikt bredt sett av holdninger til eldre og alderen før de nøler med å innkalle en søker, men også å vite litt mer om hva som henger sammen med eventuelle negative holdninger til eldre, har vi foretatt en tilleggsanalyse. I denne andre regresjonsanalysen undersøkes altså sammenhengene mellom antall ansatte, omsetning, fylke, bransje, tariffavtale, kjønn, alder og holdningene til eldre. For begge sett av analyser har vi etterstrebet å presentere resultatene på en relativt enkel måte i selve rapporten og lagt relevant tilleggsinformasjon om analysene i rapportens vedlegg.

DEL 1: NORSK SENIORPOLITISK BAROMETER

5. Funn og analyser

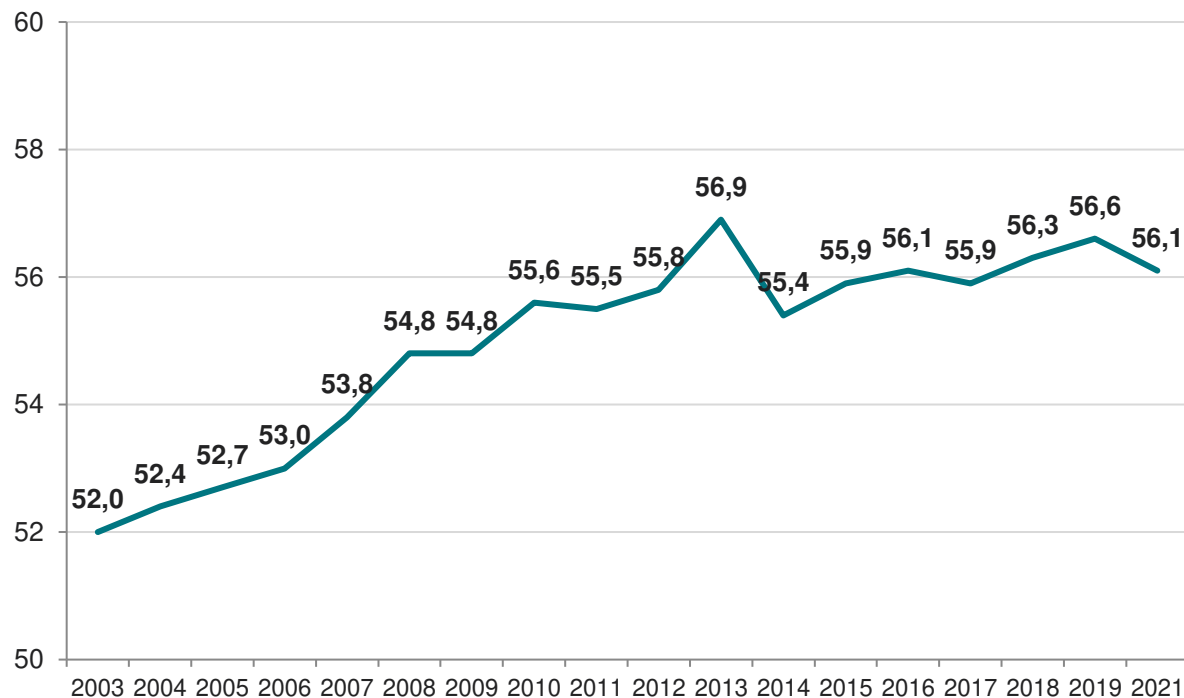
I denne delen gjennomgår vi funn om lederes oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet. Merk at vi ved enkelte figurfremstillinger har kortet ned skalaen slik at kurvene lettere kan skilles fra hverandre.

5.1 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 kartlegger vi lederes holdning til eldre og sammenligner disse med holdninger til 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? (2003-2021) (n=731 i 2021, «vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning)

Gjennomsnittsalder

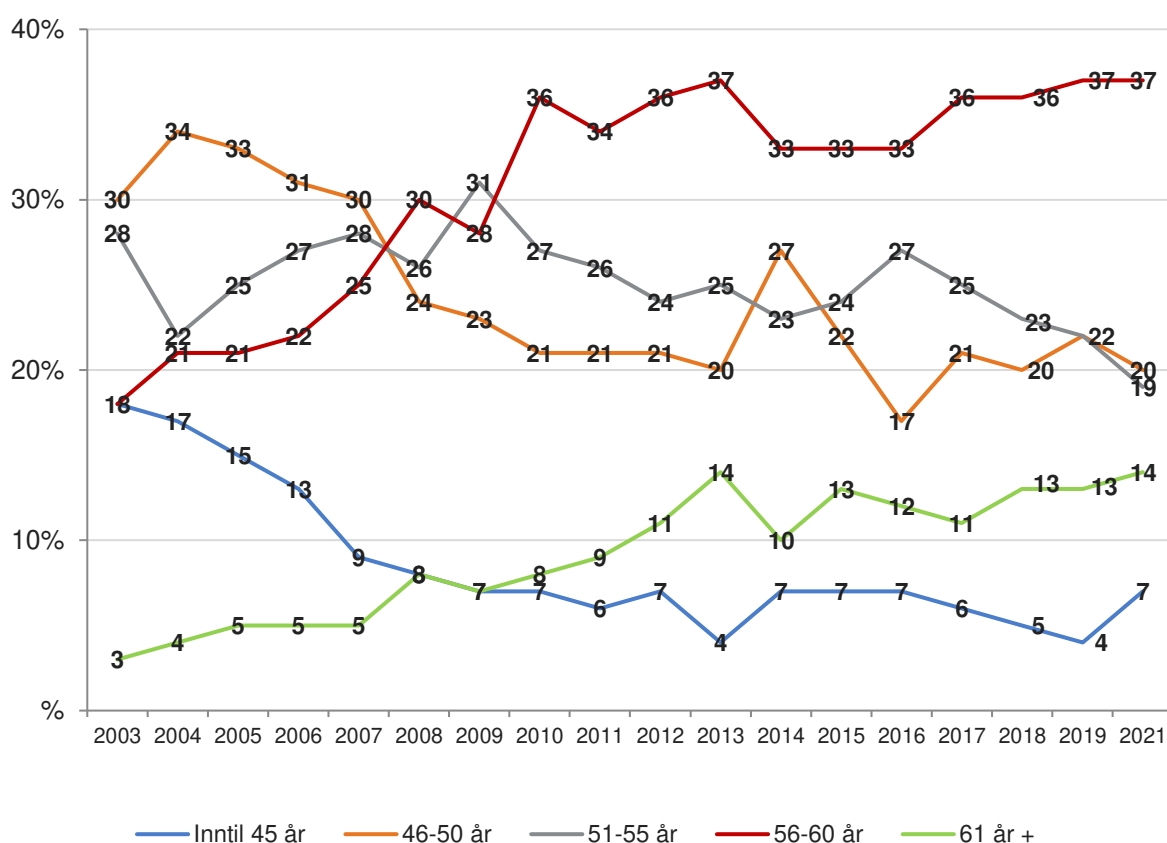


Å oppnå en forståelse for når arbeidstakere blir regnet som «eldre» kan være viktig i arbeidet med å etablere positive holdninger til nettopp gruppen av eldre arbeidstakere. Figur 1 viser en oversikt over når norske ledere anser yrkesaktive som «eldre» i arbeidslivet. Som det fremgår i figuren er gjennomsnittet i år på 56,1 år. Dette er en tilsynelatende stagnering fra tidligere, hvor gjennomsnittet var 56,6 år, og dermed et brudd med trenden fra de foregående to

målingene. Årets resultat er det laveste siden 2017. I 2013 var snittet på sitt høyeste på 56,9 år. Overordnet sett passer likevel årets måling inn i et mønster med en relativt stor grad av stabilitet fra 2015.

Sammenlignet med fjorårets undersøkelse av yrkesaktive, er det fortsatt slik at ledere i gjennomsnitt vurderer arbeidstakere som eldre ved en lavere alder enn hva yrkesaktive gjør. I 2020 var gjennomsnittet blant yrkesaktive for når man anses som «eldre» i arbeidslivet på 58,4 år. Vi ser også at kvinnelige ledere i gjennomsnitt setter alderen høyere for når man er eldre i arbeidslivet (57,2 år) enn hva mannlige ledere gjør (55,5 år).

Figur 2. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2021) (n=727 i 2021)



I figur 2 ser vi svarene på det forrige spørsmålet, men kategorisert inn i aldersgrupper og andelen som har svart disse. Som for alle målinger etter 2010 er det fortsatt 56-60 år som har den største andelen. 37 % svarer dette, likt som ved forrige måling i 2019. Selv om andelen som svarer innenfor kategorien «inntil 45 år» har minket betraktelig siden 2003 (18 %), er det faktisk en økning fra i fjor (4 %) til i år (7 %). Også andelen som svarer innenfor den eldste aldersgruppen (61 år +) har økt siden 2003.

Tabell 2. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2021) (n=731, «vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning)

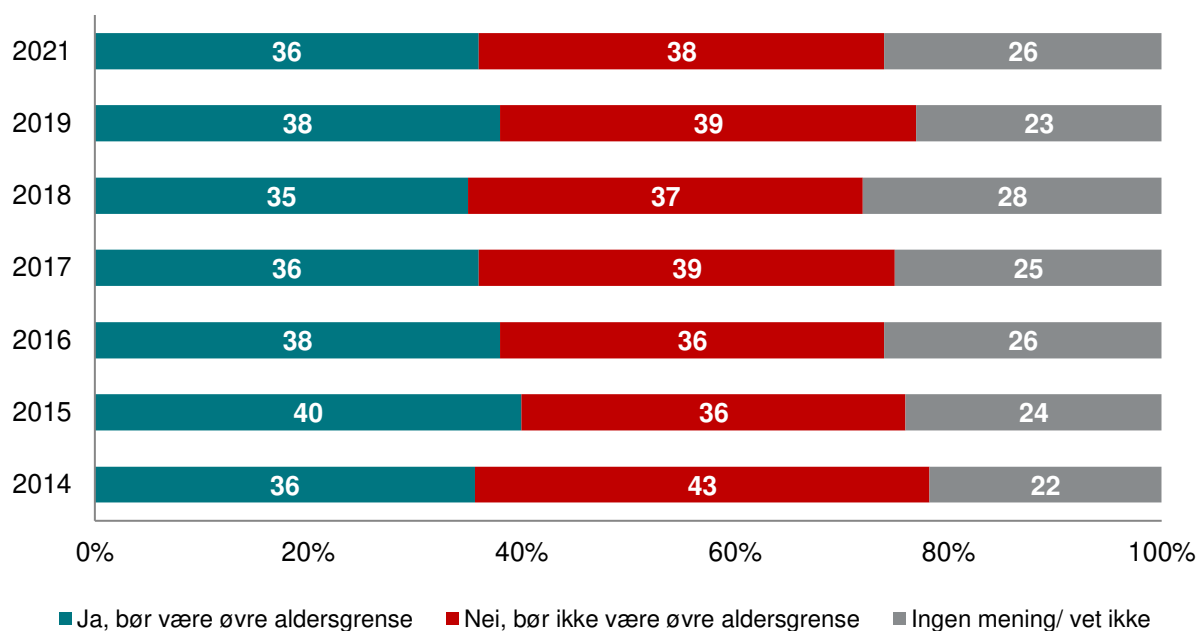
Gjennomsnittsalder fordelt på bransje, sektor og landsdel

Kjennetegn		Gjennomsnittsalder
Bransje	Bergverksdrift og utvinning (n=5)	59,0
	Industri (n=68)	57,4
	Kraft- og vannforsyning (n=4)	56,3
	Bygge- og anleggsvirksomhet (n=102)	55,5
	Varehandel (n=70)	56,8
	Detaljhandel (n=129)	54,0
	Hotell- og restaurantdrift (n=68)	53,6
	Transport og kommunikasjon (n=42)	57,3
	Finansiell tjenesteyting (n=8)	56,4
	Annen tjenesteyting (n=107)	56,2
	Offentlig adm. (n=94)	57,9
	Undervisning (n=196)	57,8
	Helse- og sosialtjenester (n=312)	57,8
Sektor	Statlig (n=83)	57,6
	Kommunal/fylkeskommunal (n=501)	57,8
	Privat (n=589)	55,6
Landsdel	Oslo (n=125)	55,1
	Østlandet uten Oslo (n=429)	56,0
	Sørlandet (n=64)	56,8
	Vestlandet (n=245)	55,4
	Midt-Norge (n=158)	57,2
	Nord-Norge (n=152)	57,1
	Totalt (n=1173)	56,1

I tabell 2 ser vi gjennomsnittsalder for når ledere i ulike grupper anslår at man begynner å regnes som «eldre» i arbeidslivet. Blant bransjene er det lederne innen bergverksdrift og utvinning som har det høyeste gjennomsnittet (59 år), og ledere innen hotell- og restaurantdrift som har det laveste (53,6 år).

Om vi skiller mellom sektorene privat, offentlig kommunal/fylkeskommunal og offentlig statlig, ser vi at ledere i privat sektor har et lavere gjennomsnitt (55,6 år) enn begge gruppene av ledere i det offentlige. Lederne i kommuner/fylkeskommuner har et gjennomsnitt på 57,8 år, mens ledere i staten har et litt lavere gjennomsnitt med 57,6 år. Inndelt etter geografi er det lederne i Oslo har det laveste gjennomsnittet med rett over 55 år, mens lederne i Midt- og Nord-Norge har de høyeste gjennomsnittene, begge rett over 57 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? (2014-2021) (n=750 i 2021)



I figur 3 ser vi ledernes svarfordeling på spørsmålet om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i arbeidslivet. Som i de tidligere årene hvor dette spørsmålet er stilt, er utvalget relativt delt i svarene. Mens 36 % mener det bør være en øvre aldersgrense, svarer omtrent like mange (38 %) at det ikke burde være en øvre aldersgrense. Mer enn hver fjerde leder svarer at de ikke vet eller ikke har noen mening om dette spørsmålet.

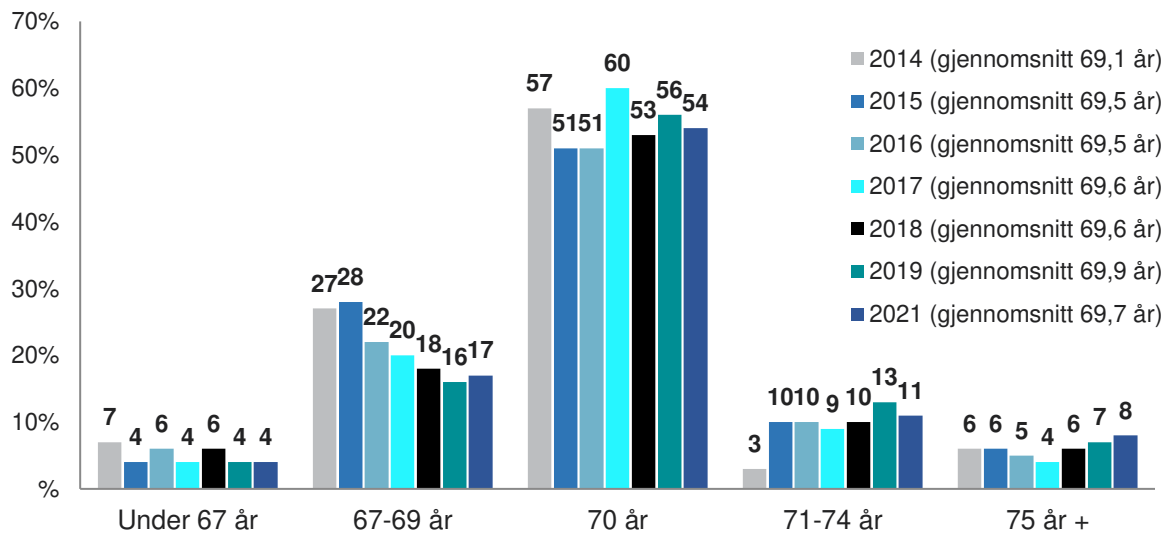
Overordnet sett er det små endringer siden 2014, og det er ingen tydelige trender etter det markante fallet i andelen som svarer at det ikke bør være en øvre aldersgrense fra 2014 til 2015. Dette kan ha å gjøre med at aldersgrensen i Arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 år til 72 år med virkning fra 1. 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. Da det samme spørsmålet ble rettet til yrkesaktive i 2019, svarte omtrent 4 av 10 at det ikke bør være en øvre aldersgrense, mens omtrent 3 av 10 mente det motsatte. Det var altså relativt små forskjeller mellom ledere og yrkesaktive i 2019.

Dersom vi vender oss til forskjeller mellom ulike undergrupper av lederne ser vi, som i de tidligere undersøkelsene, at andelen ledere som mener det burde være en øvre aldersgrense øker etter størrelse på virksomheten og omsetningen. Mens det er 26 % av ledere for virksomheter med 14 eller færre ansatte som er tilhengere av en øvre aldersgrense, mener hele 59 % av dem som representerer en virksomhet med minst 50 ansatte det samme. Den samme tendensen gjenfinnes når vi ser på omsetning. Det er flere ledere i virksomheter med

høy omsetning som mener det bør være en øvre aldersgrense enn det er blant ledere i virksomheter med lav omsetning. I tillegg kan vi se at det er en forskjell mellom privat og offentlig sektor, der 33 % av ledere i privat sektor mener det bør være en øvre aldersgrense og 47 % av ledere i offentlig sektor. Tilsvarende er det 42 % av ledere i privat sektor og 23 % av ledere i offentlig sektor som mener at det *ikke* bør være en øvre aldersgrense.

Figur 4. Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være? (2014-2021)

Filter: Mener at det bør være øvre aldersgrense (36 %) (n= 270 i 2021)



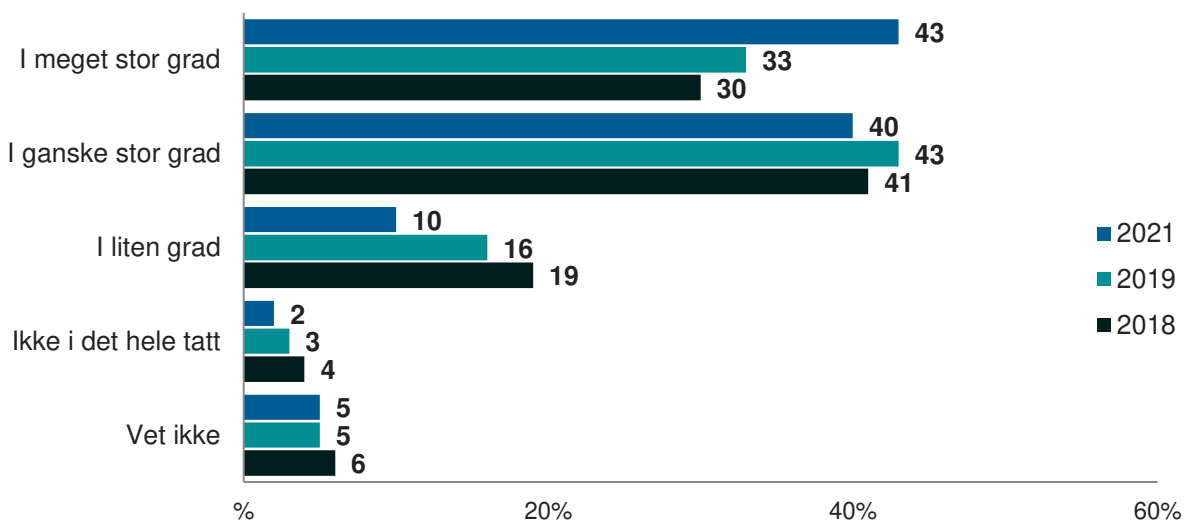
Lederne som svarte at de mener det bør være en øvre aldersgrense ble også stilt et oppfølgingsspørsmål om hvor høy de mener at denne aldersgrensen bør være. I figur 4 har vi gruppert disse svarene etter andelen som svarer innenfor aldersgrupper og satt disse opp mot resultatene fra tidligere år. Det samlede gjennomsnittet for alle lederne er i år 69,7 år, noe som ikke avviker betydelig fra tidligere målinger. Om vi sammenligner fordelingene på de ulike aldersgruppene, ser vi at det over tid er en lavere andel som svarer 67-69 år (17 % i 2021), mens over halvparten mener 70 år er en passende aldersgrense.

I tabell 3 ser vi gjennomsnittsverdiene for hva ulike undergrupper av ledere mener bør være den øvre aldersgrensen. Den høyeste gjennomsnittsalderen finner vi blant lederne i «annen tjenesteyting» (70,4 år), mens den laveste er blant ledere innen transport og kommunikasjon (68,3 år). Det er relativt små forskjeller etter sektor, mens det etter geografisk inndeling er slik at ledere i Oslo har den høyeste ønskede aldersgrensen (70,5 år) og ledere på Sørlandet den laveste (69,0 år).

Tabell 3. Hvor høy mener du den øvre aldersgrensen bør være? (2021)

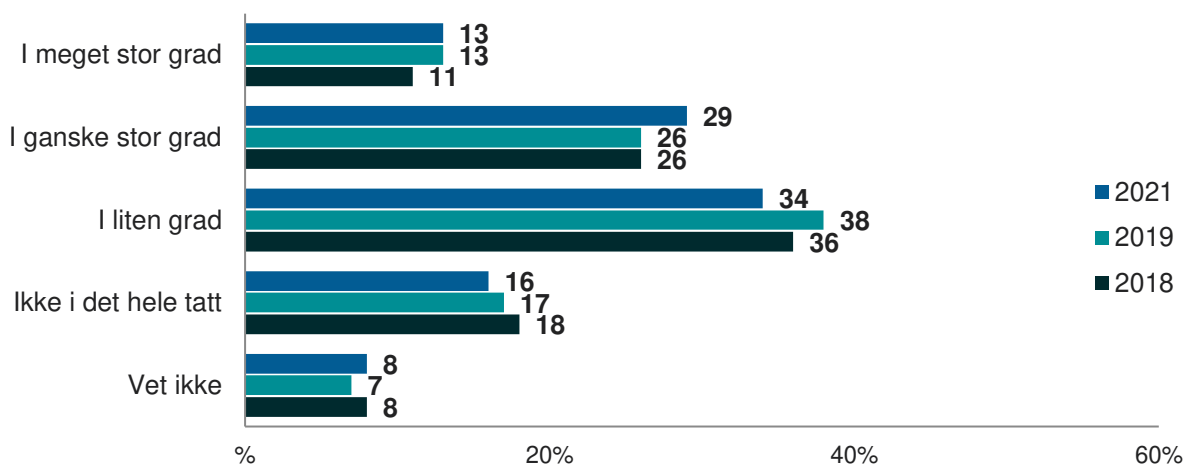
Gjennomsnittsaldersgrense fordelt på bransje, sektor og landsdel (36 %) (n=270)

Kjennetegn		Totalt
Bransje	Bergverksdrift og utvinning (n=1)	70,0
	Industri (n=29)	69,7
	Kraft- og vannforsyning (n=2)	70,0
	Bygge- og anleggsvirksomhet (n=35)	70,2
	Varehandel (n=28)	68,9
	Detaljhandel (n=25)	69,4
	Hotell- og restaurantdrift (n=9)	68,9
	Transport og kommunikasjon (n=18)	68,3
	Finansiell tjenesteyting (n=5)	69,4
	Annen tjenesteyting (n=37)	70,4
	Offentlig adm. (n=53)	70,3
	Undervisning (n=94)	70,3
	Helse- og sosialtjenester (n=122)	69,7
	Sektor	Statlig (n=50)
Kommunal/fylkeskommunal (n=219)		70,1
Privat (n=189)		69,6
Landsdel	Oslo (n=55)	70,5
	Østlandet uten Oslo (n=160)	69,7
	Sørlandet (n=31)	69,0
	Vestlandet (n=101)	69,2
	Midt-Norge (n=65)	69,8
	Nord-Norge (n=46)	70,2
Totalt (n=483)		69,7

Figur 5. I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i din virksomhet? Er det... (2018-2021) (n=752 i 2018, n=750 i 2019 og n=750 i 2021)

Vi har tidligere sett at 36 % av lederne ønsker en øvre aldersgrense og at flertallet av disse mener at grensen bør være på i underkant av 70 år. I figur 5 ser vi at omtrent 8 av 10 ledere i ganske eller meget stor grad ønsker at eldre ansatte skal fortsette *til de når* den øvre aldersgrensen i virksomheten. Dette er litt flere enn i 2018 og 2019. Det er få forskjeller i svar blant undergrupper på dette spørsmålet. Vi ser imidlertid at det er en signifikant større andel enn i 2018 og 2019 som har svart at de i *meget* stor grad ønsker at de eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensen i sin virksomhet (fra 33 % i 2019 til 43 % i år).

Figur 6. I hvor stor grad ønsker du at eldre ansatte skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i virksomheten? Er det... (2018-2021) (n=752 i 2018, n=750 i 2019 og n=750 i 2021)



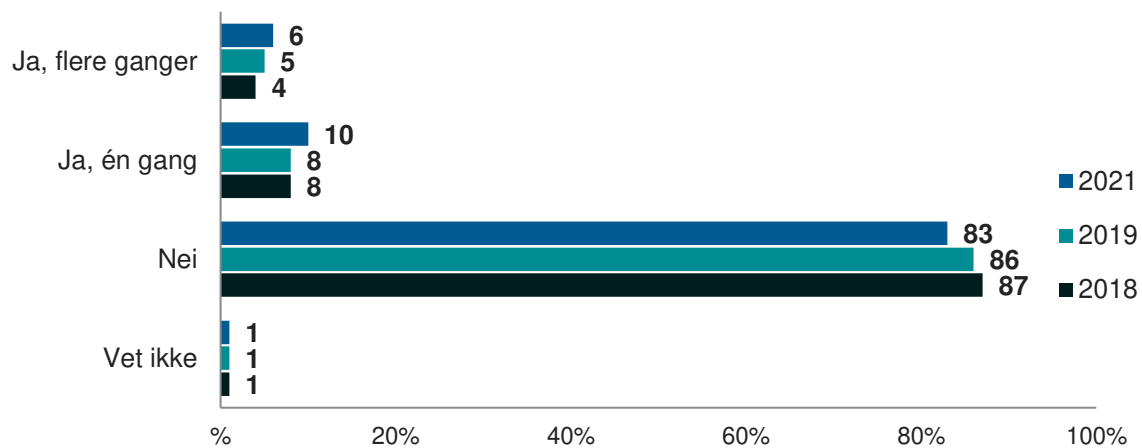
I figur 6 ser vi fordelingen av ledernes svar på om de ønsker at deres eldre ansatte skal fortsette *utover* den øvre aldersgrensen i virksomheten. Det er litt flere enn 4 av 10 ledere som ønsker dette i meget eller ganske stor grad, mens halvparten av lederne i liten grad eller ikke i det hele tatt ønsker dette. Med andre ord er det en vesentlig større skepsis til det å jobbe *utover* den øvre aldersgrensen enn hva det var på spørsmålet om å jobbe *inntil* de når øvre aldersgrense i virksomheten.

