

Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2022

Yrkesaktiv befolkning



Utarbeidet av Ipsos for
Senter for seniorpolitikk
(SSP)

Oktober 2022



**NORSK
SENIORPOLITISK
BAROMETER**

Innhold

Forord	3
1. Sammendrag.....	4
2. Bakgrunn og innledning.....	8
3. Metode.....	9
4. Funn og analyser fra barometeret	10
4.1 Glede og mestring på jobb	10
4.2 Positive og negative sider ved arbeidet.....	17
4.3 Holdninger til avgang og hva som fremmer fortsatt yrkesdeltakelse	29
4.4 Oppfatninger om alder og aldersdiskriminering	41
4.5 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet.....	52
Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen	64
Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2022.....	70
Vedlegg 3. Feilmarginer	81

Forord

Ipsos har på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2022. Barometeret er utført årlig siden 2003.

Siden oppstart har vi kartlagt oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet på årsbasis. Fra og med 2020 er undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere i arbeidslivet gjennomført annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i årets utgivelse, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2023. Til gjengjeld har undersøkelsen blant yrkesaktive blitt utvidet fra 2020 og omfatter nå 3000 intervju blant den yrkesaktive befolkningen i Norge.

Rapporten er skrevet av Kari Folkenborg (prosjektleder), Eirik Øye (prosjektdeltaker) og Linn Sørensen Holst (kvalitetssikrer). Kontaktperson hos SSP har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

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

Oslo, oktober 2022

Ipsos

1. Sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra SSP gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger og oppfatninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som stimulerer til at virksomheter har et seniorperspektiv i egen personalpolitikk og ledelse, og at flere seniorer arbeider lenger.

Undersøkelsen er gjennomført blant yrkesaktiv befolkning. Utvalget består av netto 3005 personer over 16 år. *Yrkesaktivitet* knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv.

Nytt av året er spørsmål der respondentene blir bedt om å sammenlikne sider ved sin arbeidssituasjon før og etter koronapandemien.

Stadig høyest arbeidsglede blant seniorenne. En rekke faktorer spiller inn for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. Glede og mestring på jobb er blant disse. 2 av 3 yrkesaktive gleder seg alltid til å gå på jobb. Av disse er det fortsatt yrkesaktive over 60 år som ligger høyest. 75 % av de over 60 år svarer at de alltid gleder seg til å gå på jobb, og blant de yrkesaktive over 62 år er andelen 77 %. Den høye arbeidsgleden som gjennom flere år er observert blant eldre yrkesaktive kan være et uttrykk for at de fungerer godt i jobben. Andelen som gleder seg til å gå på jobb øker med inntektsnivå. Det er 60 % av de ansatte i statlig sektor som oppgir at de alltid gleder seg til å gå på jobb, mens andelen for privat og kommunal sektor er på 67 %.

Mestring er en viktig faktor for å bli i arbeid, og i årets barometer ser vi en økning i andel som føler de mestrer de arbeidsoppgavene. Også i år er det slik at ingen andre aldersgrupper enn seniorenne føler at de mestrer jobben bedre enn de andre aldersgruppene. Det gjelder både de eldre seniorenne (60 år+), der andelen som svarer at de føler de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt er på 72 % og de yngre seniorenne (50 -59 år) med en andel på 68%. Andelen som svarer «meget godt» for de over 60 år er den høyeste siden målingene startet i 2003. Samlet svarer 61 % at de mestrer jobben meget godt, noe som er en økning fra 2020 på fire prosentpoeng. Det kan imidlertid være en viss seleksjonseffekt knyttet til de eldste som fortsatt er i arbeid. Dette kan være en gruppe som arbeider lenger nettopp fordi de opplever arbeidsglede og også høyere mestring enn gruppen som ikke arbeider lenger. Funnene tyder likevel på at eldre yrkesaktive opplever stor grad av arbeidsglede og mestringsfølelse.

Seniorenne blir i mindre grad slitne av jobben enn andre. Det er normalt å bli sliten av jobben av og til, og de fleste oppgir at de blir det: 8 av 10 yrkesaktive blir alltid (11 %) eller av og til (69 %) slitne av jobben. 20 % blir sjelden eller aldri slitne av jobben. Samlet sett har andelen som sjelden eller aldri blir slitne av jobben (20 %) holdt seg svært stabil siden 2017. Til sammen opplever 29 % av de over 60 år, at de sjelden eller aldri blir slitne av jobben. Dette er en høyere andel enn gjennomsnittet (20 %). Andelen for de som alltid eller noen ganger blir slitne, er også lavere for de over 60 år (70 %) enn for gjennomsnittet (80 %). Det ser dermed ut til at seniorenne i mindre grad enn andre blir slitne av jobben.

Det er noe mer vanlig å alltid bli sliten av jobben innen varehandel/butikk (17%) sammenlignet med gjennomsnittet (11 %).

Stor grad av selvbestemmelse i jobben, men de eldste får sjeldnere lære nye ting og deltar sjeldnere på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben. Positive og negative aspekter ved arbeidsoppgaver og -miljø kan påvirke eldres avgang fra arbeidslivet. Langt på vei opplever de fleste yrkesaktive selvbestemmelse i jobben, inkludert de eldste aldersgruppene. Dette er et uttrykk for høy grad av jobbautonomi i norsk arbeidsliv; 91 % oppgir at de har dette i stor eller noen grad. Opplevelse av autonomi øker med alderen. Andre aspekter ved arbeidsoppgaver og -miljø tegner et mer tvetydig bilde på tvers av alder. De eldste arbeidstakerne får sjeldnere enn andre mulighet til å lære seg nye ting. En tredel av de over 60 år opplever ikke samme mulighet som de yngre når det gjelder å få nye arbeidsoppgaver om de ønsker det. Deltakelse på kurs og opplæring i arbeidstiden synker etter fylte 50 år. For de over 60 år er det under halvparten som har deltatt på kurs eller liknende det siste året.

Få opplever usikkerhet knyttet til å beholde jobben. I 2020 stilte vi et nytt spørsmål i barometeret om opplevd usikkerhet på arbeidsmarkedet. Årsaken var koronapandemien med påfølgende nedstengning, som førte til økt usikkerhet på arbeidsmarkedet i Norge og i resten av verden. Også i år har vi stilt spørsmål om i hvilken grad de yrkesaktive opplever usikkerhet om å beholde jobben sin. Til sammen er det 13 % som i stor eller i noen opplever usikkerhet. Dette er en reduksjon på fire prosentpoeng fra 2020. Det er de yngre, under 30 år og de med lavest inntekt som opplever dette.

Økt bruk av digitale verktøy etter koronapandemien. Et helt nytt spørsmål i årets barometer er spørsmål om opplevde endringer ved ulike sider av arbeidssituasjonen sammenliknet med før pandemien. De yrkesaktive opplever økt bruk av digitale verktøy og mer enn en av fem opplever mindre kontakt med kollegaer. Ellers opplever majoriteten av de yrkesaktive ingen endringer.

Omstilling og endring gjelder de fleste, men varierer med sektor. Det er en sektorforskjell på hvor mye endringer og omstillinger preger de yrkesaktives arbeid. I gjennomsnitt opplever 58 % at deres arbeid er preget av endringer og omstillinger «i stor» eller «i noen grad». For yrkesaktive i privat sektor er denne andelen 53 %, noe som er signifikant lavere enn gjennomsnittet. For statlig sektor er andelen 68 % og for kommunal/fylkeskommunal sektor er den 64 %, noe som er signifikant høyere enn gjennomsnittet.

Det er særlig innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/ rettsvesen (71 %) og undervisning forskning (68 %) at de yrkesaktive i stor eller i noen grad, opplever endringer og omstillinger i arbeidet i 2022.

De yrkesaktive i 50 årene gleder seg mest til å bli tre ut av arbeidslivet. Til sammen er det 42 % som gleder seg til å tre ut av arbeidslivet i 2022. Det er en økning på 6 prosentpoeng fra 2020, og 9 prosentpoeng høyere enn rett etter pensjonsreformen tredde i kraft i 2011. Det er de yngre seniorenene i aldersgruppene (50-59 år) som gleder seg mest til å tre helt ut av arbeidslivet. Holdninger til avgang fra arbeidslivet kan ha betydning for når eldre går ut av arbeidslivet. Over halvparten av de yrkesaktive i alderen 50-59 år gleder seg mye eller litt til å tre helt ut av arbeidslivet. For de over 60 år er andelen 38 %. Det er en like stor andel som for de mellom 30 og 39 år som gleder seg litt eller mye til å tre helt ut av arbeidslivet.

I den andre enden av skalaen har andelen som gruer seg (mye eller litt) holdt seg forholdsvis stabil de siste årene, og er i år på 16 %, noe som er 3 prosentpoeng høyere enn i 2020. Andelen som ikke har tenkt på dette enda er i 2022 på 21 %, noe som er den laveste andelen siden målingene startet i 2003. Det kan være et tegn på økt bevissthet i befolkningen når det gjelder en fremtidig tilværelse utenfor arbeidslivet.

Holdninger til avgang fra arbeidslivet og oppfatninger om eldre i arbeidslivet varierer i mindre grad mellom ulike bransjer, sektorer og landsdeler.

Slakk nedgang i alder for ønsket avgang de siste fem årene. Yrkesaktive oppgir i gjennomsnitt at de kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet når de er 65,3 år, noe som er omtrent samme nivå som i 2020. Ønsket avgangsalder steg fra 2003 til 2015. Deretter har det vært en slakk nedgang fra 66,2 år (2015) til 65,3 år (2022). I gjennomsnitt ønsker de yrkesaktive å tre ut av arbeidslivet over 4 år senere enn det de gjorde i 2003. Selv om vi ser en økning i yrkesaktive som gleder seg til å tre ut av arbeidslivet, så gjenspeiles dermed ikke dette i ønsket avgangsalder.

Godt arbeidsmiljø, gode kolleger, selvbestemmelse og økt livskvalitet er stadig viktigst for å fortsette i arbeid. Det er en rekke grunner til å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon. Godt arbeidsmiljø, gode kolleger, at arbeidet gir økt livskvalitet og at arbeidet er interessant verdsettes aller høyest. At nærmeste leder ønsker at man skal fortsette er meget viktig for halvparten av de yrkesaktive. 85 % opplever at det er viktig å ha selvbestemmelse på jobben. Dette er andre gang denne påstanden er med. Opplevd viktighet av selvbestemmelse vokser med økende alder og for aldersgruppen over 62 år er selvbestemmelse i jobben like viktig som for yrkesaktiv befolkning ellers. Det er også de yrkesaktive over 60 år som oppgir størst grad av selvbestemmelse i arbeidslivet (66 %).

Alderen for når yrkesaktive anslår noen for å regnes som «eldre» går stadig oppover. Det har vært en stigning når det gjelder hvilken alder som regnes som «eldre» i arbeidslivet, og årets barometer bekrefter denne trenden. I 2022 er 59,1 år den gjennomsnittlige alderen for når de yrkesaktive mener folk begynner å regnes som «eldre». Det er den høyeste alderen som er målt siden toppåret 2018, da alderen var på 59,4 år. For de yrkesaktive over 60 år er alderen der de anslår noen for å regnes som «eldre» 61 år. I denne aldersgruppen er det likevel under halvparten (47 %) som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet. I aldersgruppen 50-59 år er det 21 % som oppfatter seg selv som eldre. Andelen blant disse yngre seniorene som anser seg selv som «eldre» i arbeidslivet har sunket over tid. I 2003 svarte 34 % av yrkesaktive mellom 50 og 59 år at de anså seg selv som eldre.

Få erfarer aldersdiskriminering, men flere opplever at dette foregår i arbeidslivet. Et viktig mål for seniorpolitikken er å redusere aldersdiskriminering i arbeidslivet. Andelen som selv har opplevd å bli diskriminert på grunn av alder er på 4 %. Vi ser en svak økning i andelen som selv har opplevd å bli diskriminert gjennom hele tidsserien fra 2012 og til 2022, med unntak av året 2016.

Andelen som har opplevd at det foregår aldersdiskriminering har holdt seg relativt stabil på rundt 20 % de siste ti årene. Andelen som har opplevd aldersdiskriminering ligger også i 2022 på 20 %. Det er særlig innen hotell/restaurant/servering og forretningsmessig tjenesteyting (24 %) de yrkesaktive har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder. Aldersdiskriminering ser ut til å gjøre seg gjeldende ved innføring av ny teknologi,

deltakelse på kurs og opplæring i arbeidstiden sammen med reduserte muligheter til forfremmelse og lønnsforhøyelse.

Over halvparten av yrkesaktive har opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter. Som påpekt i tidligere rapporteringer av Norsk seniorpolitisk barometer kan vi derfor slå fast at dette er en relativt utbredt form for forskjellsbehandling som fortsatt gjør seg gjeldende i det norske arbeidslivet. Det er videre én av fire som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering, og blant yrkesaktive over 60 år er denne andelen høyere (34 %). Andelene som har opplevd (svært ofte, ofte eller av og til) at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre utgjør 22 % av utvalget. Her er det små variasjoner mellom bransjer, men denne opplevelsen øker med alderen. Det gjør også muligheten til å delta på kurs og opplæring i arbeidstiden.

Fremdeles flertall med positive oppfatninger av seniorers arbeidsprestasjoner. Nesten 8 av 10 yrkesaktive er enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år, mens drøyt 1 av 10 er uenige. Det er ikke signifikante forskjeller mellom sektorer, men kvinner er i større grad enig i påstanden enn menn, og grad av enighet øker med alderen. 6 av 10 yrkesaktive er enige i påstanden om at mange 70-åringere kan yte like mye i jobb som 55-60-åringere. Denne andelen har ikke endret seg siden 2020. I tillegg er nesten 6 av 10 uenige i påstanden om at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før yngre når en bedrift må nedbemanne, mens en fjerdedel er enig. Godt over halvparten av de yrkesaktive er uenige i påstanden om at eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere. 1 av 3 yrkesaktive sier seg helt eller delvis enig.

De fleste forventer at seniorene jobber lenger. En stabil majoritet på 2 av 3 yrkesaktive mener det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. Blant de yrkesaktive over 60 år mener 78 % det er rimelig at folk må bli flere år i arbeidslivet når forventet levealder øker. Det er godt over gjennomsnittet. De yngste utmerker seg også ved at det i aldersgruppen under 30 år er en knapp majoritet som er enig i påstanden, noe som er godt under gjennomsnittet. De øvrige alderskategoriene ligger rundt gjennomsnittet på 68 %.

Flere vil jobbe med yngre enn eldre. Et klart flertall av yrkesaktive, over 6 av 10, vil helst jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge, mens 1 av 4 ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Det har vært stabilitet i totalresultatene på dette spørsmålet siden det ble stilt første gang i 2017. Også blant seniorer (60 år +) foretrekker en rekke yrkesaktive å jobbe i et team med mange under 30 år (47 %), mens 28 % foretrekker å jobbe i et team med mange over 60 år. Blant de under 30 år vil nesten 8 av 10 velge å jobbe med mange under 30 år. Det er særlig innen hotell/restaurant/servering at de ansatte foretrekker et team under 30 år; hele 78 % velger dette mot 14 % som velger et team med flere over 60 år.

2. Bakgrunn og innledning

Undersøkelsen har sin bakgrunn i SSPs samfunnsoppdrag om å stimulere til at virksomhetene har et seniorperspektiv i egen personalpolitikk og ledelse, og at flere seniorer arbeider lenger. SSP skal fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer til virksomheter, arbeidstakere og organisasjoner i norsk arbeidsliv.¹

Barometeret har til hensikt å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Undersøkelsen bidrar inn i kunnskapsgrunnet for å måle om det seniorpolitiske arbeidet lykkes og hva som utgjør de største utfordringene. Betegnelsen «barometer» indikerer at undersøkelsen gjennomføres jevnlig for å kunne avlese holdninger på det seniorpolitiske området, og hvordan disse endrer seg over tid.

På oppdrag fra SSP har Ipsos kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. I perioden fra 2003 til 2022 har vi fram til 2019 hatt årlige kartlegginger av oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet. Fra og med 2020 gjennomføres undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i denne utgivelsen i 2022, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2023. Til gjengjeld har begge undersøkelsene blitt utvidet med flere intervju, noe som gir rikere muligheter for undersøkelser på gruppenivå, se kapittel 3 om barometerets metode.

Foruten endringene med utvidet antall intervju og alternerende undersøkelser blant yrkesaktive og ledere, har undersøkelsen beholdt samme metodiske opplegg og blitt gjennomført på samme tidspunkt siden oppstart. Spørsmålssettet har også holdt seg relativt stabilt fra år til år, og tidsserier er tilgjengelig for mange av spørsmålene. Se vedlegg 2 for årets spørreskjema.

¹ Senter for seniorpolitikk [Strategiplan 2020-2023](#)

3. Metode

Vi har gjennomført telefonintervju (CATI-intervju) i et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen i perioden 8. august til 5. september 2022. Ifølge Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) var andelen yrkesaktive i befolkningen i alderen 15 til 74 år 70,5 % i 2. kvartal 2022.

Utvalget består i år av netto 3005 personer over 16 år. Yrkesaktivitet knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv. Det økte utvalget reduserer feilmarginene og gjør det mulig å analysere oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet for mer finfordelte grupper, som ulike aldersgrupper, bransjer og kombinasjoner av grupper, med større sikkerhet.

Flere av målingene er gjort sammenhengende siden 2003. Med tiden blir det veldig trangt om plassen når årlige resultater skal vises i figurer. I 2022 utgaven av barometeret har vi derfor kuttet noen målepunkter i form av årstall i teksten til figurene for å bedre lesbarheten. Resultatene er likevel med i tidsseriene og datamaterialet.

Ettersom utvalget er landsrepresentativt, er sammensetningen av utvalget omtrent som sammensetningen av hele den yrkesaktive befolkningen når det gjelder sosiodemografiske kjennetegn. Se vedlegg 1 for kjennetegn ved respondentene med hensyn til aktuelle bakgrunnsvariabler.

Det er ikke foretatt vektning av svarene ved resultatberegningen. Bruttoutvalget vi har henvendt oss til er sammensatt omtrent som totalbefolkningen. Vi kjenner imidlertid ikke godt nok til sammensetningen av den yrkesaktive befolkningen til at vi har kunnet fastsette et sikkert vektgrunnlag, og har derfor ikke foretatt noen justeringer ved resultatberegningene.

Ved alle utvalgsundersøkelser er det knyttet en viss usikkerhet (statistiske feilmarginer) til resultatene, se vedlegg 3 for feilmarginstabell. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, jo mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – jo større er feilmarginen. Ved ca. 3000 intervju bør forskjeller i totalen være større enn 1-2 prosentpoeng for å kunne tillegges noen betydning. Innen undergrupper vil feilmarginene være større.

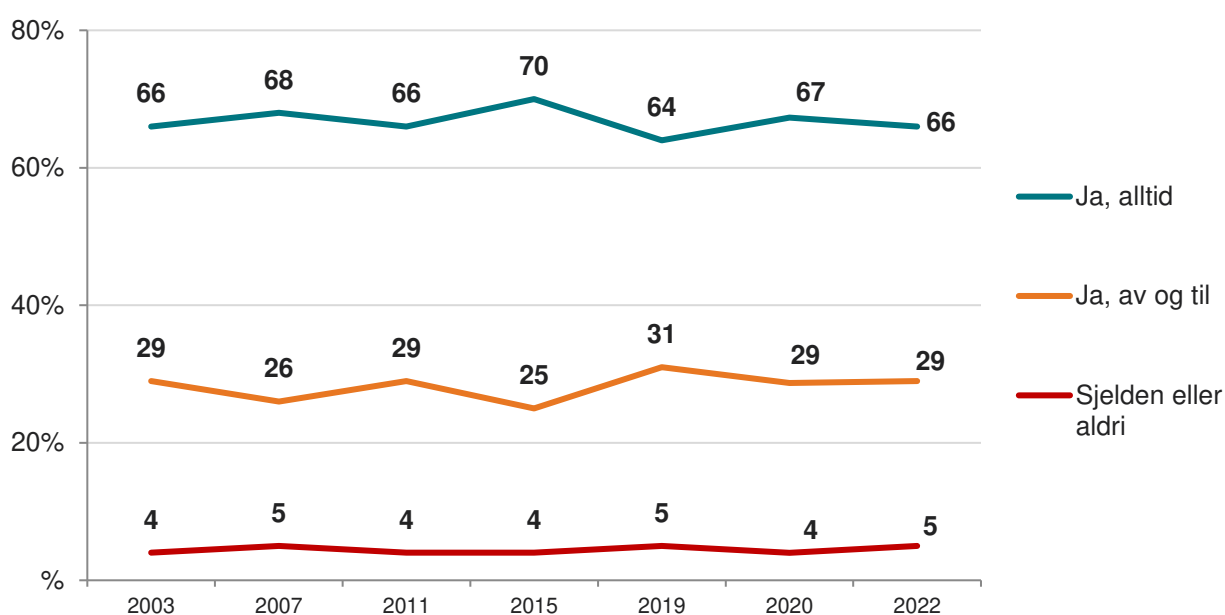
4. Funn og analyser fra barometeret

I denne delen gjennomgår vi funn om den yrkesaktive befolkningens oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet.

4.1 Glede og mestring på jobb

En rekke faktorer er av betydning for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. Her ser vi nærmere på arbeidsglede, om man blir sliten av jobben, den enkeltes opplevde viktighet av arbeidet og jobbmestring. Arbeid gir i seg selv store muligheter for å oppleve glede, mestring og få tilført energi. Trolig står opplevelse av arbeidsglede sentralt for å få eldre yrkesaktive til å utsette sin avgang fra arbeidslivet.