Dersom vi ser på undergrupper av lederne ser vi at tilbøyeligheten til å ønske at eldre ansatte skal fortsette utover øvre aldersgrense er noe større i små enn i store virksomheter. Mens 50 % av lederne i virksomheter med 10-14 ansatte ønsker at de eldre skal fortsette utover den øvre aldersgrensen i egen virksomhet, gjelder det samme for 37 % av lederne i virksomheter med 50 eller flere ansatte. Lignende trender ser vi når det skiller etter størrelsen på omsetning/budsjett.

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. Som vi ser i figur 7 svarer de aller færreste av lederne bekreftende på dette. Mens 1 av 10 har opplevd dette én gang, er det bare 6 % som har opplevd dette flere ganger. Tilsvarende er andelen som ikke har opplevd dette på 83 %, en liten nedgang fra tidligere år. Dersom vi ser på undergrupper av lederne, finner vi imidlertid noen forskjeller. Blant ledere i de største virksomhetene (minst 50 ansatte) har 28 % opplevd problemer med eldre ansatte

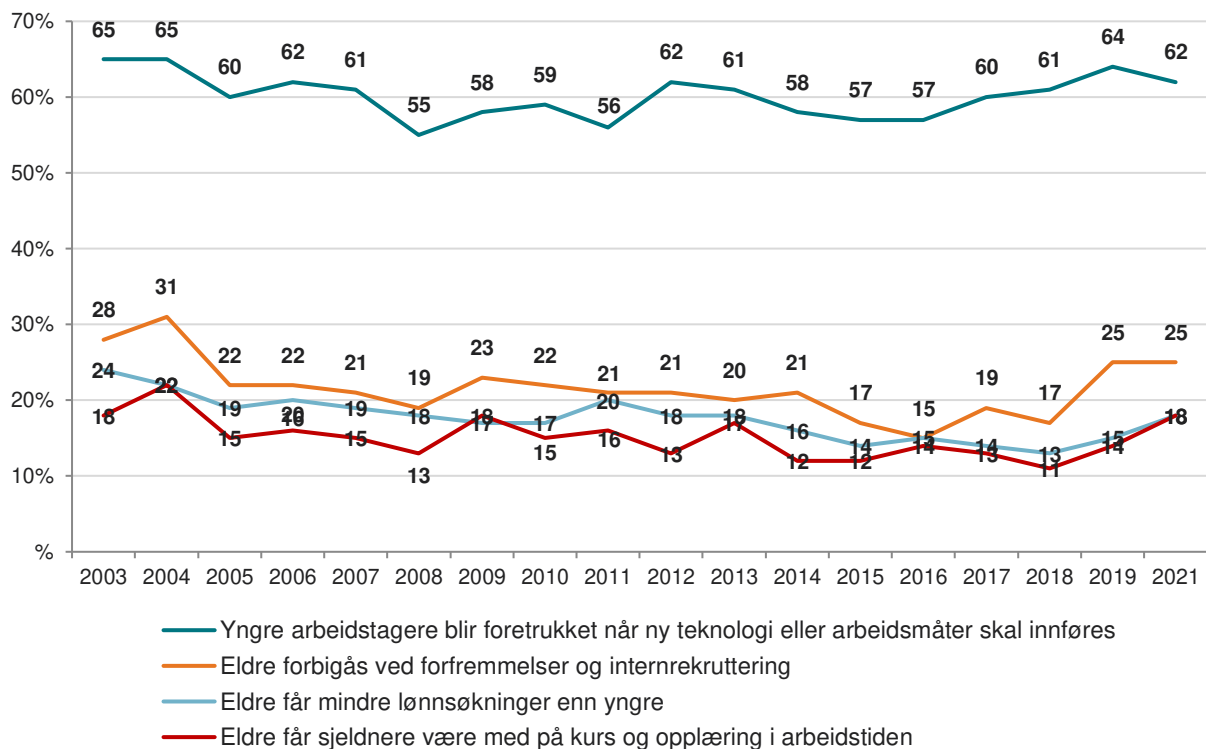
som vil jobbe inntil gjeldende øvre aldersgrense én eller flere ganger, mens dette bare gjelder for 10 % av lederne i virksomheter som har 10-14 ansatte. Det er ikke unaturlig at ledere i større bedrifter oftere har opplevd problemer, siden de har flere ansatte. Vi kan også se at dette problemet oppstår noe oftere i offentlig sektor enn i privat sektor. Mens hver fjerde leder i offentlige virksomheter har opplevd dette problemet én eller flere ganger, svarer omtrent hver tiende leder i privat sektor det samme. Dette er likt som i forrige undersøkelse.

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? (2018-2021) (n=752 i 2018, n=750 i 2019 og n=750 i 2021)



Figur 8. 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? (2003-2021) (n=750 i 2021)

Andeler som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til»



I undersøkelsen har vi også spurt lederne om erfaringer med ulike former for forskjellsbehandling for å se nærmere på utbredelsen av dette i arbeidslivet. I figur 8 ser vi utviklingen over tid for fire varianter av forskjellsbehandling. Hver kurve viser andelen som svarer svært ofte, ofte eller av og til.

Som i alle tidligere undersøkelser er det at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, den formen for forskjellsbehandling som flest svarer at de har opplevd (62 %). 31 % har opplevd dette ofte, mens 9 % har opplevd dette svært ofte. Vi kan se en liten nedgang fra 2019 (ikke signifikant), men kanskje mer interessant er at denne endringen kan se ut til å bety at den økende trenden vi har sett siden 2016 er brutt. Det er en fjerdedel av lederne som svarer at eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering og dette er likt som ved forrige undersøkelse. For begge de to siste formene for forskjellsbehandling; at eldre får mindre i lønnsøkning enn yngre; og at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, svarer 18 % av lederne at de har opplevd dette. For begge gjelder også at det er andre gang på rad at andelen øker, og økningene fra forrige undersøkelse er signifikante. Om vi ser på undersøkelsen av yrkesaktive fra 2020, finner vi den samme rangeringen i opplevelsen av disse formene for forskjellsbehandling.

Tabell 4. 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? (2021) (n=750)
(Signifikante forskjeller på 95 %-nivå er markert med grønn eller rød pil)

Andeler som svarer «svært ofte», «ofte» eller «av og til»

	Total (gj.sn.)	Sektor	
		Privat	Offentlig
Eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering	25 %	27 % ▲	14 % ▼
Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden	18 %	20 % ▲	9 % ▼
Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres	62 %	64 % ▲	52 % ▼
Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre	18 %	20 % ▲	8 % ▼

I tabell 4 har vi skilt mellom ledere innenfor offentlig og privat sektor, og vi ser et klart mønster i svarene. De røde pilene indikerer verdier som er signifikant lavere enn gjennomsnittet, mens de grønne pilene indikerer verdier som er signifikant høyere. Forskjellene her er systematiske: Ledere i privat sektor opplever oftere at det forekommer forskjellsbehandling basert på alder i alle formene som det blir spurt om.

For det første er det en høyere andel av ledere i privat sektor (64 %) som har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Andelen for ledere i offentlig sektor er 52 %. Ved forrige gjennomføring var det flere ledere i kommunale virksomheter som hadde opplevd dette enn blant ledere i statlige virksomheter. I år er det ingen forskjell mellom disse gruppene.

For det andre er det nesten en dobbelt så høy andel av lederne i privat (27 %) som i offentlig sektor (14 %), som har opplevd at eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelser og internrekruttering. Her oppgir 1 av 4 at dette har forekommet.

Også for den tredje formen for forskjellsbehandling; at eldre får mindre lønnsøkning enn yngre, er det betydelige forskjeller mellom sektorene. Mens 7 % av lederne i offentlig sektor svarer at de har opplevd dette, svarer nesten tre ganger så mange av lederne i privat sektor (20 %) det samme. Det er også en markant kjønnsforskjell her; hvor mannlige ledere i større grad enn kvinnelige svarer at de har opplevd at dette skjer i arbeidslivet (20 % mot 13 %).

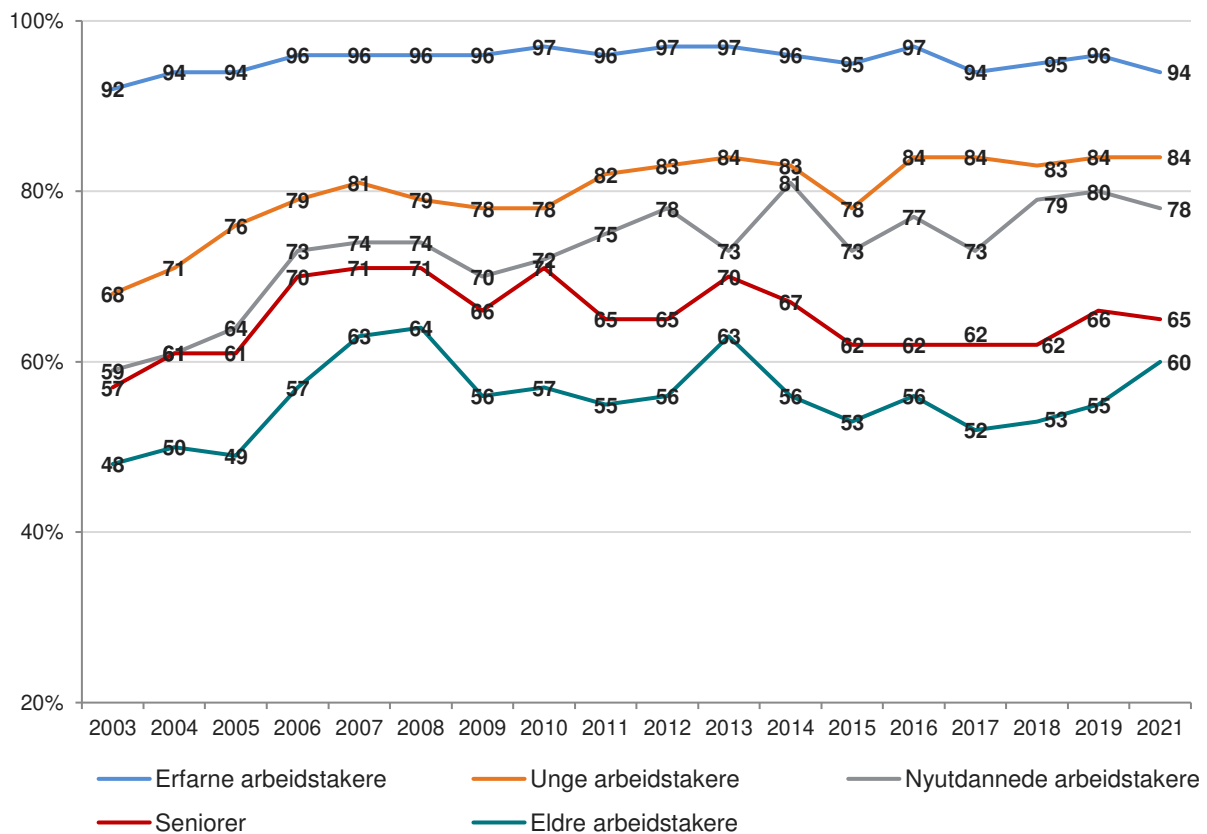
Sektorforskjellene er også gjeldende for den fjerde formen for forskjellsbehandling; at eldre arbeidstakere sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Som for de andre spørsmålene, så forekommer dette i betydelig større grad i privat sektor (20 %) enn i offentlig sektor (8 %).

5.2 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

I denne delen vender vi blikket mot hvilke typer arbeidstakere ledere helst vil rekruttere, hvordan de opptrer ved nedbemanning og deres syn på eldre arbeidstakers prestasjoner. Holdningene på disse områdene kan si mye om hvordan ledere tenker om eldre i arbeidslivet.

Figur 9. Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? (2003-2021)
(n=750 i 2021)

Andeler som svarer «meget godt» eller «ganske godt»



Et av spørsmålene som har vært med fra oppstarten av Norsk seniorpolitisk barometer handler om lederens preferanser for ansettelse av ulike typer arbeidstakere. I figur 9 ser vi andelen som har svart at de ville like å ansette de følgende typene arbeidstakerne «meget godt» eller «ganske godt», og hvordan disse varierer over tid. Som ved alle de tidligere målingene er det erfarne arbeidstakere som er den type arbeidstakere flest ledere ville like meget godt eller ganske godt å ansette (94 %). Som nummer to, også i likhet med tidligere år, kommer unge arbeidstakere (84 %).

Preferansen for erfarne arbeidstakere har altså holdt seg stabilt høy over tid. Mens samtlige grupper av arbeidstakere ved forrige gjennomføring i 2019 var mer attraktive enn året før, ser vi nå at andelen for flere av arbeidstakergruppene har flatet ut. Den eneste som har økt er andelen som har svart at de ville like meget godt eller ganske godt å ansette eldre arbeidstakere (60 %). Disse økningene er signifikante.

Når vi ser på utviklingen over tid, er det et tydelig sammenfall med konjunktorene. I perioden mellom 2003 og 2008 steg ledernes ansettelsesvillighet for samtlige grupper. Etter finanskrisen i 2009 ser vi imidlertid en mer eller mindre markant nedgang for de fleste gruppene.

Hva gjelder ansettelsesvilligheten for eldre og seniorer ser vi en felles topp i 2013, før den igjen faller frem til 2015. Om vi ser på gruppen «eldre arbeidstakere» spesielt, ser vi at andelen som meget godt eller ganske godt kunne tenke seg å ansette disse fortsetter en oppadgående trend fra 2017. Den øker med hele 5 %-poeng fra 2019 til 2021 og ligger nå på 60 %. Samtidig ser vi ingen signifikant endring i andelen som oppgir at de meget godt eller ganske godt kunne tenke seg å ansette seniorer.

Preferansene for de aldersrelaterte begrepene kan altså fortsatt rangeres på samme måte 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. I de øvrige gruppene er det små endringer. Ansettelsesvilligheten for unge arbeidstakere har, med unntak av et fall i 2015, vært svært stabil fra 2011 og fram til i dag (84 %). Ansettelsesvilligheten for nyutdannede er noe lavere i år (78 %) enn den var i 2019 (80 %), men denne endringen er ikke statistisk signifikant.

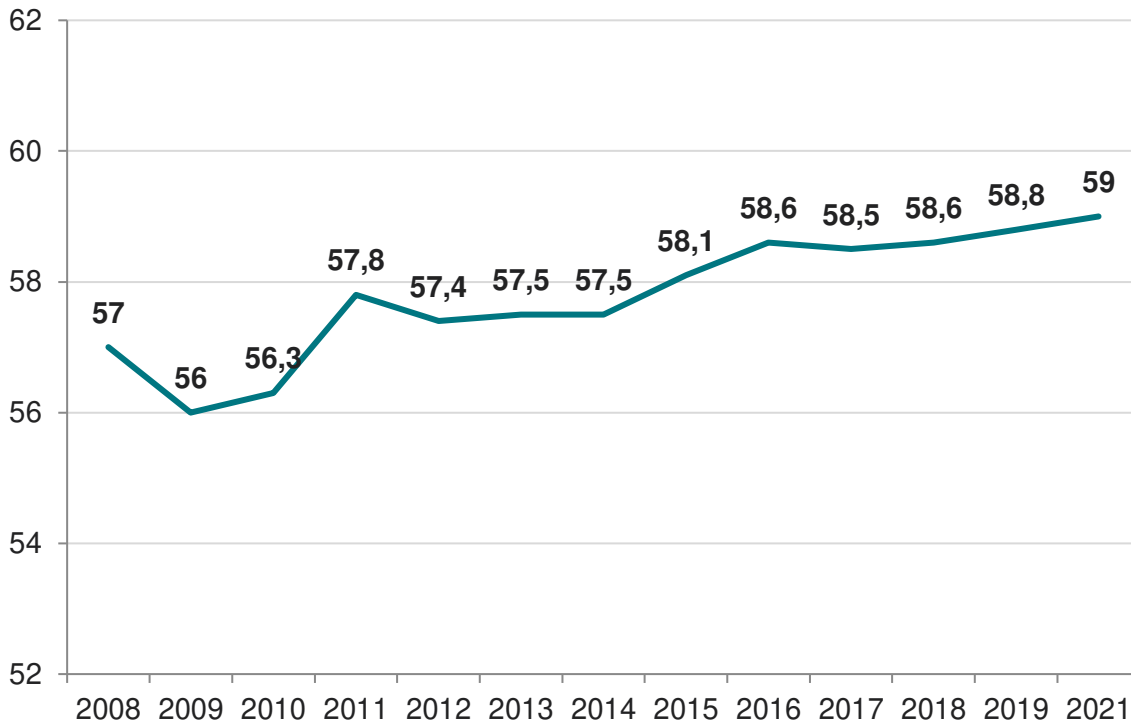
Dersom vi ser på undergrupper av lederne er det for det første slik at en større andel av lederne fra Midt-Norge (72 %) oppgir ansettelsesvillighet for «seniorer». Til sammenligning svarer kun 62 % av lederne i Oslo det samme.

Som vi har sett ved flere anledninger tidligere, er det en preferanseforskjell 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 11 % i privat sektor og 6 % i offentlig sektor. Tilsvarende andeler for eldre arbeidstakere er 18 % i privat sektor og 9 % i offentlig sektor. Tilsvarende ser vi at 70 % av lederne i offentlig sektor ville like godt eller meget godt å ansette seniorer, mot 64 % av lederne i privat sektor. 67 % av lederne i offentlig sektor svarer at de ville ganske godt eller meget godt like å ansette eldre arbeidstakere, mot 57 % av lederne i privat sektor.

Tidligere har vi også sett en tendens til at ansettelsesvilligheten for eldre arbeidstakere og seniorer er noe større i store bedrifter enn i små bedrifter, men denne tendensen er ikke like tydelig i år. Vi ser at de største bedriftene fortsatt virker å ha høyest vilje til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere, men i bedriftene fra 10-14 ansatte og opp til 25-49 ansatte er det små og ikke-signifikante forskjeller. Det er heller ikke i år signifikante forskjeller i svar mellom ledere i statlig og kommunal sektor når det gjelder ansettelsesvilligheten for eldre arbeidstakere og seniorer.

Figur 10. 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? (2008-2021)
(n=618 i 2021, «Vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning)

Gjennomsnittsalder



Et sentralt punkt i eventuell ekskludering eller inkludering av eldre i arbeidslivet handler om når ledere mener personer begynner å bli for gamle for å kalles inn til jobbintervjuer. For å nærme oss dette, har vi stilt lederne et spørsmål om hvor gammel de mener at en kvalifisert søker skal være før man vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alderen. Gjennomsnittsalderen for alle lederne fra 2008 og frem til i dag er fremstilt i figur 10.

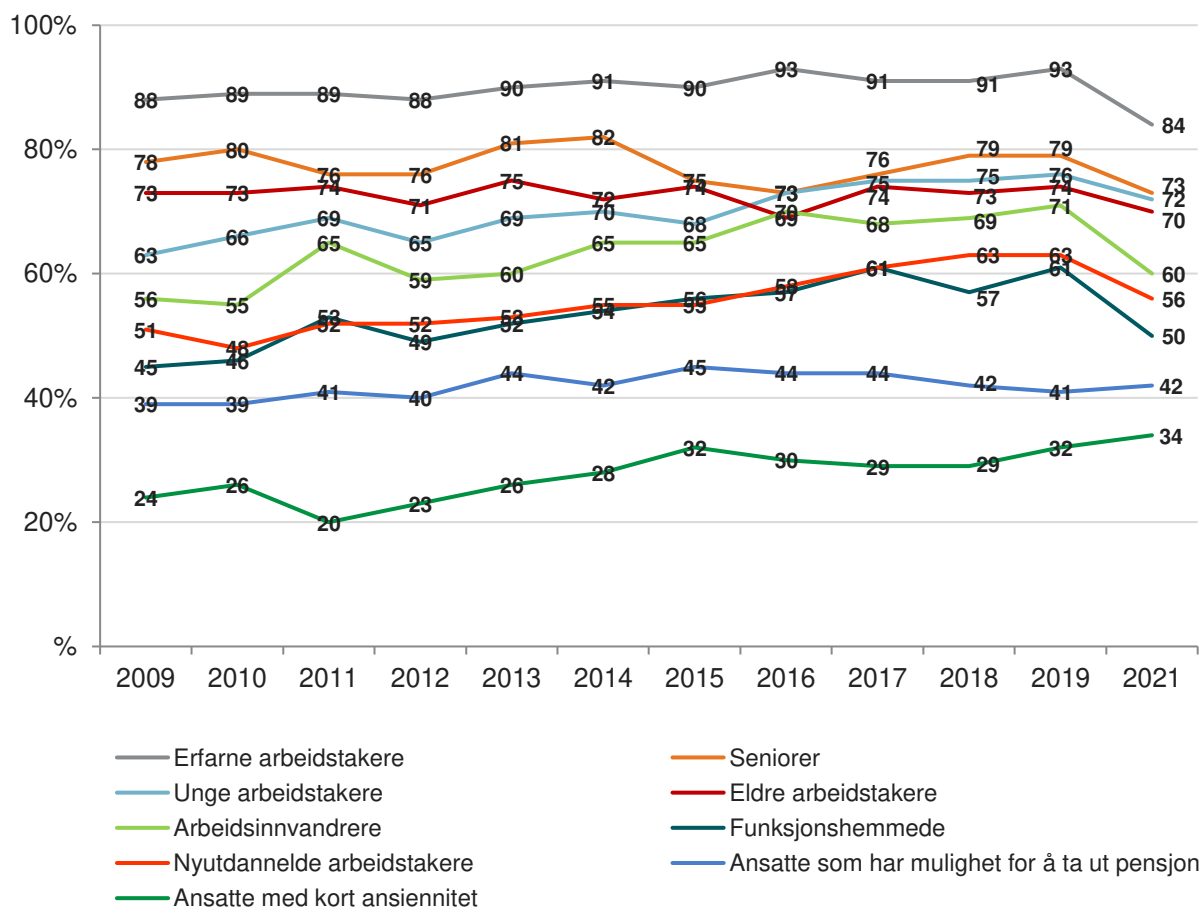
Gjennomsnittsalderen for hvor gammel en kvalifisert søker skal være før lederne vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alderen er i år 59 år. Dette er 0,2 år høyere enn ved forrige gjennomføring, og en økning på 2 år om vi ser tilbake til 2008. Det virker altså å være en positiv trend her; 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 56,1 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.

Om vi igjen ser til undergrupper av lederne, gjenfinder vi samme variasjon med hensyn til sektor og bedriftsstørrelse som i forrige spørsmål. Ledere i privat sektor sier de vil nøle med å innkalle ved en betydelig lavere alder (58 år) enn ledere i offentlig sektor (62,7 år). Hvis vi ser på virksomhetsstørrelse fremkommer det at ledere av virksomheter med 10-14 ansatte oppgir at de begynner å nøle ved en gjennomsnittsalder på 58 år, mens i virksomheter med over 50 ansatte er gjennomsnittet på 61,4 år. Vi finner også den samme tendensen til at alderen på

kandidaten blir høyere før lederne begynner å nøle med økende omsetning. Hva gjelder kjønn er det slik at kvinnelige ledere nøler med å innkalle ved en litt høyere alder enn hva mannlige ledere gjør. Kvinnelige ledere oppgir i gjennomsnitt 60,3 år, mens mannlige ledere oppgir 58,4 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 40 år er gjennomsnittet 56,6 år, mot 60,3 år blant ledere over 60 år.

Figur 11. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? (2009-2021) (n=750 i 2021)

Andeler som svarer «meget sannsynlig» eller «ganske sannsynlig»



Som vi så i forrige figur, er det en positiv trend i at gjennomsnittsalderen for når ledere begynner å nøle med å innkalle til intervju stadig blir høyere. I spørsmålet til figur 11 har vi spurt lederne om deres vurdering knyttet til den motsatte enden av et ansettelsesforhold; hvem de ville ønske å beholde dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i virksomheten deres. Dette kan si noe om prioriteringen av ulike type arbeidstakere. Andelene i figuren er basert på 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.

Slik det fremkommer av figuren, har det vært et betydelig fall fra 2019 til i dag for de fleste gruppene som lederne ønsker å beholde ved en nedbemanning. Med unntak av ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon og ansatte med kort ansiennitet, som begge har en svak økning, er det til dels markante fall i andelene som ønsker å beholde de andre gruppene. Dette reflekterer med stor sannsynlighet koronapandemien og den usikkerheten som fortsatt var til stede da undersøkelsen ble gjennomført. Mange virksomheter har gjennom pandemien erfart at de faktisk er nødt til å nedbemanne, og slik sett gir det mening at ønsket om å beholde ulike grupper av ansatte ved nedbemanning har falt for samtlige grupper som i tidligere undersøkelser har vært sterkt prioritert av lederne. Dette gjelder også erfarne arbeidstakere, seniorer og eldre arbeidstakere. De to gruppene som ikke faller fra 2019 til 2021 er fortsatt langt mindre prioritert av lederne. Det er altså ikke slik at de ulike gruppene har erstattet hverandre. Rangeringen mellom gruppene er lik som i 2019. Vi vil komme tilbake til andre endringer som kan ha sammenheng med koronapandemien i rapportens andre dypdykk.

Tross nedgangen på over 9 %-poeng fra 2019 er det fortsatt flere enn 8 av 10 ledere som 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. I motsatt ende av skalaen kan vi se at bare 34 % 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. Rett over 7 av 10 ledere (72 %) oppgir at det er meget eller ganske sannsynlig at de ville valgt å beholde seniorer. Nesten like mange (70 %) oppgir det samme når det gjelder eldre arbeidstakere.

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 pensjon² bare foretrekkes av 42 %. Andelen er svært stabil over tid, også i år. Ansatte som har mulighet til 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 56,1 år.