Figur 4.1 Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2022)

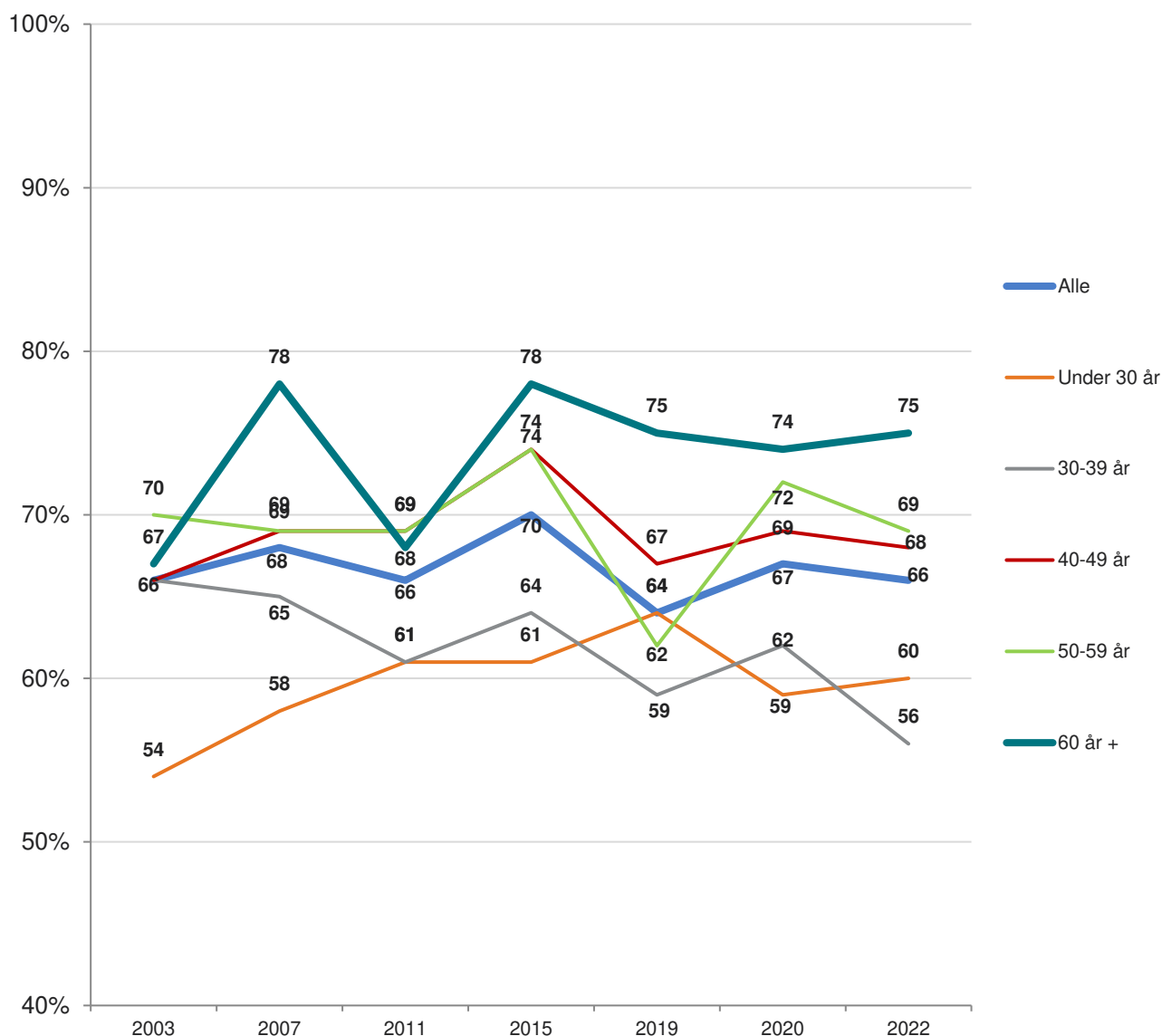


I likhet med tidligere år gleder de fleste seg til å gå på jobben (figur 4.1). 2 av 3 yrkesaktive gleder seg alltid til å gå på jobben, mens i underkant av en tredjedel gleder seg av og til. Andelen som sjelden eller aldri gleder seg til å gå på jobben har holdt seg lav siden 2003, og er i år på 5 %.

Disse tallene har holdt seg ganske stabile over tid, men vi ser at det er noe variasjon mellom andelen som svarer «Ja, alltid» og «Ja, av og til». Toppnoteringen var i 2004, hvor 73 % svarte at de alltid gledet seg til å gå på jobben. Andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben i 2022 er 66 % og er omtrent den samme som i 2020 (67 %). Summen av de som alltid gleder seg og de som gleder seg av og til, viser seg å være stabil over flere år.

Figur 4.2 Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2022)

Andel som svarer «ja, alltid» fordelt på aldersgrupper



I figur 4.2 er andelene som alltid gleder seg til å gå på jobben fordelt etter alder. Yrkesaktive over 60 år utmerker seg fremdeles, og har med få unntak vært aldersgruppen med høyest andel som alltid gleder seg til å gå på jobben siden undersøkelsen startet i 2003. 75 % av yrkesaktive over 60 år svarer i år at de alltid gleder seg til å gå på jobben, mens 60 % av de under 30 år svarer det samme. Lavest andel som svarer at de alltid gleder seg til å gå på jobb, finner vi blant yrkesaktive mellom 30 og 39 år; 56 %. I denne aldersgruppen ser vi en endring fra 62 % i 2020 ned til 56 % i 2022. Deretter er andelen som alltid gleder seg til å gå på jobben stigende med økende alder. For de over 62 år er andelen 77 %.

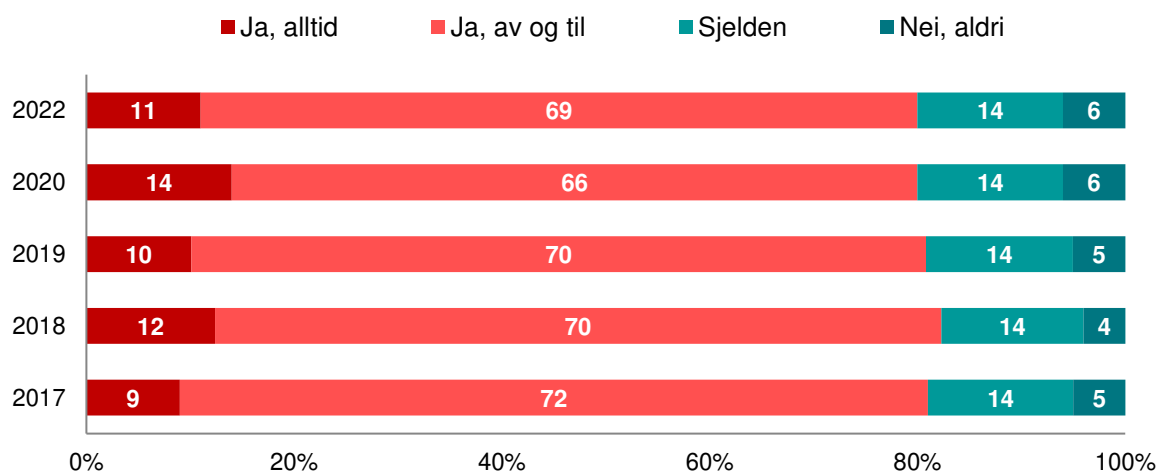
Den jevnt høye arbeidsgleden vi har observert blant eldre yrkesaktive over flere år kan være et uttrykk for en rekke faktorer, som at de fungerer godt i jobben. Velfungerende ansatte er også i arbeidsgivers interesse. Det er verdt å merke seg at alle som har besvart undersøkelsen er yrkesaktive, og det kan være en viss seleksjonseffekt knyttet til de eldste

som fortsatt er i arbeid. Dette kan være en gruppe som fortsetter i jobb nettopp fordi de opplever arbeidsglede.

Færre yrkesaktive i Oslo gleder seg alltid til å gå på jobben (63 %) sammenlignet med gjennomsnittet (66 %). Flest yrkesaktive som alltid gleder seg til å gå på jobb finner vi i Nord-Norge, 71 %. Yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering (60 %) gleder seg i mindre grad til å gå på jobben sammenliknet med de andre bransjene, mens innen jordbruk/skogbruk/fiske er det 75 % som oppgir at de alltid gleder seg til å gå på jobben.

Andelen som alltid gleder seg til å gå på jobb vokser med økende personlig inntekt. Andelen er imidlertid den samme på tvers av utdanningsnivå. Dersom vi sammenlikner mellom sektorer er det i statlig sektor vi finner den minste andelen yrkesaktive som alltid gleder seg til å gå på jobben (60 %), mens andelen er 67 % i både kommunal og privat sektor.

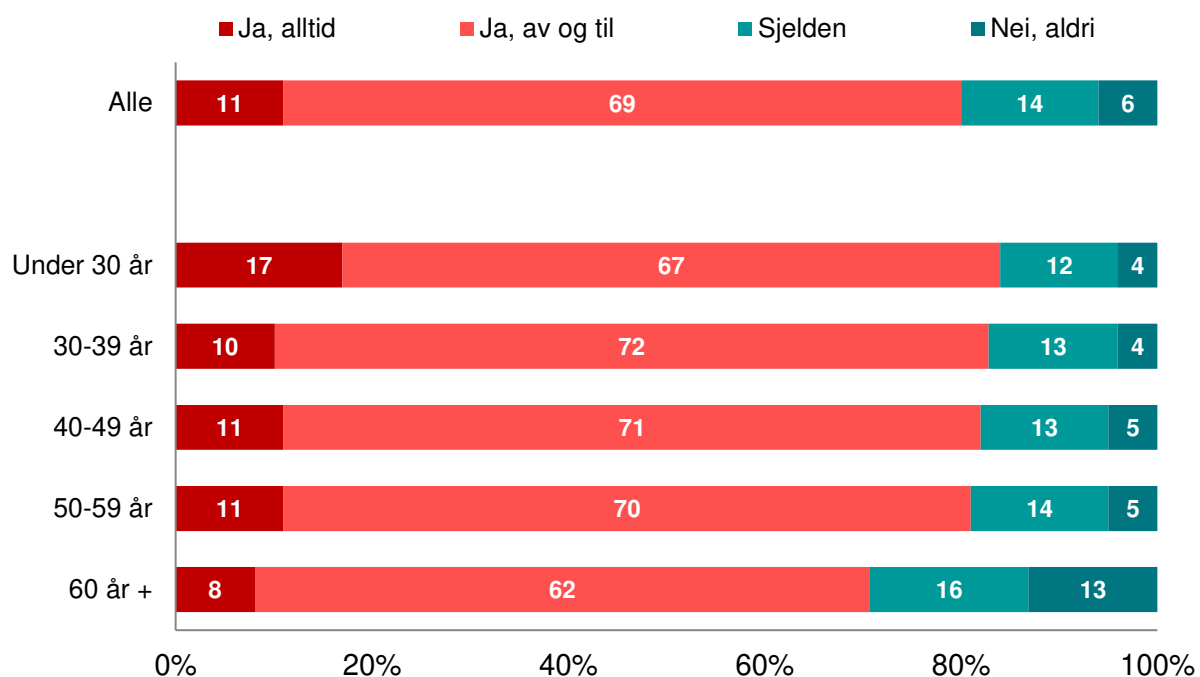
Figur 4.3 Hender det at du blir sliten av jobben? (2017-2022)



På spørsmål om det hender at man blir sliten av jobben ser vi samme mønster som tidligere år: 8 av 10 oppgir at de alltid eller av og til blir sliten av jobben (figur 4.3). Andelen som alltid eller av og til blir sliten av jobben varierer noe fra år til år, og skyldes stort sett små forskyvninger mellom disse to svarene på skalaen. Vi la merke til en økning i andelen som alltid blir sliten av jobben fra 2019 til 2020 på 4 prosentpoeng til 14 %, men andelen er redusert til 11 % i 2022. Samlet sett har andelen som sjelden eller aldri blir sliten av jobben holdt seg svært stabil siden 2017.

Figur 4.4 Hender det at du blir sliten av jobben? (2022)

Andeler fordelt på aldersgrupper



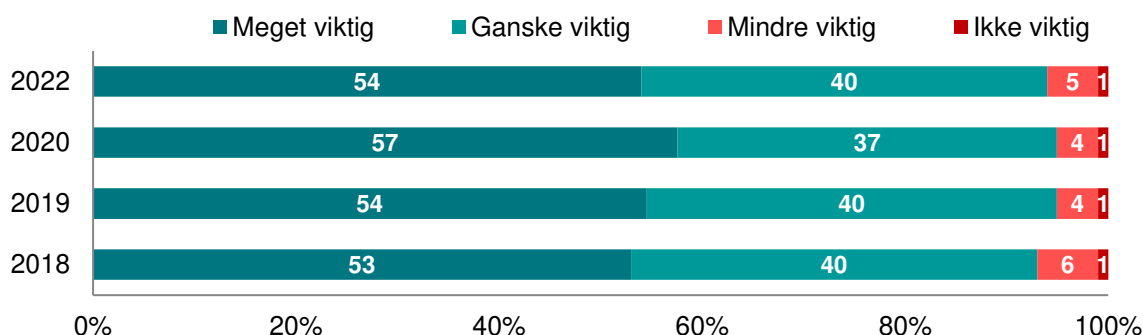
I figur 4.4 viser vi svarfordelingen i 2022 for hele utvalget (alle) øverst, og deretter fordelt på aldersgruppene. Majoriteten av de yrkesaktive (69 %) blir av og til slitne av jobben. 11 % blir alltid slitne av jobben, mens 1 av 5 sjelden eller aldri blir slitne av jobben.

Blant de over 60 år er det 29 % som sjelden eller aldri blir slitne av jobben, sammenlignet med 20 % av alle spurte. På den andre siden er det 70 % av de over 60 år som alltid eller av og til blir slitne på jobb, mens dette gjelder 80 % av hele utvalget. Blant de over 62 år blir 31 % sjelden eller aldri slitne av jobben i 2022. Dette er nøyaktig samme andel som i 2020. Det er ingen kjønnsforskjeller i hvordan de svarer. Det er også fortsatt slik at 50-59-åringene skiller seg lite fra gjennomsnittet på dette spørsmålet. Bildet som tegnes er altså at de aller eldste, både når vi ser på gruppen over 60 år og gruppen over 62 år, litt sjeldnere enn andre blir slitne av jobben. Også her bør det bemerkes at det kun er de som er yrkesaktive i dag som har besvart undersøkelsen. De eldste yrkesaktive kan derfor være en selektert gruppe der hvorvidt man blir sliten av jobben er en medvirkende faktor til om man fortsatt er i jobb.

Kvinner svarer oftere enn menn at de alltid eller av og til blir slitne av jobben (85 % mot 76 %). En høyere andel yrkesaktive i den laveste inntektsgruppen (under 400.000 kr i personlig bruttoinntekt pr. år) og personer med utdanning på videregående eller lavere nivå som høyeste fullførte utdanning blir alltid slitne av jobben sammenlignet med andre. Flere som arbeider innen hotell/restaurant/servering (29 %) og helsevesen/sosialomsorg (18 %) blir alltid slitne av jobben sammenlignet med gjennomsnittet (14 %). Yrkesaktive innen undervisning/forskning (87 %), varehandel/butikk (86 %), jordbruk/skogbruk/fiske (84 %), helsevesen/sosialomsorg (83 %) og hotell/restaurant/servering (81 %) opplever hyppigere enn gjennomsnittet at de alltid eller av og til blir slitne av jobben. At jobben er preget av fysisk krevende arbeid, er én av flere faktorer som kan ha sammenheng med at man blir sliten av jobben. Vi finner kun mindre forskjeller på tvers av sektorer og landsdeler. Vi finner også at

48 % av de som opplever at de aldri gleder seg til å gå på jobb, i tillegg opplever at de alltid blir slitne på jobb.

Figur 4.5 Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden? (2018-2022)

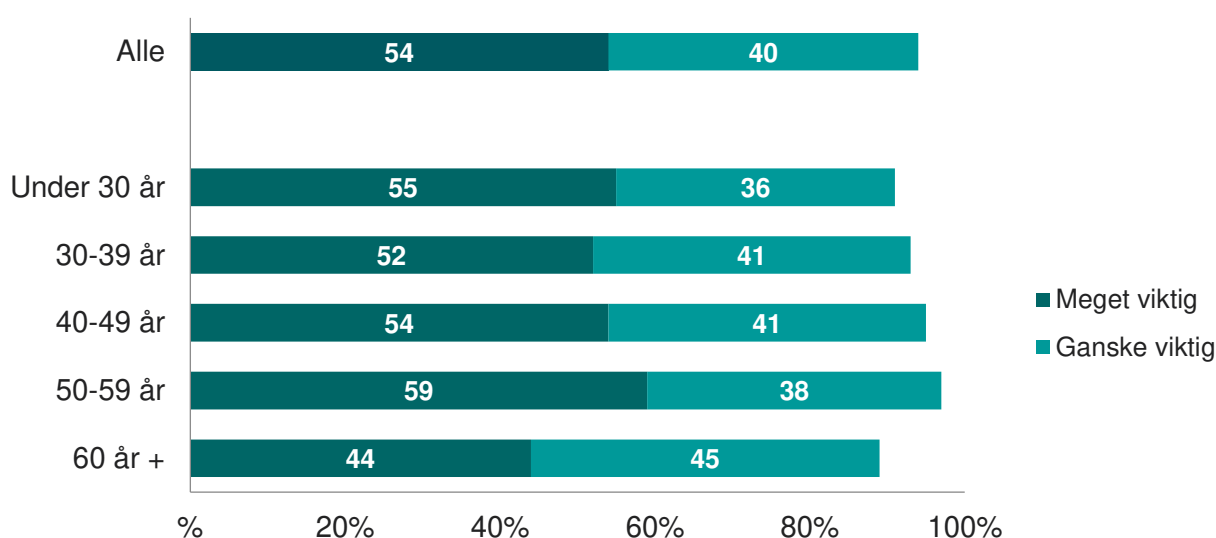


Spørsmålet «Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?» ble for første gang stilt i 2018. En stabil andel på over 9 av 10 opplever at ens arbeid er viktig for en selv (figur 4.5). 54 % opplever arbeid som «meget viktig», noe som er en liten reduksjon på 3 prosentpoeng fra 2020 til 2022. Samtidig har andelen som opplever arbeid som «ganske viktig» økt tilsvarende (3 prosentpoeng) fra 2020 til 2022. Kun 1 % oppgir at ens arbeid ikke er viktig nå for tiden.

Vi finner at yrkesaktive innen jordbruk/skogbruk/fiske (68 %) hyppigere opplever arbeidet som «meget viktig», mens yrkesaktive innen bank/forsikring/finans (45 %) sjeldnere opplever dette sammenlignet med gjennomsnittet (54 %). En mindre andel som jobber i staten (50 %) opplever at arbeidet deres er «meget viktig» sammenlignet med gjennomsnittet.

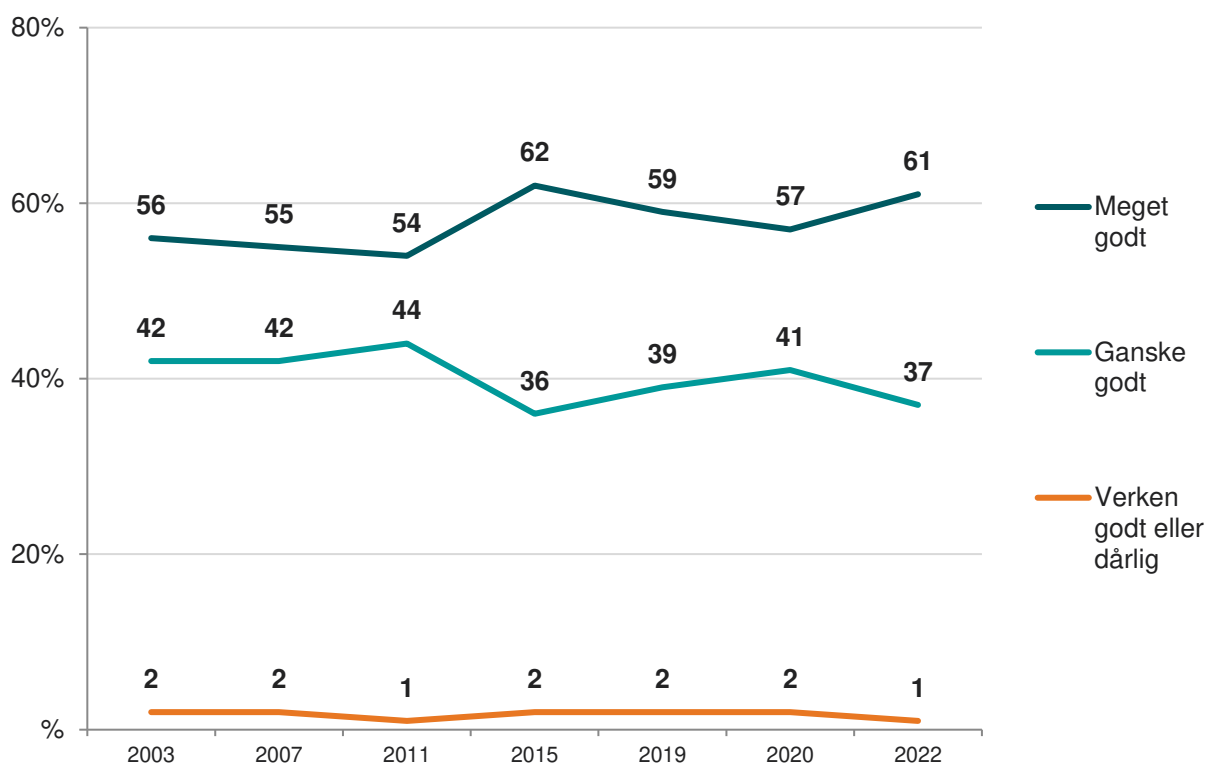
Figur 4.6 Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden? (2022)

Andel som svarer «meget viktig» eller «ganske viktig»



Figur 4.6 viser andelen som har svart at deres arbeid er meget eller ganske viktig for dem akkurat nå, fordelt på aldersgrupper. Som tidligere år er disse andelene høye på tvers av ulike aldersgrupper. Andelen som opplever arbeid som «meget viktig» er lavere blant de som er over 60 år (44 %) sammenlignet med gjennomsnittet av de spurte (54 %). En opplevelse av at arbeidet er viktig vil kunne påvirke den enkelte senior til å velge å jobbe lenger.