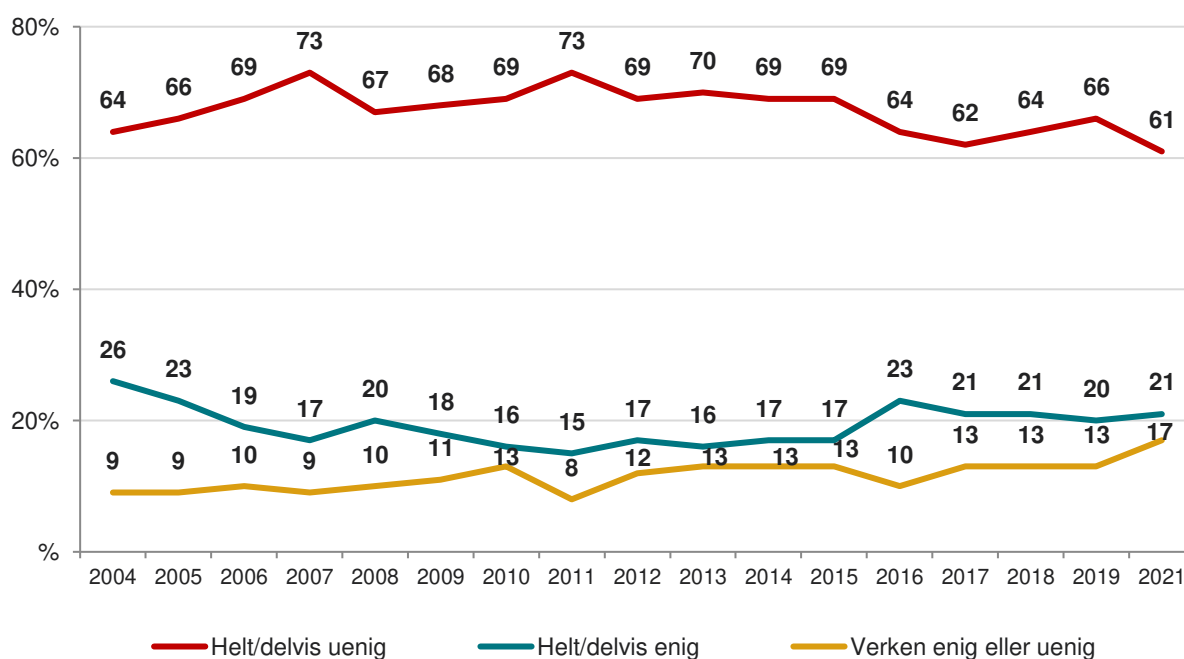
Dersom vi ser på undergrupper av lederne, fremkommer det at ledere i statlige virksomheter i større grad enn ledere i kommunale virksomheter svarer at det er sannsynlig at de ville beholdt seniorer, henholdsvis 90 % mot 84 %. Det er også en forskjell basert på virksomhetsstørrelse, der ledere for store bedrifter (minst 50 ansatte) i større grad enn ledere for små bedrifter (10 –

² Frem til 2010: «Ansatte som kan gå av med tidligpensjon».

14 ansatte) svarer at det er sannsynlig at de ville beholdt seniorer, henholdsvis 87 % mot 81 %. Det er også en viss forskjell mellom mannlige (81 %) og kvinnelige ledere (76 %).

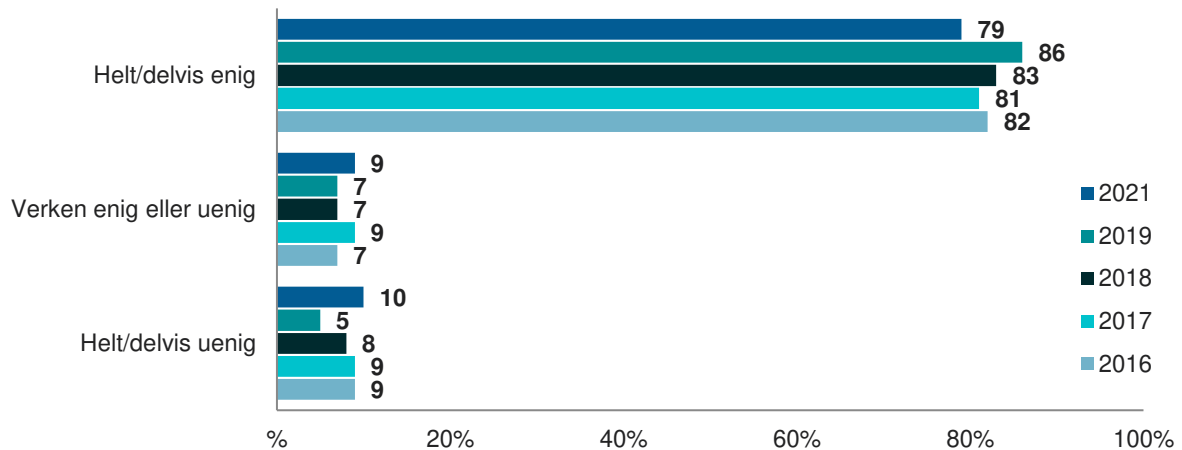
I tillegg til å spørre lederne om hvem de ville nøle med å innkalle til intervju på grunn av alder og hvem de vil ønske å beholde ved nedbemanning, har vi også spurt dem om å ta stilling til et sett av åtte forskjellige utsagn som reflekterer holdninger til seniorpolitiske problemstillinger. Svarene på disse er fremstilt i figurene 12 til 19 nedenfor. Svaralternativene består av 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 gjort med svaralternativene «helt uenig» og «delvis uenig».

Figur 12. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2021) (n=750 i 2021)



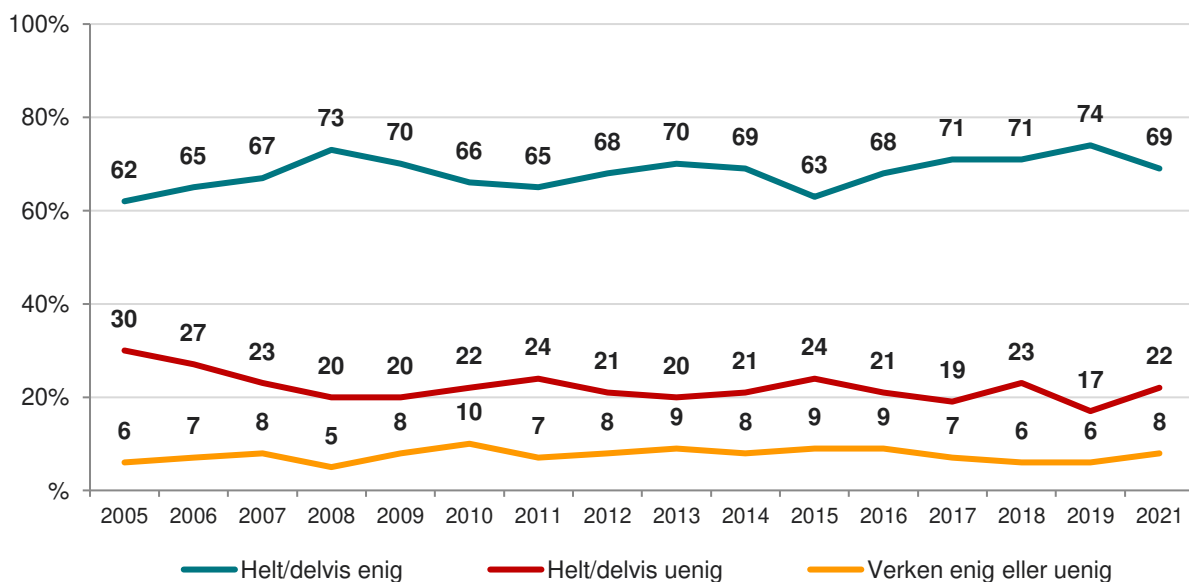
Den første påstanden som reflekterer seniorpolitiske holdninger, kan sees i forlengelse av det forrige spørsmålet om hvem man vil beholde ved nedbemanning. Her er imidlertid to grupper, eldre og yngre arbeidstakere, satt direkte opp mot hverandre. Figur 12 viser ledernes vurdering av utsagnet; «Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre». Omtrent 6 av 10 ledere sier seg uenig i dette utsagnet, mens bare 2 av 10 er enige. Om vi ser til undersøkelsen som ble gjennomført blant de yrkesaktive i 2020, fremkommer det at ledere er litt mindre enige i utsagnet enn de yrkesaktive, hvor 53 % var uenig og 27 % enig. I likhet med tidligere, ser vi at det er en forskjell mellom ledere i privat og offentlig sektor. 23 % av lederne i privat sektor oppgir at de er helt eller delvis enig i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre, mens 13 % av lederne i offentlig sektor sier det samme. Utover dette er det ikke store forskjeller mellom undergruppene.

Figur 13. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år (2016-2021) (n=750 i 2021)



Den andre påstanden vi har bedt lederne ta stilling til er; «Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år». Dette spørsmålet har vært stilt siden 2016, og andelene for alle årene er fremstilt i figur 13. Denne figuren viser lederens vurdering av seniorennes arbeidsprestasjoner, som også er svært positiv. 79 % sier seg helt eller delvis enig i utsagnet; 52 % svarer helt enig, mens 28 % er delvis enig. Til sammenligning er 10 % helt eller delvis uenig. Tidligere har enig-andelen vist en svakt økende tendens siden 2017. I år derimot, ser vi at enig-andelen har sunket med 7 %-poeng siden forrige gjennomføring. Bakgrunnsvariabelen som gir størst utslag her er lederens egen alder. 86 % av ledere på 60 år eller eldre er enig i påstanden, mens graden av enighet synker med alderen – ned til 68 % for ledere under 40 år.

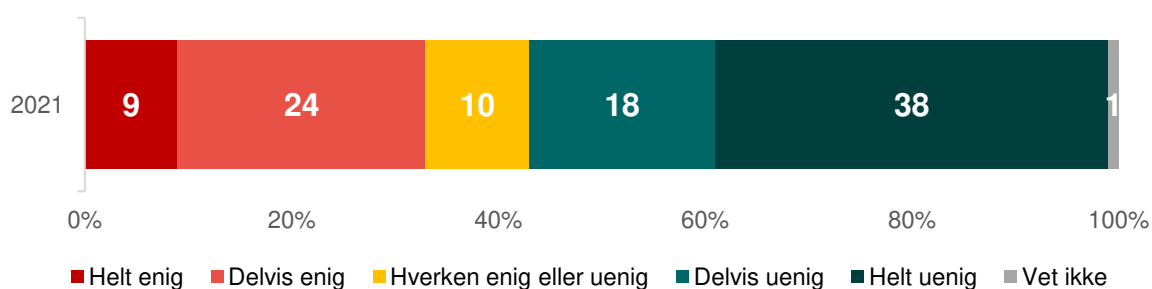
Figur 14. Mange 70-åringar kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2005-2021) (n=750 i 2021)



Den tredje påstanden vi har presentert for lederne er; «*Mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre*». Det er spesielt relevant å måle holdninger også til 70-åringere, ettersom pensjonsreformen har gjort det lønnsomt å arbeide lenger. Dette spørsmålet har vært stilt til lederne siden 2005 og hele tidslinjen er presentert i figur 14.

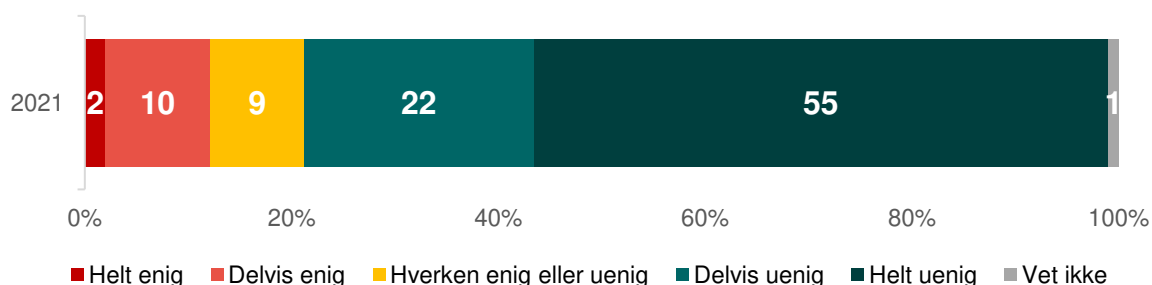
Vi ser en tiltagende positiv holdning til 70-åringers arbeidskapasitet fra 2015 og fram til 2019. I årets undersøkelse går andelen som er enig i påstanden om at 70-åringere kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre imidlertid noe ned (69 %)

Figur 15. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre (2021) (n=750)



Den fjerde påstanden lederne har vurdert er; «*Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre*». Som det fremgår av figur 15, er en tredjedel (33 %) av lederne helt eller delvis enig i dette. Samtidig svarer hele 56 % at de er helt eller delvis uenig i dette. En større andel av ledere i privat sektor (36 %) er helt eller delvis enig i at de ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre, sammenlignet med ledere i offentlig sektor (22 %). Det er noe forskjell mellom kommunale og statlige ledere; 24 % av kommunale ledere er helt eller delvis enige i dette, mot 14 % av statlige ledere. Det er tilsynelatende ingen variasjon på dette spørsmålet som skyldes størrelse på bedrift/virksomhet eller omsetning/budsjett.

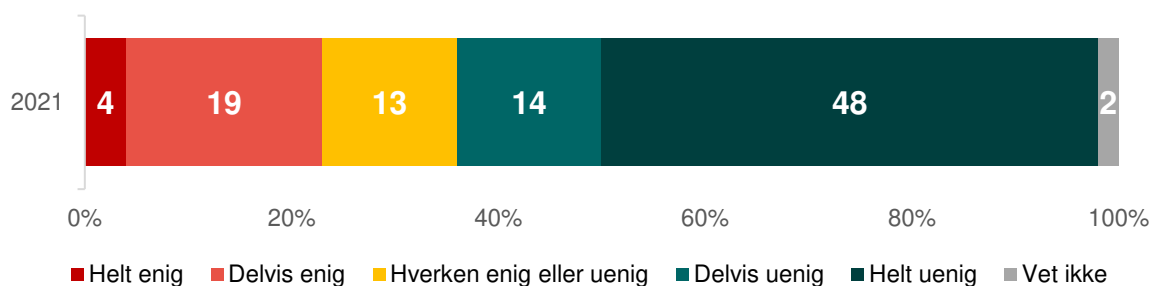
Figur 16. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok (2021) (n=750)



I figur 16 ser vi svarfordelingen på den femte påstanden vi har presentert for ledere: «*Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok*». Her svarer 12 % at de er helt eller delvis enig i påstanden, mens 77 % er helt eller delvis uenig. Det store flertallet er altså uenige i påstanden og kun 9 % svarer at de verken er enig eller uenig.

Dersom vi deler opp utvalget mellom lederne i privat og offentlig sektor fremkommer det noen forskjeller. Selv om andelen som er enig i at eldre arbeidstakere ikke er produktive nok er nokså lav blant lederne i privat sektor (14 %), så er den likevel nesten tre ganger så høy som blant lederne i det offentlige (5 %). Det er få forskjeller mellom ledere i kommuner/fylkeskommuner og ledere i staten. Om vi ser til bransjeforskjeller viser det seg at ledere i bransjene Industri (14 %) og Handel (17 %) oftere er helt eller delvis enig i påstanden, mens det motsatte gjelder ledere innen Helse- og sosialtjenester, hvor kun 4 % svarer det samme.

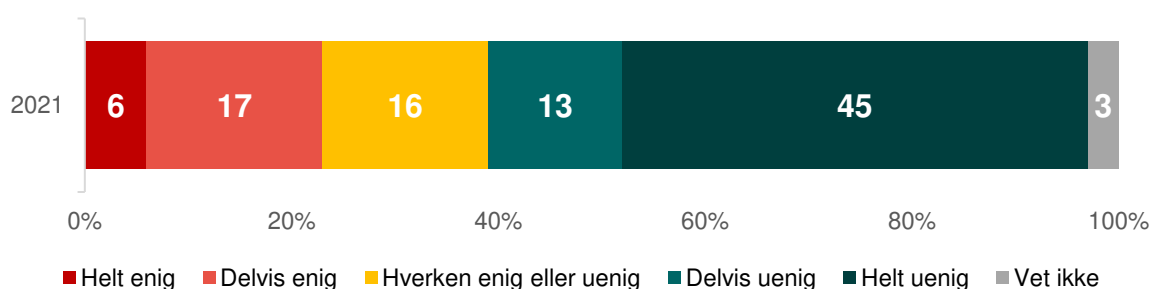
Figur 17. Eldre arbeidstakere er krevende å lede (2021) (n=750)



Svarfordelingen til den sjette påstanden fremgår av figur 17. Her spurte vi lederne om de var enige eller uenige i at «Eldre arbeidstakere er krevende å lede». Ca. 1 av 4 ledere (23 %) er helt eller delvis enige i at eldre arbeidstakere er krevende å lede. Til sammenligning svarer hele 62 % at de er helt eller delvis uenige, mens 13 % er verken enige eller uenige i påstanden.

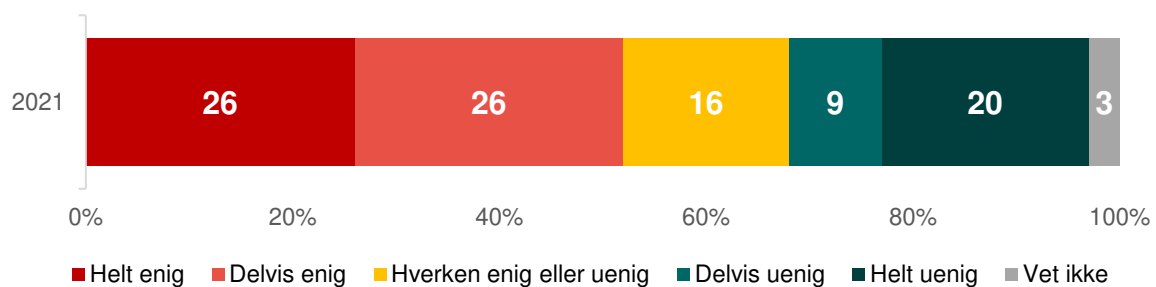
Dersom vi ser på forskjeller mellom underutvalg, ser vi igjen at det er en høyere andel blant lederne i det private (25 %) som sier seg helt eller delvis enig i påstanden, enn hva som er tilfellet blant lederne i det offentlige (16 %). Det finnes også noen forskjeller etter størrelsen på bedriften/virksomheten som lederne arbeider i. Flere av lederne med få ansatte er enig i påstanden om at eldre arbeidstakere er krevende å lede sammenlignet med ledere med mange ansatte. Blant ledere med 10-14 ansatte er 24 % helt eller delvis enig i påstanden, mens tilsvarende andel blant de med over 50 ansatte er 14 %.

Figur 18. Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass (2021) (n=750)



Den syvende påstanden lederne ble presentert for var: «*Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass*». Som vist i figur 18, så svarer rundt en fjerdedel av lederne (23 %) at de er helt eller delvis enige i denne påstanden, mens 58 % svarer at de er helt eller delvis uenige. På denne påstanden svarer lederne i privat og offentlig sektor relativt likt; 23 % av lederne i det private er helt eller delvis enige, mot 21 % av ledere i offentlig sektor. Det er få forskjeller mellom andre undergrupper.

Figur 19. Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år (2021) (n=750)

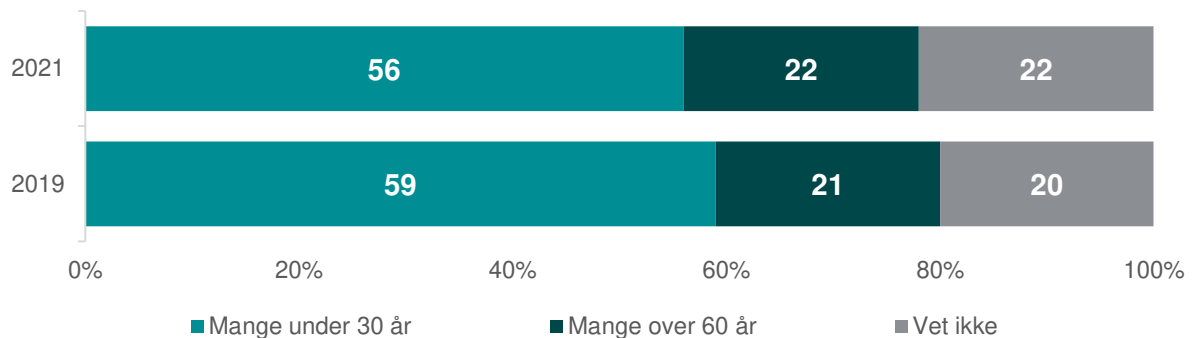


Den åttende og siste påstanden vi presenterte for lederne var: «*Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år*». Svarfordelingen blant lederne er gjengitt i figur 19, hvor vi kan se at mer enn halvparten (52 %) sier at de er helt eller delvis enig i påstanden. Til sammenligning svarer omtrent 3 av 10 (29 %) at de er helt eller delvis uenige. 16 % av lederne svarer at de verken er enig eller uenig.

Her er det igjen noen forskjeller mellom lederne i det private og i det offentlige; Blant lederne i privat sektor er 54 % helt eller delvis enig i påstanden, mens tilsvarende andel blant lederne i offentlig sektor er 42 %. Det er også noe forskjell innad i offentlig sektor; 43 % av lederne i kommuner/fylkeskommuner er helt eller delvis enig i påstanden, mens tilsvarende andel blant lederne i staten er 37 %.

Vi skal komme tilbake til dette settet av påstander litt senere i rapporten, når vi skal foreta et dypdykk i lederes skepsis til å ansette eldre arbeidstakere. Før det skal vi imidlertid følge opp den siste påstanden, om å foretrekke å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år, gjennom å flytte fokus fra hvem de ønsker å tilsette til hva slags alderssammensetning de foretrekker på et team de skal lede.

Figur 20. 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? (2019-2021) (n=750 i 2019 og n=750 i 2021)



Svarfordelingen på spørsmålet om hva lederne personlig ville like best dersom de kunne velge å lede et arbeidslag, eller et team, med mange under 30 år eller et med mange over 60 år er illustrert i figur 20. Dette spørsmål ble også stilt i lederundersøkelsen fra 2019, men har vært stilt de yrkesaktive siden 2017. Som ved første gjennomføring svarer nesten 6 av 10 at de personlig ville like best å lede et arbeidslag med mange under 30 år. Det er ingen signifikante forskjeller mellom årene i dette spørsmålet.

I årets gjennomføring er det heller ingen forskjeller mellom privat og offentlig sektor på dette spørsmålet. Ser vi derimot på ledernes alder, ser vi at hele 74 % av lederne under 40 år foretrekker å lede et arbeidslag med mange under 30 år, mot 37 % av lederne over 60 år. Samtidig svarer kun 14 % av de under 40 år at de ville foretrekke å lede et arbeidslag med mange over 60 år, mot 29 % av lederne over 60 år. Et poeng som er verdt å legge merke til, er at en tredjedel av lederne over 60 år (33 %), er usikre, og svarer «Vet ikke».

DEL 2: DYPTYKK

6. Variasjon i leders seniorpolitiske holdninger på tvers av sektorer

I denne delen av rapporten skal vi foreta to dypdykk i data fra årets Norsk seniorpolitisk barometer. I det første skal vi se nærmere på betydningen av sektor for lederes seniorpolitiske holdninger. Hovedfokuset vil være rettet mot å undersøke forskjeller mellom ledere i privat og offentlig sektor, men vi vil også se nærmere på eventuelle forskjeller internt i offentlig sektor, mellom de som er ledere i staten og de som er ledere i kommuner. I det andre dypdykket vil vi undersøke en rekke underspørsmål knyttet til koronapandemien og lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere.

Som nevnt tidligere, har vi i hoveddelen av rapporten vektet ned størrelsen på den delen av utvalget som består av ledere i offentlig sektor fra omtrent 600 til 150. Dette ble gjort for å kunne sammenligne resultatene med de tidligere undersøkelsene, hvor det var 150 ledere fra offentlig sektor som deltok. For undersøkelsene foretatt i 2018, 2019 og 2021 består utvalget imidlertid av omtrent 600 ledere i både privat og i offentlig sektor. I dette dypdykket ønsker vi å dra nytte av dette utvidete utvalget for å se nærmere på om det er eventuelle forskjeller mellom sektorer. I tillegg til dette hovedskillet mellom ledere i privat og offentlig sektor, vil vi også foreta ytterligere en inndeling internt i offentlig sektor; mellom de som er ledere i kommunale eller fylkeskommunale virksomheter på den ene siden, og de som er ledere i statlige virksomheter på den annen side. Det er ledere i kommunale/fylkeskommunale virksomheter som er den desidert største gruppen innenfor offentlig sektor, men for årene 2018, 2019 og 2021 er det likevel et stort nok antall ledere i statlige virksomheter til at vi kan skille dem ut som en egen undergruppe.³

Dette dypdykket består av tre deler. I del én skal vi se nærmere på forskjeller mellom de tre undergruppene på noen utvalgte og viktige områder. Vi begynner med å ta opp igjen et essensielt spørsmål knyttet til ansettelser, nærmere bestemt: Hvor gammel en kvalifisert søker skal være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder. Deretter tar vi opp igjen spørsmålene om lederne ønsker å prioritere henholdsvis eldre og seniorer dersom virksomheten må nedbemanne. Det tredje området vi ønsker å se nærmere på her omhandler spørsmålet om lederne mener det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i arbeidslivet.

I del to av dypdykket søker vi å gå mer i dybden gjennom å se nærmere på hvilke faktorer som henger sammen med hva lederne svarer på spørsmålet om hvor gammel en kvalifisert søker til en stilling skal være før de nøler med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av dennes

³ Fordelingen internt blant ledere i offentlig sektor for henholdsvis kommunale/fylkeskommunale og statlige virksomheter var i 2018: 492 og 108, i 2019: 577 og 103 og i 2021: 513 og 87.