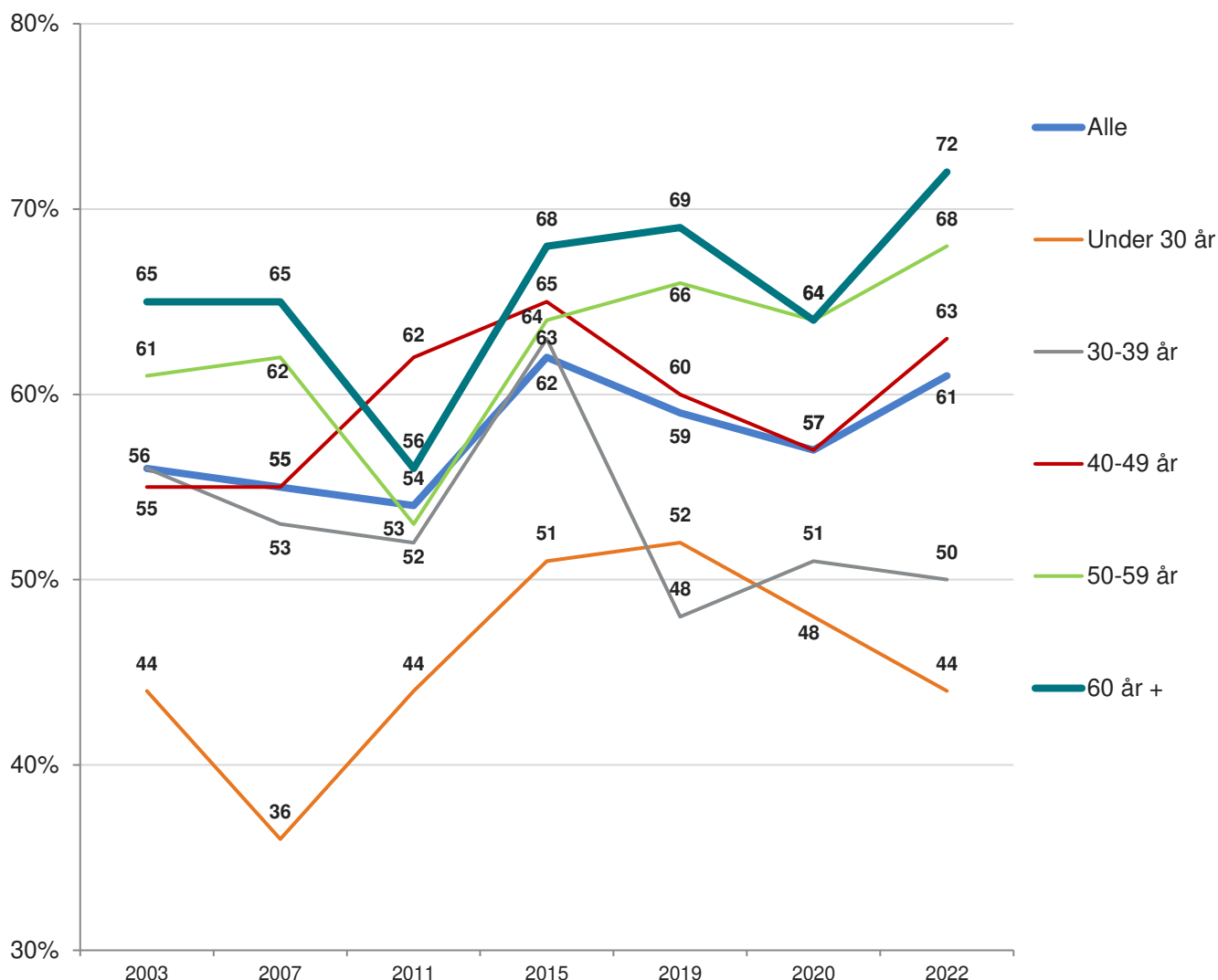
Figur 4.7 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2022)



En viktig faktor for å bli i jobben kan være at man føler at man mestrer arbeidsoppgavene man har. Som tidligere år mener majoriteten av alle de yrkesaktive at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt (figur 4.7). Mer enn 6 av 10 synes at de mestrer dem «meget godt», mens 37 % vurderer mestringen som «ganske god». Kun 1 % oppgir at de mestrer arbeidsoppgavene sine «verken godt eller dårlig». Det er ingen som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig (ikke vist).

Samlet sett over tid er andelene som mener at de mestrer arbeidsoppgavene henholdsvis «meget godt» og «ganske godt» forholdsvis stabile, selv om de varierer noe fra år til år. Variasjonene skyldes stort sett små forskyvninger mellom disse to positive svarene på skalaen.

Figur 4.8 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2022)
 Andel som svarer «meget godt» fordelt etter aldersgrupper



I figur 4.8 viser vi andelen som føler at de mestrer arbeidsoppgavene «meget godt» etter ulike alder. Overordnet viser trenden at de eldre aldersgruppene i større grad føler at de mestrer arbeidsoppgavene sine enn de yngre aldersgruppene.

Disse tallene varierer en del fra år til år fordi basene er små.² I 2019 ble det målt den høyeste andelen yrkesaktive over 60 år som svarte at de mestret jobben meget godt (69 %) siden barometerets oppstart i 2003. I 2020 ble andelen redusert til 64 %, og i år er den på 72 %, noe som er en enda større andel enn toppåret 2019. Blant de yngre seniorenne (50-59-åringene) svarer 68 % at de mestrer jobben meget godt. Dette ligger over gjennomsnittet på 61 %. Gjennomsnittet for 2022 er en økning med fire prosentpoeng fra 2020. Det er innen bank forsikring/finans vi finner den høyeste andelen yrkesaktive som mestrer sine

² Det har årlig blitt gjennomført ca. 1000 intervju med yrkesaktive i perioden fra 2003 til 2019. Fra og med 2020 er det gjennomført ca. 3000 intervju, og basene for ulike aldersgrupper har dermed økt.

arbeidsoppgaver meget godt (75 %). Den laveste andelen finner vi innen bygg/anlegg (53 %).

På tross av at vi ser enkelte forskjeller mellom aldersgruppene som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt, er det små forskjeller mellom gruppene dersom man slår sammen svaralternativene «meget godt» og «ganske godt». Da er det tilnærmet ingen forskjell mellom aldersgrupper. Når «meget godt» og «ganske godt» slås sammen finner vi heller ikke signifikante forskjeller i svar på tvers av bransjer, inntekt, utdanningsnivå, sektorer eller landsdeler. Med andre ord føler nesten alle yrkesaktive at de mestrer arbeidet sitt ganske eller meget godt.

Disse funnene tyder på at eldre yrkesaktive opplever stor grad av arbeidsglede og mestringfølelse. Alt i alt gir resultatene støtte til at eldre yrkesaktive representerer arbeidsglede, riktig og nødvendig kompetanse og erfaring til å mestre arbeidet.

4.2 Positive og negative sider ved arbeidet

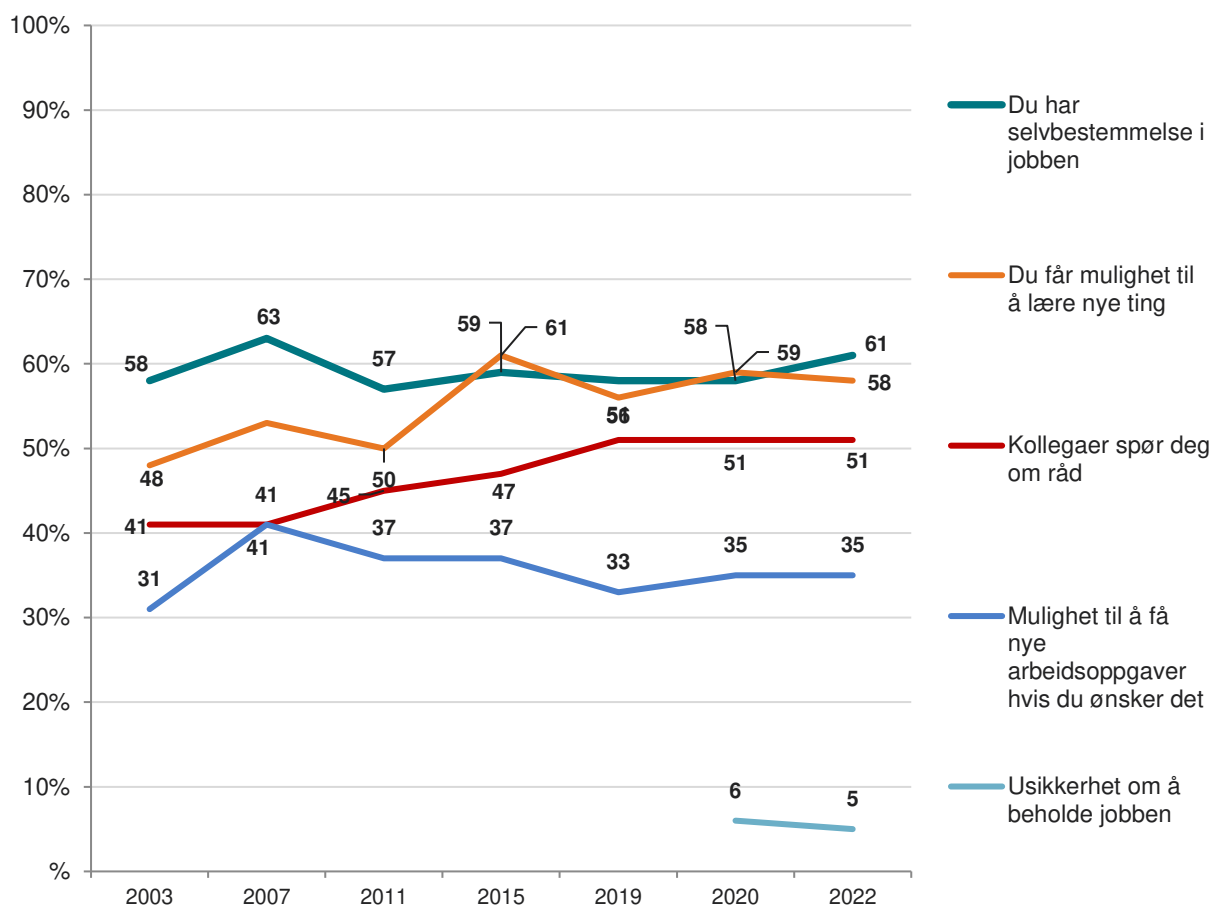
I denne delen ser vi på positive og negative faktorer ved arbeidet som kan påvirke eldres avgang fra arbeidslivet. Dersom eldre yrkesaktive opplever arbeidet sitt som positivt, blir de mer tilbøyelige til å arbeide lengre. Dette kalles gjerne tilknytningsfaktorer (stay-faktorer), og kjennetegnes ved at det arbeidet man har stimulerer til å fortsette å jobbe. Dersom eldre yrkesaktive utsettes for negative faktorer i arbeidet sitt, blir de mer tilbøyelige til å avslutte yrkeslivet. Dette kalles gjerne utstøtningsfaktorer (push-faktorer), og er én av flere mulige årsaker til tidlig avgang fra arbeidslivet. Ofte vil ulike opplevelser påvirke individet i et samspill.³

Positive og negative aspekter kan være knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. For å måle hvor utbredt positive og negative faktorer er, har vi blant annet spurt i hvor stor grad arbeidet er preget av at man blir spurt til råds av kollegaer, selvbestemmelse i jobben, mulighet til å lære nye ting og mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis man ønsker det. Dette er faktorer som er målt siden 2003. Usikkerhet knyttet til å miste jobben er en faktor som ble lagt til i 2020 og som er videreført i 2022.

³ Solem, P. E. (2012), *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr. 6/12. Oslo: NOVA

Figur 4.9 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2022)

Andel som svarer «i stor grad» på følgende sider ved sin arbeidssituasjon.



Omtrent 3 av 5 opplever at de «i stor grad» har selvbestemmelse i jobben. 58 % opplever at de «i stor grad» får mulighet til å lære nye ting og litt over halvparten av de yrkesaktive opplever at kollegaer spør de om råd på arbeidsplassen. Dette vitner om en sterk jobbauntonomi i norsk arbeidsliv, noe som er i tråd med den norske arbeidslivsmodellen, med vekt på demokrati på arbeidsplassen, relativt korte avstander mellom ansatte og ledere, høy grad av tillit og involvering. Det er også et uttrykk for at ledere stoler på at medarbeiderne har tilstrekkelig kompetanse og motivasjon til at de kan bidra til å nå virksomhetens mål.

Muligheten til å få nye arbeidsoppgaver oppleves i noe mindre grad enn de øvrige faktorene målt over tid. Yrkesaktive over 60 år opplever sjeldnere «i stor grad» at de får mulighet til å lære nye ting (47 %) sammenlignet med gjennomsnittet (58 %). Tilsvarende andel for de under 30 år er tydelig høyere (70 %), og denne andelen synker med økende alder. På den andre siden er det færre av de yngste som opplever at de har stor grad av selvbestemmelse i jobben og som blir spurt om råd av kollegaer. Dette kan henge sammen med arbeidserfaring og type arbeid.

Opplevelsen av «stor grad av selvbestemmelse i jobben» blant yrkesaktive ser ut til å øke med alderen, men uten at det er signifikante forskjeller. Det er 64 % i alderen 40-49 år som oppgir at de har stor grad av selvbestemmelse i jobben, mens i aldersgruppen 50-59 år gjelder det 65 %, og for de over 60 år gjelder det for 66 %. De ligger dermed litt over

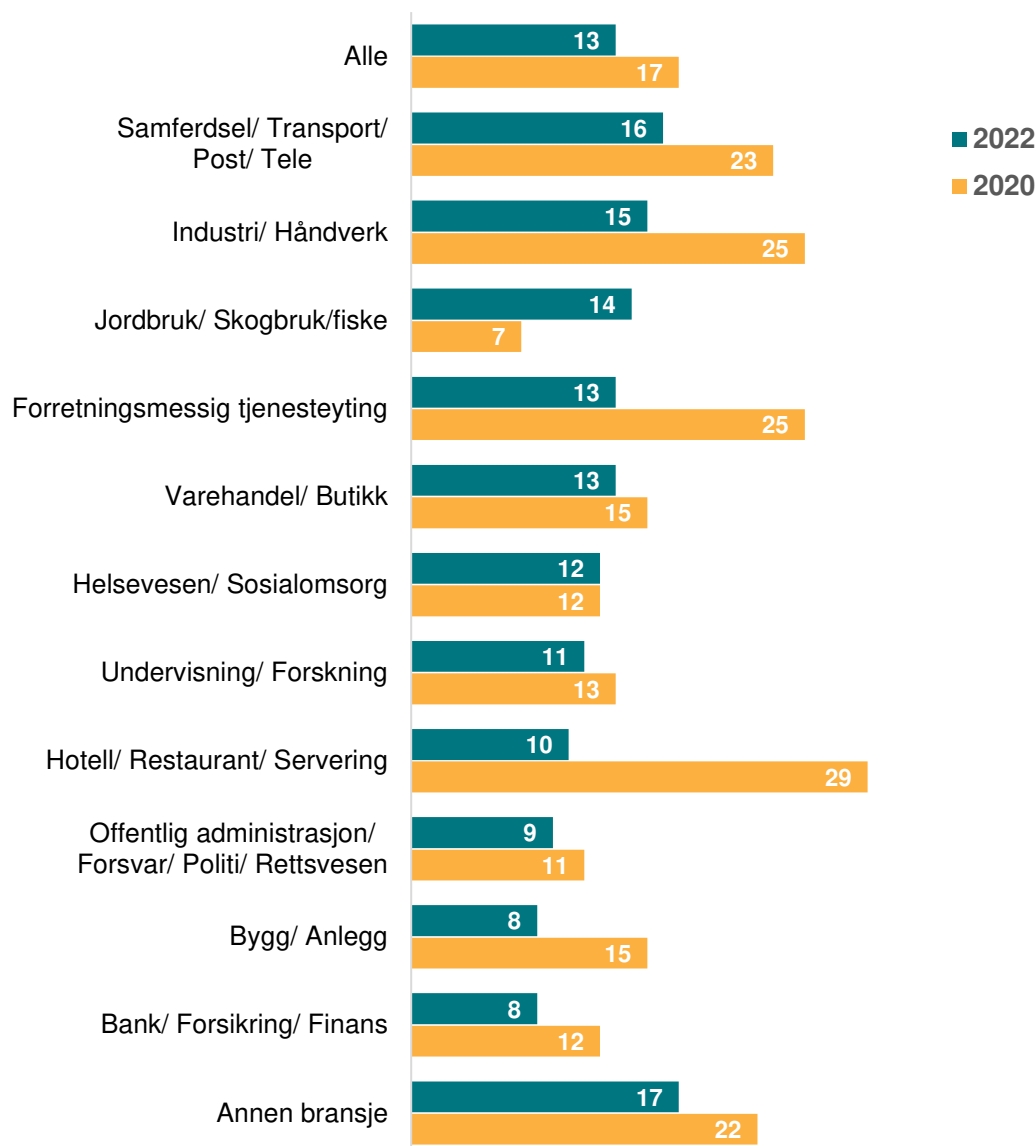
gjennomsnittet på 61 %, uten at det er signifikant høyere. Yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering (19 %) erfarer oftere i «liten grad» eller «slett ikke» at de har *selvbestemmelse i jobben*, 18 % i varehandel/butikk opplever det samme og 12 % i undervisning/forskning. De som i størst grad opplever selvbestemmelse i jobben er yrkesaktive innen bygg/anlegg og jordbruk/skogbruk/fiske. Her er andelen som oppgir at de i stor grad har selvbestemmelse i jobben 73 %. Industri/håndverk kommer på en tredjeplass med 66 %. Yrkesaktive i privat sektor opplever oftere «i stor grad» selvbestemmelse i jobben (41 %) sammenliknet med kommune/fylkeskommune (24 %) og statlig sektor (29 %).

Vi finner forskjeller mellom utdannings- og inntektsnivå. Høytlønnede og høyt utdannede opplever i større grad enn andre selvbestemmelse, mulighet for læring og nye arbeidsoppgaver og at kollegaer spør dem om råd. Videre finner vi at yrkesaktive innen bank/forsikring/finans (64 %) og industri/håndverk (56 %) oftere opplever «i stor grad» at *kollegaer spør om råd* sammenliknet med gjennomsnittet (51 %).

For påstandene om at kollegaer spør om råd, mulighet til å lære nye ting, selvbestemmelse i jobben og usikkerhet om å beholde jobben er det kun mindre forskjeller på tvers av landsdeler. Yrkesaktive i Oslo (41 %) opplever i større grad enn gjennomsnittet (35 %) at de i stor grad kan få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det, mens 29 % av de yrkesaktive i Nord-Norge opplever det samme. Yrkesaktive i Oslo opplever (59 %) også i større grad enn gjennomsnittet (51 %) at kollegaer ber om råd

Figur 4.10 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2020-2022)

Andel som svarer «i stor grad» eller «i noen grad» fordelt på bransje for påstanden «Usikkerhet om å beholde jobben».



Spørsmålet om de yrkesaktive opplever usikkerhet om å beholde jobben er stilt to ganger i Norsk seniorpolitisk barometer. Årsaken til at spørsmålet ble stilt i 2020 var koronapandemien og den påfølgende usikkerhet nedstengningen skapte i arbeidsmarkedet. I figur 4.10 er svarkategoriene «i stor grad» og «i noen grad» slått sammen. Andelen som opplever usikre arbeidsforhold er redusert betydelig siden 2020, som var første gang dette spørsmålet ble stilt. I 2020 opplevde 17 % av utvalget usikkerhet knyttet til å miste jobben. Da var det særlig yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering (29 %), industri/håndverk og forretningsmessig tjenesteyting (25 % hver) som hyppigere enn yrkesaktive i andre bransjer opplevde «i stor» eller «i noen grad» usikkerhet om å beholde jobben. De observerte bransjeforskjellene ble knyttet til koronasituasjonen.

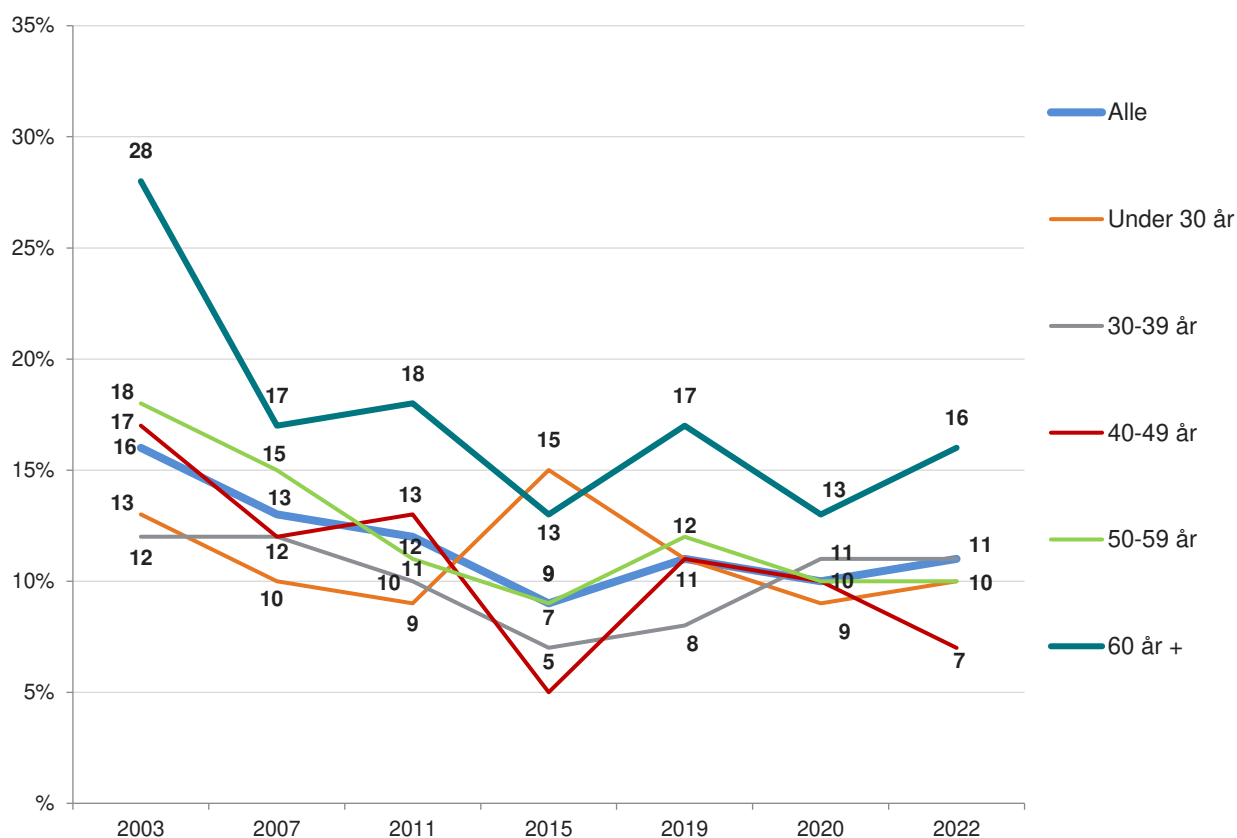
To år senere er andelen som «i stor» eller «i noen grad» opplever usikkerhet om å beholde jobben redusert til 13 %. Det er nærliggende å tro at et mer stabilt arbeidsmarked etter koronapandemien har spilt en rolle i denne endringen. Vi finner ikke signifikante forskjeller

mellom kjønn eller alder i denne kategorien, med unntak av de aller yngste (under 30 år) (8 %) og de som tjener minst (under 200 000) (10 %). Det er disse som i størst grad opplever denne usikkerheten. Blant de som oppgir at de aldri gleder seg til å gå på jobben, gjelder dette for 17 %.