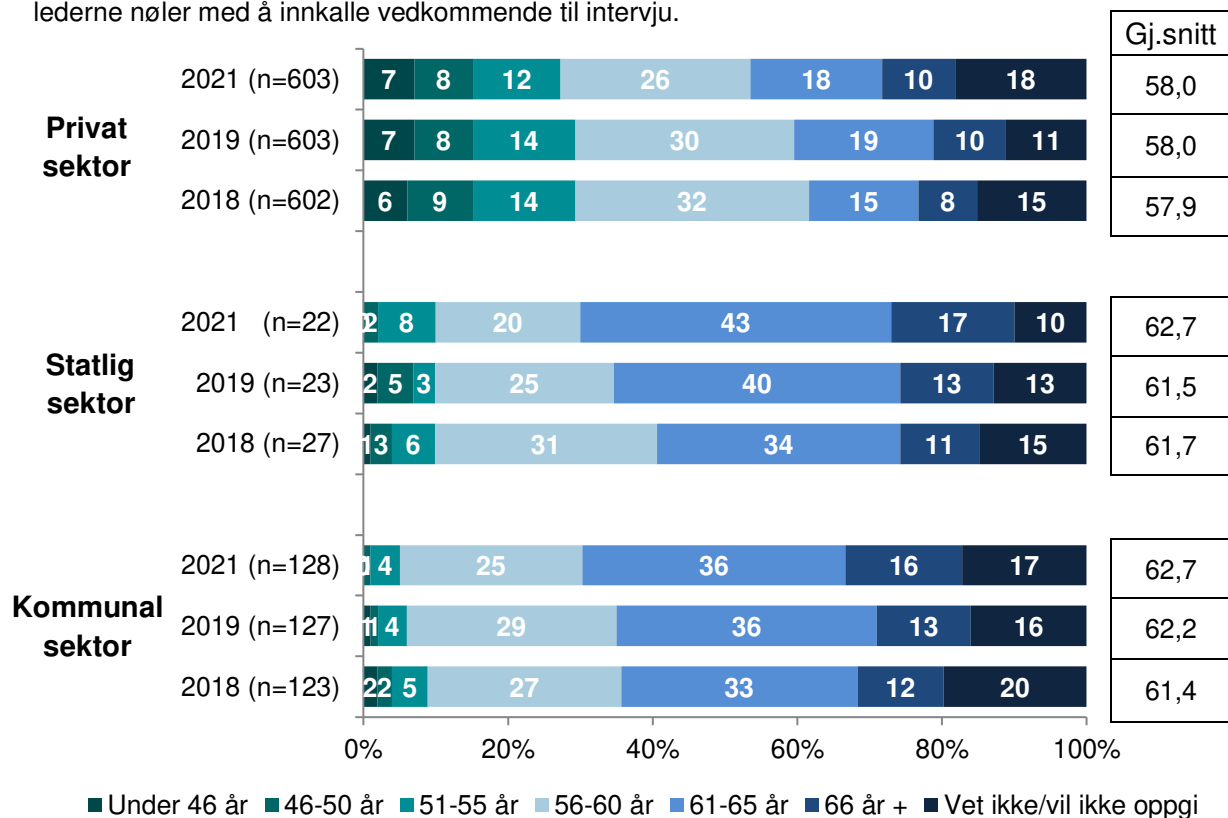
alder. For å gjøre dette gjennomfører vi en regresjonsanalyse og inkluderer i tillegg til ledernes sektor, en rekke andre faktorer. Ikke minst benytter vi oss av informasjon om ledernes bredere sett av holdninger til eldre arbeidstakere.

I den siste delen snur vi rundt på spørsmålet i forrige del og forsøker å se nærmere på om det er noen faktorer som utmerker seg ved å henge tett sammen med ledernes holdninger til eldre arbeidstakere. Igjen benytter vi en regresjonsanalyse for å undersøke eventuelle sammenhenger. For begge regresjonsanalysene har vi kjørt doble sett med analyser for henholdsvis offentlig og privat sektor. På denne måten blir det lettere å lese resultatene og å se om det er ulike former for sammenhenger som er gjeldende i de ulike sektorene.

6.1 Del I: Forskjeller mellom sektorene

I rapportens hoveddel har vi sett at gjennomsnittsalderen for når lederne blir skeptiske til å kalle inn en kvalifisert søker til en stilling er 59 år. For alle tre sektorene er det litt variasjon på tvers av de siste tre årene. I privat sektor var gjennomsnittsalderen for når en leder blir skeptisk til å innkalle en kvalifisert søker til intervju 57,9 år i 2018 og 58,4 år i 2019. I år er gjennomsnittet for ledere i det private 58 år. For ledere i staten var de tilsvarende tallene 61,7 år i 2018, 61,5 år i 2019, og 62,7 år i denne gjennomføringen. Til slutt var gjennomsnittsalderen som utløste skepsis til å innkalle en kvalifisert søker til intervju blant ledere i kommunal sektor 61,4 år i 2018, 62,2 år i 2019, mens tilsvarende tall i år er 62,7 år.

Figur 21. 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? (2018-2021) Vet ikke er ekskludert ved gjennomsnittsberegning. Kolonnen til høyre viser gjennomsnittsalder en kvalifisert søker skal være før lederne nøler med å innkalle vedkommende til intervju.



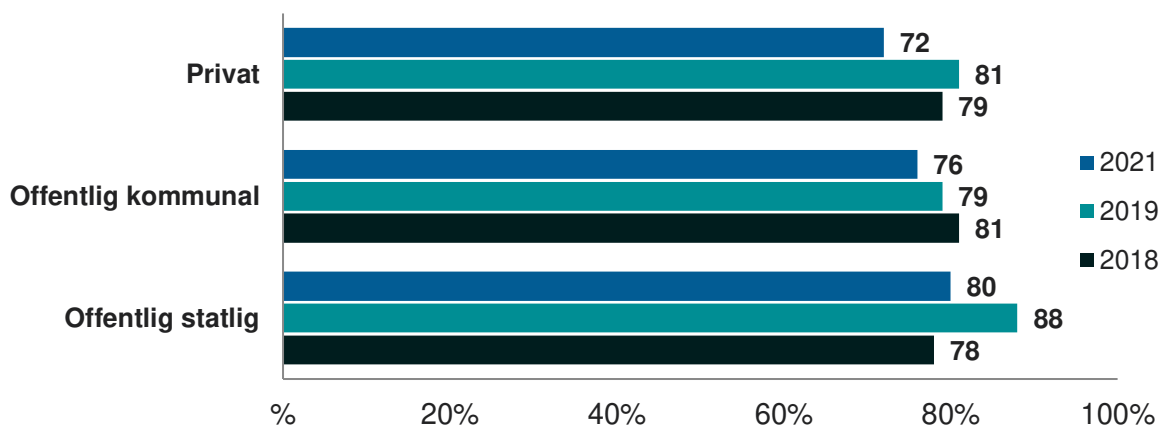
I figur 21 viser vi svarfordelingen ved de tre siste målingene dersom vi skiller mellom de ulike sektorene og inndelinger i aldersgrupper. De største forskjellene her finnes mellom ledere i offentlig og privat sektor, men det er også noen forskjeller internt i det offentlige – etter om lederne er ansatt i (fylkes)kommuner eller i staten. I årets undersøkelse ser vi at 27 % av lederne i privat sektor oppgir at de ville nølt med å innkalle en kvalifisert søker til et intervju, selv om vedkommende var under 55 år. Blant lederne i staten er denne andelen på 11 %, mens blant ledere i (fylkes)kommuner er den bare på 5 %. På grunn av liten base blant lederne for statlig sektor, er det noe større usikkerhet knyttet til disse tallene.

Tilsvarende ser vi i figur 22 under, at mens 72 % av lederne i privat sektor svarer at de meget eller ganske sannsynlig ville beholdt seniorer dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i egen bedrift/virksomhet, så er de tilsvarende andelen for kommunal og statlig sektor henholdsvis 76 % og 80 %. Det er her ingen signifikante forskjeller mellom sektorene. Samtidig er det slik at en større andel av ledere i privat sektor (14 %) svarer at det er *mindre sannsynlig* at de ville beholdt seniorer, dersom deres bedrift skulle gjennomført en nedbemanning. Blant de kommunale lederne oppgir 8 % dette, og blant de statlige lederne er andelen 9 %.

Figur 22. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde seniorer? (2018-2021)

(n=603 for privat, n=128 for kommunal og n=22 for statlig i 2021)

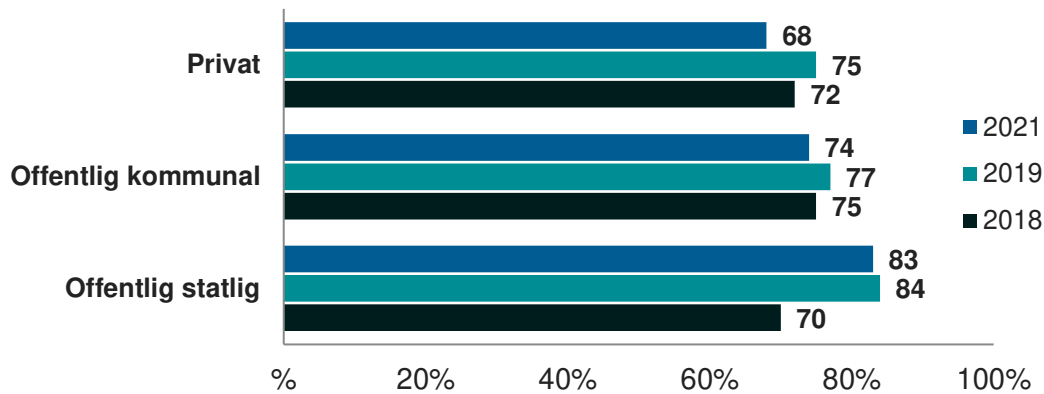
Andeler som svarer «meget sannsynlig» eller «ganske sannsynlig»



I figur 23 under ser vi resultatet for det tilsvarende spørsmålet om *eldre arbeidstakere*. Igjen har vi gruppert sammen andelen som har svart at det er *meget* eller *ganske sannsynlig* at de vil beholde eldre arbeidstakere, dersom deres bedrift/virksomhet skulle gjennomført en nedbemanning. I årets undersøkelse svarer 68 % av lederne i privat sektor at det er *meget* eller *ganske sannsynlig* at de ville ønske å beholde eldre arbeidstakere. Dersom vi ser på offentlig sektor samlet, er det tilsvarende tallet 77 %. Imidlertid er det slik at dersom vi skiller mellom lederne i kommunal og statlig, så ser vi at mens 74 % av de kommunale lederne svarer at det er *meget* eller *ganske sannsynlig* at de ville ønske å beholde eldre arbeidstakere, gjelder dette for 83 % av lederne i statlig sektor.

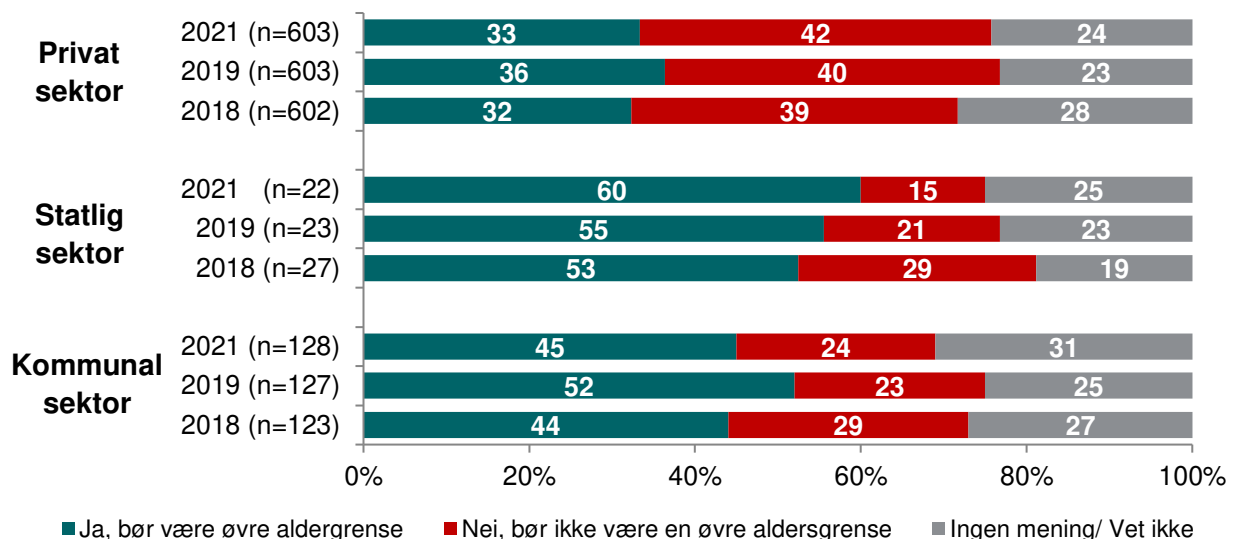
Figur 23. Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde eldre arbeidstakere? (2018-2021)
(n=603 for privat, n=128 for kommunal og n=22 for statlig i 2021)

Andeler som svarer «meget sannsynlig» eller «ganske sannsynlig»



Til sist i denne innledende delen av dypdykk I, skal vi se nærmere på spørsmålet om det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet.

Figur 24. 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? (2018-2021)



Totalt sett er det 36 % av lederne som mener at det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. I figur 24 fremkommer det imidlertid at det er forskjeller mellom sektorene. Blant lederne i privat sektor, er det 33 % som mener dette, mens det er en større andel av lederne i det offentlige som mener det bør være en slik øvre aldersgrense; i kommunal sektor er andelen 45 %, mens blant lederne i staten er det hele 60 % som mener det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet. Vi minner om at lederne i staten utgjør et begrenset antall

og at det derfor er grunn til en viss varsomhet i fortolkningene. Et viktig siste punkt er imidlertid at det virker å være mange ledere som er usikre og som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet, både i privat sektor (24 %) og i de to offentlige (25 % i staten, 31 % i (fylkes)kommunene).

6.2 Del II: Skepsis til å ansette eldre arbeidstakere

I denne delen bygger vi videre på funnene fra både hoveddelen av rapporten og den mer detaljerte gjennomgangen av sektorforskjeller fra den første delen av dette dypdykket, ovenfor. Dette har gjort at vi har skaffet oss en oversikt over viktige tendenser og mønstre og dermed et bra utgangspunkt for ytterligere analyser. Slik vi har redegjort for ovenfor, og i metodegjennomgangen tidligere, vil vi her benytte oss av regresjonsanalyser. Dette er et svært vanlig analytisk verktøy i samfunnsvitenskapelige studier og formålet er, slik vi tidligere har vært inne på, å undersøke hvorvidt én eller flere faktorer (forklaringsvariabler) har en sammenheng med en annen faktor, en såkalt avhengig variabel, og i så fall hvor sterk denne sammenhengen er. Det skal sies at den formen for lineær regresjonsanalyse som vi benytter her hviler på et sett av forutsetninger, blant annet at det ikke skal være for sterke sammenhenger mellom forklaringsvariablene. Vi har foretatt en rekke ulike tester for å forsikre oss om at analysene ikke bryter med disse forutsetningene.

I vårt tilfelle er vi altså opptatt av å undersøke hvilke trekk ved lederne, og de virksomhetene de arbeider i, som kan henge sammen med deres vurdering av hvor gammel en kvalifisert søker skal være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju, hva vi i det videre har kalt «alder som utløser skepsis om ansettelse». For å tydeliggjøre tankegangen i fremgangsmåten har vi satt opp en modell av regresjonsanalysen og de ulike faktorene som inngår. Denne er illustrert i figur 25.

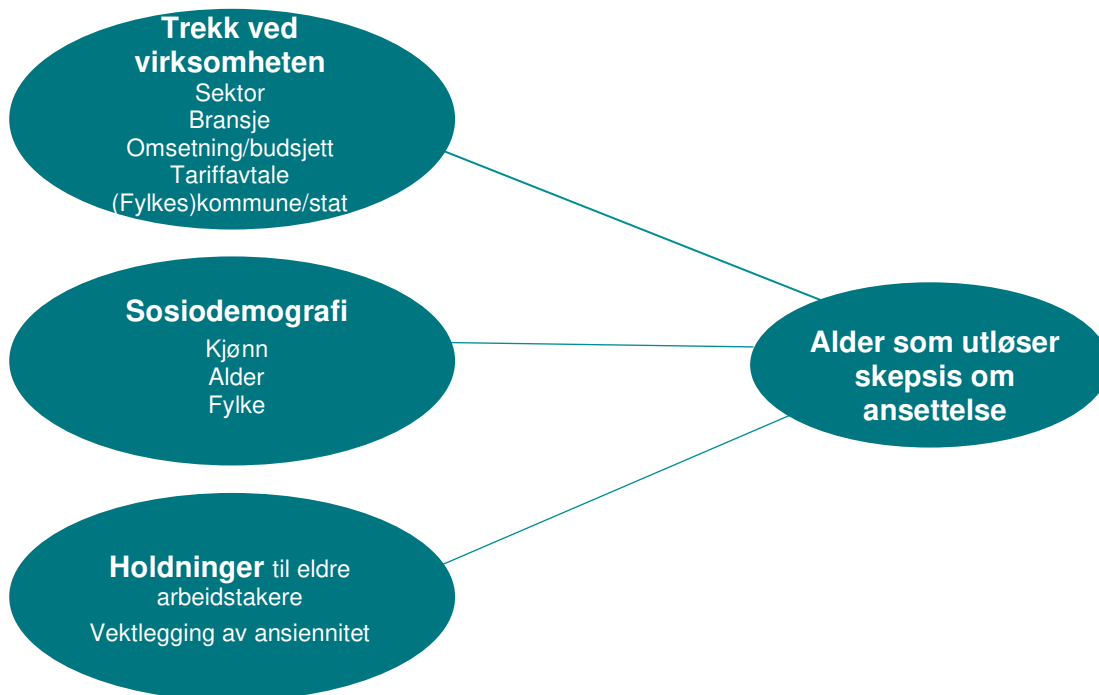
For enkelhets skyld har vi i figur 25 nedenfor plassert variablene (faktorene) i ulike kategorier. For det første «trekk ved virksomhetene». Som vi har sett i tabellanalysene ovenfor er den kanskje mest vesentlige faktoren her om lederne er ansatt i privat eller i offentlig sektor. Siden dette igjen kan henge sammen med en rekke andre faktorer, har vi valgt å gjennomføre separate analyser for lederne i henholdsvis privat og offentlig sektor. Dette vil også lette fortolkningen av de ulike sammenhengene, eller mangelen på disse, som fremkommer av analysene. Det er dessuten noen andre faktorer vi ønsker å inkludere som kun gjelder for ledere i det private (om bedriften har *tariffavtale* og *omsetning*), eller for ledere i det offentlige (*budsjett* og skillet mellom *(fylkes)kommune* og *stat*).

Den andre kategorien av faktorer her handler om hva vi kan kalle «sosiodemografiske» egenskaper, eller trekk ved respondentene som individer. I tillegg til *kjønn* og *alder*, som vi har sett kan ha betydning for ledernes vurderinger i seniorpolitiske spørsmål, har vi også inkludert *fylke*. Fylke er selvsagt også et trekk ved virksomheten, men vi har for enkelhets skyld valgt å plassere den inn i oversiktsmodellen bare én gang.

Den tredje kategorien er også knyttet til lederne som individer, men skiller seg fra den forrige gjennom å være holdninger og ikke «faste» trekk ved respondentene, slik for eksempel *alder* er. Selv om *holdninger til eldre* her er én faktor (variabel), er den, slik vi redegjorde for i

metodedelen, basert på en rekke andre variabler. Nærmere bestemt er denne variabelen en «oppsummering» av lederens enighet eller uenighet i de åtte påstandene om eldre arbeidstakere⁴, som vi har skaffet oss gjennom en såkalt prinsippal komponentanalyse. Høye verdier på denne variabelen betyr at respondenten har sterke (negative) holdninger til eldre, mens lave verdier betyr det motsatte. Mer utdypende informasjon om konstruksjonen av variabelen om negative holdninger til eldre finnes i rapportens vedlegg.

Figur 25. Modell for regresjonsanalysen⁵



I tillegg til å lage denne oppsummerende variabelen for holdninger til eldre har vi også benyttet samme fremgangsmåte for å konstruere en faktor som måler i hvor stor grad lederne vektlegger *ansiennitet*. Denne faktoren fantes imidlertid kun for lederne i det offentlige, og er følgelig ikke inkludert i analyser av ledere i det private.

6.2.1 Ledere i det private

Før vi tar for oss de konkrete faktorene i modellen skal vi gjøre et kort stopp ved selve modellens «forklaringskraft», altså hvor mye av variasjonen i lederens syn på hva slags alder som utløser skepsis om ansettelse som kan forklares av variablene som er inkludert. Denne forklaringskraften måles gjennom Pearson's R (R^2) og varierer mellom 0 og 1, hvor verdien 0 betyr at modellen ikke forklarer noe av variasjonen, mens verdien 1 forklarer all variasjon. En verdi på for eksempel 0,2 betyr altså at modellen forklarer 20 % av variasjonen i den avhengige

⁴ Se spørsmål Q5 i vedlagte spørreskjema og gjennomgangen i figur 12 til 19

⁵ «Fylke» er selvsagt også et trekk ved virksomheten. Vi har for enkelthets skyld valgt å plassere den inn i oversiktsmodellen bare én gang

variabelen. Siden R^2 er sårbar for utvalgsstørrelse og antall variabler i analysen har vi her valgt å rapportere den såkalte *justerte R^2* , som tar hensyn til dette. Fortolkningen er den samme.

I tabell 5 har vi satt opp tre grupper av faktorer på samme sekvensielle måte som vi har inkludert dem i regresjonsanalysen. I første trinn har vi sett på sammenhengen mellom fylke, bransje, kjønn og alder som forklaringsvariabler og «alder som utløser skepsis om ansettelse». Som vi ser i tabellen forklarer denne kombinasjonen av variabler svært lite av variasjonen i svar på den avhengige variabelen, nærmere bestemt 0,3 %. I andre trinn inkluderer vi de samme faktorene som i det første, men legger til informasjon om antall ansatte, omsetning og om bedriften har tariffavtale. Dette øker verdien på den justerte R^2 , men den forklarte variasjonen er fortsatt ikke på mer enn litt over 1 %. Når vi i tredje trinn også inkluderer variabelen med informasjon om holdninger til eldre, endrer den justerte R^2 seg imidlertid svært mye og vi ser at denne kombinasjonen av faktorer faktisk forklarer mer enn 29 % av variasjonen i ledernes vurdering av hva slags alder som utløser skepsis om ansettelse. Dette regnes som en svært høy verdi i samfunnsvitenskapelig sammenheng.⁶

Tabell 5. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det private og alder som utløser skepsis til å ansette) $n=603$

Variabler	Justert R^2
1. Fylke, Bransje, Kjønn, Alder	0,0030
2. Samme som 1 + Ansatte, Omsetning, Tariffavtale	0,0116
3. Samme som 2 + Holdninger til eldre	0,2922

Hovedkonklusjonen etter å ha sett på forklaringskraften til variabelkombinasjonen er altså at det ser ut til å være ledernes holdninger til eldre som i all hovedsak forklarer variasjonen i deres svar på hvilken alder som utløser skepsis om ansettelse. For ordens skyld har vi også satt opp hver enkelt variabel med deres såkalte koeffisientverdi og standardavvik i tabell 6, nedenfor. Koeffisienten for hver enkelt faktor er et mål på hvor sterk sammenheng den har med den avhengige variabelen når vi kontrollerer for de andre faktorene som er inkludert. Vi får dermed et mål på den aktuelle faktorens «unike» sammenheng med ledernes vurdering av hva slags alder som utløser skepsis om ansettelse. Vi får også et mål på om sammenhengen er såkalt «positiv» eller «negativ». Positive koeffisienter betyr at når verdien på den aktuelle variabelen øker, så øker også verdien på den avhengige variabelen. Dersom koeffisienten er negativ så faller verdien på den avhengige variabelen, som i dette tilfellet er hva slags alder som gjør at lederne blir skeptiske til å ansette.

Standardavviket forteller oss om verdienes gjennomsnittsavstand fra koeffisienten, altså hvor stor spredning det er. Dersom standardavvik er høyt sammenlignet med koeffisientverdien

⁶ Øhrn, K. G. (2002), *Hvordan lykkes med metode og statistikk i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget. Skog, O.-J. (2007), *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk

betyr dette enkelt sagt at det er større usikkerhet knyttet til koeffisienten. Dette leder igjen til om vi vurderer koeffisienten til å være statistisk signifikant, og i så fall på hvilket nivå. Koeffisienter som er statistisk signifikante etter standardkriterier i samfunnsvitenskapen er merket med stjerner.

Tabell 6. Regresjonsanalyse med Q9 – Alder som utløser skepsis om ansettelse - som avhengig variabel. (Ledere i det private) $n=603$

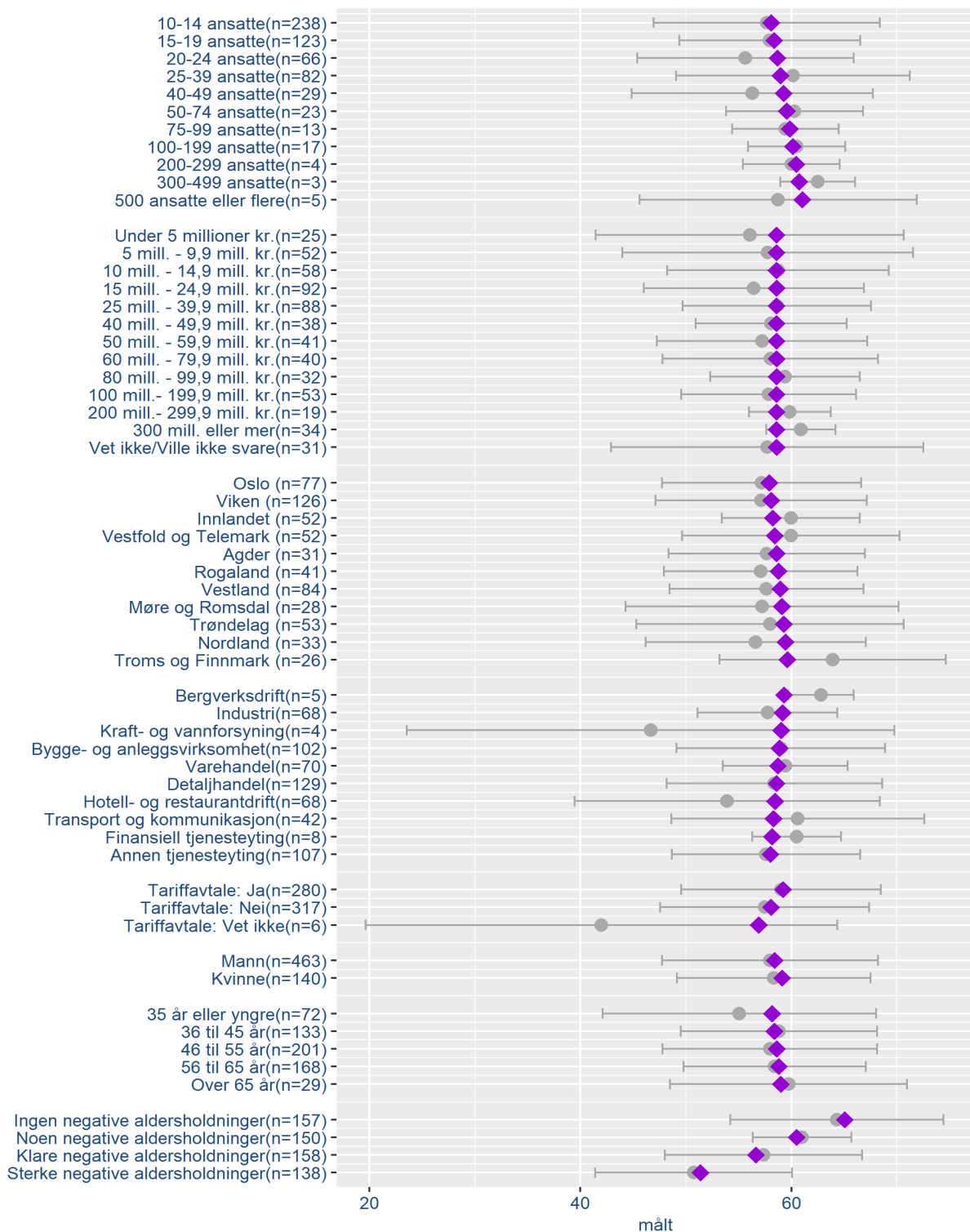
Forklaringsvariabel	Koeffisient	Standardavvik
Ansatte	0,30	0,22
Omsetning	0,00	0,14
Fylke	0,17	0,13
Bransje	-0,14	0,16
Tariffavtale	1,16	0,78
Kjønn	0,71	0,94
Alder	0,02	0,04
Holdninger til eldre	-129,80***	9,32

For å gjøre resultatene fra regresjonsanalysen litt mer håndgripelige har vi i figur 26, nedenfor, laget en oversikt over enkeltfaktorenes sammenheng med den avhengige variabelen. I figuren har vi satt inn de ulike verdiene på enkeltfaktorene for å konkretisere hva forskjellene består av. Den første gruppen av verdier handler om antall ansatte, den andre om omsetning, den tredje viser forskjeller mellom fylker, mens den fjerde viser ulike bransjer. Etter denne kommer et skille mellom om bedriftene har tariffavtale eller ikke, før forskjeller mellom kjønnene og ledernes alder. Helt til sist presenteres forskjeller etter ledernes grad av negative aldersholdninger. Selv om det for noen av verdiene er svært få respondenter, har vi likevel valgt å inkludere alle for å synliggjøre potensielle forskjeller. Der det er få respondenter ser vi også at estimatene er preget av langt større usikkerhet (de grå linjene).