I tallene for 2022 er det i alle kategoriene en andel på 10 % eller mindre som «i stor grad» opplever usikkerhet med tanke på å miste jobben. I år er det de som oppgir «annen bransje» (17 %) sammen med yrkesaktive innen samferdsel/transport/post/tele (16 %) og industri/håndverk (15 %) som i størst grad opplever usikkerhet med tanke på å miste jobben, med betydelig lavere andeler sammenliknet med 2020.

Figur 4.11 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2022)

«Du får mulighet til å lære nye ting». Andel som svarer «i liten grad» eller «slett ikke» fordelt på alder



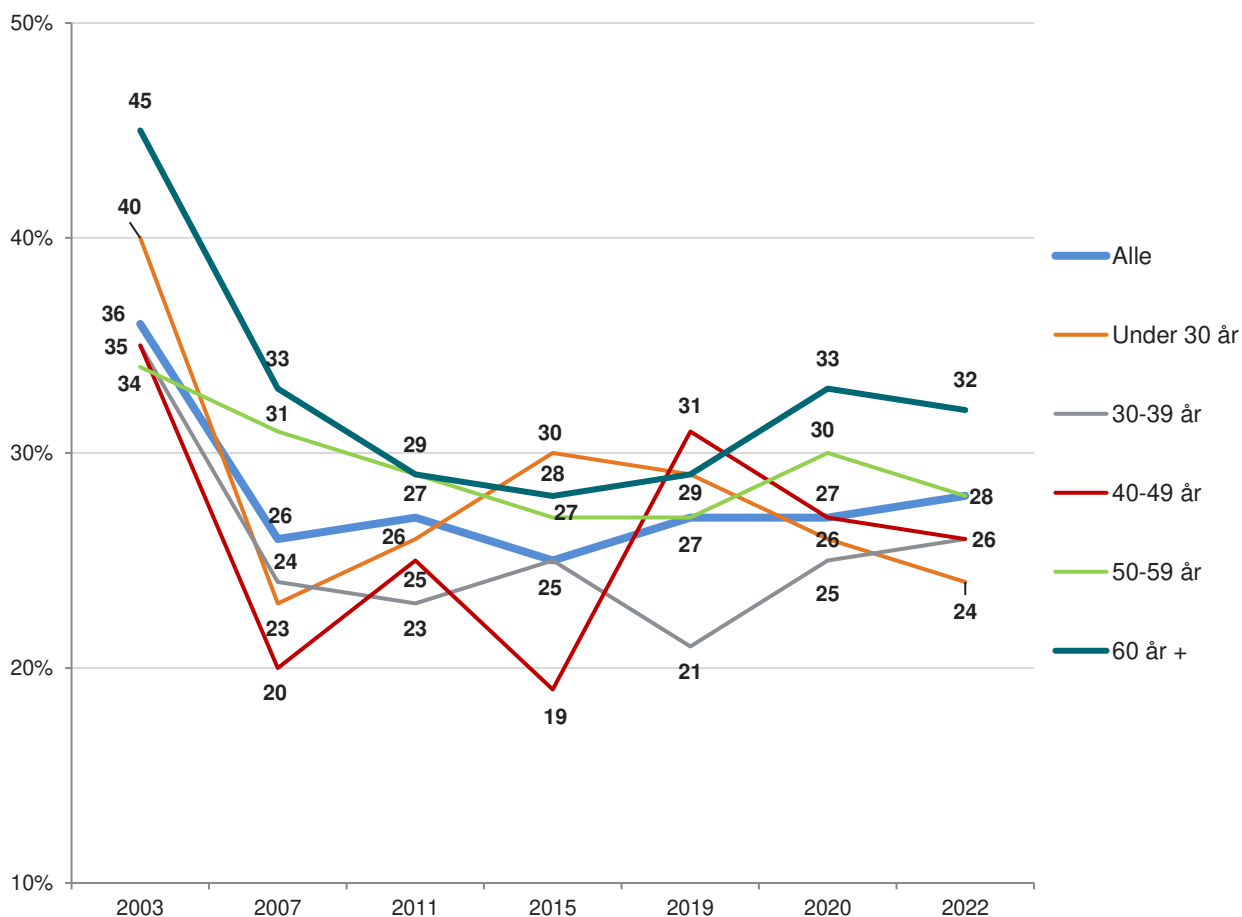
Figur 4.11 viser svarfordeling for ulike aldersgrupper over tid på spørsmål om de får mulighet til å lære nye ting. Andelen som er illustrert i figuren er kun de som har svart «i liten grad» eller «slett ikke». Det er fortsatt en forskjell mellom yrkesaktive over 60 år og øvrige i andelen som «i liten grad» eller «slett ikke» opplever at de får mulighet til å lære nye ting. Det er 16 % blant de over 60 år som opplever at de «i liten grad» eller «slett ikke» får mulighet til å lære nye ting, mens andelen er 7 % for de mellom 40-49 år.

Det er innen bransjen bank/forsikring/finans vi finner den største andelen yrkesaktive som i stor grad opplever å lære nye ting gjennom jobben (68 %), etterfulgt av industri/håndverk (64 %). De ligger godt over snittet på 58 %. Den laveste andelen som oppgir at de i stor grad

opplever å lære nye ting gjennom jobben, finner man blant yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering (40 %), samferdsel/transport/post/tele (48 %) og helsevesen/sosialomsorg (52 %)

Figur 4.12 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2022)

«Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det». Andel som svarer «i liten grad» eller «slett ikke»



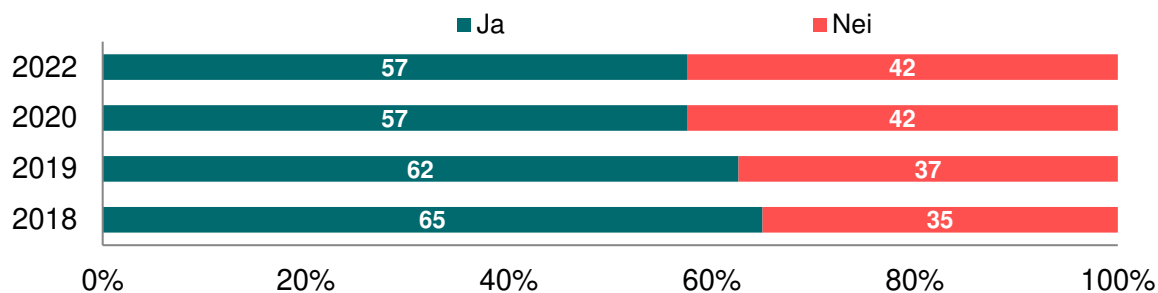
Figur 4.12 viser forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis man ønsker det. Andelen som er illustrert i figuren er de som svarer «i liten grad» eller «slett ikke». Endringene i andelen «i liten grad» eller «slett ikke» fra 2020 til 2022 er innenfor feilmarginene for de to eldste aldersgruppene. Figuren viser at 32 % av yrkesaktive over 60 år «i liten grad» eller «slett ikke» får mulighet til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det i 2022. Tilsvarende andel for de mellom 50 og 59 år er 28 % og for de under 30 år er andelen 24 %. Samlet sett er det ikke store endringer i andelen som svarer «i liten grad» eller «slett ikke» for utvalget samlet. Andelen har samlet sett gått opp med étt prosentpoeng siden 2020 (fra 27 % til 28 %).

Innen bransjer som helsevesen/sosialomsorg (36 %), undervisning/forskning (35 %) vi finner den største andelen yrkesaktive som oppgir at de i liten grad eller slett ikke har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det. Disse ligger godt over gjennomsnittet på 28 %. Bransjer som ligger godt over gjennomsnittet (35 %) for de som har svart i andre enden

av skalaen, «i stor grad», på spørsmål om mulighet til å få nye arbeidsoppgaver er bygg/anlegg (47 %), jordbruk/skogbruk/fiske (45 %) og industri/håndverk (41 %).

De yrkesaktive i de samme bransjene som i stor eller noen grad opplever selvbestemmelse i jobben, opplever også i størst grad mulighet til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker dette.

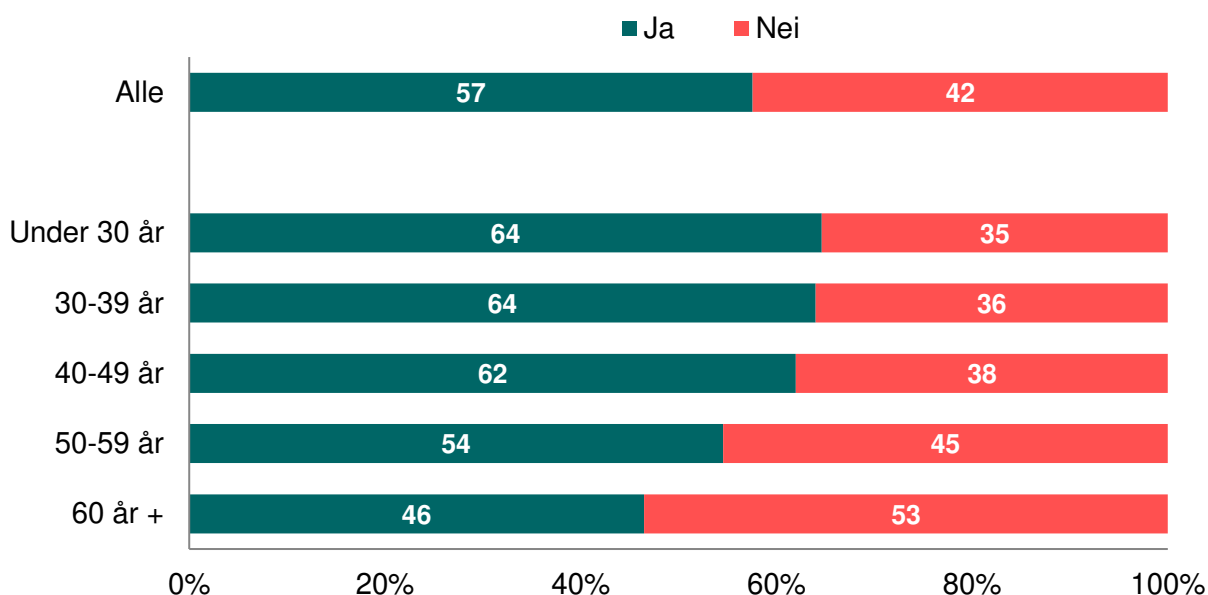
Figur 4.13 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2018-2022)



I figur 4.13 kan vi se at 57 % oppgir at de har deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene. Dette tilsvarer en nedgang på 5 prosentpoeng fra 2019. Nedgangen må ses i lys av koronapandemien som førte med seg avlysninger og begrensninger på antall kursdeltakere i tillegg til endringer i undervisningsopplegg fra midten av mars 2020.

Figur 4.14 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2022)

Andeler fordelt på aldersgrupper



Figur 4.14 viser andelene som har deltatt og ikke deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene fordelt på alder. De over 50 år har i mindre

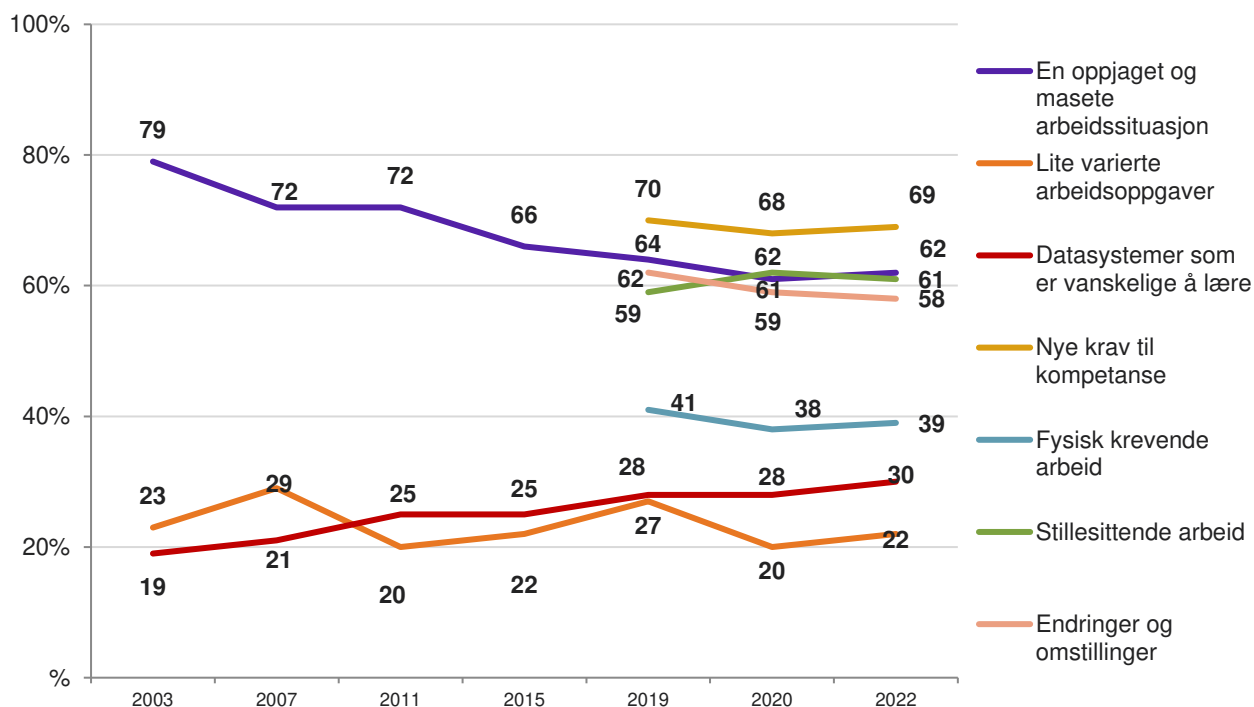
grad deltatt på kurs i løpet av de siste 12 månedene sammenlignet med de yngre aldersgruppene.

Personer med høy inntekt og høyere utdanningsnivå har i noe større grad deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben de siste 12 måneder enn yrkesaktive i de øvrige inntekts- og utdanningskategoriene. Dette mønsteret ser ut til å holde seg stabilt.

Yrkesaktive innen privat sektor (56 %) deltar noe sjeldnere på kurs enn yrkesaktive i kommunal sektor (58 %). De som jobber i statlig sektor (62 %) har deltatt hyppigst på kurs det siste året.

Figur 4.15 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2003-2022)

Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad»



Figur 4.15 viser en oversikt over andelen som har svart «i stor grad» eller «i noen grad» på antatte «push-faktorene», det vil si faktorer som kan oppleves som negative som «en oppjaget og masete arbeidssituasjon», «lite varierte arbeidsoppgaver», «datasytemer som er vanskelig å lære», «nye krav til kompetanse», «fysisk krevende arbeid», «stillesittende arbeid» og «endringer og omstillinger». De fire siste kategoriene har vært med siden 2018.

De aller fleste har opplevd at arbeidet deres er preget av *nye kompetansekrav*, dette gjelder for 69 % av utvalget. Mer enn 6 av 10 opplever arbeidssituasjonen «i stor» eller «i noen grad» som oppjaget eller masete. Her fortsetter trenden med synkende andel siden 2003.

30 % yrkesaktive opplever at arbeidet deres er preget av *datasytemer som er vanskelige å lære*, dette er to prosentpoeng høyere enn for 2020. Denne andelen har imidlertid holdt seg stabil siden 2013 og har sammenheng med økt digitalisering i arbeidslivet.

Samlet sett opplever 22 % at arbeidet deres er *preget av lite varierte oppgaver*. Det er de under 30 år som hyppigst opplever at de har lite varierte oppgaver (29 %). Tilsvarende andeler er 19 % for de i alderen 50-59 år og 23 % for de over 60 år.

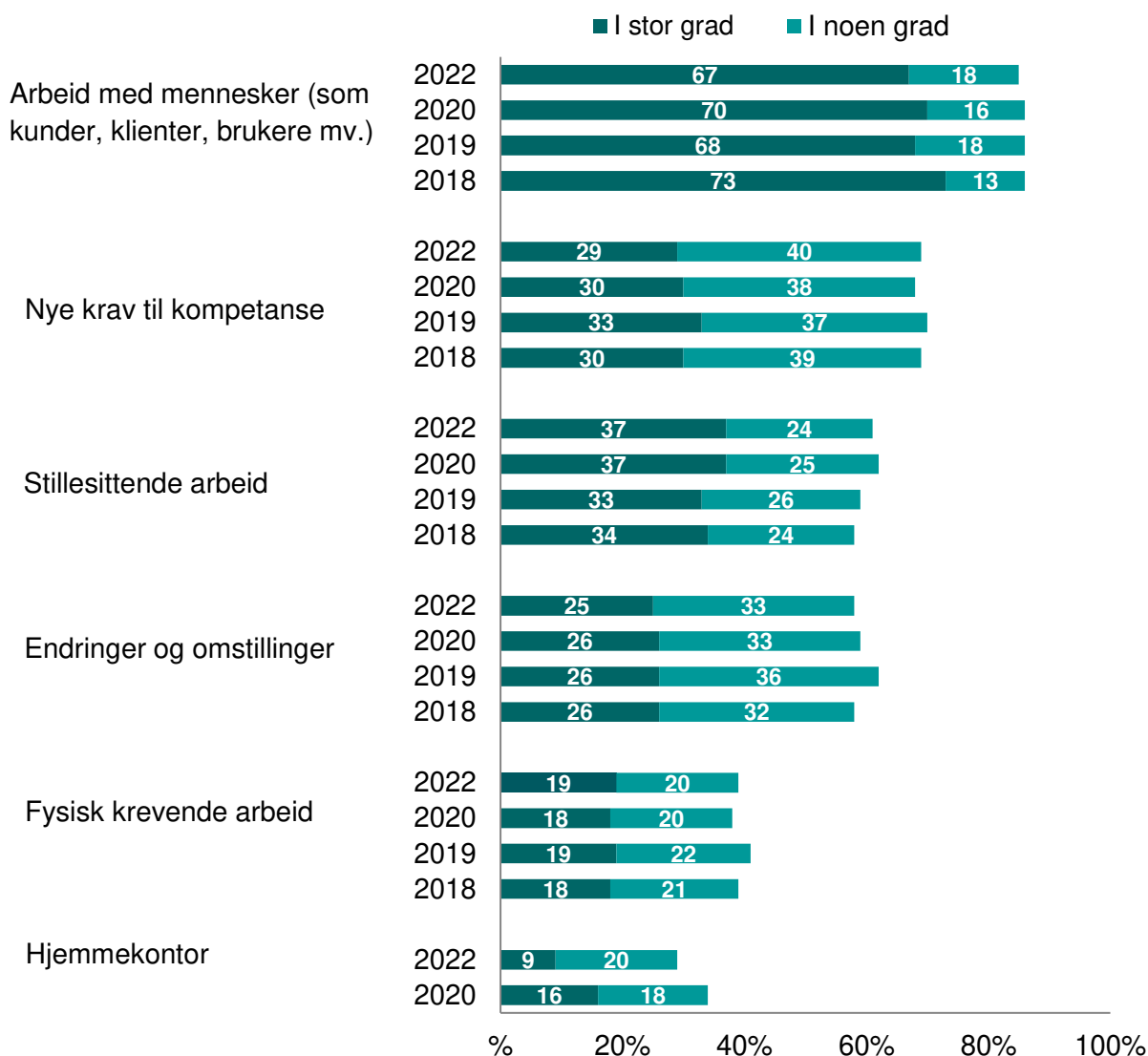
Arbeidslivet i dag sies å være under stadig omstilling og endring. Det er 58 % av utvalget som opplever *endringer og omstillinger* i stor eller noen grad. Det er de yrkesaktive mellom 40 og 60 år som oftest opplever stor grad av endringer og omstillinger. Endrings- og omstillingstakten henger sammen med økt lønnsnivå. Det er særlig innen offentlig administrasjon/forsvar/ politi/rettsvesen de yrkesaktive erfarer endringer og omstillinger. Dette gjenspeiles i at statlig sektor er mest preget av endringer og omstillinger; her oppgir 68 % at de opplever stor eller noen grad av endring og omstilling, mot 53 % i privat sektor.