Mer konkret har vi i figuren predikert verdien på hva slags alder som gjør at lederne begynner å tvile på å kalle inn en kandidat til intervju for hver av faktorene i analysen, gitt at de skårer gjennomsnittlig på de andre faktorene. Dette gir oss muligheten til å se ekstra på betydningen av hver enkelt faktor. Eksempelvis ser vi at ledere i bedrifter med mange ansatte begynner å nøle med å innkalle en kandidat ved en høyere alder på kandidaten enn hva ledere i bedrifter med få ansatte gjør. Gitt at de har gjennomsnittsverdier på de andre faktorene. De fiolette prikkene viser estimerte verdier hvor alle (andre) variabler er satt til gjennomsnittsverdi. De grå prikkene viser gjennomsnittet av målt verdi, mens de grå linjene viser standardavviket til målt verdi, altså usikkerheten til estimatet.

I denne fremstillingen blir det ekstra tydelig at det er en sterk negativ sammenheng mellom negative holdninger til eldre og hva slags alder en kandidat skal ha før lederne begynner å nøle med å innkalle vedkommende til et jobbintervju.

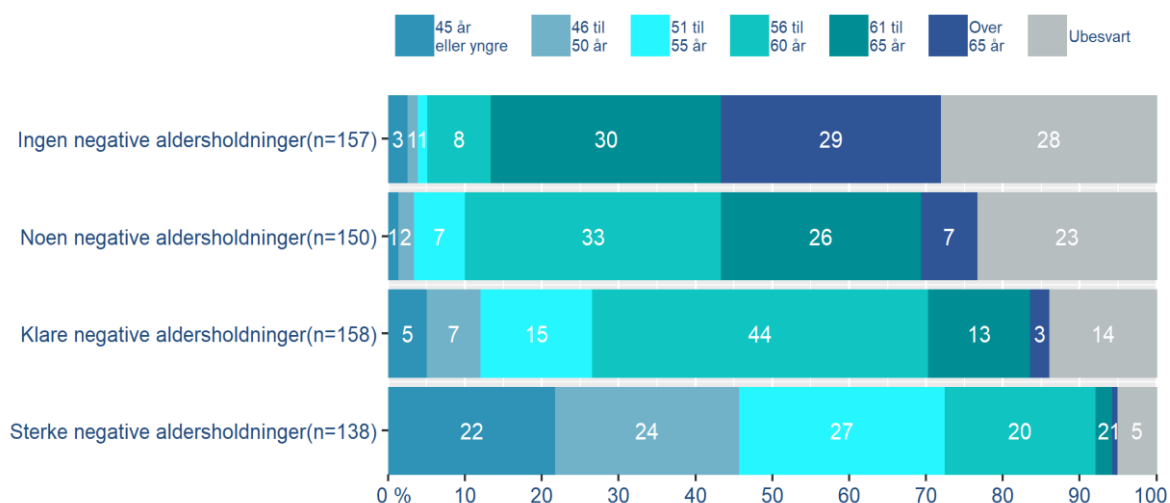
Figur 26. Regresjon A4, avhengig variabel: Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?, predikert verdi, variabel for variabel. (Ledere i det private) n=603



For å illustrere sammenhengen mellom holdninger til eldre og verdien på den avhengige variabelen har vi til sist også laget en illustrasjon hvor både holdningene og alder på

kandidaten er gruppert. Denne finnes i figur 27 nedenfor og vi kan blant annet se at nesten halvparten av lederne med sterke (negative) holdninger til eldre nøler med å innkalle en kandidat til intervju selv om denne er under 50 år. I motsatt ende vil bare 4 % av lederne uten negative holdninger til eldre gjøre det samme.

Figur 27. Holdninger til eldre og skepsis - firedelt - og alder som utløser skepsis til ansettelse, gruppert. (Ledere i det private) n=603



6.2.2 Ledere i det offentlige

Som nevnt i innledningen til dypdykket vil vi gjennomgående analytisk skille mellom ledere i privat og offentlig sektor. Utover at vi har byttet ut utvalget og endret et par av forklaringsvariablene er oppsettet identisk her som for lederne i det private. Vi redegjør derfor ikke her for den analytiske fremgangsmåten og de tilhørende begrepene, men vil konsentrere oss om resultatene.

Forklaringskraften til modellen er i tabell 7 satt opp på samme måte som for lederne i det private, altså sekvensielt etter hvordan vi har inkludert variablene i regresjonsanalysen. I motsetning til analysen av lederne i det private har vi imidlertid her gjort dette i fire trinn. I første trinn har vi igjen sett på sammenhengen mellom fylke, bransje, kjønn og alder som forklaringsvariabler, men også inkludert informasjon om lederne jobber i (fylkes)kommune eller i staten. I tabellen ser vi at denne kombinasjonen av variabler forklarer omtrent 2,5 % av variasjonen i svar på den avhengige variabelen. I andre trinn inkluderer vi de samme faktorene som i det første, men legger til informasjon om antall ansatte og om budsjettstørrelsen til virksomheten. Dette øker verdien på den justerte R^2 helt marginalt, til 2,6 %.

I likhet med analysene av lederne i det private er det når vi i det tredje trinnet introduserer variabelen med informasjon om holdninger til eldre, at den justerte R^2 endrer seg svært mye og kombinasjonen av disse faktorene forklarer da omtrent 30 % av variasjonen i ledernes vurdering av hva slags alder som utløser skepsis om ansettelse. Det er igjen verdt å minne om

at dette regnes som svært høyt. I fjerde trinn inkluderer vi også en variabel som inneholder informasjon om i hvor stor grad lederne vektlegger ansiennitet. Dette øker den justerte R^2 ytterligere og modellen forklarer faktisk så mye som over 34 % av variasjonen.

Tabell 7. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det offentlige og alder som utløser skepsis om ansettelse) $n=602$

Variabler	Justert R^2
1. Fylke, Bransje, Kjønn, Kommune/stat, Alder	0,0252
2. Samme som 1 + Ansatte, Budsjett	0,0262
3. Samme som 2 + Holdninger til eldre	0,2999
4. Samme som 3 + Vektlegging av ansiennitet	0,3447

Som for lederne i det private viser forklaringskraften for de ulike variabelkombinasjonene oss at det særlig er ledernes holdninger til eldre som forklarer variasjonen i deres svar på hvilken alder som utløser skepsis om ansettelse. Vi ser imidlertid også at ledernes vektlegging av ansiennitet er en betydelig faktor. Vi har satt opp hver enkelt variabel med deres såkalte koeffisientverdi og standardavvik i tabell 8, nedenfor.

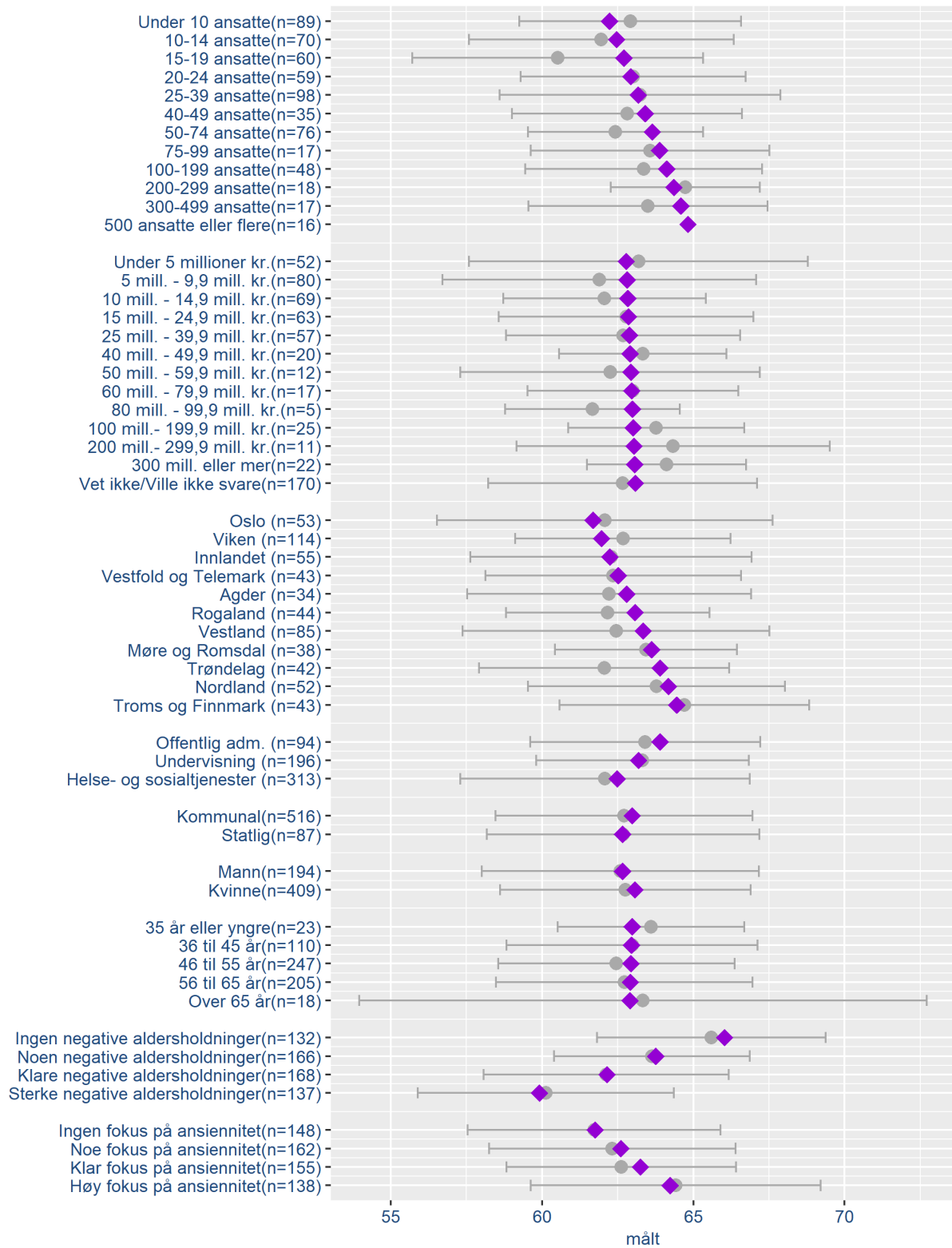
Tabell 8. Regresjonsanalyse med Q9 – Alder som utløser skepsis om ansettelse - som avhengig variabel. (Ledere i det offentlige) $n=602$

Forklaringsvariabel	Koeffisient	Standardavvik
Ansatte	0,24***	0,06
Budsjett	0,03	0,04
Fylke	0,28***	0,05
Bransje	-0,71**	0,23
Kommune/stat	-0,33	0,44
Kjønn	0,41	0,36
Alder	0,00	0,02
Holdninger til eldre	56,15***	3,98
Vektlegging av ansiennitet	23,17***	3,93

På samme måte som for lederne i det private har vi også her laget en oversikt over enkeltfaktorenes sammenheng med den avhengige variabelen. Denne er illustrert i figur 28 nedenfor. Vi har satt inn de ulike verdiene på enkeltfaktorene for å konkretisere hva forskjellene består av. Den første gruppen av verdier handler om antall ansatte, den andre om budsjett, den tredje viser forskjeller mellom fylker, mens den fjerde viser ulike bransjer. Etter denne kommer et skille mellom om virksomhetene hører til i kommune/fylkeskommune eller i staten, før forskjeller mellom kjønnene og ledernes alder. Nest sist presenteres forskjeller etter ledernes grad av negative aldersholdninger, mens det helt til slutt er satt inn forskjeller i fokus på ansiennitet.

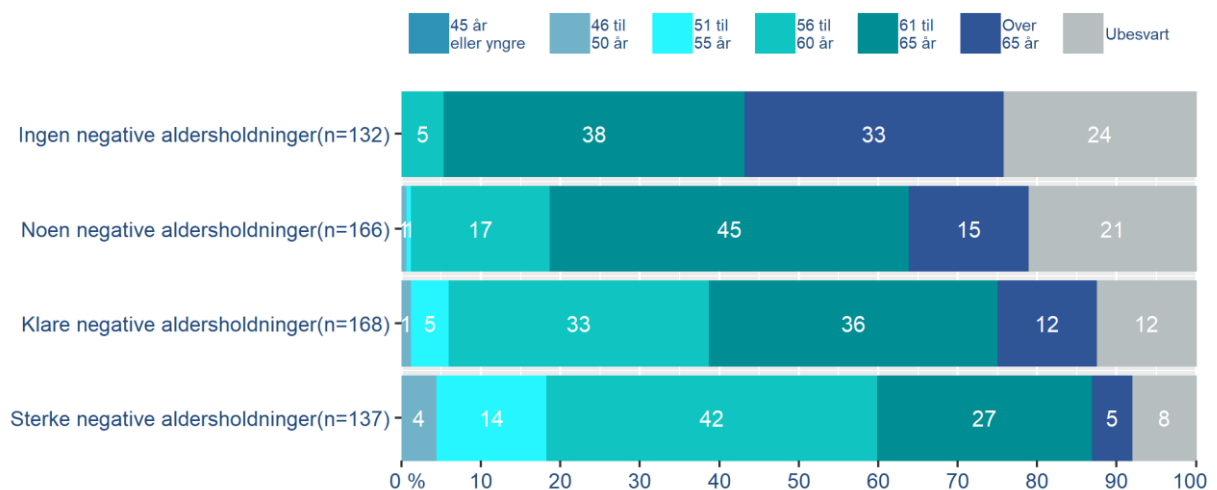
Nok en gang blir det ekstra tydelig hvor sterk sammenhengen er mellom negative holdninger til eldre og hva slags alder en kandidat skal ha før lederne begynner å nøle med å innkalle vedkommende til et jobbintervju. Det fremkommer også svært klart at ledernes vektlegging av ansiennitet har en sterk og positiv sammenheng med den avhengige variabelen. Jo større fokus lederne har på ansiennitet, desto høyere kan alderen på en kandidat være før de begynner å nøle med å innkalle vedkommende til et jobbintervju. Igjen er det slik at fiolette prikker viser estimerte verdier hvor alle (andre) variabler er satt til gjennomsnittsverdi, mens de grå viser til gjennomsnittet av målt verdi. De grå linjene viser standardavviket til målt verdi.

Figur 28. Regresjon A6. Avhengig variabel: 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? Predikerte verdier, variabel for variabel. (Ledere i det offentlige) n=602



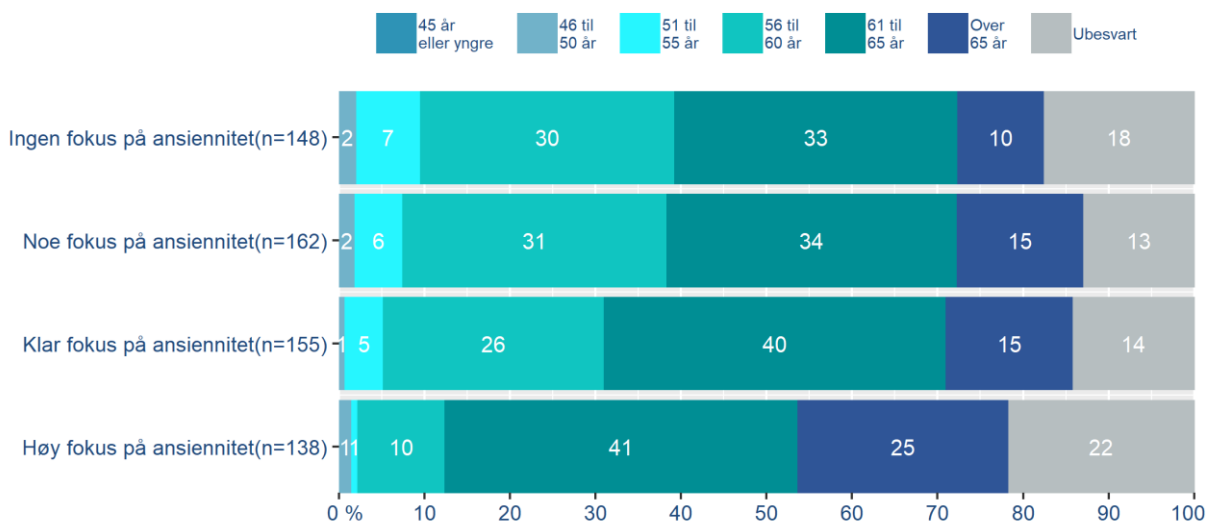
Til sist har vi også her laget ytterligere to illustrasjoner for å få frem sammenhengene mellom henholdsvis holdninger til eldre og vektlegging av ansiennitet på den ene siden, og verdien på den avhengige variabelen på den annen. Disse finnes i figur 29 og 30 nedenfor. Der kan vi for det første se at selv om sammenhengen mellom holdninger til eldre og alder på kandidaten hvor de nøler med å innkalle vedkommende til intervju er tydelig, så er den samtidig annerledes enn for lederne i det private. Mens omtrent halvparten av lederne i det private nøler med å innkalle en kandidat i aldersgruppen 45-50 år, så gjelder dette bare for 18 % av lederne i det offentlige. Blant lederne uten negative holdninger til eldre er det faktisk ingen som nøler med å innkalle en kandidat i denne aldersgruppen og bare 5 % som nøler med å innkalle en kandidat som er i aldersgruppen 55-60 år.

Figur 29. Holdninger til eldre - firedelt og alder som utløser skepsis til ansettelse, gruppert. (Ledere i det offentlige) n=602



På samme måte ser vi at det også er en tydelig sammenheng mellom det å ha et sterkt fokus på ansiennitet og den avhengige variabelen. Eksempelvis er det bare 12 % av lederne i det offentlige som vil nøle med å innkalle en kvalifisert kandidat til jobbintervju dersom denne var i aldersgruppen 45-60 år. For gruppen som ikke har noe fokus på ansiennitet er det tilsvarende tallet 39 %.

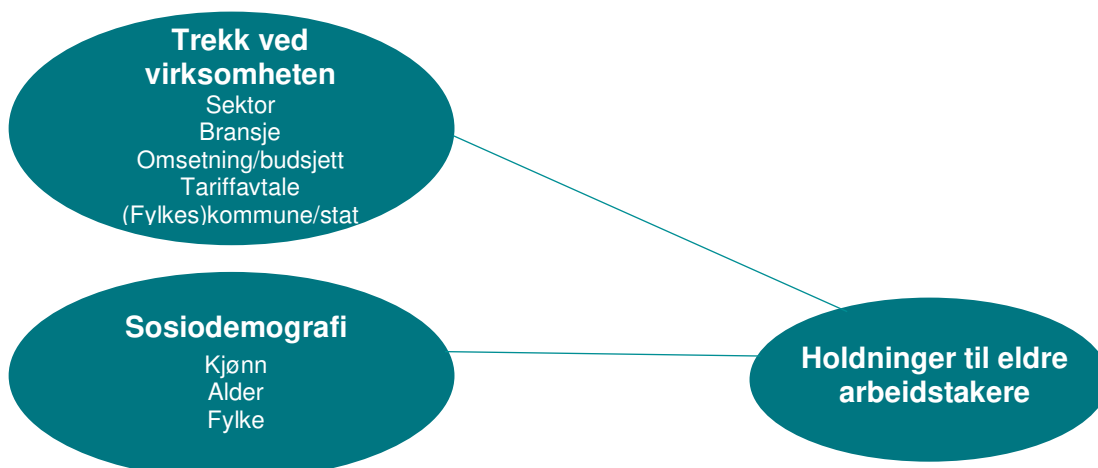
Figur 30. Vektlegging av ansiennitet - firedelt - og alder som utløser skepsis til ansettelse, gruppert. (Ledere i det offentlige) n=602



6.3 Del III: Holdninger til eldre

Som vi har sett er ledernes holdninger til eldre uten tvil den viktigste faktoren av de vi har inkludert for å forklare variasjonen på deres skepsis til ansettelse på grunn av søkerens alder. Det er derfor rimelig å se nærmere på om vi kan identifisere noen faktorer som henger sammen med disse holdningene. Vi vil ikke her gjøre like omfattende analyser som i del II av dypdykket, men også her vil vi vurdere forklaringskraften til ulike modeller, se på enkeltfaktors betydning og illustrere eventuelle sammenhenger gjennom å predikere verdier for sammenhengen mellom holdninger til eldre arbeidstakere og enkeltfaktorer. Regresjonsmodellen hvor holdninger til eldre utgjør den avhengige variabelen er illustrert i figur 31 nedenfor. Også her vil vi gjøre analysene separat for ledere i det private og ledere i det offentlige.

Figur 31. Modell for regresjonsanalysen



På samme måte som i andre del av dette dypdykket har vi satt opp faktorene i ulike kategorier. Siden det er samme variabler som i forrige analyse gjennomgår vi ikke disse på nytt, men vil minne om at det er noen faktorer som kun gjelder for ledere i det private (om bedriften har *tariffavtale* og *omsetning*), mens andre kun gjelder for ledere i det offentlige (*budsjett* og skillet mellom *(fylkes)kommune* og *stat*).

6.3.1 Ledere i det private

Det første vi skal se på er igjen forklaringskraften til modellen. Den er i tabell 9 satt opp på samme måte som tidligere og viser hvordan vi sekvensielt har inkludert variabler i regresjonen. For disse analysene har vi imidlertid begrenset oss til to trinn. I første trinn har vi benyttet fylke, bransje, kjønn og alder som forklaringsvariabler. Denne kombinasjonen av variabler forklarer minimalt av variasjonen i ledernes holdninger til eldre; under 1 %. I trinn to har vi i tillegg inkludert informasjon om antall ansatte, omsetning og om bedriftene har tariffavtale. Dette utgjør ikke den store forskjellen. Den justerte R^2 øker marginalt, til 1,1 %. Hovedkonklusjonen må derfor være at modellen har dårlig forklaringskraft for å forklare variasjon i ledernes holdninger til eldre.

Tabell 9. Regresjonsmodellens forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det private og negative holdninger til eldre arbeidstakere) $n=603$

Variabler	Justert R^2
1. Fylke, Bransje, Kjønn, Alder	0,0096
2. Samme som 1 + Ansatte, Omsetning, Tariffavtale	0,0114

Vi skal for ordens skyld likevel ta en titt på enkeltvariablenes koeffisientverdi. Disse fremkommer i tabell 10 nedenfor. Redegjørelsen for disse kan gjøres svært kort. Ingen av faktorene virker å ha noen sammenheng med ledernes holdninger til eldre.

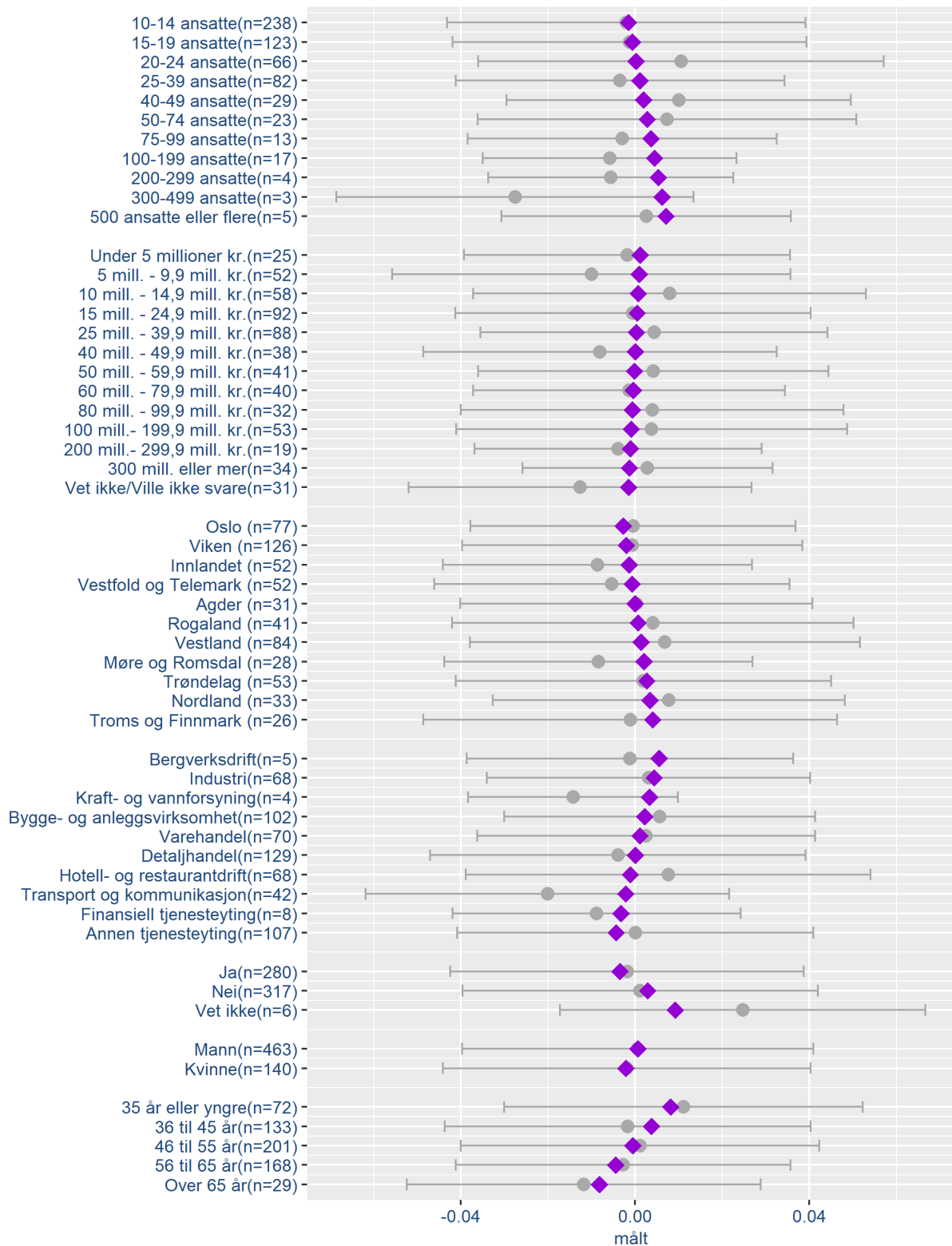
Tabell 10. Regresjonsanalyse med holdninger til eldre arbeidstakere som avhengig variabel. (Ledere i det private) $n=603$

Forklaringsvariabel	Koeffisient	Standardavvik
Ansatte	0,00	0,00
Omsetning	0,00	0,00
Fylke	0,00	0,00
Bransje	0,00	0,00
Tariffavtale	0,01	0,00
Kjønn	0,00	0,00
Alder	0,00**	0,00

Tross manglende styrke på sammenhengene har vi likevel inkludert en prediksjon av enkeltfaktorene, på samme måte som vi gjorde i de forrige analysene. I dette tilfellet er det viktig å se på skalaen i figuren, for selv om vi kan se mindre forskjeller mellom for eksempel

ledernes alder, så er de så små at de ikke bidrar nevneverdig til å forklare variasjonen som finnes blant ledernes holdninger til eldre.