Samlet sett opplever 62 % av de yrkesaktive å ha en *oppjaget og masete arbeidssituasjon*. Ser vi nærmere på aldersfordelingen finner vi at andelene er relativt store i alle aldersgrupper, men størst er den for de yrkesaktive i alderen 50 til 59 år (71 %). Dette er en økning på fire prosentpoeng fra 2020. Blant dem over 60 år er andelen 54 %, og dette er en reduksjon på syv prosentpoeng sammenliknet med 2020. Tilsvarende andel er minst for de unge under 30 år (46 %). Disse ligger godt under gjennomsnittet på 62 %.

I 2022 er andelen som svarer at de *blir slitne av å jobbe* (alltid eller av og til) og har en oppjaget og masete arbeidssituasjon (i stor grad eller noen grad) økt til 67 %. Kvinner ligger over gjennomsnittet (73 %), mens menn ligger under (63 %). I 2020 fant vi også en noe større andel kvinner enn menn blant disse. I 2022 finner vi også en større andel i aldersgruppene 40-49 år (72 %) og 50-59 år (75 %) hvor det hender man blir både sliten av jobben og har en oppjaget og masete arbeidssituasjon.

Figur 4.16 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2018-2022)

Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad»

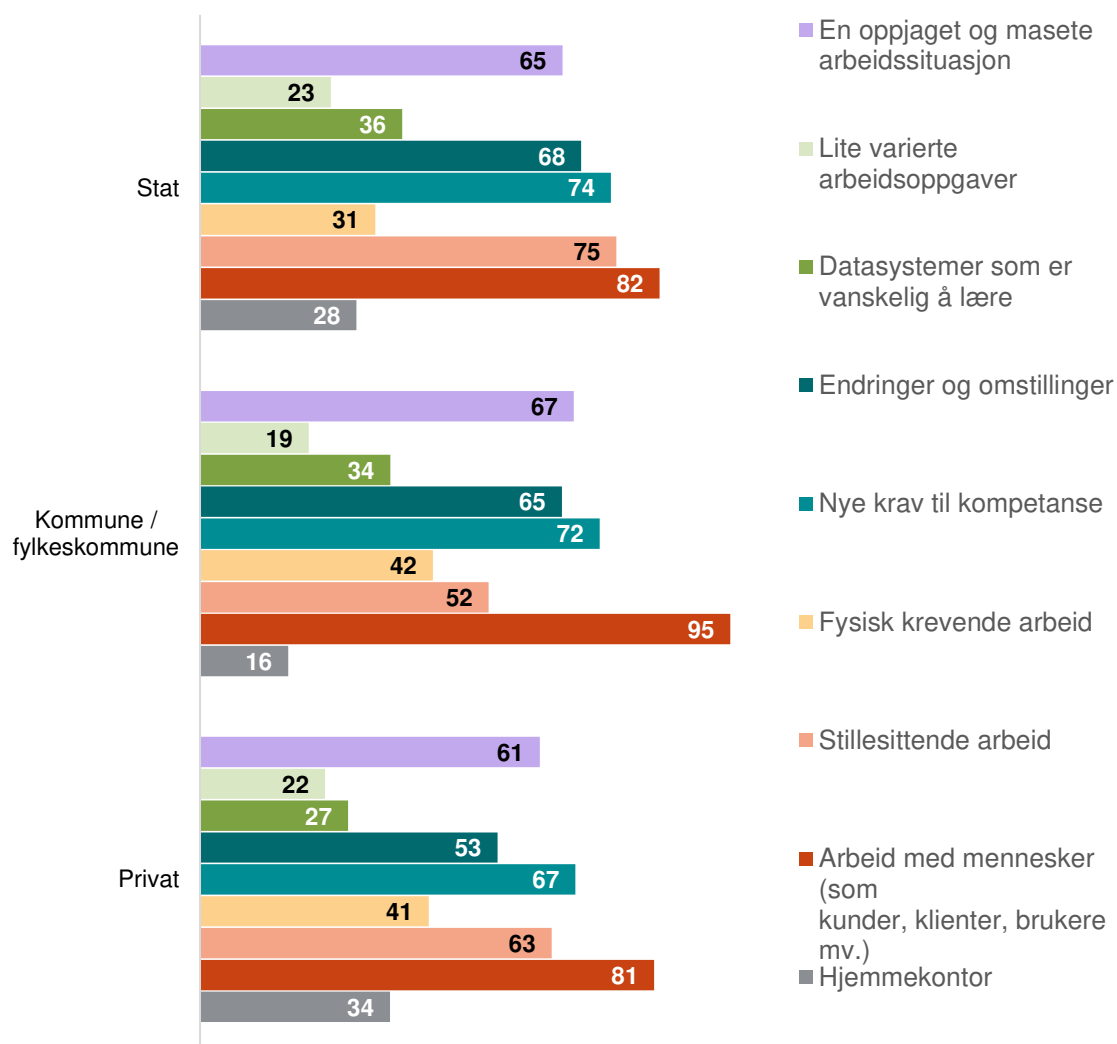


Figur 4.16 illustrerer ytterligere fem spørsmål om arbeidssituasjonen til den enkelte som ble stilt for første gang i 2018, og ett spørsmål som var nytt i 2020. (hjemmekontor). En klart høyere andel har arbeid som «i stor» eller «i noen grad» er preget av arbeid med mennesker (85 %) sammenlignet med fysisk krevende arbeid (39 %).

69 % opplever at det «i stor» eller «i noen grad» er nye krav til kompetanse i arbeidet deres. I overkant av 6 av 10 opplever «i stor» eller «i noen grad» stillesittende arbeid, mens nær 6 av 10 opplever at arbeidet er preget av mye endring og omstilling. Dette er relativt likt sammenlignet med resultatene fra tidligere år. Andelen yrkesaktive som opplever at arbeidet «i stor» eller «i noen grad» er preget av hjemmekontor (29 %) har gått ned siden 2020 (34 %) da det ble målt for første gang i sammenheng med koronasituasjonen.

Figur 4.17 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2022)

Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad» fordelt på sektor



Vi observerer flere tendenser på tvers av bransje og landsdeler: Bransjer som er preget av datasystemer som er vanskelig å lære er undervisning/forskning, der til sammen 40 % i stor eller i noen grad opplever dette. Innen jordbruk/skogbruk/fiske, opplever 35 % det samme. Disse bransjene ligger over gjennomsnittet på 30 % av de yrkesaktive, som opplever dette.

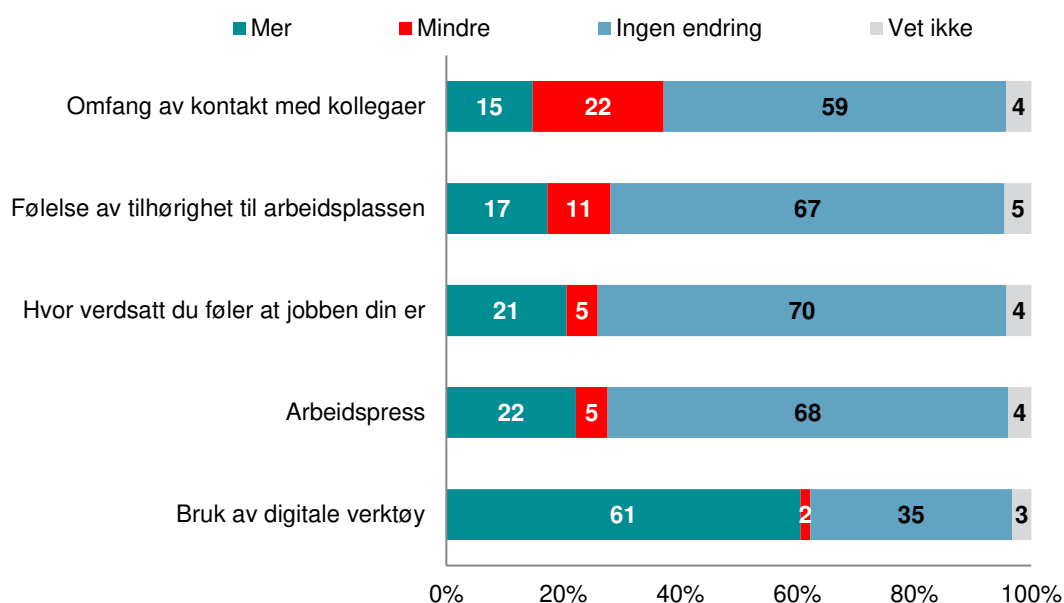
Hotell/restaurant/servering og varehandel/butikk preges i mindre grad av datasystemer som er vanskelig å lære, men i større grad av fysisk krevende arbeid enn gjennomsnittet sammen med jordbruk/skogbruk/fiske.

Endringer og omstillinger og nye krav til kompetanse preger i større grad yrkesaktive innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen enn gjennomsnittet. Bank/forsikring/finans preges av nye krav til kompetanse, men også stillesittende arbeid og hjemmekontor, sammen med forretningsmessig tjenesteyting. Hjemmekontor er mer utbredt blant de med høyere utdanning og yrkesaktive i Oslo, sammenlignet med landsgjennomsnittet. Ikke

uventet preges helsevesen/sosialomsorg, varehandel/butikk og undervisning/forskning i større grad av arbeid med mennesker sammenlignet med gjennomsnittet.

Yrkesaktive innen offentlig sektor (både stat og kommune/fylkeskommune) opplever i større grad at arbeidet kjennetegnes av endringer og omstillinger enn gjennomsnittet (figur 4.17). De som jobber innen kommunen/fylkeskommunen har i mindre grad stillesittende arbeid enn gjennomsnittet. Deres arbeid preges også i større grad av arbeid med mennesker, og de arbeider mindre på hjemmekontor.

Figur 4.18 Sammenlignet med før pandemien, opplever du at det er mer, mindre eller ingen endring ved følgende sider ved din arbeidssituasjon? (2022)



Spørsmålet som illustreres i figur 4.18 er nytt i Norsk seniorpolitisk barometer 2022. Koronapandemien med påfølgende nedstenging, endret også arbeidslivet på flere måter. Hjemmekontor ble mer utbredt da folk som hadde mulighet til det jobbet hjemmefra. For denne gruppen ble også bruk av digitale verktøy i stor grad et mer sentralt element i arbeidshverdagen. Ensomhet kom på agendaen over uviktige samfunnsutfordringer. Noen opplevde en økning i arbeidspress, mens andre igjen opplevde å bli permittert. Dette spørsmålet er ment å fange opp endringer når det gjelder arbeidsmiljøet og arbeidslivet etter nedstengningen i 2019/2020.

Ikke uventet mener godt over halvparten av utvalget, 61 %, at det har blitt mer bruk av digitale verktøy i arbeidssituasjonen. En betydelig andel opplever også mindre kontakt med kollegaer (22 %). En like stor andel opplever større arbeidspress. Majoriteten i utvalget har ikke registrert endringer i omfang av kontakt med kollegaer, følelse av tilhørighet til arbeidsplassen, hvor verdsatt de føler seg på jobben eller arbeidspress.

De mellom 40 og 60 år opplever i større grad enn gjennomsnittet, mer bruk av digitalisering i sin arbeidssituasjon. Kvinner (67 %) opplever i større grad enn menn (56 %) økt bruk av digitalisering. Opplevelse av mer bruk av digitalisering etter pandemien øker med inntekt og

utdanning, og det er yrkesaktive i Oslo som opplever dette i størst grad. Det er særlig innen bank/forsikring/finans (81 %), offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (76 %) og undervisning/forskning (72 %) at de yrkesaktive erfarer dette, målt mot gjennomsnittet (61 %). Yrkesaktive innen de samme bransjene som opplever økt digitalisering, opplever også redusert kontakt med kolleger.

De yrkesaktive fra 50 år og oppover opplever i mindre grad enn de andre alderskategoriene, ingen endring i arbeidspress, hvor verdsatt de føler jobben er, følelse av tilhørighet på arbeidsplassen og omfanget av kontakt med kolleger.

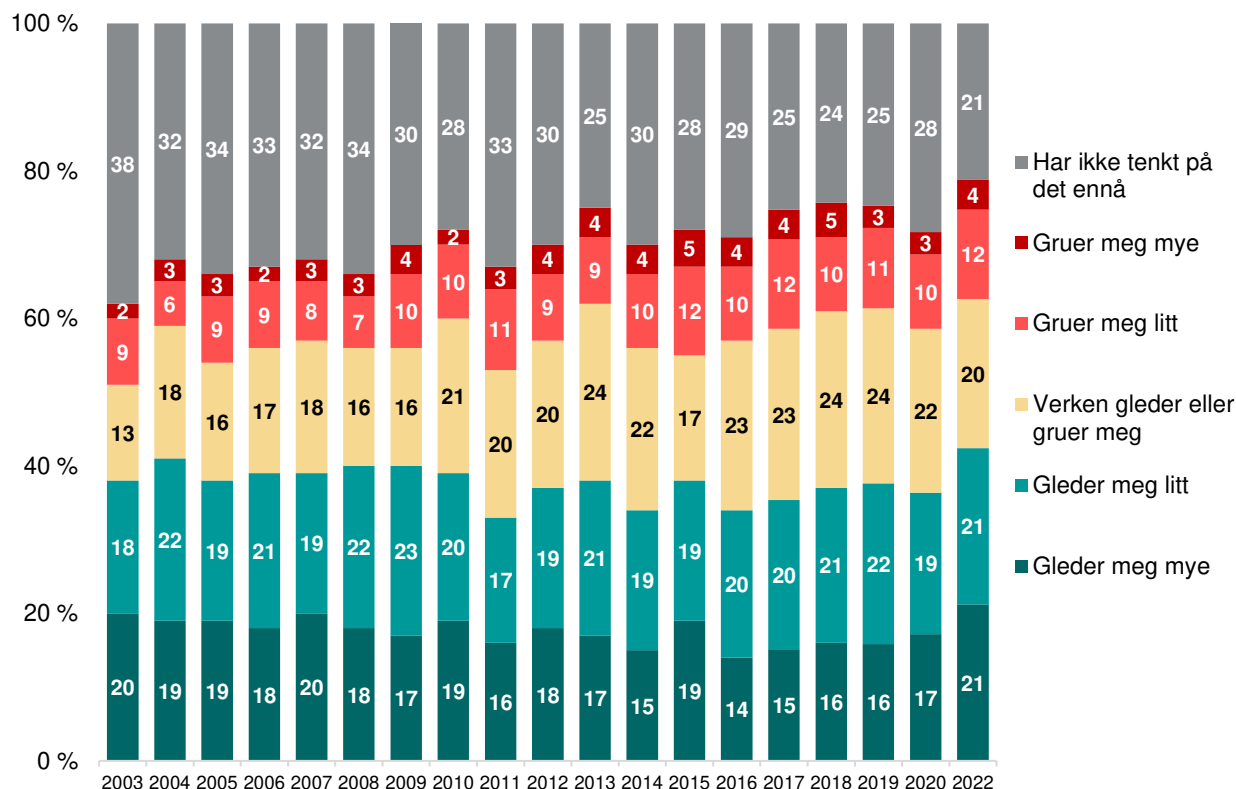
Kvinner (28 %) opplever i større grad enn menn (18 %) økt arbeidspress etter pandemien, og det er særlig innen helsevesen/sosialomsorg (36 %) og undervisning/forskning (30 %) dette oppleves.

Det er yrkesaktive innen varehandel/butikk (34 %) og helsevesen/sosialomsorg (29 %) at de ansatte opplever jobben at jobben har blitt mer verdsatt etter pandemien. Kvinner (23 %) opplever dette i større grad enn menn (18 %). De i alderskategoriene under 39 år, med lav inntekt og utdanning opplever også at jobben de gjør er mer verdsatt etter pandemien, sammenliknet med gjennomsnittet De opplever også økt følelse av tilhørighet på arbeidsplassen. I spørsmål om omfang av kontakt med kolleger finner vi ikke kjønnsforskjeller.

4.3 Holdninger til avgang og hva som fremmer fortsatt yrkesdeltakelse

Holdninger til avgang fra arbeidslivet kan ha betydning for når eldre trer ut av arbeidslivet. Det er nærliggende å tro at eldre yrkesaktive som trer tidlig ut av arbeidslivet også tidlig så frem til å gå av med pensjon. At man gleder seg mye til å tre ut av arbeidslivet kan representere en trussel mot en målsetting om at seniorer skal arbeide lenger. Vi har derfor stilt spørsmålet om man gleder eller gruer seg til å tre helt ut av arbeidslivet. Det er i tillegg et viktig siktemål med undersøkelsen å avdekke hvilke holdninger som knytter seg til å fortsette i jobben lenge, hvorvidt det er å jobbe helt frem til man har rett til pensjon eller til å jobbe etter at man får rett til pensjon, dvs. motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon.

Figur 4.19 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2022)



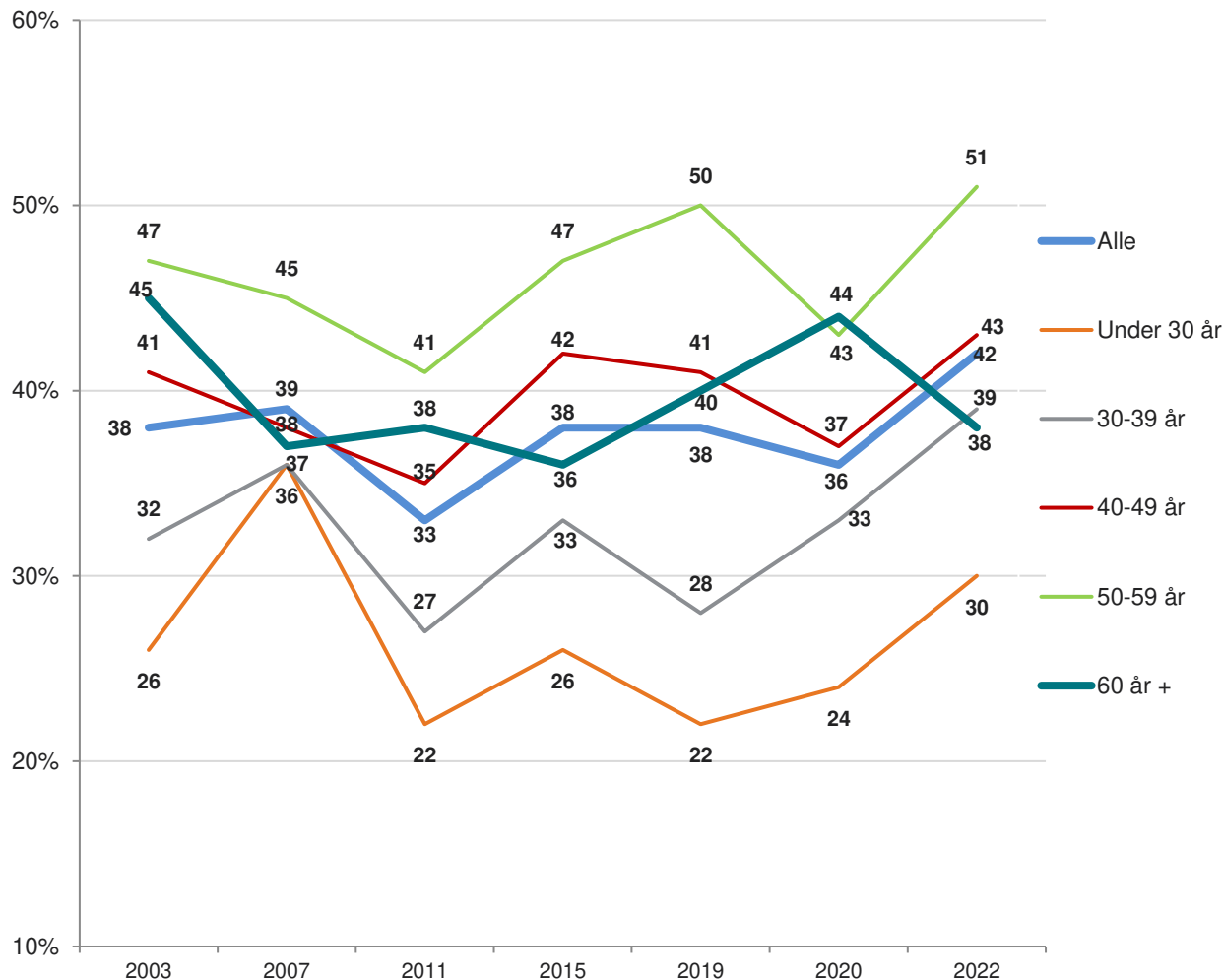
I 2022 svarer 21 % at de gleder seg mye, mens en like stor andel svarer at de gleder seg litt. Til sammen er det dermed 42 % som gleder seg til å tre ut av arbeidslivet i 2022, noe som er en økning på 6 prosentpoeng fra 2020, og 9 prosentpoeng høyere enn rett etter pensjonsreformen trådte i kraft (33 % i 2011). I den andre enden av skalaen har andelen som gruer seg (mye eller litt) holdt seg forholdsvis stabil de siste årene, og er i 2022 på 16 %, noe som er tre prosentpoeng høyere enn i 2020.

En annen stor endring, dersom vi ser målingene under ett, er økningen i andelen som verken gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon (fra 13 % i 2003 til 20 % i 2022) og nedgangen i andelen som ikke har tenkt på det enda (fra 38 % i 2003 til 21 % i 2022). Det er en nesten like stor andel som hverken gleder eller gruer seg til å tre helt ut av arbeidsmarkedet, som de som ikke har tenkt på dette enda. Andelen som ikke har tenkt på dette enda er i 2022 den laveste andelen siden målingene startet i 2003. Det kan være et tegn på økt bevissthet i befolkningen når det gjelder en fremtidig pensjonstilværelse.

Kvinner (47 %) gleder seg i noe større grad enn menn (38 %). Vi finner noen ulikheter mellom bransjer når det gjelder hvor mye de yrkesaktive gleder seg til å tre ut av arbeidslivet. Innen samferdsel/transport/post/tele finner vi den høyeste andelen med 46 %, men hotell/restaurant/servering sammen med bank/forsikring/finans følger hakk i hel med 45 %. Undervisning/forskning og industri/håndverk har en andel på 44 % som gleder seg mye eller litt til å tre helt ut av arbeidslivet. I bransjer der en mindre andel av de yrkesaktive gleder seg finner vi jordbruk/skogbruk/fiske, der 34 % av de yrkesaktive gleder seg, tett fulgt av forretningsmessig tjenesteyting der andelen er 36 %.

Figur 4.20 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2022)

Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» fordelt på alder



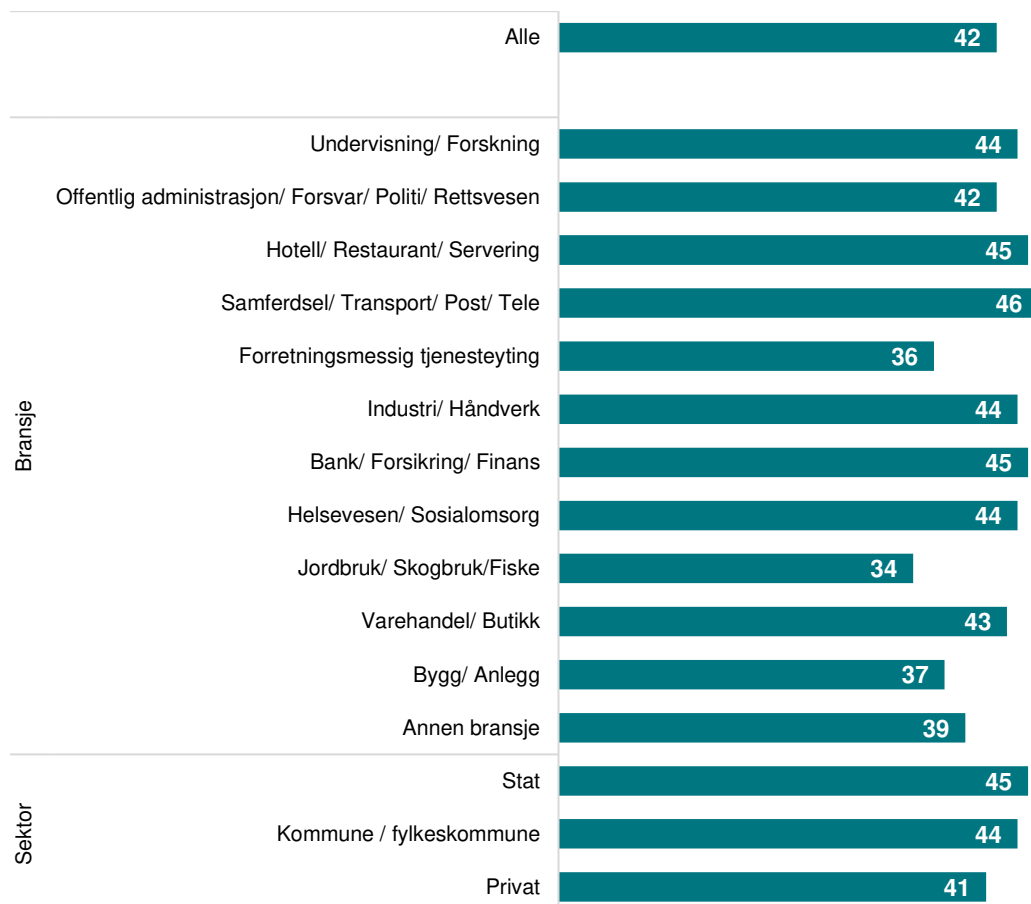
Figur 4.20 viser andelen yrkesaktive som gleder seg litt eller mye til å gå av med pensjon fordelt på aldersgrupper. Det er de i aldersgruppen 50-59 år som gleder seg mest til å tre ut av arbeidslivet. Til sammen 51 % i denne aldersgruppen svarer at de «gleder seg mye» eller litt. I aldersgruppen 40-49 år gjelder dette 43 % av utvalget, mens for de mellom 30-39 år gjelder dette 39 %. Det er en nesten like stor andel som for de over 60 år, hvor det er 38 % som gleder seg. Blant de under 30 år finner vi den minste andelen som «gleder seg mye» og «litt» til å tre ut av arbeidslivet (30 %). Det kan dermed se ut til at det er de under 40 år og de over 60 år, som i minst grad gleder seg til å tre ut av arbeidslivet, mens de som er yrkesaktive i 50-årene gleder seg mest.

De som «gruer seg litt» eller mye til å tre ut av arbeidslivet utgjør 16 % i gjennomsnitt. Andelen er lavest blant 50-59-åringene, med 12 % som oppgir at de «gruer seg litt» eller «mye». I aldersgruppen over 60 år er den én av fire som gruer seg litt eller mye.

Andelen yrkesaktive som svarer at de ennå ikke har tenkt på om de gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon, er høy blant yngre yrkesaktive; 38 % for de under 30 år og synker med økende alder til 7 % for de over 60 år.

Figur 4.21 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2022)

Andel som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» fordelt på bransje og sektor

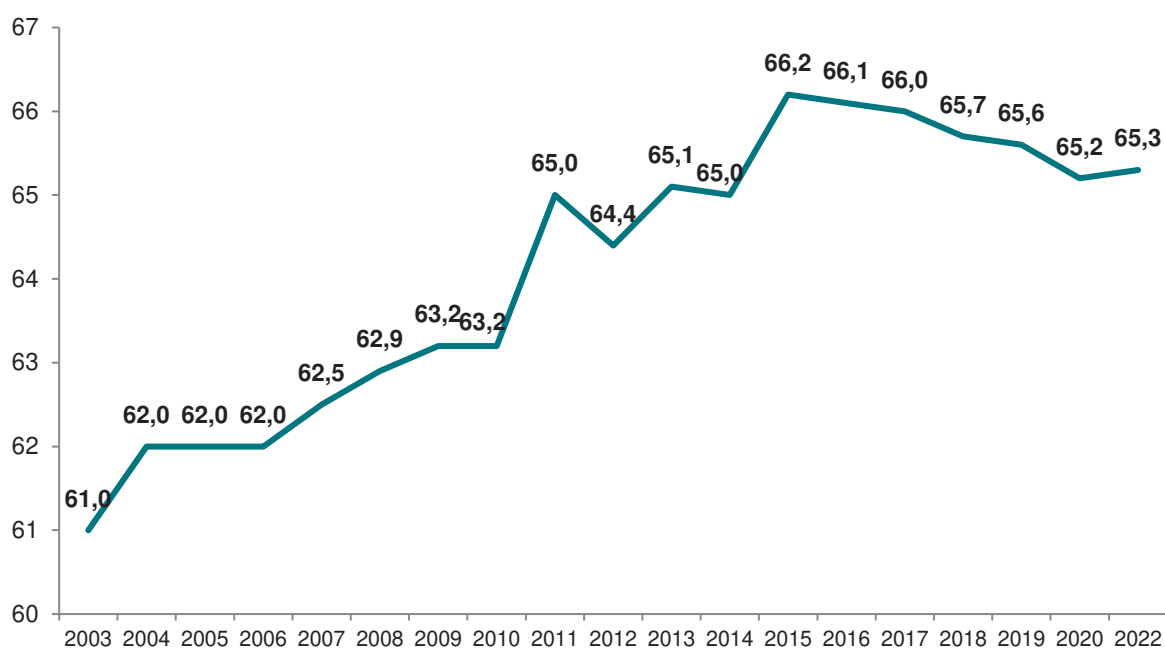


Figur 4.21 viser andel yrkesaktive som «gleder seg litt» eller «mye» til å tre helt ut av arbeidslivet fordelt på bransjer. Bortsett fra jordbruk/skogbruk/fiske, ser vi en økning fra 2020 til 2022, i andelen yrkesaktive som «gleder seg mye» eller «gleder seg litt» til å tre ut av arbeidslivet. Samlet sett er det en økning fra 36% i 2020 til 42 % i 2022. Det er imidlertid forskjeller i svar på tvers av bransje og sektor på spørsmålet om man gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Vi finner de største andelen som gleder seg til å tre helt ut av arbeidslivet innen samferdsel/transport/post/tele (46 %) og bank/forsikring/finans og hotell/restaurant/servering (begge med 45 %). For yrkesaktive innen helsevesen/sosialomsorg, undervisning/forskning og industri/håndverk er andelen yrkesaktive (44 % for alle) som «gleder seg mye» eller «litt» til å tre ut av arbeidslivet litt høyere enn gjennomsnittet (42 %).

Dette gjenspeiles i høyere andeler som gleder seg til å gå av med pensjon innen statlig sektor (45 %) og kommune/fylkeskommune (44 %). Dette er en økning på fire prosentpoeng fra 2020 i begge sektorer. I privat sektor er andelen 41 %, som er en økning på syv prosentpoeng.

Figur 4.22 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2022)

Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder



Figur 4.22 viser gjennomsnittlig ønsket avgangsalder dersom man kunne velge fritt.⁴ Det har vært en økende trend i denne gjennomsnittsalderen frem mot 2015. Deretter har det vært en slakk nedgang fra 66,2 år (2015) til 65,3 år (2022). I år oppgir imidlertid de yrkesaktive at de kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet over 4 år senere enn det de gjorde i 2003.

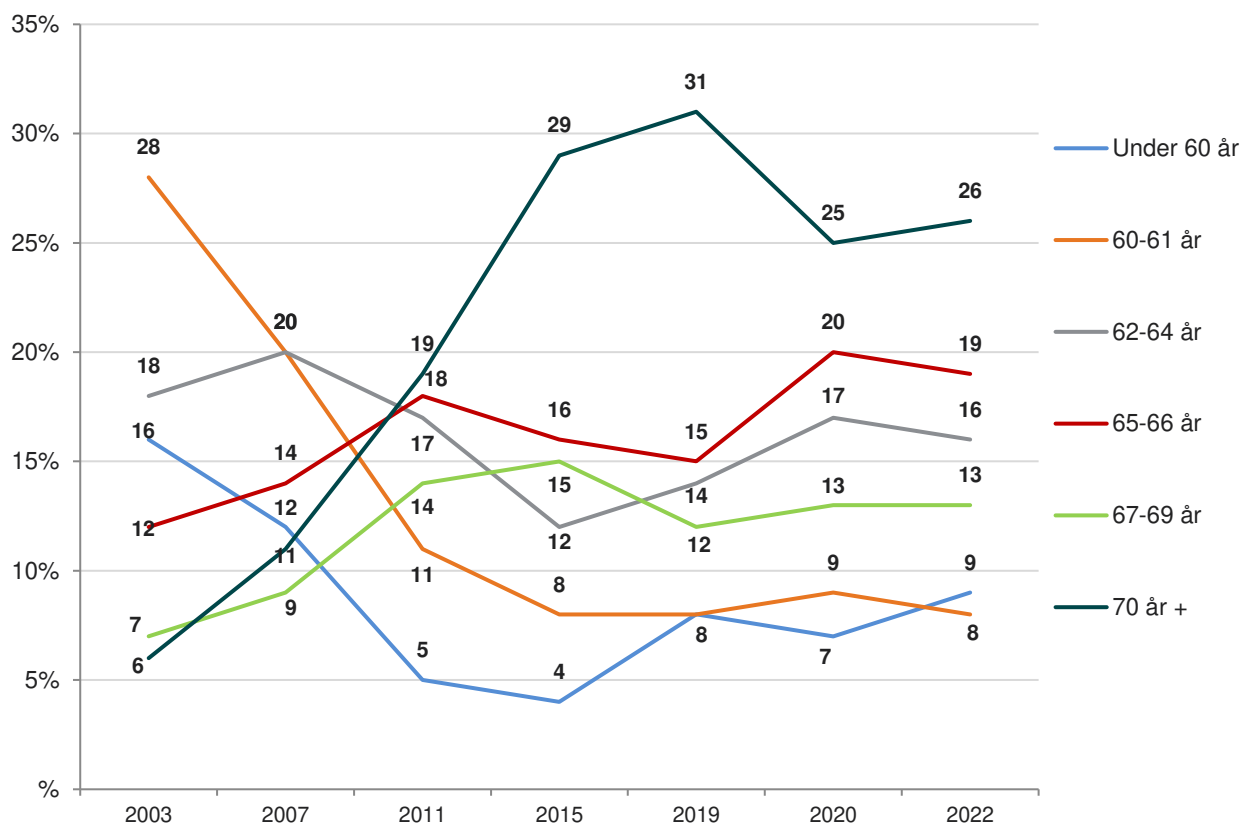
Ønsket alder for å tre ut av arbeidslivet øker med økende alder. Ønsket avgangsalder er høyere innen jordbruk/skogbruk/fiske (68 år) og forretningsmessig tjenesteyting (66 år) og lavere innen varehandel/butikk og industri/håndverk (64 år).

Vi finner ingen kjønnsforskjeller i ønsket avgangsalder.

⁴ Vi gjør oppmerksom på at formuleringen for dette spørsmålet ble endret i forbindelse med pensjonsreformen i 2011. Før 2011 var spørsmålsformuleringen «Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?», mens det etter dette altså har blitt spesifisert at det dreier seg om å tre *helt ut* av arbeidslivet. Etter pensjonsreformen ville dette spørsmålet bli vanskeligere å tolke enn tidligere, all den stund det legges opp til at folk skal kunne ta ut pensjon helt eller delvis og samtidig fortsette å arbeide. Til tross for denne endringen, har vi valgt å sammenstille resultater de siste årene med tidligere målinger, men understreker at endring i spørsmålsformulering vil kunne påvirke svarene.

Figur 4.23 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2022)

Andeler fordelt på alder for ønsket avgang fra arbeidslivet



Selv om vi ser en økning i andel yrkesaktive som gleder seg til å tre helt ut av arbeidslivet (figur 4.19), gjenspeiles ikke dette i særlig grad i hvordan de svarer på spørsmål om ved hvilken alder de selv kunne tenke seg å tre ut av arbeidslivet dersom de kunne velge helt fritt (figur 4.23). Her ser vi små eller ingen endringer fra 2020.

Den nederste og nest nederste kurven viser andeler som ønsker seg forholdsvis tidlig avgang, henholdsvis «60-61 år» og «under 60 år». Andelene er relativt små, men andelen som svarer «under 60 år» har økt noe fra 2015 (4 %) til 2022 (9 %). Kurven som viste senest avgang («70 år eller senere») vokste betydelig fra 2014 og frem til 2019, men viste i 2020 en nedgang til 25 % (ned 6 prosentpoeng). Denne nedgangen fortsetter i 2022 med en andel på 26 %.

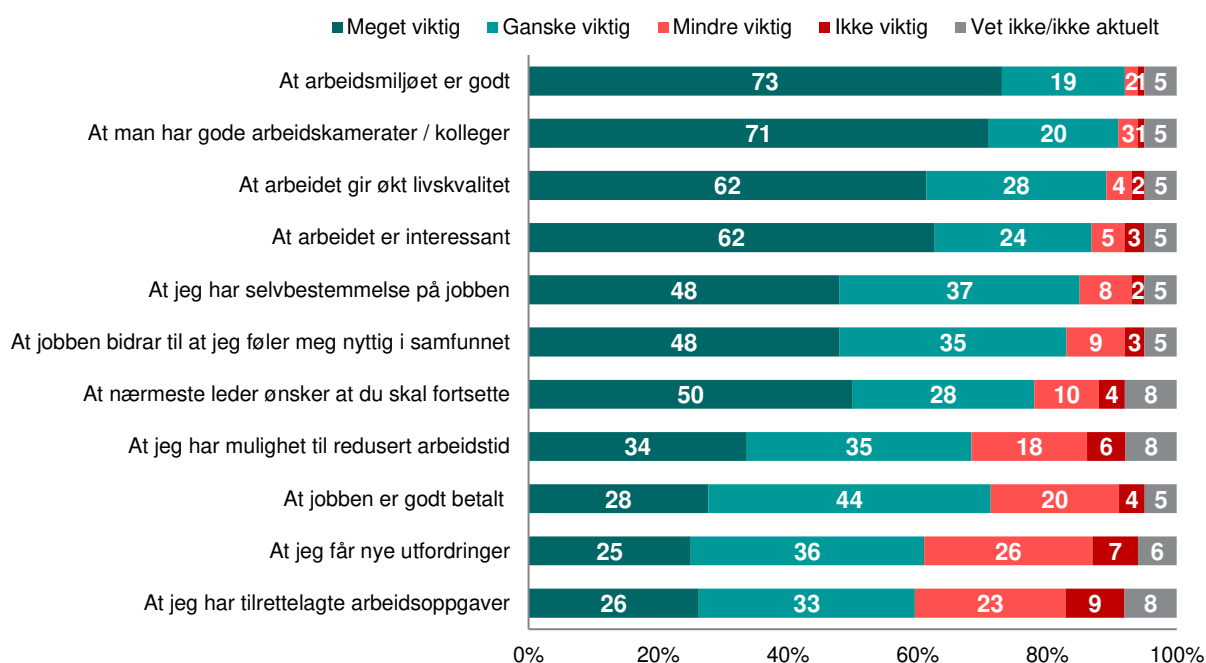
De eldste svarer i større grad at de kunne tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet ved «70 år eller senere». Også andelen som ønsker å slutte i arbeidslivet når de er mellom «67 og 69 år» har blitt større siden 2003. Andelen som svarer mellom «67 og 69 år» har vært relativt stabil de siste årene, og er også i år på 13 %. Den langsiktige trenden har imidlertid lenge vært at store og økende andeler ønsker å tre ut av arbeidslivet ved høy alder.

Hva er viktig for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon?

Hva får eldre til å bli værende i arbeidslivet? I denne delen ser vi på motivasjonsgrunnlaget for å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon. Slik innsikt kan gi viktige signaler for hvilke seniorpolitiske tiltak som bør iverksettes eller forsterkes, for at eldre trives på jobben og fortsetter å arbeide etter at retten til pensjon inntreffer. Retten til pensjon inntreffer for mange ved 62 år. I det følgende har vi derfor delt opp den yrkesaktive befolkningen i over og under 62 år. Vi skal først se på svarene til arbeidstakere under 62 år (figur 4.24 til 4.26) før vi ser på arbeidstakere på 62 år eller eldre (figur 4.27 og 4.28). I det følgende refererer vi til andelen som svarer «ganske viktig» eller «meget viktig» når vi skriver «viktig», med mindre annet spesifiseres.

Figur 4.24 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2022)

Filter: Under 62 år (86 %, n=2589)



Yrkesaktive under 62 år har fått spørsmål om grunner for å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, og det er fremdeles godt arbeidsmiljø og gode kolleger som verdsettes aller høyest, uavhengig av alder. Dette er et gjennomgående funn over flere år. 73 % svarer at et godt arbeidsmiljø er en «meget viktig» grunn til å fortsette i arbeidslivet og 71 % oppgir at gode kolleger er en «meget viktig» årsak.

85 % opplever at det er viktig å ha selvbestemmelse på jobben. Dette er en påstand som var ny i 2020, og det var en akkurat like stor andel som mente det samme da. Det å ha selvbestemmelse i jobben oppleves som viktigere med økende alder.

Tilrettelagte arbeidsoppgaver er det som færrest synes er viktig (59 %) etterfulgt av at man får nye utfordringer (61 %) og at jobben er godt betalt (72 %). Det er viktig å legge merke til at selv grunnene med lavest viktighet har en relativt høy skår, en av fire opplever det som

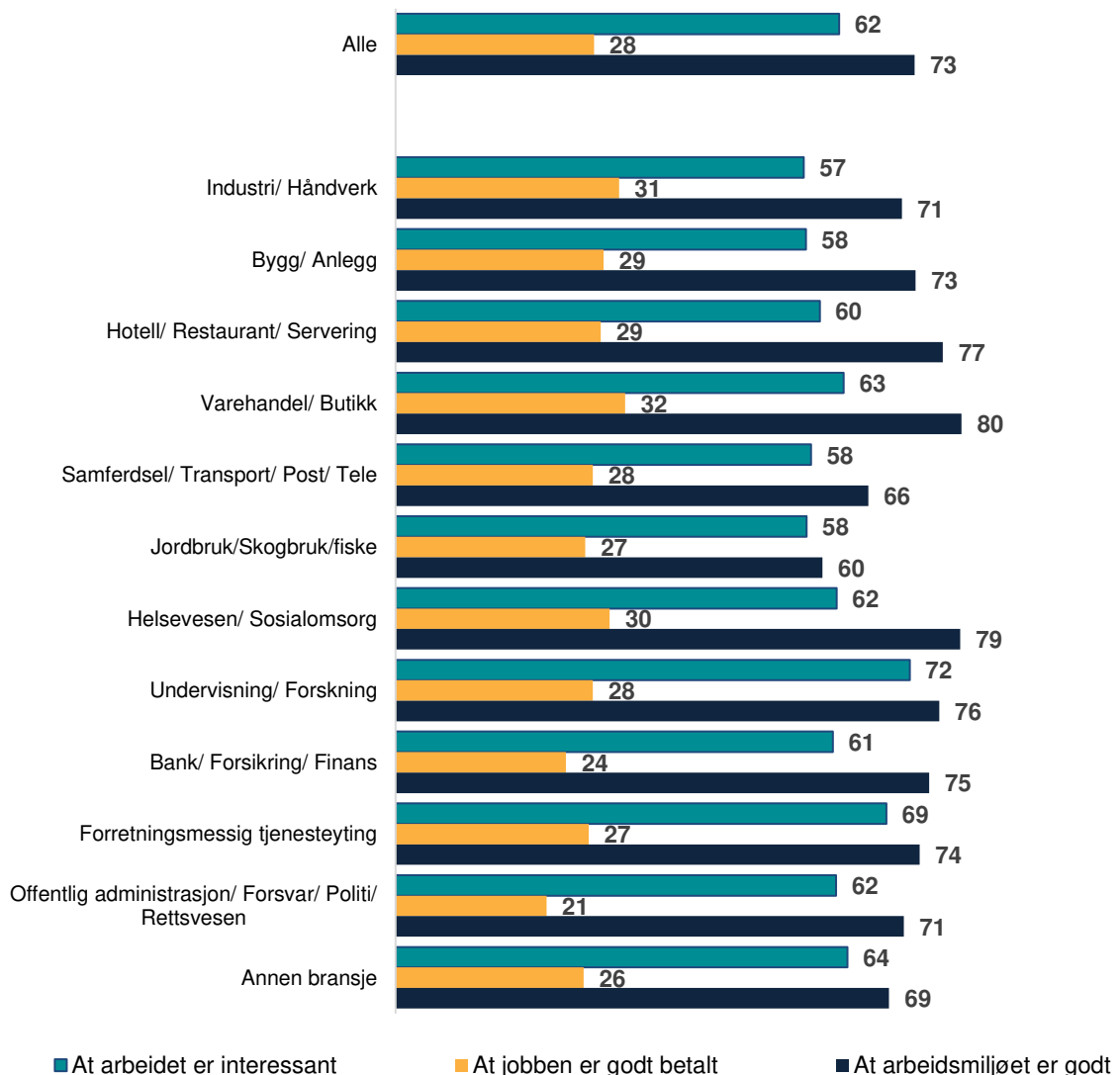
«meget viktig». Dette indikerer at motivasjonsgrunnet og grunner til å fortsette i arbeid etter at rett til pensjon inntreffer, er sammensatt. Gjennom tidsserien ser vi imidlertid at det er faktorer knyttet til arbeidsmiljøet som gjennomgående er viktigst for at man skal fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon.