Figur 32. Regresjon B2, avhengig variabel: Holdninger til eldre arbeidstakere (flyttall), predikerte verdier, variabel for variabel. (Ledere i det private) $n=603$



6.3.2 Ledere i det offentlige

Også for lederne i det offentlige begynner vi med å se på forklaringskraften til modellen. Dette er gjengitt i tabell 11 nedenfor. Som for analysene av lederne i det private sine holdninger til eldre, har vi her inkludert variablene i modellen gjennom to trinn. Første trinn består av å inkludere fylke, bransje, kjønn og alder som forklaringsvariabler. Denne kombinasjonen av faktorer forklarer mer av variasjonen enn hva den gjorde for holdningene til eldre blant lederne i det private, men justert R^2 er fortsatt ikke større enn 3 %. I trinn to har vi i tillegg til faktorene i trinn én, inkludert informasjon om antall ansatte, budsjettstørrelse og hvorvidt lederen jobber i (fylkes)kommune eller stat. Dette øker forklaringskraften til modellen, som nå forklarer litt over 8 % av variasjonen i holdningene til lederne i det offentlige. Dette er ikke svært mye, men vesentlig mer enn hva tilfellet var for lederne i det private.

Tabell 11. Regresjonsmodellenes forklaringskraft med ulike variabler inkludert. (Ledere i det offentlige og negative holdninger til eldre arbeidstakere) $n=602$

Variabler	Justert R^2
1. Fylke, Bransje, Kjønn, Alder	0,0300
2. Samme som 1 + Ansatte, Budsjett, Kommune/stat	0,0820

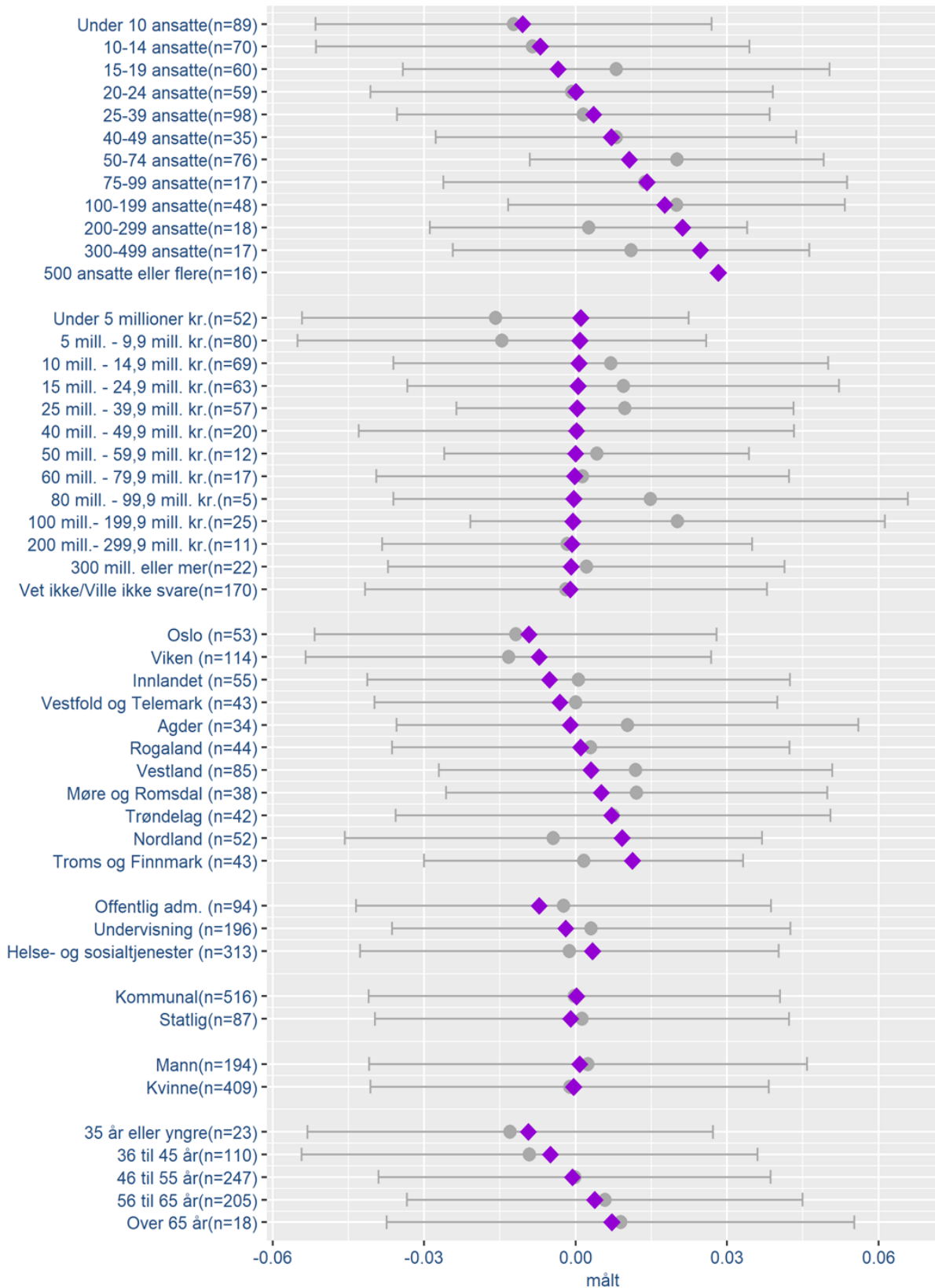
I tabell 12 nedenfor finner vi en oversikt over enkeltfaktorenes koeffisientverdier og deres standardavvik. Som for lederne i det private er det også her så beskjeden størrelse på sammenhengene mellom faktorene og holdninger til eldre, at det for de fleste ikke holder med to desimaler. At modellen i motsetning til hva som var tilfelle blant lederne i det private likevel har noe forklaringskraft kan antagelig i hovedsak forklares med fylkesvariabelen. Hovedkonklusjonen er imidlertid også her at faktorene i modellen har lite å si for ledernes holdninger til eldre.

Tabell 12. Regresjonsanalyse med holdninger til eldre arbeidstakere som avhengig variabel. (Ledere i det offentlige) $n=602$

Forklaringsvariabel	Koeffisient	Standardavvik
Ansatte	0,00***	0,00
Omsetning	0,00	0,00
Fylke	0,00***	0,00
Bransje	-0,01*	0,00
Tariffavtale	0,00	0,00
Kjønn	0,00	0,00
Alder	0,00*	0,00

Til sist har vi laget en oversikt over enkeltfaktorenes sammenheng med den avhengige variabelen – lederne i det offentlige sine holdninger til eldre. Denne er illustrert i figur 33 nedenfor. Igjen ser vi at det finnes utslag, men også her er skalaen nedjustert for å illustrere disse.

Figur 33. Regresjon B2, Avhengig variabel: Holdninger til eldre arbeidstakere (flyttall). Predikert verdi, variabel for variabel. (Ledere i det offentlige) n=602



6.4 Oppsummering dypdykk I

I dette dypdykket har vi sett nærmere på om det er forskjeller mellom sektorer i lederes seniorpolitiske holdninger. Hovedfokuset har vært på skillet mellom privat og offentlig sektor, men vi har også undersøkt om det er forskjeller internt i offentlig sektor, mellom de som er ledere i staten og de som er ledere i (fylkes)kommuner. Dypdykket er organisert i tre deler.

I den første delen tok vi opp igjen et viktig spørsmål knyttet til ansettelse av eldre, nemlig: Hvor gammel en kvalifisert søker skal være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder. Vi så der at det var betydelige forskjeller mellom lederne i det private og lederne i det offentlige, hvor en langt større andel av de førstnevnte begynner å nøle ved en lavere alder på kandidaten enn hva som er tilfelle hos de sistnevnte. Vi tok også opp igjen spørsmålene om lederne ønsker å prioritere henholdsvis eldre og seniorer dersom virksomheten må nedbemanne. Der var det mindre forskjeller mellom sektorene når de ble spurt om *seniorer*. På spørsmålet om *eldre arbeidstakere*, var det imidlertid noe mer fremtredende forskjeller, hvor en lavere andel i det private mente det var sannsynlig at de ville ønske å beholde dem dersom virksomheten skulle nedbemanne. Det siste spørsmålet i denne delen handlet om lederne mener det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i arbeidslivet. Der var det betydelige forskjeller etter sektor. Mens bare hver tredje leder i det private mente det burde være en slik øvre grense, mente hele 6 av 10 statlige ledere det samme. Ledere i kommunesektoren plasserer seg mellom disse med 45 % som mente det burde være en øvre grense.

I del to av dypdykket forsøkte vi å gå i dybden på disse forskjellene ved å se nærmere på hvilke faktorer som henger sammen med hva lederne svarer på spørsmålet om hvor gammel en kvalifisert søker til en stilling skal være før de nøler med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder. Dette gjorde vi gjennom regresjonsanalyser, som ble gjennomført separat for ledere i det private og i det offentlige. Overordnet viste resultatene at verken trekk ved virksomheten til lederne – som antall ansatte eller omsetning/budsjett – eller trekk ved lederne selv – som kjønn og alder – hadde spesielt stor betydning for deres vurdering av når de ble skeptiske til å innkalle en kandidat på grunn av alder. Det som hadde stor betydning, var hvor sterke (negative) holdninger de hadde til eldre. Dette gjaldt både ledere i det offentlige og i det private, men for førstnevnte var også ledernes vektlegging av ansiennitet svært viktig.

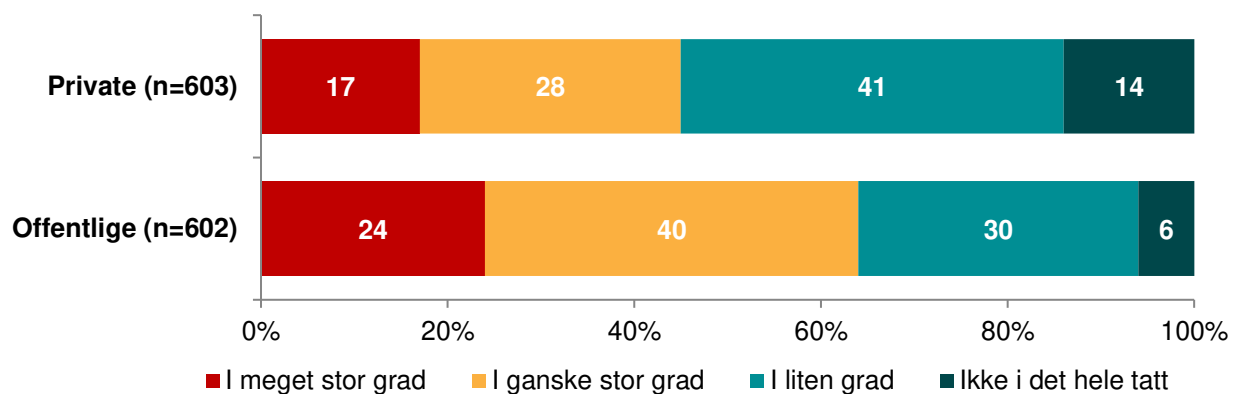
I den siste delen snudde vi rundt på spørsmålet i forrige del og forsøkte å se nærmere på om det er noen faktorer som utmerker seg ved å henge tett sammen med ledernes holdninger til eldre arbeidstakere. Også her benyttet vi regresjonsanalyser for å undersøke eventuelle sammenhenger. Hovedkonklusjonen av disse analysene var imidlertid at det var svært lite som bidro til å forklare variasjon i ledernes holdninger til eldre.

En hovedkonklusjon som kan trekkes fra dette dypdykket er altså at det i all hovedsak er variasjoner i ledernes negative holdninger til eldre arbeidstakere som bidrar til å forklare forskjeller i hvilken alder som utløser skepsis til å innkalle en kandidat til intervju. Variasjon i disse holdningene ser imidlertid ikke ut til å kunne forklares gjennom forskjeller i de andre faktorene vi har undersøkt og bør derfor følges nærmere gjennom andre tilnærminger og andre typer forklaringsfaktorer.

7. Oppfatninger om endringer under koronapandemien

Koronapandemien har utvilsomt påvirket samfunnet stort, og det er ikke utenkelig at dette dermed også gjelder lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere. Som vi har sett i rapportens hoveddel, sier ledere at det nå er mindre sannsynlig at de ønsker å beholde en rekke ulike grupper av arbeidstakere enn hva tilfellet var i 2019. Dette gjelder uavhengig av om de er spurt om seniorer, eldre arbeidstakere eller erfarne arbeidstakere. I tillegg til å ha stilt spørsmål direkte knyttet til koronapandemien, fokuserer vi i denne delen på forandringer i svar også andre steder i rapporten som muligens kan forklares av koronapandemien. I rapporten fra i fjor om yrkesaktive så vi at det var flere aspekter av svarene som måtte sees i lys av koronapandemien. Blant annet reduksjonen i samlet deltagelse på kurs, opplæring eller utdanning fra 2019 til 2020. Det ble også funnet at det var økt usikkerhet rundt jobbsikkerhet avhengig av hvilken bransje man jobbet i.

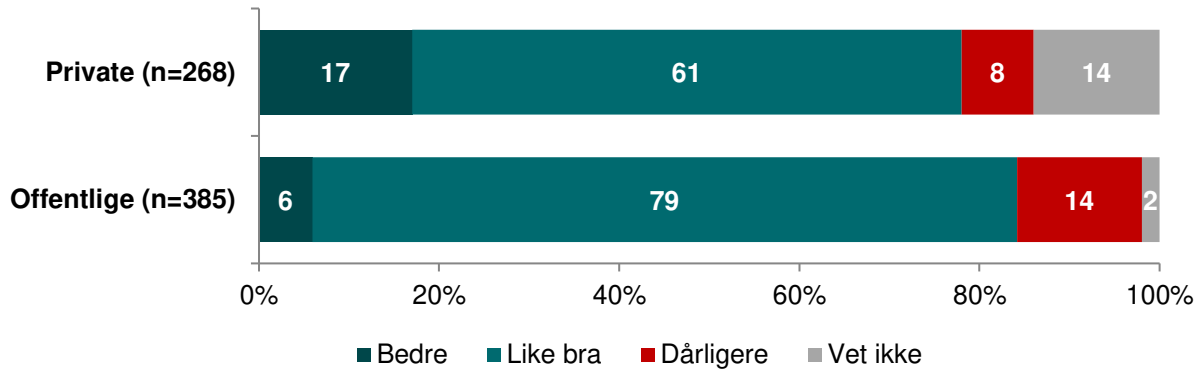
Figur 34. I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet? (2021)



I figur 34 ser vi svarfordeling blant ledere i henholdsvis private og offentlige virksomheter på spørsmålet om i hvor stor grad koronapandemien har medført endringer i deres virksomhet. Overordnet sett svarer lederne i både privat og offentlig sektor at pandemien har medført endringer i deres virksomheter. Det er i hovedsak i det offentlige at ledere rapporterer om størst grad av endringer. I offentlige virksomheter er det 64 % av ledere som mener koronapandemien i *meget* eller *ganske stor* grad har medført endringer i deres virksomhet, mens det til sammenligning er 45 % av ledere i private virksomheter som svarer det samme. Videre er det relativt få som melder om ingen forandringer; henholdsvis 14 % i private og 6 % i offentlige virksomheter. Altså opplever de fleste virksomheter at koronapandemien har medført endringer.

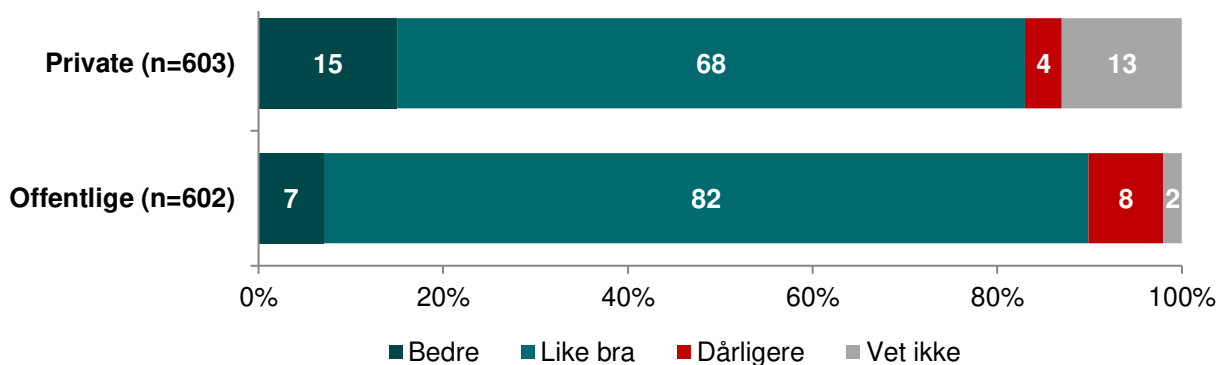
Figur 35. Opplever du at ansatte i 50-60 årene har taklet endringer som følge av koronapandemien bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene? (2021)

Filter: Kun stilt til de som har svart at koronapandemien har medført endringer i sin virksomhet i meget stor eller ganske stor grad.



Lederne som svarte at koronapandemien *i meget stor* eller *i ganske stor grad* har medført endringer i virksomheten fikk et oppfølgingsspørsmål; om de opplever at ansatte i 50-60 årene har taklet endringene som følge av koronapandemien bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene. Resultatene er fremstilt i figur 35. I hovedsak ser vi at det oppleves som at de eldre ansatte håndterte endringene like bra som de yngre ansatte i virksomheten. Blant ledere i offentlige virksomheter som i stor grad har opplevd endringer, svarer nesten 8 av 10 at eldre ansatte har taklet det like bra som de yngre, mens 61 % av ledere i private virksomheter hvor koronapandemien har medført endringer i stor grad svarer det samme. Videre ser vi at det er relativt få ledere som melder om at ansatte i 50-60 årene har håndtert endringene dårligere enn ansatte i 20-30 årene. Vi ser imidlertid at det rapporteres om at 50-60 åringene i noe høyere grad har taklet endringene dårligere i offentlige virksomheter sammenlignet med i private; henholdsvis 14 % i offentlige og 8 % i private virksomheter. På den andre siden, så ser vi at 17 % av lederne i private virksomheter opplever at ansatte i 50-60 årene har taklet endringene bedre enn ansatte i 20-30 årene, mens denne andelen er på 6 % blant ledere i offentlige virksomheter.

Figur 36. Opplever du at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene? (2021)



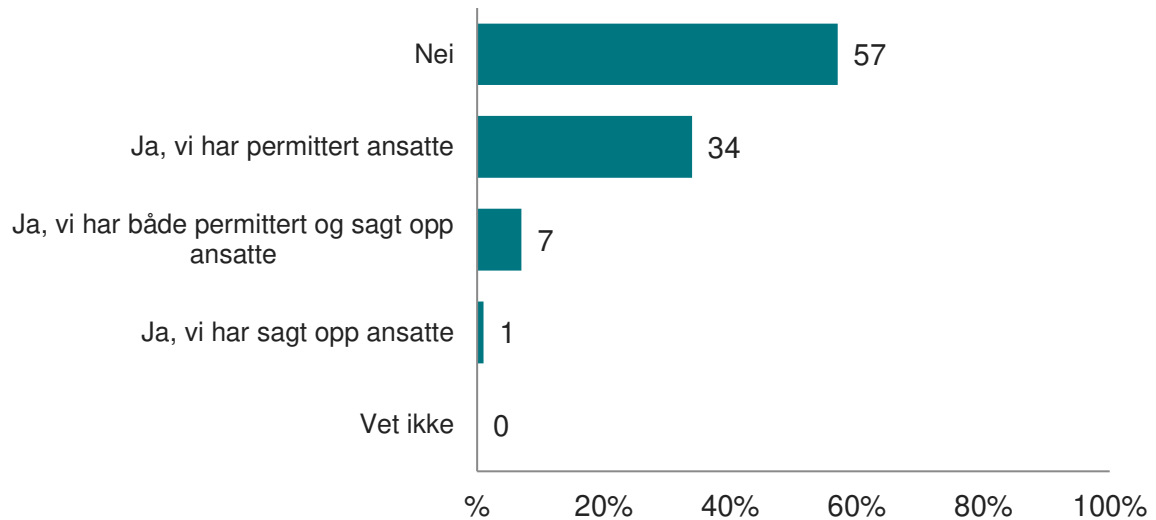
Videre har vi spurt alle lederne om de opplever at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen *bedre*, *like bra* eller *dårligere* enn ansatte i 20-30 årene. Resultatet av dette vises i figur 36, fordelt på private og offentlige virksomheter. Her ser vi at det er en overvekt på at eldre ansatte har beholdt motivasjonen *like bra* som yngre i både private og offentlige virksomheter; henholdsvis 68 % i private og 82 % i offentlige svarer dette. Det er litt flere som rapporterer at de opplever at eldre ansatte har beholdt motivasjonen *bedre* hos ledere i private virksomheter sammenlignet med offentlige, henholdsvis 15 % i private og 7 % i offentlige.

I tabell 13 ser vi to av de tidligere spørsmålene i dette dypdykket i sammenheng med hverandre. Nærmere bestemt har vi laget en krysstabell for å se om det er noen samvariasjon mellom det at lederne har erfart endringer i sin virksomhet i forbindelse med koronapandemien, på den ene siden, og om de opplever at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene, på den andre siden. Av de som har svart at koronapandemien i meget stor grad har medført endringer i deres virksomhet, oppgir 9 % at deres ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen *dårligere* enn ansatte i 20-30 årene. Dette er signifikant høyere enn gjennomsnittet for alle, som er 5 %. Samtidig svarer kun 2 % av lederne i virksomheter som i liten grad er blitt påvirket av koronapandemien, at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen dårligere enn ansatte i 20-30 årene, noe som er signifikant lavere enn gjennomsnittet. Utover dette er det liten samvariasjon mellom spørsmålene.

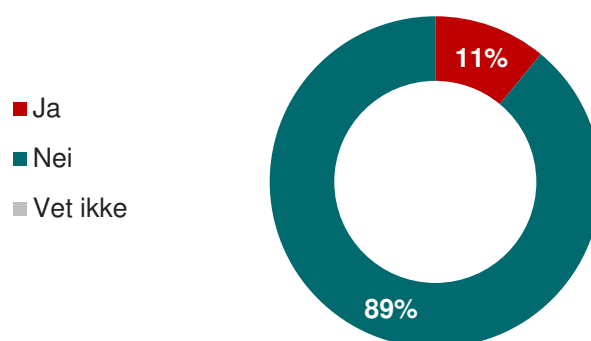
Tabell 13. Krysstabell for i hvilken grad koronapandemien har medført endringer i virksomheten og for ledernes vurdering av endringer i jobbmotivasjonen for ansatte i 50-60 årene mot ansatte i 20-30 årene. (n=750) (Signifikante forskjeller på 95 %-nivå er markert med grønn eller rød pil)

		I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet?				
		I meget stor grad	I ganske stor grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Snitt
Opplever du at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra, eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene?	Bedre	13 %	14 %	14 %	11 %	13 %
	Like bra	68 %	72 %	70 %	77 %	71 %
	Dårligere	9 % ▲	5 %	2 % ▼	3 %	5 %
	Vet ikke	10 %	9 %	14 % ▲	9 %	11 %
	Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

I denne runden har det vært to spørsmål som kun er stilt til ledere i private virksomheter; om virksomheten har permittert eller sagt opp ansatte i løpet av koronapandemien og om virksomheten pr. i dag har permitterte arbeidstakere. Rundt 4 av 10 ledere (42 %) i private virksomheter har svart at deres virksomhet har permittert eller sagt opp ansatte i løpet av koronapandemien, slik det fremkommer i figur 37.

Figur 37. Har din virksomhet permittert eller sagt opp ansatte i løpet av koronapandemien? (2021)*Filter: Kun stilt til ledere i private virksomheter, n=603*

I fjorårets undersøkelse om yrkesaktive kom det frem at 17 % *i stor* eller i *noen* grad opplever usikkerhet om å beholde jobben sin. Her fant vi ingen forskjeller mellom ulike aldergrupper, men usikkerheten om å beholde jobben opplevdes hyppigere innen hotell/restaurant/servering og sjeldnere innen jordbruk/skogbruk og offentlig administrasjon/forsvar/politirettsvesen. I årets undersøkelsen blant ledere ser vi at det er relativt få virksomheter i det private som faktisk endte opp med å si opp ansatte under pandemien. Bransjen «service» skiller seg imidlertid noe ut; med 16 % som både har permittert og sagt opp ansatte, samt 54 % som har permittert ansatte i løpet av pandemien. Ingen annen bransje har lignende svar på dette spørsmålet, noe som må sees i lys av at det her vært strenge restriksjoner på service-bransjen under pandemien. Det er også i service-bransjen at det er flest som rapporterer om at de fortsatt har permitterte arbeidstakere pr. i dag; her svarer 26 % av de som permitterte ansatte under pandemien at de fortsatt har permitterte arbeidstakere. Dette er betraktelig høyere enn hva den gjennomsnittlige private virksomheten rapporterer, slik det fremgår i figur 38; 11 % av de private virksomhetene som permitterte ansatte under pandemien har fortsatt permitterte arbeidstakere.