Den største enkeltforskjellen mellom respondentene er mellom kjønn. Vi ser gjennomgående at menn oppgir at motivasjonsgrunnlagene er mindre viktige for å fortsette i jobb etter avgangsalder enn kvinner. Kvinner oppgir i større grad svaralternativene «meget viktig» eller «ganske viktig» når det gjelder motivasjonsgrunnlag knyttet til arbeidsmiljøet.

Figur 4.25 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2022)

Andeler som svarer «meget viktig» fordelt på bransjer ved utvalgte påstander

Filter: Under 62 år (86 %, n=2589)



I figur 4.25 har vi spisset fremstillingen, og viser kun andelene som svarer «meget viktig» fordelt på bransjer. De valgte påstandene har størst spredning i «meget viktig»-svar på tvers av bransjer av alle påstandene fra figur 4.24.

At arbeidet er interessant, er oftere meget viktig for yrkesaktive under 62 år innen undervisning/forskning (72 %) og sjeldnere meget viktig for dem innen industri/håndverk (57 %). Bygg/anlegg og jordbruk/skogbruk følger tett på med (56 %) som sjeldnere oppgir «at arbeidet er interessant» som «meget viktig» for å fortsette i arbeid etter rett til pensjon sammenlignet med gjennomsnittet (62 %).

At jobben er godt betalt er oftest «meget viktig» for de i varehandel/butikk (32 %) og sjeldnere «meget viktig» innen offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (21 %) sammenliknet med gjennomsnittet på 28 %.

Godt arbeidsmiljøet er oftest «meget viktig» for yrkesaktive under 62 år i helsevesen/sosialomsorg (79 %) og hotell/restaurant/servering (77 %). Det er sjeldnere «meget viktig» innen jordbruk/skogbruk/fiske (60 %) sammenliknet med gjennomsnittet på 73 %.

Økt livskvalitet er oftere en «meget viktig» årsak for dem innen varehandel/butikk (75 %) og undervisning/forskning (68 %). Det er sjeldnere «meget viktig» innen samferdsel/transport/post/tele (53 %) sammenliknet med gjennomsnittet (62 %). Selvbestemmelse i jobben er, i 2022 som i 2020, oftere meget viktig for yrkesaktive innen forretningsmessig tjenesteyting (57 %) og sjeldnere meget viktig for de innen hotell/restaurant/servering (35 %) sammenlignet med gjennomsnittet (48 %).

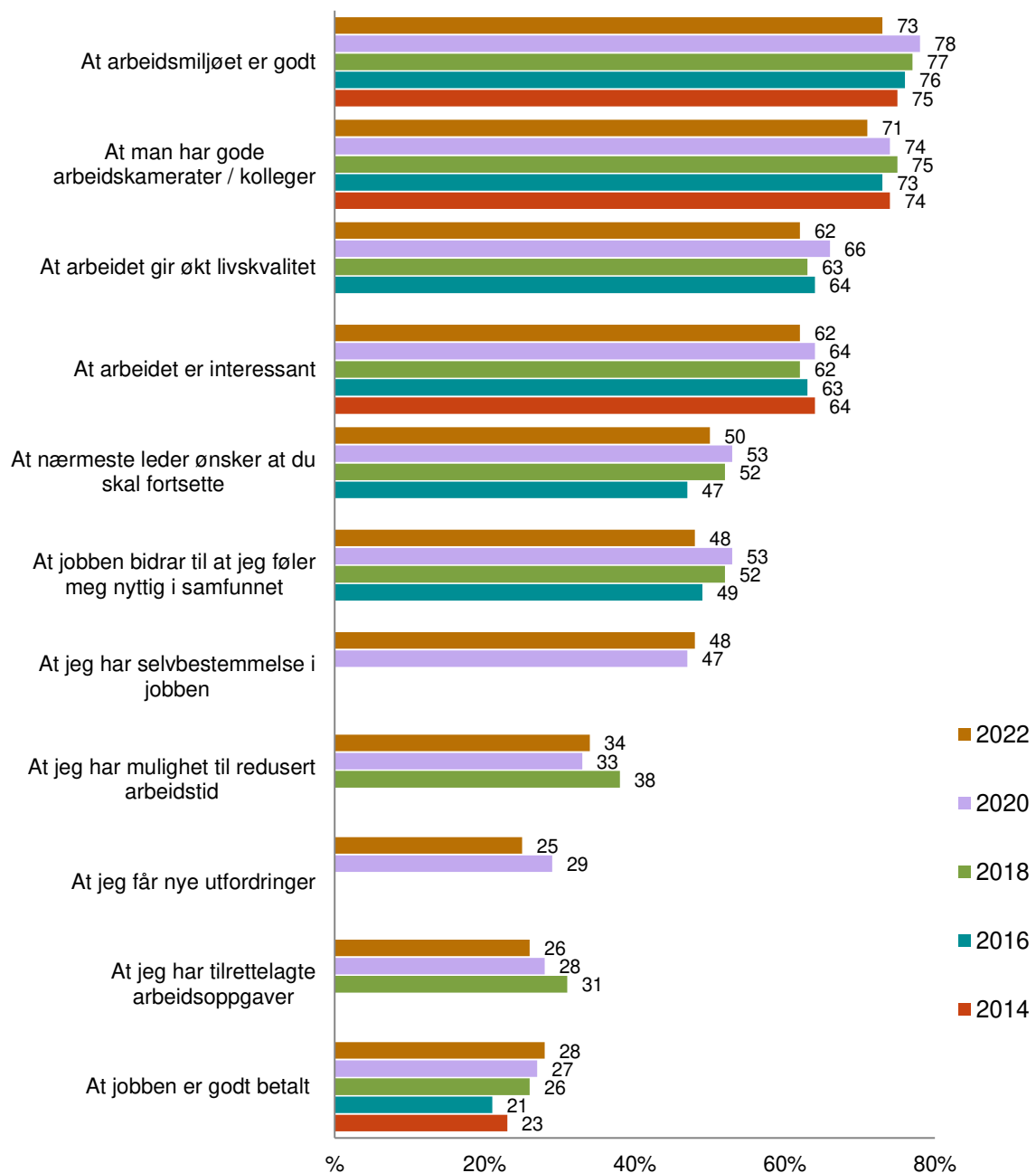
Mulighet for redusert arbeidstid er oftere meget viktig for yrkesaktive innen undervisning/forskning (41 %). Det var det også i 2020. Det er sjeldnere meget viktig for de innen samferdsel/transport/post/tele, jordbruk/skogbruk/fiske og hotell/restaurant/servering (27 % hver), sammenlignet med gjennomsnittet (34 %).

Mulighet for redusert arbeidstid er også oftere meget viktig for de som jobber i kommunen/fylkeskommunen (38 %) sammenlignet med gjennomsnittet. For de to andre påstandene finner vi kun mindre forskjeller på tvers av sektorer.

Figur 4.26 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2014-2022)

Andeler som svarer «meget viktig»

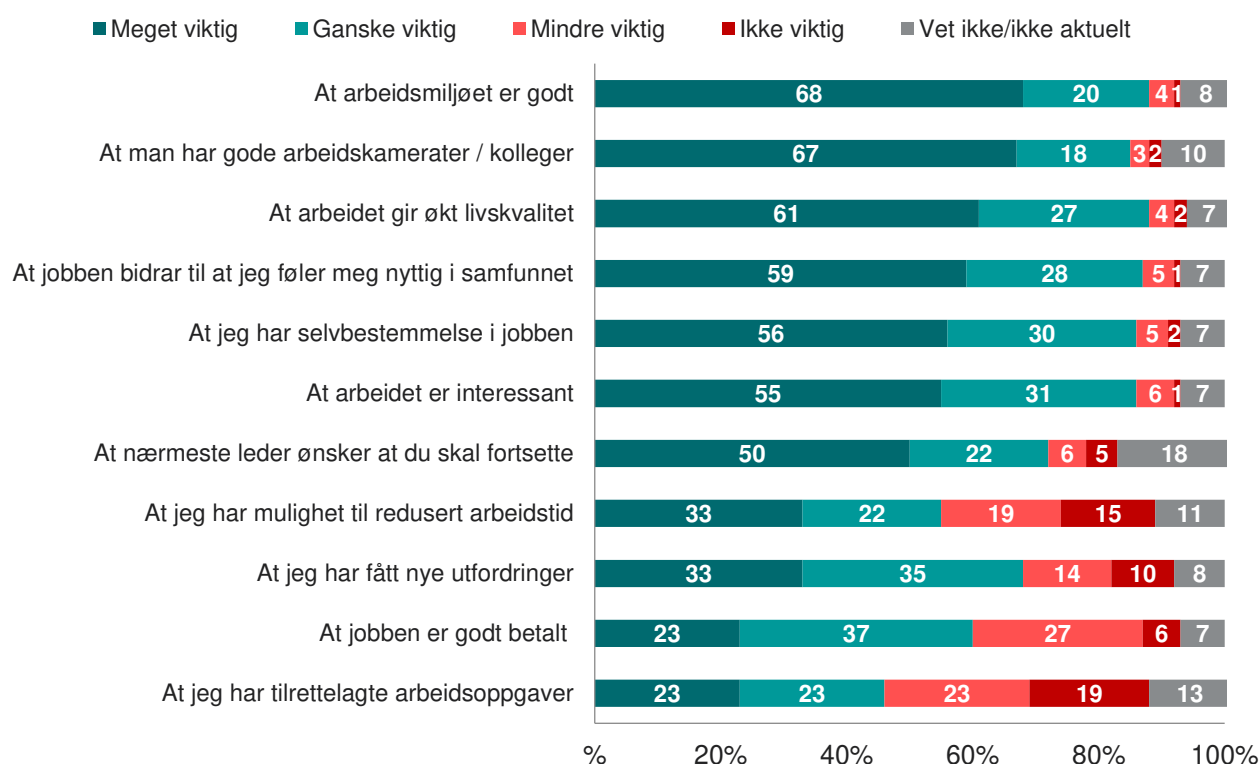
Filter: Under 62 år (86 % i 2022, n=2589)



I figur 4.26 fortsetter vi å vise andelen som svarer «meget viktig». Som det kommer frem av figuren, har fire av grunnene vært inkludert i spørreskjemaet siden 2014, tre nye ble lagt til i 2015, to nye i 2018, én i 2019, og én i 2020. Utviklingen er for alle de oppgitte grunnene ganske stabil.

Figur 4.27 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? (2022)

Filter: Over 62 år (14 %, n=416)

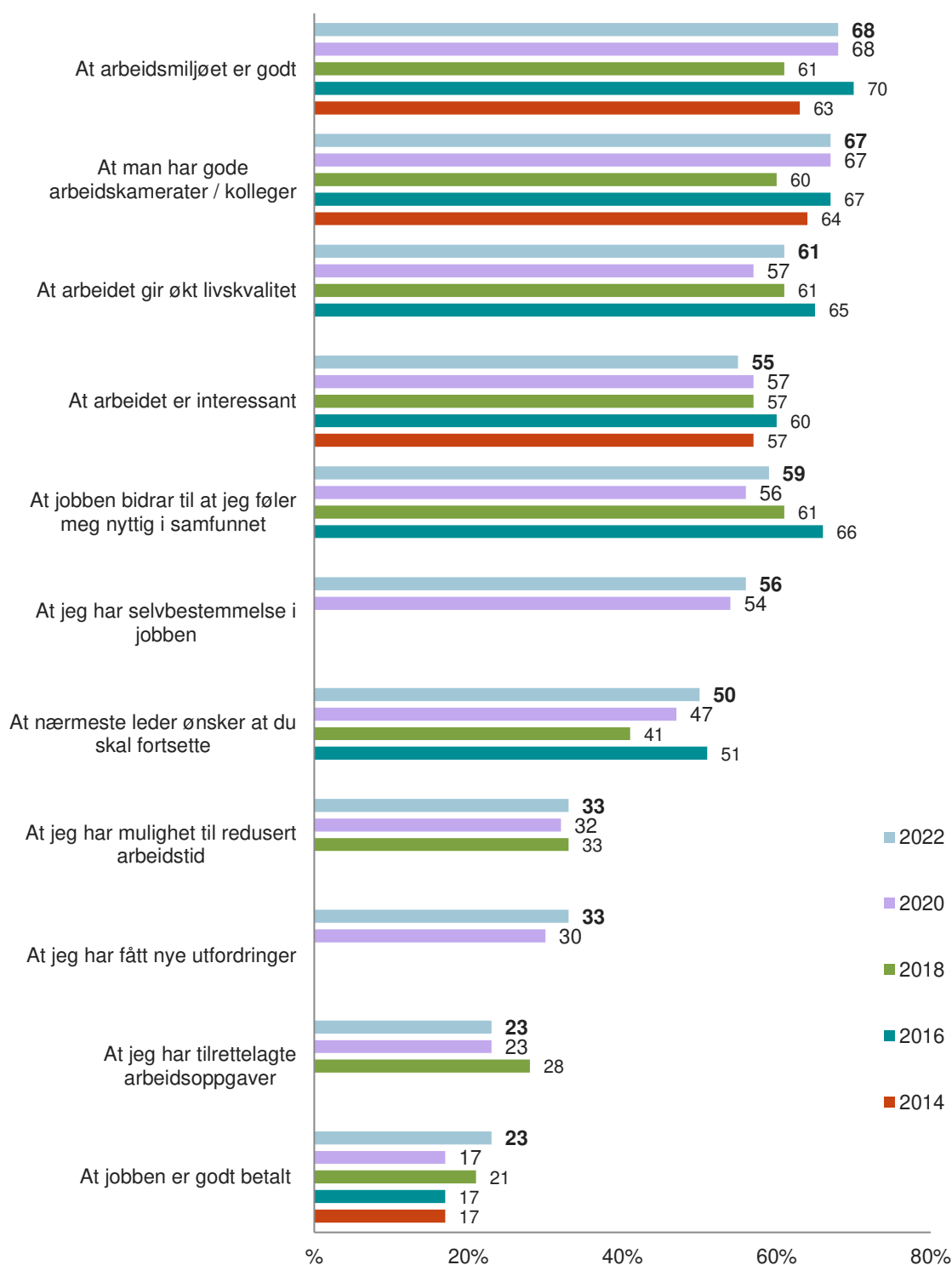


Mange av de som allerede er over 62 år er i en alder der de har kunnet ta et valg om å tre ut av arbeidslivet. Vi har derfor bedt denne gruppen om å ta stilling til de samme motivasjonsfaktorene, men vi har spurt om hvorfor de har fortsatt i arbeid (figur 4.27). Vi ser at det i all hovedsak er de samme faktorene som fremstår som viktigst også for de eldre som har valgt å bli værende i arbeid. Faktorer ved arbeidsmiljøet er «meget viktig» for et klart flertall. At jobben bidrar til økt livskvalitet og til at man føler seg nyttig i samfunnet er også viktig for majoriteten av de yrkesaktive.

Vi merker oss at hele 88 % svarer at økt livskvalitet er meget eller ganske viktig for at de har fortsatt å arbeide. Selvbestemmelse i jobben er en viktig faktor for å fortsette i arbeid for de over 62 år. Det er også de yrkesaktive over 60 år som opplever størst grad av selvbestemmelse i jobben (66 %) (figur 4.9). Faktorer knyttet til arbeidsmiljø er trolig viktig for å opprettholde opplevelsen av økt livskvalitet ved å arbeide, og dermed også øke sannsynligheten for at de fortsetter i arbeid.

Figur 4.28 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Andeler som svarer «meget viktig» (2014-2022)

Filter: Over 62 år (14 %, n=416)



Figur 4.28 viser utviklingen på samme spørsmål de siste årene, og vi ser her en del variasjon i tidsserien. Her må vi ta med i betraktningen at respondentene over 62 år kun utgjør mellom 10 og 14 % av utvalget i hver runde, og at feilmarginene derfor er forholdsvis store. Vi

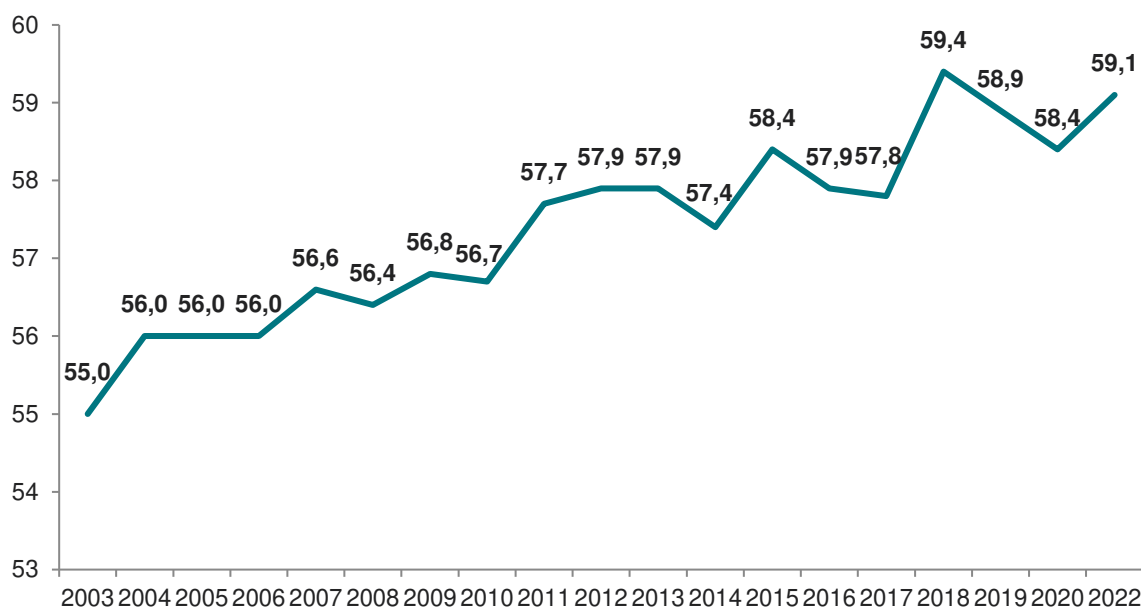
observerer fremdeles en tendens til at flere grunner har blitt mindre viktige som faktorer for å bli værende i jobb. Dette kan tyde på at flere eldre ser på det som naturlig å fortsette i jobb lenger.

4.4 Oppfatninger om alder og aldersdiskriminering

Om man oppfatter seg som «eldre» eller ikke i arbeidslivet vil selvsagt variere fra person til person, både avhengig av hva man føler seg som selv og hva som er de rådende oppfatningene i samfunnet. I denne delen tar vi for oss både hva man tror er samfunnets oppfatning om når man er eldre i arbeidslivet, om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet og hva man tror om egen arbeidsgivers oppfatning av dette. I tillegg undersøker vi opplevelse og utbredelse av forskjellsbehandling og aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Figur 4.29 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2022)

Gjennomsnittsalder



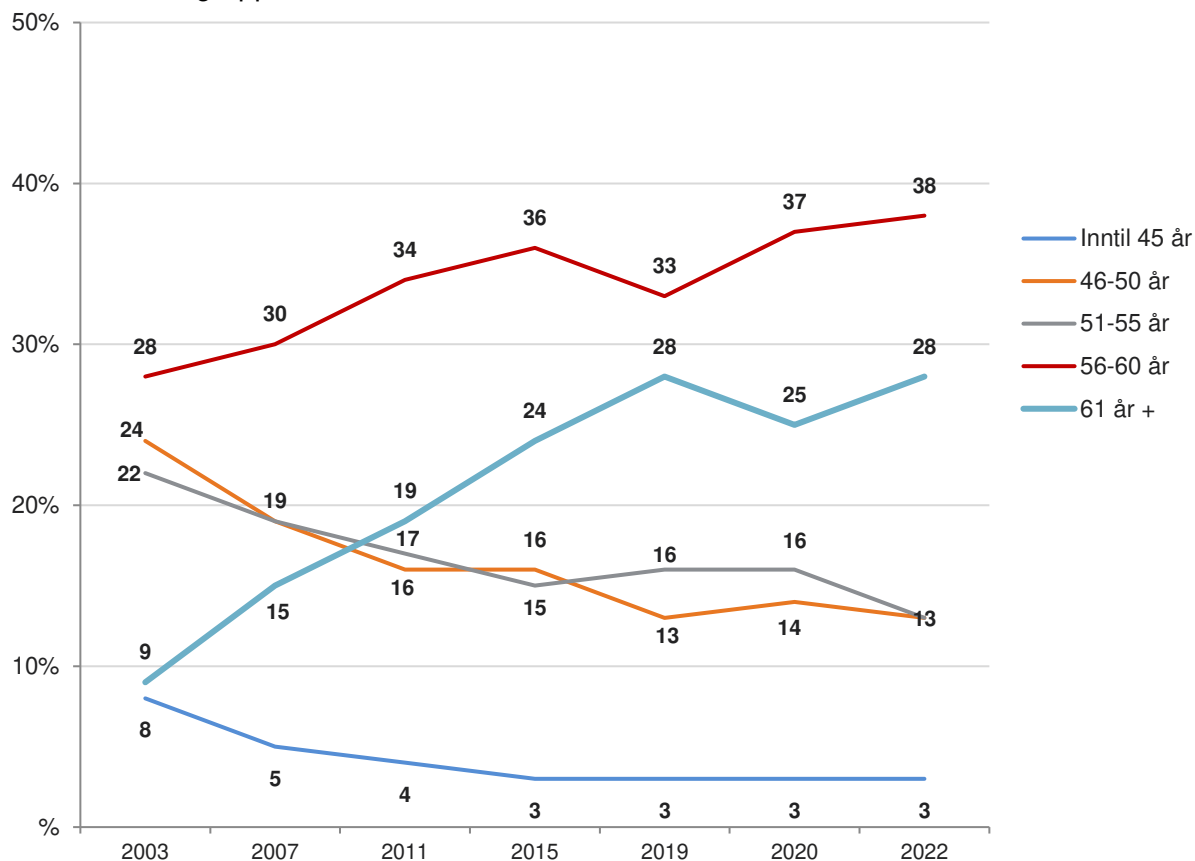
Det har vært en jevn stigning i hvilken alder som regnes som «eldre» i arbeidslivet over tid, og årets alder som regnes som «eldre» i arbeidslivet, som er på 59,1 år, nærmer seg «toppnoteringen» på 59,4 år i 2018 (figur 4.29). Med andre ord har de «eldre» blitt eldre enn før. Fra 2003 til i dag har gjennomsnittsalderen økt med over 4 år.