Figur 38. Har din virksomhet permitterte arbeidstakere pr. i dag? (2021)*Filter: Kun stilt til ledere i private virksomheter som har permittert ansatte i løpet av pandemien, n=249*

7.1 Oppsummering dypdykk II

I dette dypdykket har vi sett nærmere på koronapandemien og bransjeforskjeller i lederes oppfatninger av eldre arbeidstakere. Her er det stilt spørsmål direkte knyttet til koronapandemien.

Nær halvparten (48 %) av alle lederne opplever at koronapandemien har medført endringer i deres virksomhet i *meget* eller *ganske stor grad*. Det er flere av lederne i det offentlige (68 %) som opplever dette enn av lederne i det private (44 %). Det er et fåtall av lederne som oppgir at koronapandemien *ikke* har medført noen endringer i *det hele tatt*. Dette gjelder for 14 % av lederne i det private, mens den tilsvarende andelen er 6 % blant lederne i det offentlige. De fleste lederne svarer altså at deres virksomheter har blitt påvirket av pandemien i en eller annen grad.

Videre er det få av lederne i virksomheter hvor koronapandemien har medført endringer i *meget stor* eller *ganske stor grad* som opplever at deres ansatte i 50-60 årene har taklet endringene som følge av koronapandemien dårligere enn ansatte i 20-30 årene. De fleste svarer at de eldre har taklet det like godt, mens noen svarer at de har taklet det bedre enn de i 20-30 årene. I tråd med disse funnene opplever også de fleste lederne at ansatte i 50-60 års alderen har beholdt jobbmotivasjonen like bra eller bedre enn ansatte i 20-30 års alderen. Dette spørsmålet er stilt til alle ledere. Blant lederne i det offentlige er det mer enn 8 av 10 (82 %) som opplever at ansatte i 50-60 årene har beholdt motivasjonen like bra som de yngre, mens den tilsvarende andelen blant lederne i det private er litt færre enn 7 av 10 (68 %).

Vi har også sett at det er en svak sammenheng mellom det at lederne har erfart endringer i sin virksomhet i forbindelse med koronapandemien, på den ene siden, og om de opplever at ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene, på den andre siden. Blant lederne som har erfart store endringer i virksomheten i forbindelse med pandemien oppgir 9 % at deres ansatte i 50-60 årene har beholdt jobbmotivasjonen *dårligere* enn ansatte i 20-30 årene. Den samme andelen blant lederne i virksomheter som i liten grad er blitt påvirket av koronapandemien er bare på 2 %.

Ved å sammenligne resultatene med fjorårets undersøkelse om yrkesaktive kunne vi se at flere av de samme bransjeforskjellene som ble avdekket der også viser seg blant lederne. Spesielt innen hotell/restaurant/servering var det høye andeler av de yrkesaktive som opplevde usikkerhet rundt det å beholde jobben. I dette dypdykket viser det seg at det er betraktelig flere ledere innen nettopp denne bransjen som sier de både permitterte og sa opp ansatte under pandemien sammenlignet med de andre bransjene. Videre er det også betraktelig flere ledere i servicebransjen, enn i de andre bransjene, som rapporterer at de fortsatt har permitterte arbeidstakere i dag.

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	183	31	41	27	224	30
5 eller flere	11	2	10	6	21	3
Ingen	401	67	96	64	497	66
Vet ikke	5	1	3	2	8	1
Sum	600	100	150	100	750	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	105	18	17	11	122	16
5 eller flere	3	0	2	1	5	1
Ingen	491	82	129	86	619	83
Vet ikke	1	0	2	2	3	0
Sum	600	100	150	100	750	100

Tabell V3. Bedriftsstørrelse, antall ansatte og prosent*

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 15	237	39	40	26	276	37
15-24	188	31	30	20	218	29
25-49	110	18	33	22	144	19
50 eller flere	65	11	48	32	112	15
Sum	600	100	150**	100	750	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	77	13	33	22	109	15
10–24	149	25	33	22	182	24
25-49	125	21	19	13	145	19
50-99	112	19	8	5	121	16
100 eller mer	105	18	14	10	120	16
Ikke svar	31	5	42	28	73	10
Sum	600	100	150	100	750	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	77	13	13	9	90	12
Østlandet utenom Oslo	229	38	53	35	282	38
Vestlandet	155	26	41	27	196	26
Midt-Norge	81	13	20	13	100	13
Nord-Norge	59	10	24	16	82	11
Sum	600	100	150*	100	750	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	109	18	-	-	109	15
Finansiell tjenesteyting	8	1	-	-	8	1
Annen tjenesteyting	106	18	-	-	106	14
Offentlig administrasjon	-	-	23	16	23	3
Undervisning	-	-	49	33	49	7
Helse- og sosialtjenester	-	-	78	52	78	10
Sum	600	100	150	100	750	100

Tabell V7. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Privat	600	80
Offentlig	150	20
Sum	750	100

Tabell V8. Kommunal eller statlig, antall og prosent. (Ledere i det offentlige)

	Offentlig sektor	
	Antall	Prosent
Kommunal	128	86
Statlig	22	14
Sum	150	100

Tabell V9. Kjønn på respondentene, antall og prosent

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Mann	461	77	48	32	509	68
Kvinne	139	23	102	68	241	32
Sum	600	100	150	100	750	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	14	9	127	17
40–49 år	156	26	42	28	198	26
50–59 år	215	36	64	43	276	37
60 år eller eldre	116	19	30	20	147	20
Sum	599	100	150	100	755	100

* Pga. avrunding og vekting er summen for privat sektor under 600.

Tabell V11. Virksomheten har tariffavtale, antall og prosent. (Ledere i det private)

	Privat sektor	
	Antall	Prosent
Ja	279	46
Nei	315	53
Vet ikke	6	1
Sum	600	100

Vedlegg 2. Spørreskjema til ledere i arbeidslivet 2021

Spørreskjema til ledere i privat sektor

21-033312 Senter for seniorpolitikk – Norsk seniorpolitisk barometer 2021

Qsamtykke

[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, 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>]

1. Ja
2. Nei

Qansatte

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

Omsetning

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor stor omsetning hadde bedriften i 2020?

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. Oslo (3)
2. Viken (30)
3. Innlandet (34)
4. Vestfold og Telemark (38)
5. Agder (42)
6. Rogaland (11)
7. Vestland (46)
8. Møre og Romsdal (15)
9. Trøndelag (50)
10. Nordland (18)
11. Troms og Finnmark (54)

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

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]

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 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. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre.
2. Mange 70-åringar kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre.
3. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år.
4. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok.
5. Eldre arbeidstakere er krevende å lede.
6. Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass.
7. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.
8. Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år.

SCALE

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

q6

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere?

1. Ja, vi prøver å beholde folk lengst mulig
2. Nei, vi har ingen strategi
3. 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]

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

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

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

q27

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Nå har vi noen spørsmål knyttet til koronapandemien.

Har din virksomhet permittert eller sagt opp ansatte i løpet av koronapandemien?

1. Ja, vi har både permittert og sagt opp ansatte
2. Ja, vi har permittert ansatte
3. Ja, vi har sagt opp ansatte
4. Nei
5. Vet ikke

q28

[PROG: SA, ONLY ASK IF q27 = CODE1-2, ANSWER REQUIRED]

Har din virksomhet permitterte arbeidstakere pr. i dag?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

q30

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet?

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

q31

[PROG: SA, ONLY ASK IF q30 = CODE 1-2, ANSWER REQUIRED]

Opplever du at ansatte i 50-60-årene har taklet endringer som følge av koronapandemien bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30-årene?

1. Bedre
2. Like bra
3. Dårligere
4. Vet ikke

q32

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Opplever du at ansatte i 50-60-årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra eller dårligere enn de i 20-30-årene?

1. Bedre
2. Like bra
3. Dårligere
4. Vet ikke

Spørreskjema til ledere i offentlig sektor

21-033312 Senter for seniorpolitikk – Norsk seniorpolitisk barometer 2021

Qsamtykke

[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, 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>]

3. Ja
4. Nei

Qansatte

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 2020?

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

12. Oslo (3)
13. Viken (30)
14. Innlandet (34)
15. Vestfold og Telemark (38)
16. Agder (42)
17. Rogaland (11)
18. Vestland (46)
19. Møre og Romsdal (15)
20. Trøndelag (50)
21. Nordland (18)
22. Troms og Finnmark (54)

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

Qkjonn

[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

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]

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

9. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre.
10. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre.
11. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år.
12. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok.
13. Eldre arbeidstakere er krevende å lede.
14. Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass.
15. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.
16. Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år.

SCALE

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

q6

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere?

4. Ja, vi prøver å beholde folk lengst mulig
5. Nei, vi har ingen strategi
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 INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR __ [NUMERIC]

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

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

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

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

q30

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Nå har vi noen spørsmål knyttet til koronapandemien.

I hvor stor grad har koronapandemien medført endringer i din virksomhet?

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

q31

[PROG: SA, ONLY ASK IF q30 = CODE 1-2, ANSWER REQUIRED]

Opplever du at ansatte i 50-60-årene har taklet endringer som følge av koronapandemien bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30 årene?

1. Bedre
2. Like bra
3. Dårligere
4. Vet ikke

q32

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Opplever du at ansatte i 50-60-årene har beholdt jobbmotivasjonen bedre, like bra eller dårligere enn ansatte i 20-30-årene?

1. Bedre
2. Like bra
3. Dårligere
4. Vet ikke

Vedlegg 3. Vedlegg til regresjonsanalysene

Del 2 – sammenheng med alder som utløser skepsis om ansettelse

Om prinsipal komponentanalyse og bakgrunn for konstruksjonen av variabel om holdninger til eldre

Et av siktemålene med undersøkelsen var å finne holdningsindekser eller underliggende variabler som kunne anskueliggjøre mønstre i svarene. Prinsipal komponentanalyse (PCA) var den metoden som ble brukt til dette formålet.

Metodikken i PCA kan sammenfattes slik:

- Samle alle målinger og alle variabler (her: alle respondenter og alle spørsmål) i en datamatrix \mathbf{D} , med en rekke for hver måling og en kolonne for hver variabel.
- Finn den retningen der den samlede variansen i \mathbf{D} er størst. Kall denne retningen \mathbf{l}_1 .
- Finn utslagene i \mathbf{D} langs \mathbf{l}_1 , og kall dem \mathbf{s}_1 . Produktet $\mathbf{s}_1\mathbf{l}_1$ utgjør første prinsipalkomponent.
- Lag en restmatrix $\mathbf{D}_2 = \mathbf{D} - \mathbf{s}_1\mathbf{l}_1$.
- Gjør deretter for hver komponentindeks k lik 2 til så mange komponenter som ønskes:
 - Finn den retningen som har den største samlede variansen i \mathbf{D}_k , og som samtidig står vinkelrett på alle tidligere retninger \mathbf{l}_1 til \mathbf{l}_k .
 - Regn ut utslagene i \mathbf{D}_k langs \mathbf{l}_k , og kall dem \mathbf{s}_k . Produktet $\mathbf{s}_k\mathbf{l}_k$ utgjør prinsipalkomponent nummer k .
 - Lag en restmatrix $\mathbf{D}_{k+1} = \mathbf{D}_k - \mathbf{s}_k\mathbf{l}_k$.

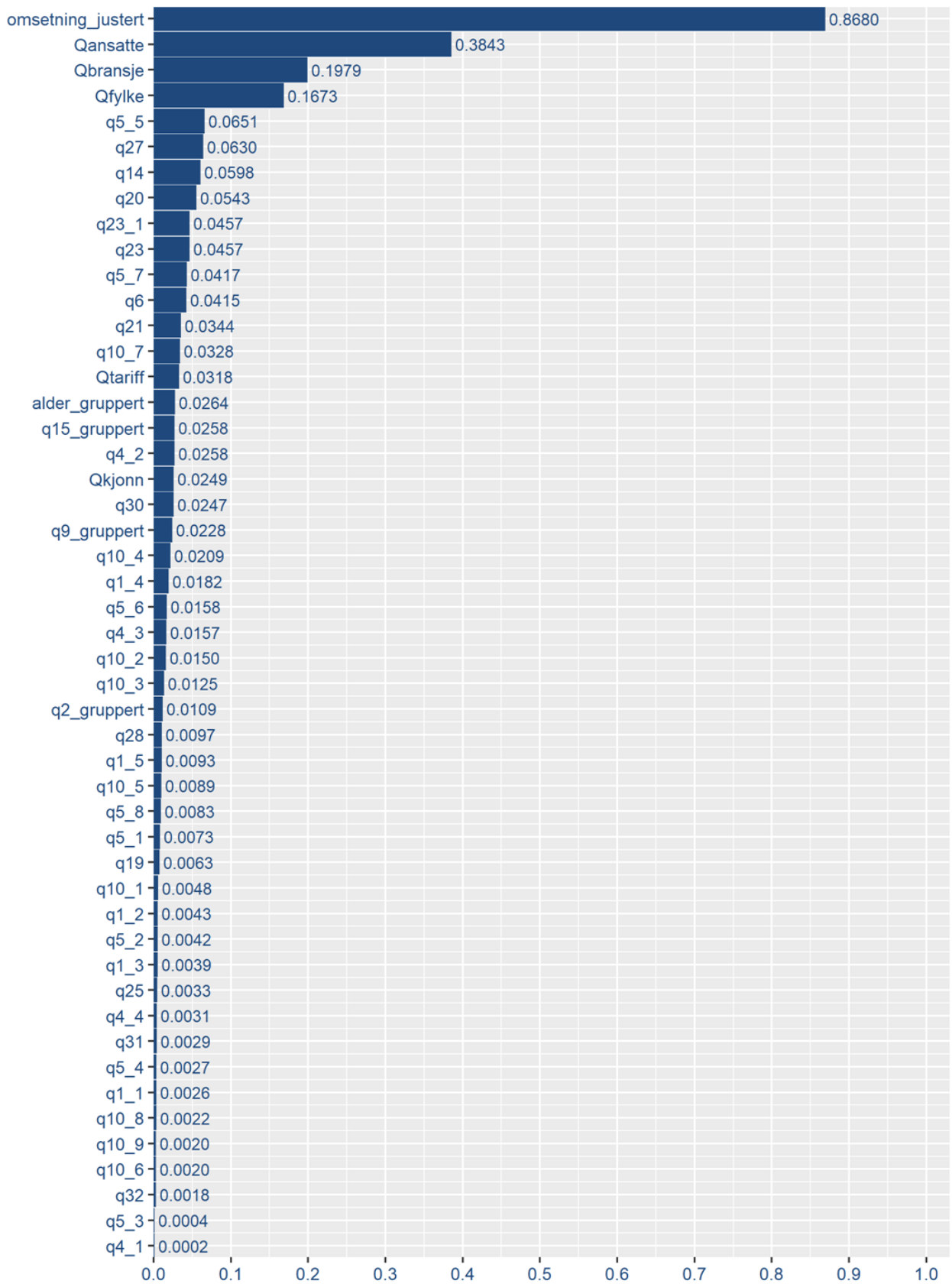
Resultatene av en slik beregning er en skårematrix \mathbf{S} som består av utslagene \mathbf{s}_k , og en ladningsmatrix \mathbf{L} som består av retningene \mathbf{l}_k . Merk at datasettet \mathbf{D} ble sentrert rundt gjennomsnittssvar før PCA-beregningen. Dette gir som regel en bedre analyse av underliggende mønstre i datasettet.

Så snart \mathbf{S} og \mathbf{L} er funnet, så kan disse to matrisene studeres nærmere for å finne underliggende mønstre i datasettet. \mathbf{S} viser hvordan målingene (her: Respondentene) grupperer seg, mens \mathbf{L} viser hvordan variablene (her: Spørsmålene) grupperer seg.

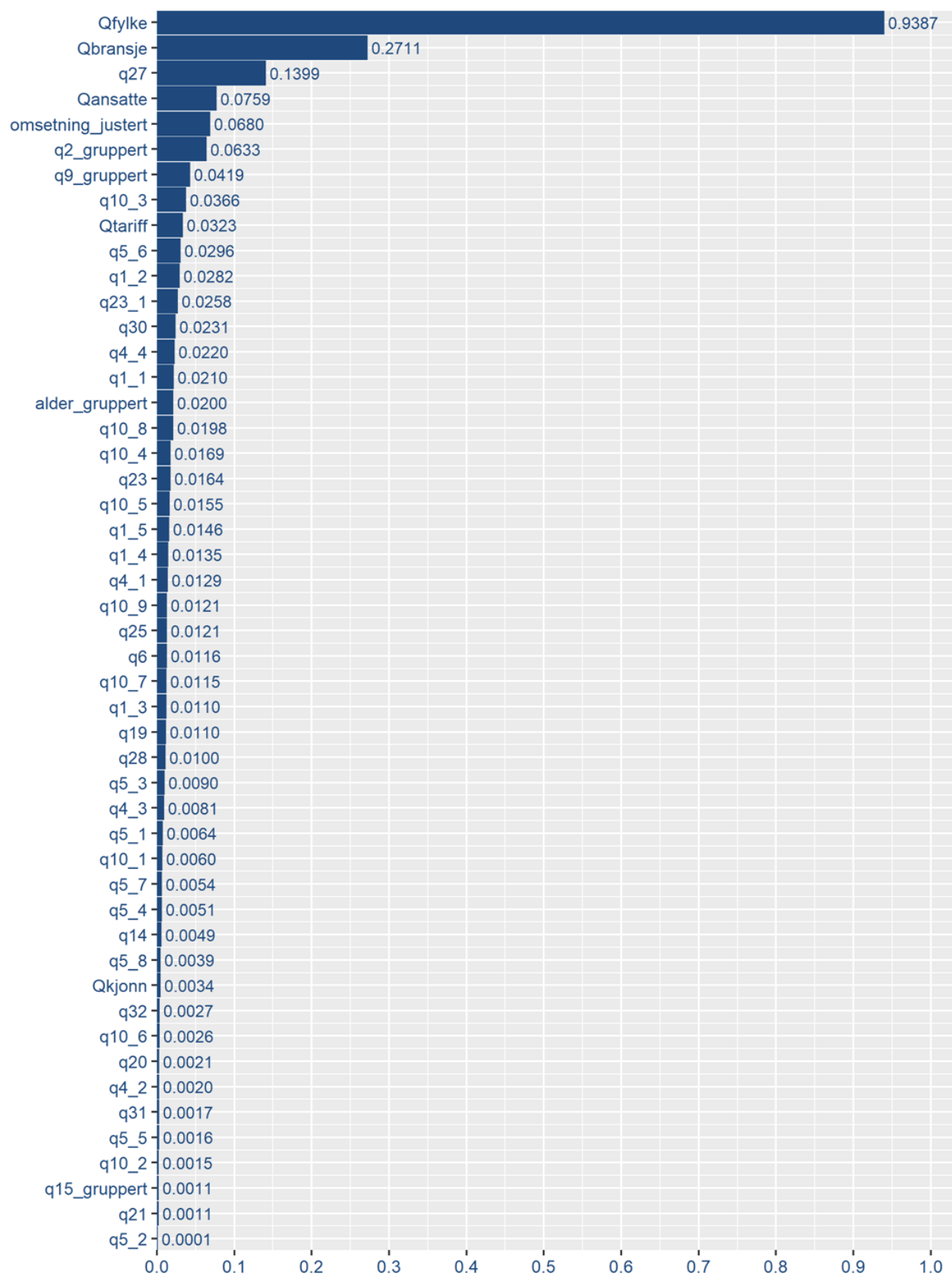
Spørsmålenes korrelasjon med de tre første ladningene \mathbf{l}_1 , \mathbf{l}_2 og \mathbf{l}_3 er vist i figurene V1, V2 og V3. Hvordan spørsmålene grupperer seg når de tre første ladningene plottes mot hverandre, er vist i figurene V4, V5 og V6.

Vi har for enkelhets skyld bare valgt å gjengi figurer basert på data fra privat sektor siden prinsippene er de samme og avvikene til ledere i det offentlige er små.

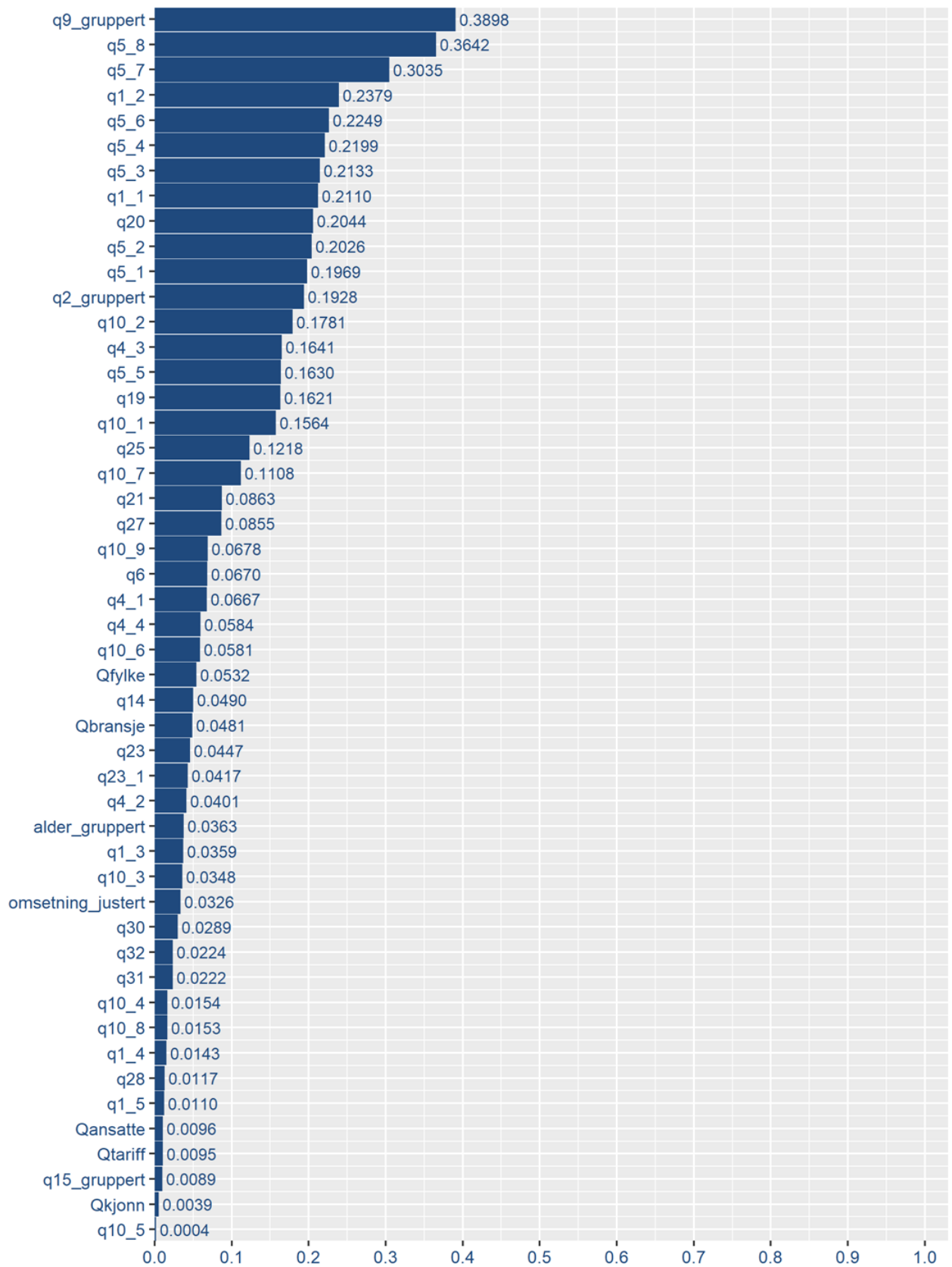
Figur V1. Spørsmålenes korrelasjon med første prinsipalkomponent



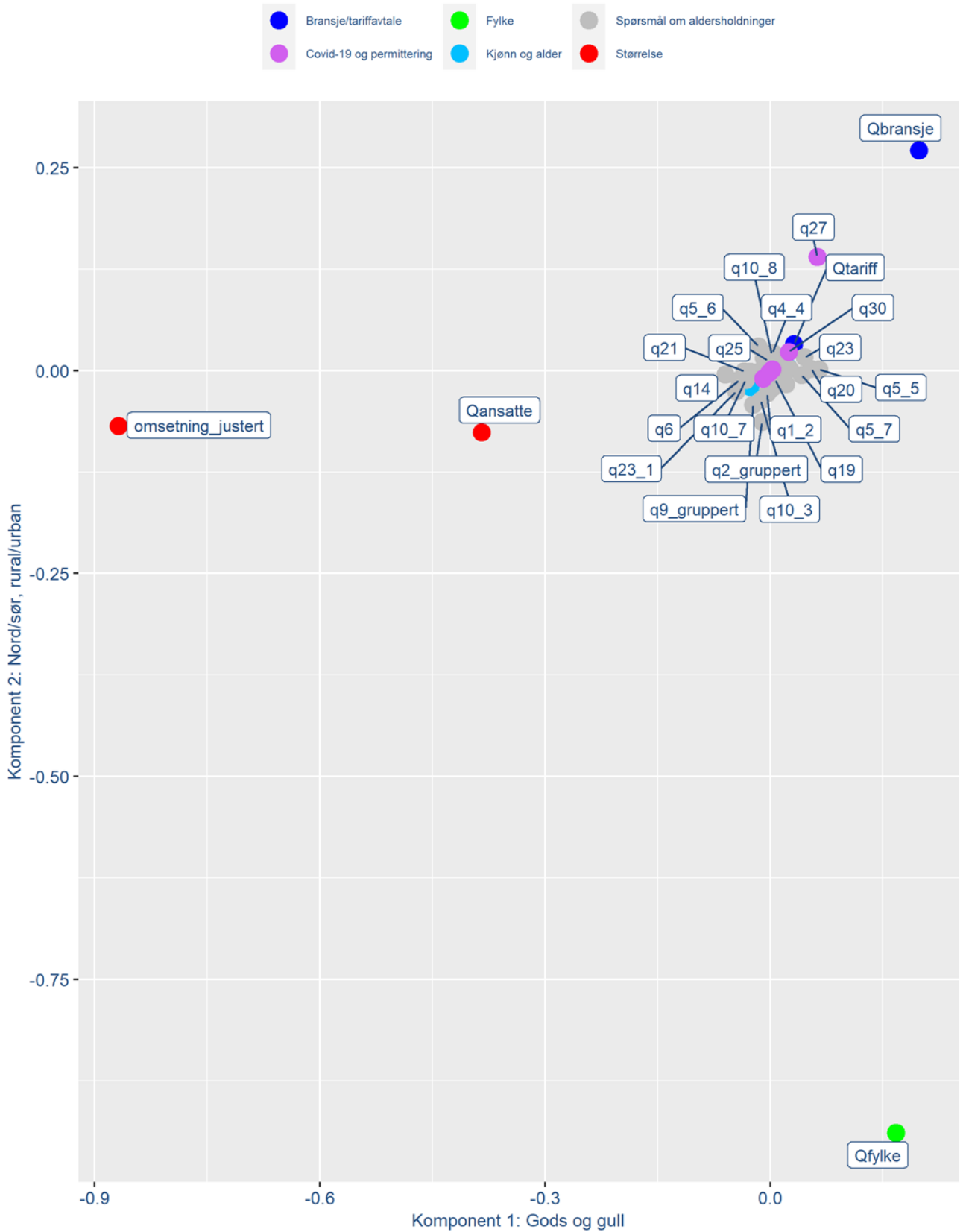
Figur V2. Spørsmålenes korrelasjon med andre prinsipalkomponent



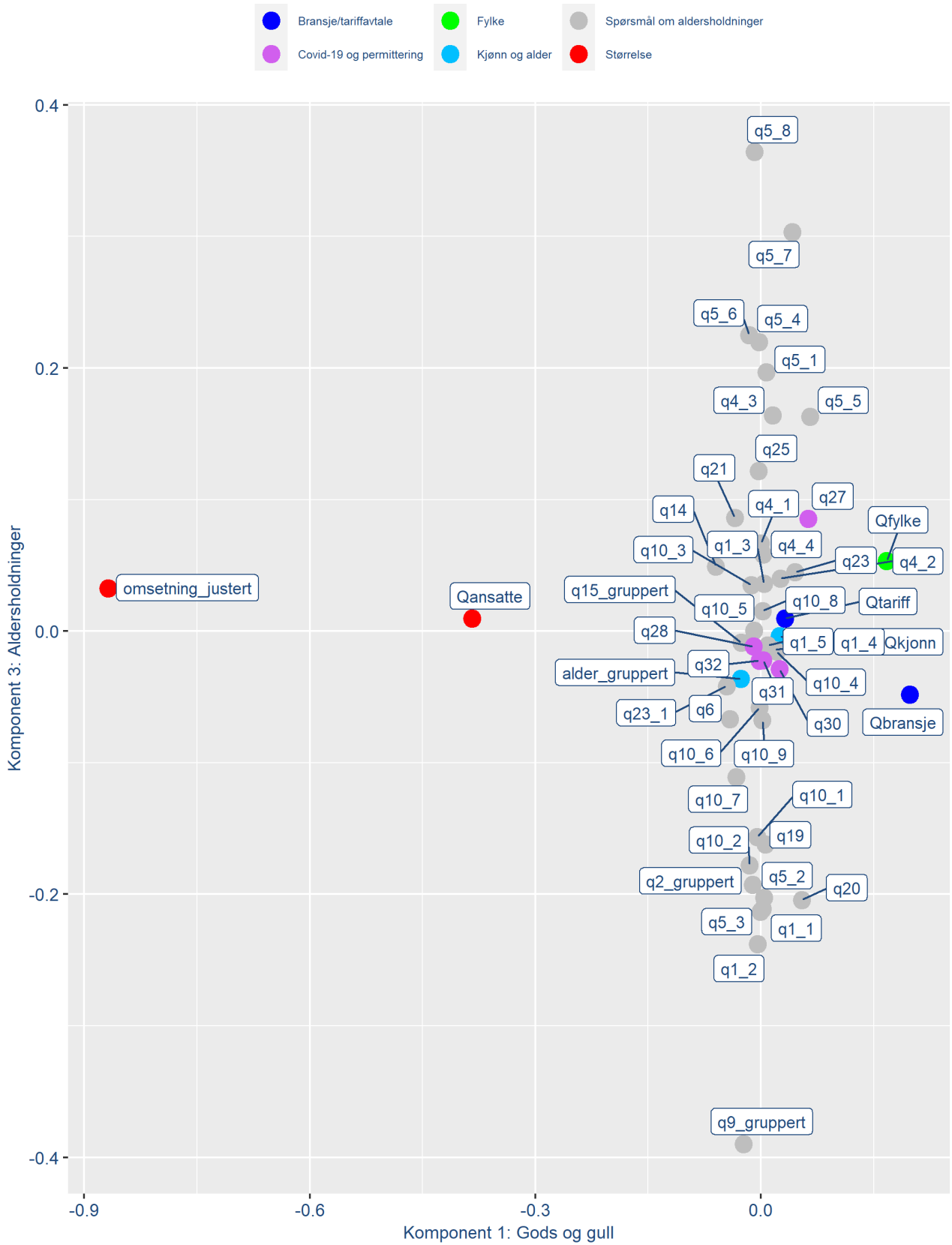
Figur V3. Spørsmålenes korrelasjon med tredje prinsipalkomponent



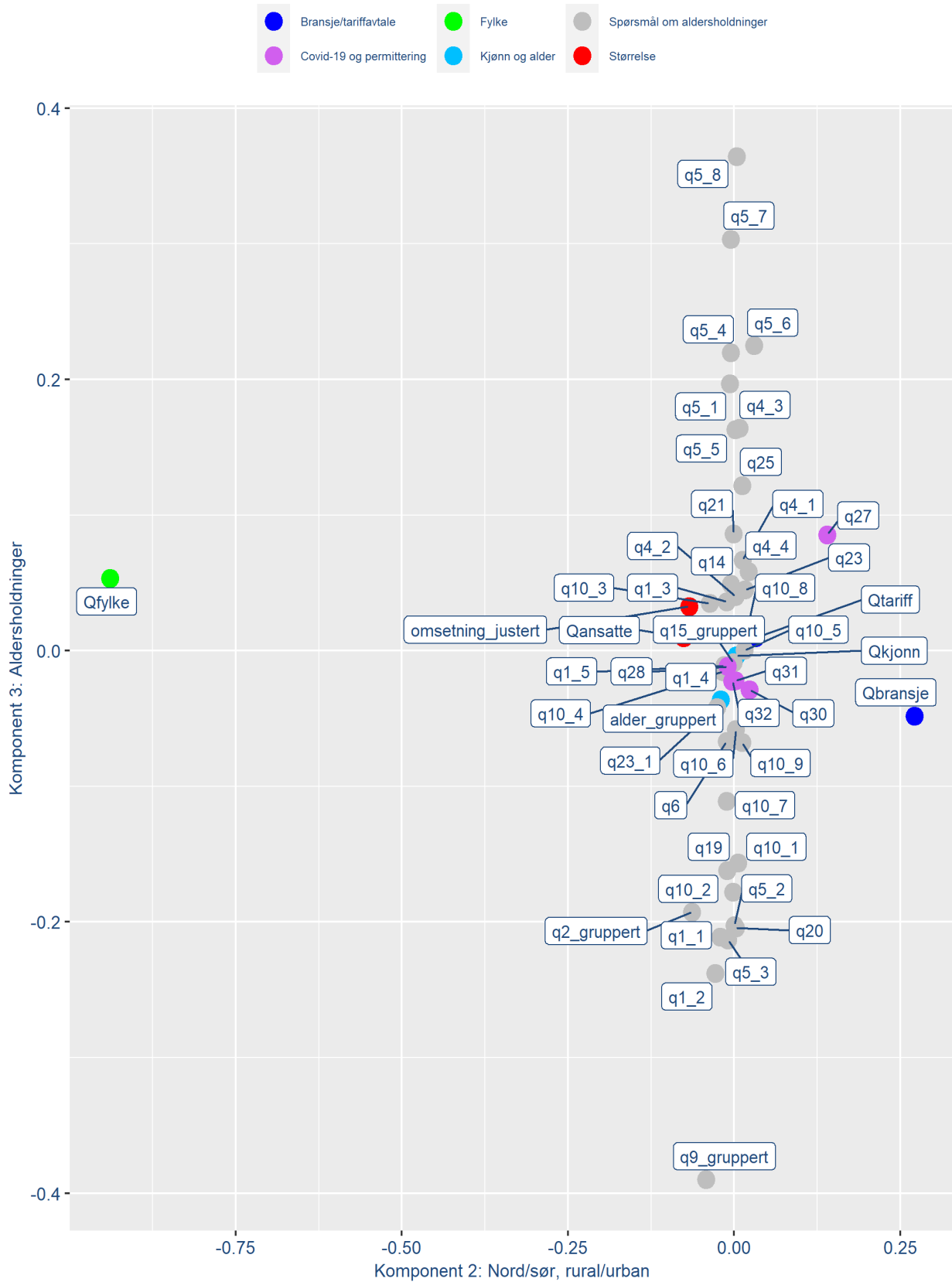
Figur V4. Spørsmålenes gruppering, komponent 1 mot komponent 2



Figur V5. Spørsmålenes gruppering, komponent 1 mot komponent 3



Figur V6. Spørsmålenes gruppering, komponent 2 mot komponent 3



Figurene V1 til V6 viser at spørsmålene om aldersholdninger har stor spredning langs komponent 3, men liten spredning langs komponent 1 og 2. Analysen viste også at holdningsspørsmålene hadde ganske liten spredning langs de etterfølgende komponentene 4 og 5. Det er derfor grunnlag for å hevde at:

- Komponent 3 modellerer aldersholdninger godt.

Komponentutslagene s_3 angir hvor hver respondent befinner seg på den skalaen som komponentens retning l_3 definerer. Utsagnene kan grupperes slik:

Tabell V12. komponentutslag, firedeelt etter PCA for ledere i privat sektor

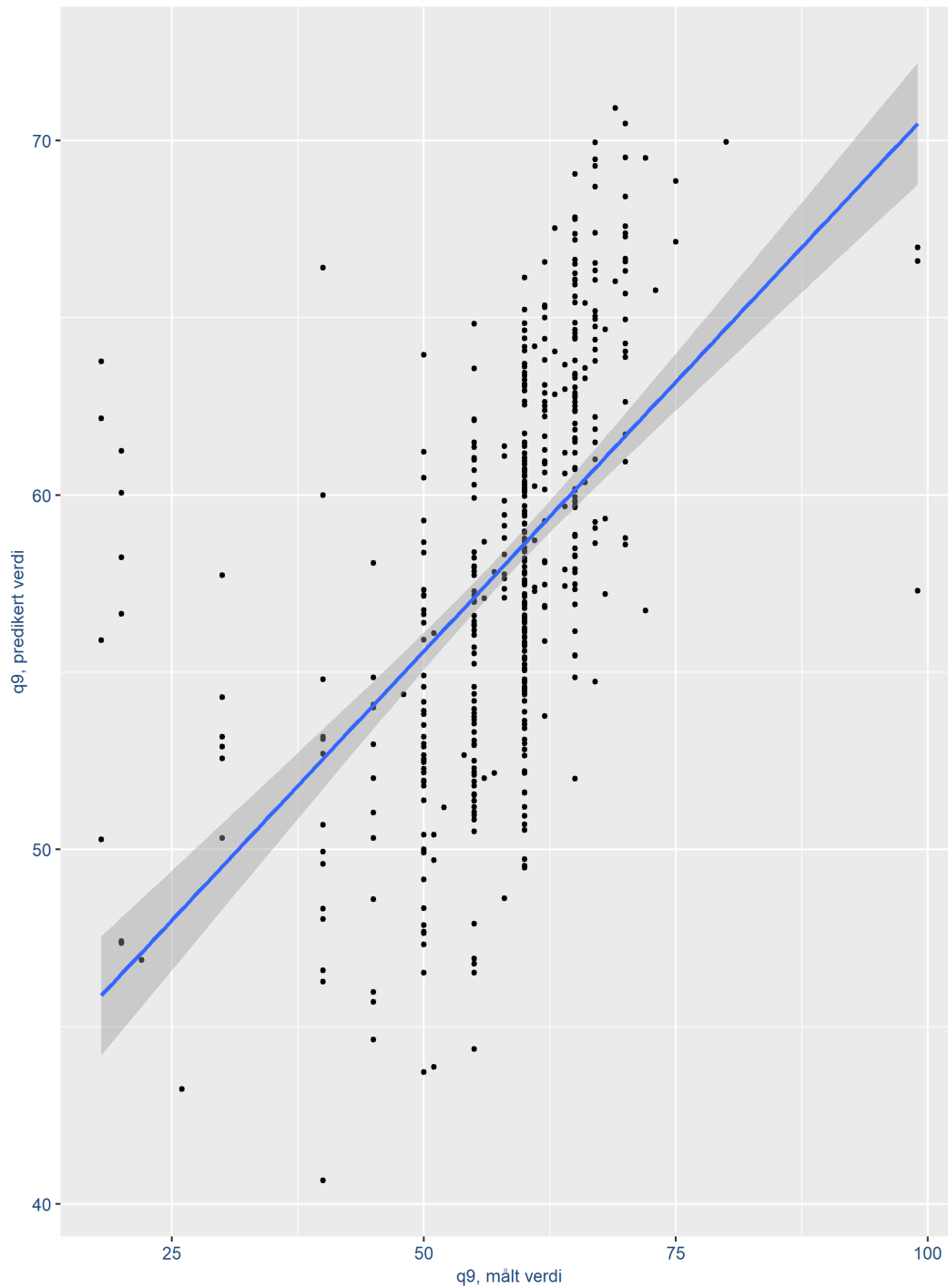
Gruppe av respondenter	Utslaget s_3	Antall respondenter
Ingen negative aldersholdninger	Mindre enn -0.03	157
Noen negative aldersholdninger	-0.03 til 0.00	150
Klare negative aldersholdninger	0.00 til 0.03	158
Sterke negative aldersholdninger	Større enn 0.03	138

Denne beskrivelsen gjelder som nevnt privat sektor. PCA for offentlig sektor fulgte en liknende systematikk, men resultatene viste der i tillegg en fjerde komponent som lot til å modellere fokus på ansiennitet.

Regresjonene

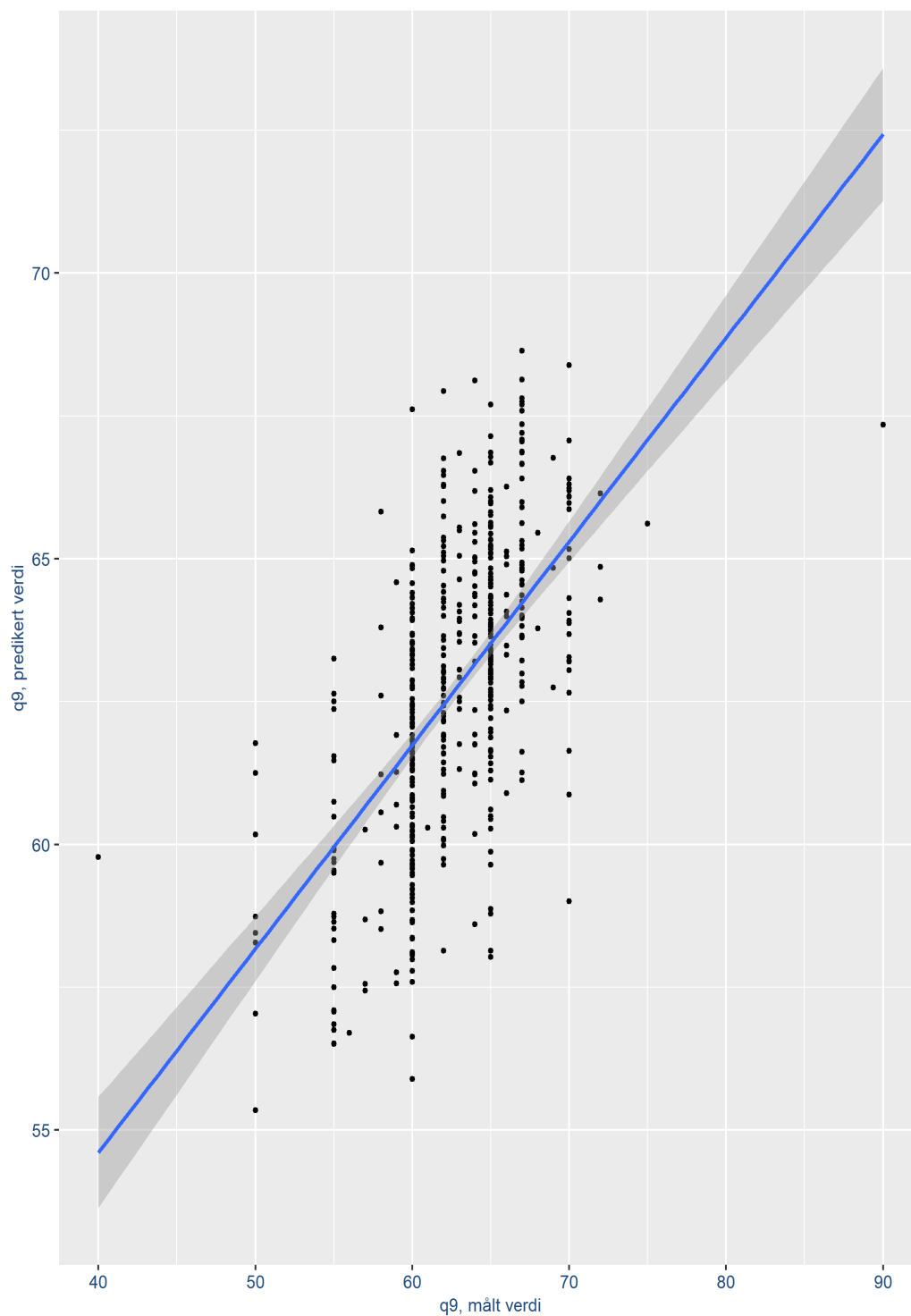
Ledere i det private

Figur V7. Regresjon A4, avhengig variabel: Q9, Uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, tariff, kjønn, alder, aldersholdninger_flyttall. Predikert vs. målt. Justert $R^2 = 0.29$.



Ledere i det offentlige

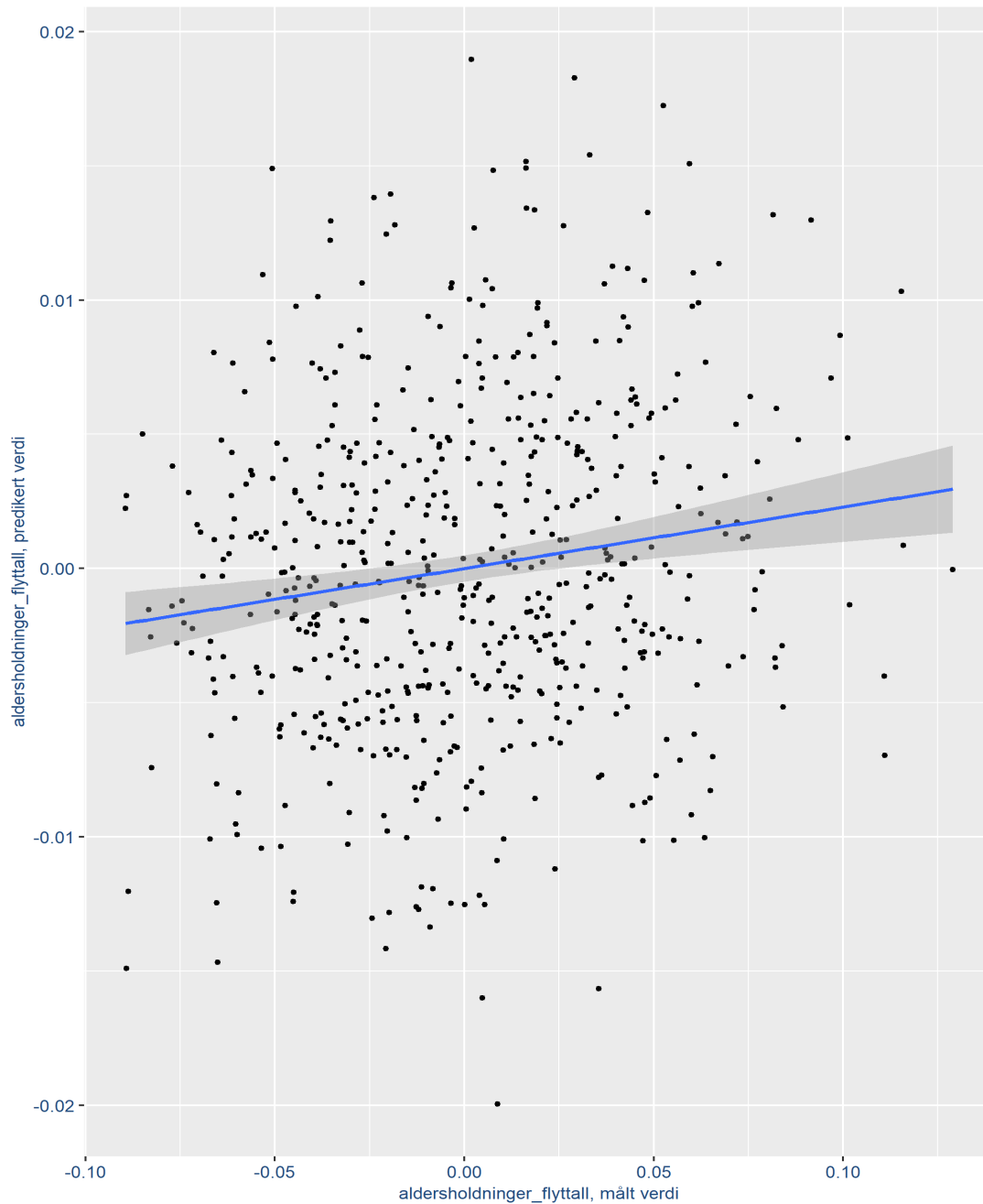
Figur V8. Predikert vs. målt. A5 Avhengig variabel: Q9, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, kommune/stat, kjønn, alder, aldersholdninger_flyttall, ansiennitet flyttall. Justert R² = 0.30.



Del 3 – sammenheng med aldersholdninger

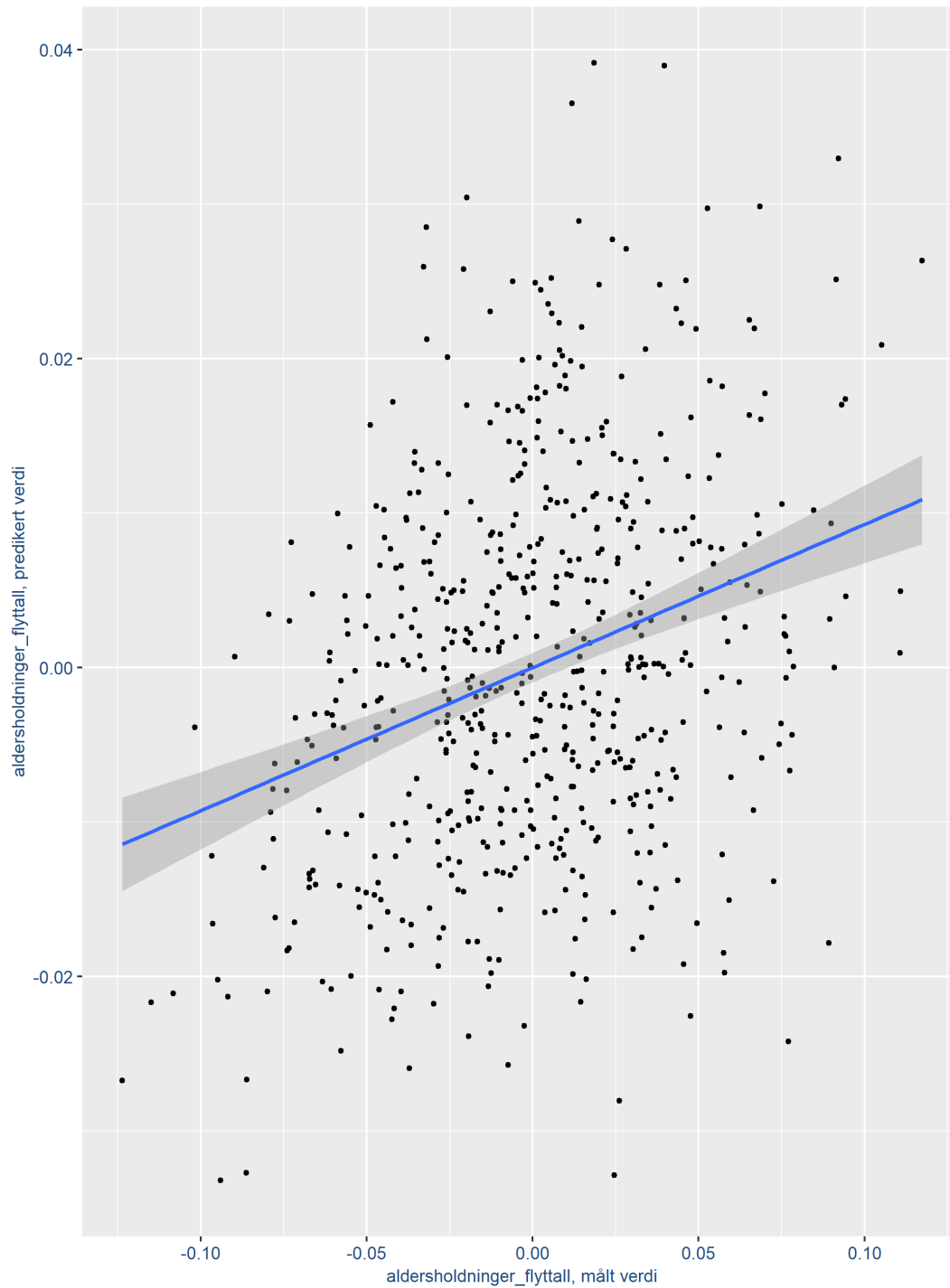
Ledere i det private

Figur V9. Regresjon B2, avhengig variabel: aldersholdninger flyttall, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, tariffavtale, kjønn, alder. Predikert vs. målt. Justert $R^2 = 0.01$.



Ledere i det offentlige

Figur V10. Predikert vs. målt. B2. Avhengig variabel: Aldersholdninger flyttall, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, kommune/stat, kjønn, alder. Justert $R^2 = 0.08$.



Figur V11. Predikert vs. målt. C2. Avhengig variabel: ansiennitet flyttall, uavhengige: Ansatte, omsetning, fylke, bransje, kommune/stat, kjønn, alder. Justert $R^2 = 0.01$.