De ulike aldersgruppene av yrkesaktive har et sterkt sammenfallende syn på dette, med unntak av de aller yngste. Som i tidligere undersøkelser har gruppen under 30 år en oppfatning av at man er «eldre» ved en lavere alder enn øvrige aldersgrupper. 23 % i denne gruppen oppgir at de anslår at folk regnes som «eldre» i arbeidslivet når de er under 50 år. 54 % av de under 30 år anslår de mellom 50 og 60 år som «eldre». I gjennomsnitt er 57 år den alderen da de under 30 år regner folk som «eldre» i arbeidslivet. Gjennomsnittsalderen for når de yrkesaktive anslår noen for å være «eldre» i arbeidslivet øker med alderen. Hos de over 60 år er den på 61 år.

Gjennomsnittsoppfatningen for kvinner er ca. 60 år, mens den er ca. 58,5 år for menn. Også i tidligere undersøkelser har vi observert at menn anslår folk i arbeidslivet som «eldre» tidligere enn kvinner.

Figur 4.30 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2022)

Svar for aldersgrupper



I figur 4.30 har vi slått sammen respondentenes svar i aldersgrupper.

Ser vi på respondentene samlet mener to av tre yrkesaktive at man minst er 56 år før man blir regnet som «eldre» i arbeidslivet. Dette er i tråd med tallene fra de siste årene.

Tabell 4.1 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2022)

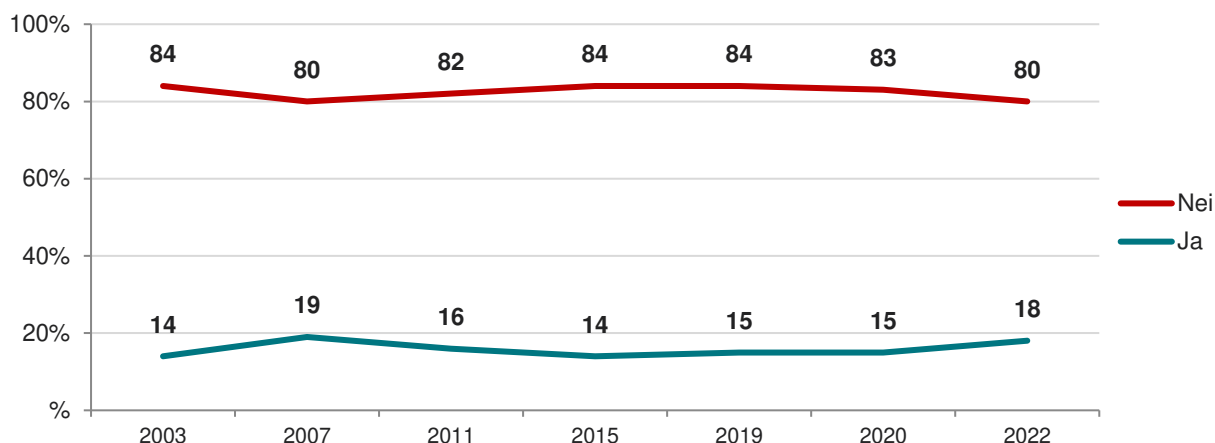
Gjennomsnittsalder fordelt på bransje, sektor og landsdel

Kjennetegn		Totalt
Bransje	Jordbruk/skogbruk/fiske	59,4
	Helsevesen/sosialomsorg	60,5
	Undervisning/forskning	59,8
	Varehandel/butikk	58,2
	Bank/forsikring/finans	59,7
	Bygg/anlegg	58,2
	Hotell/restaurant/servering	57,4
	Samferdsel/transport/tele	58,7
	Industri/håndverk	58,1
	Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	59,7
	Forretningsmessig tjenesteyting	58,4
	Annen bransje	58,6
Sektor	Statlig sektor	59,7
	Kommune/fylkeskommune	59,6
	Privat sektor	58,7
Landsdel	Oslo	59,3
	Østlandet uten Oslo	58,9
	Sørlandet	58,9
	Vestlandet	58,9
	Midt-Norge	59,5
	Nord-Norge	59,1
Totalt		59,1

Gjennomsnittsalderen for når yrkesaktive anslår at man begynner å regnes som «eldre» i arbeidslivet er høyest innen helsevesen/sosialomsorg (ca. 60 år), og lavest innen hotell/restaurant/servering (ca. 57 år).

Både statlig, kommunal og privat sektor ligger omtrent på snittet (59 år). Yrkesaktive i privat sektor ligger noen måneder under. Det er også ganske jevnt mellom landsdelene når det gjelder gjennomsnittsalderen for når en regnes som «eldre».

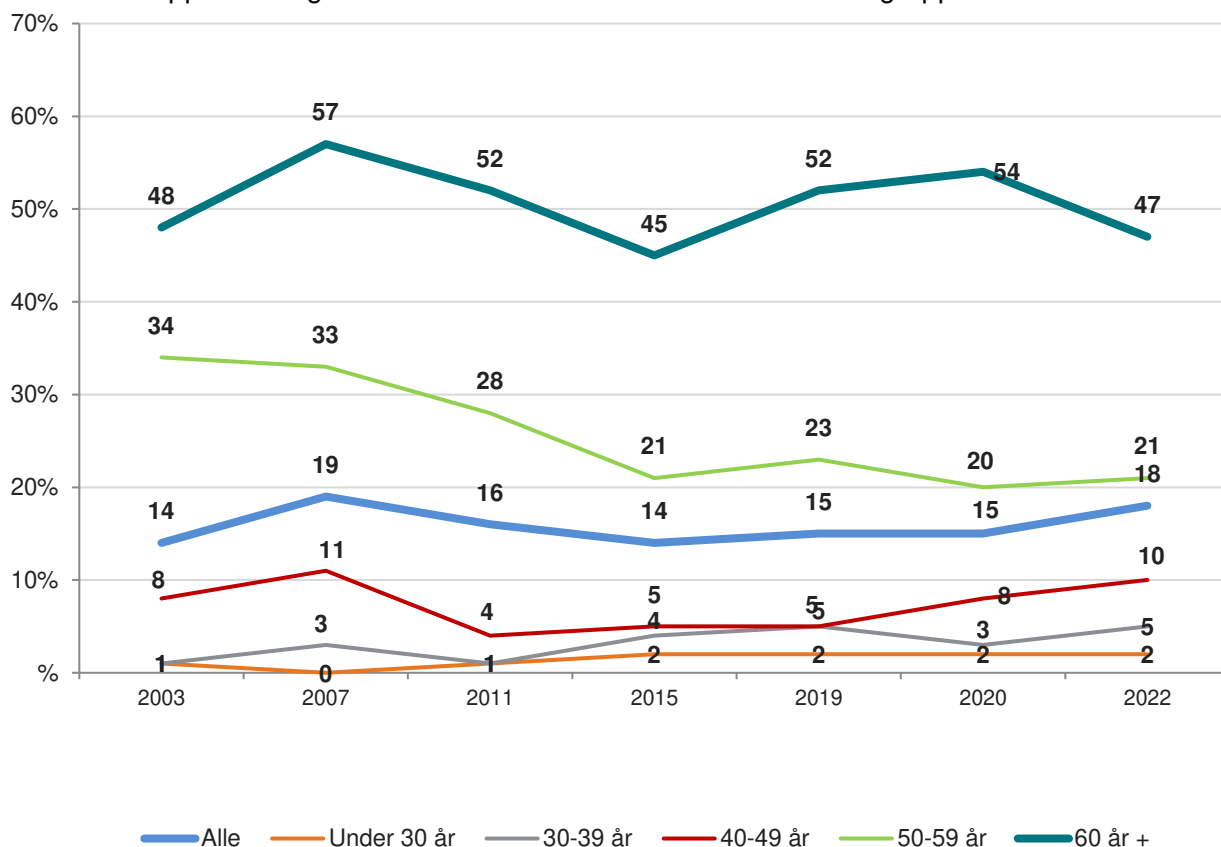
Figur 4.31 Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2022)



Andelen av den yrkesaktive befolkningen som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet er svært jevne over hele tidsserien. Dette i motsetning til oppfatninger av når man betegner andre som «eldre» i arbeidslivet som forandrer seg fra år til år (figur 4.29). Det er først og fremst egen alder som avgjør synet på dette, som vi ser i neste figur.

Figur 4.32 Oppfatter du deg selv som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2022)

Andel som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet etter aldersgruppe



Det er i gjennomsnitt 18 % som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet. Under

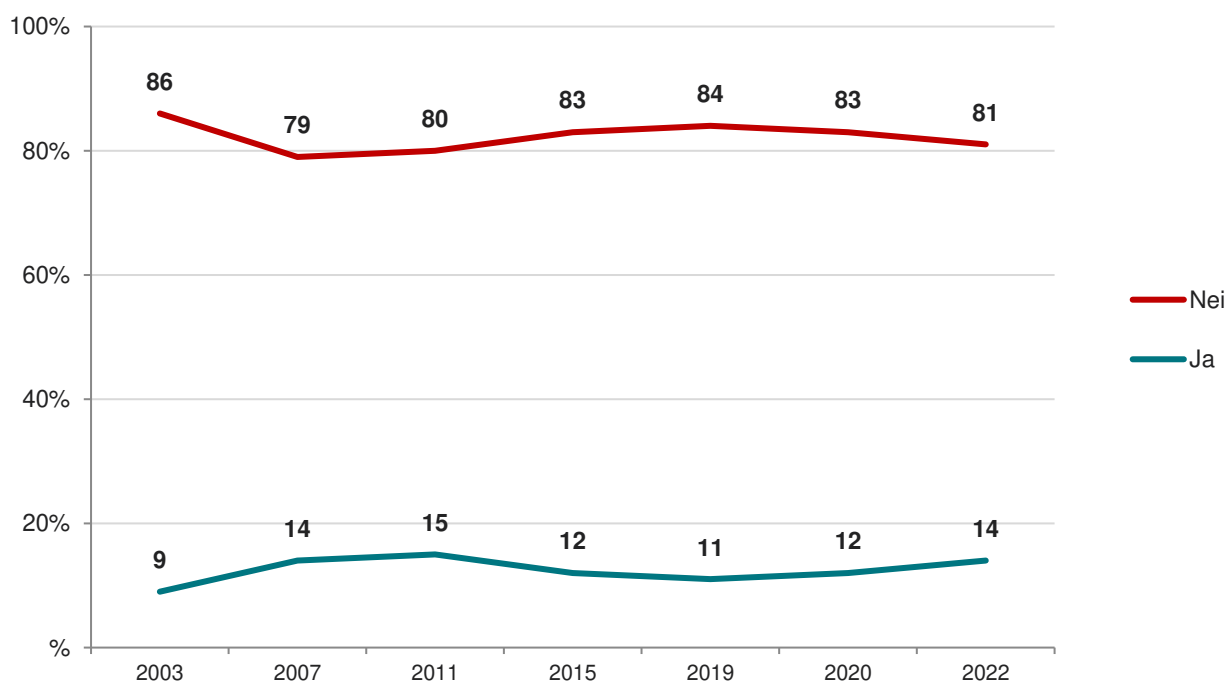
halvparten av gruppen på over 60 år (47 %) ser på seg selv som eldre i arbeidslivet. Vi må tilbake til årene 2014-2015 for å finne en like lav andel blant de over 60 år som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet. For de mellom 50 og 59 år er andelen 21 %, omtrent det samme som for 2020.

Gjennom tidsserien ser vi at det særlig er gruppen mellom 50 og 59 år som har endret oppfatning om seg selv, og andelen som anser seg selv som eldre i denne gruppen har sunket fra over 30 % i 2003 til 21 % i 2022.

Videre finner vi at en mindre andel innen varehandel/butikk (10 %) og en større andel innen helsevesen/sosialomsorg (22 %) regner seg som «eldre» i arbeidslivet sammenliknet med gjennomsnittet på 18 %.

Vi har sett at oppfatninger av når en regner folk som «eldre» i arbeidslivet øker med økende alder, og dette gjenspeiles i gjennomsnittsalderen i disse sektorene. Gjennomsnittsalderen blant respondentene i varehandel/butikk er 43 år, mens den i helsevesen/sosialomsorg er på 48 år.

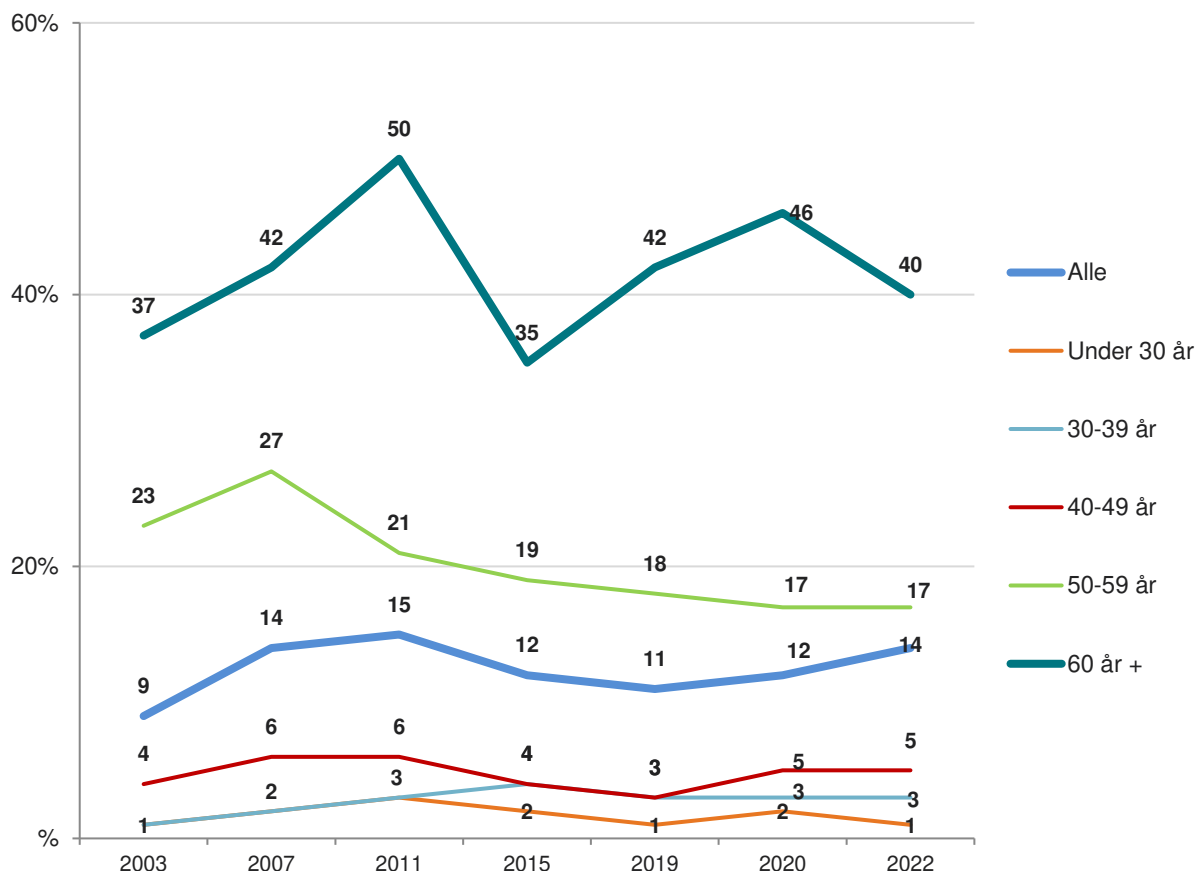
Figur 4.33 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2022)



Mens 18 % oppfatter seg selv om eldre i arbeidslivet, er det litt færre som tror at arbeidsgiveren har den samme oppfatningen (14 %). Andelene her er også svært stabile gjennom tidsserien. Ikke uventet er det store forskjeller mellom aldersgruppene i utvalget (figur 4.34). Det er ingen kjønnsforskjeller i svarene.

Figur 4.34 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2022)

Andel som tror arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre» i arbeidslivet etter aldersgruppe.



I perioden 2015-2018 så vi en betydelig økning i andelen blant dem over 60 år som tror at arbeidsgiveren oppfatter dem som eldre, fra 35 % i 2015 til 50 % 2018. Andelen sank til 42 % i 2019, økte til 46 % i 2020 og er i 2022 nede i 40 %. Av yrkesaktive over 60 år er det 47 % som ikke tror at de blir oppfattet som eldre av arbeidsgiveren. Vi kan i tillegg legge merke til at bare 17 % av de yngre seniorenne mellom 50 og 59 år tror at arbeidsgiver oppfatter dem som eldre, en nedadgående trend siden toppåret 2007.

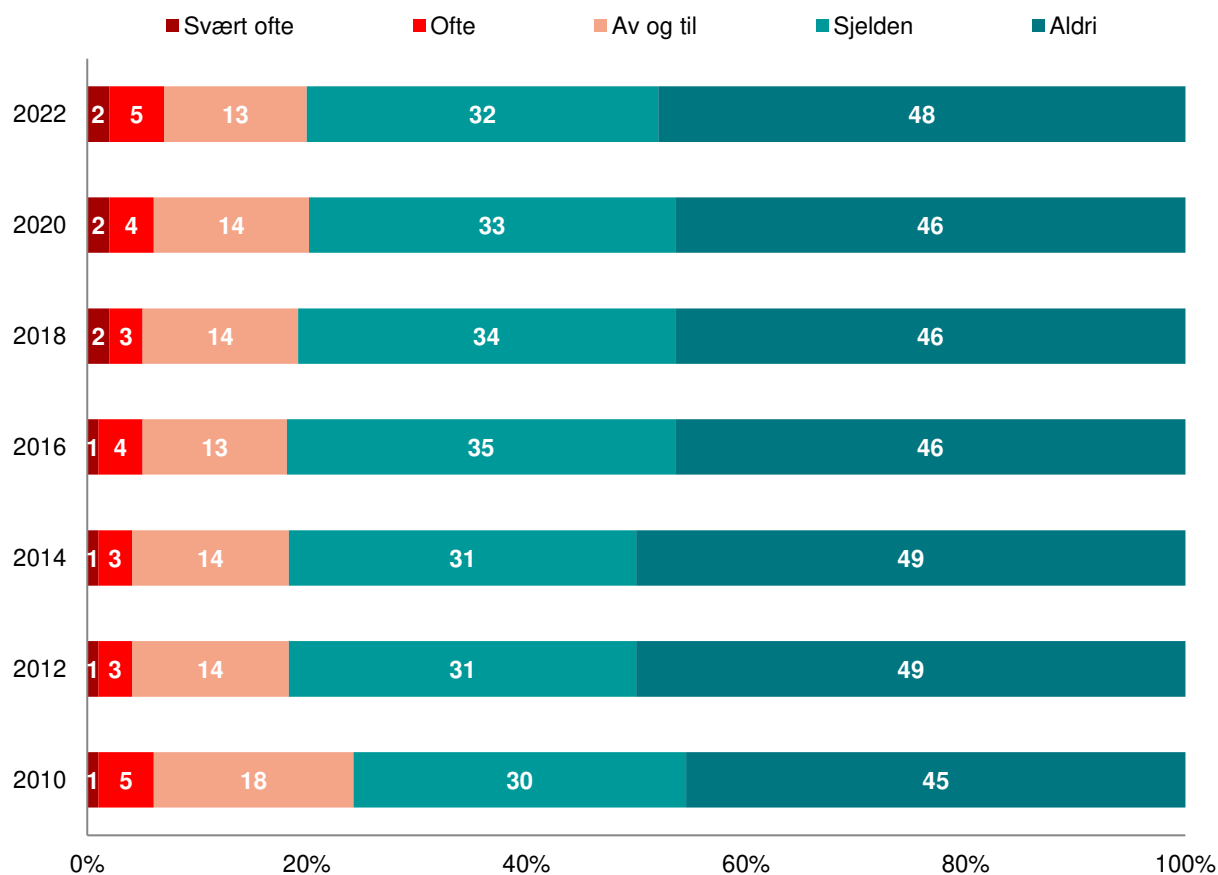
En mindre andel innen bygg/anlegg (10 %) tror de blir oppfattet som eldre i arbeidslivet av arbeidsgiveren sammenlignet med gjennomsnittet (14 %). Gjennomsnittsalderen iblant respondentene i bransjen bygg og anlegg er relativt lå, og ligger på 42 år⁵. Vi finner ellers ingen store forskjeller mellom landsdeler eller bransjer.

⁵ Gjennomsnittsalderen for alle respondentene er 47 år.

Opplevelse og utbredelse av aldersdiskriminering i arbeidslivet

Siden 2010 har vi spurt om hvor ofte de yrkesaktive har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Figur 4.35 Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2014-2022)



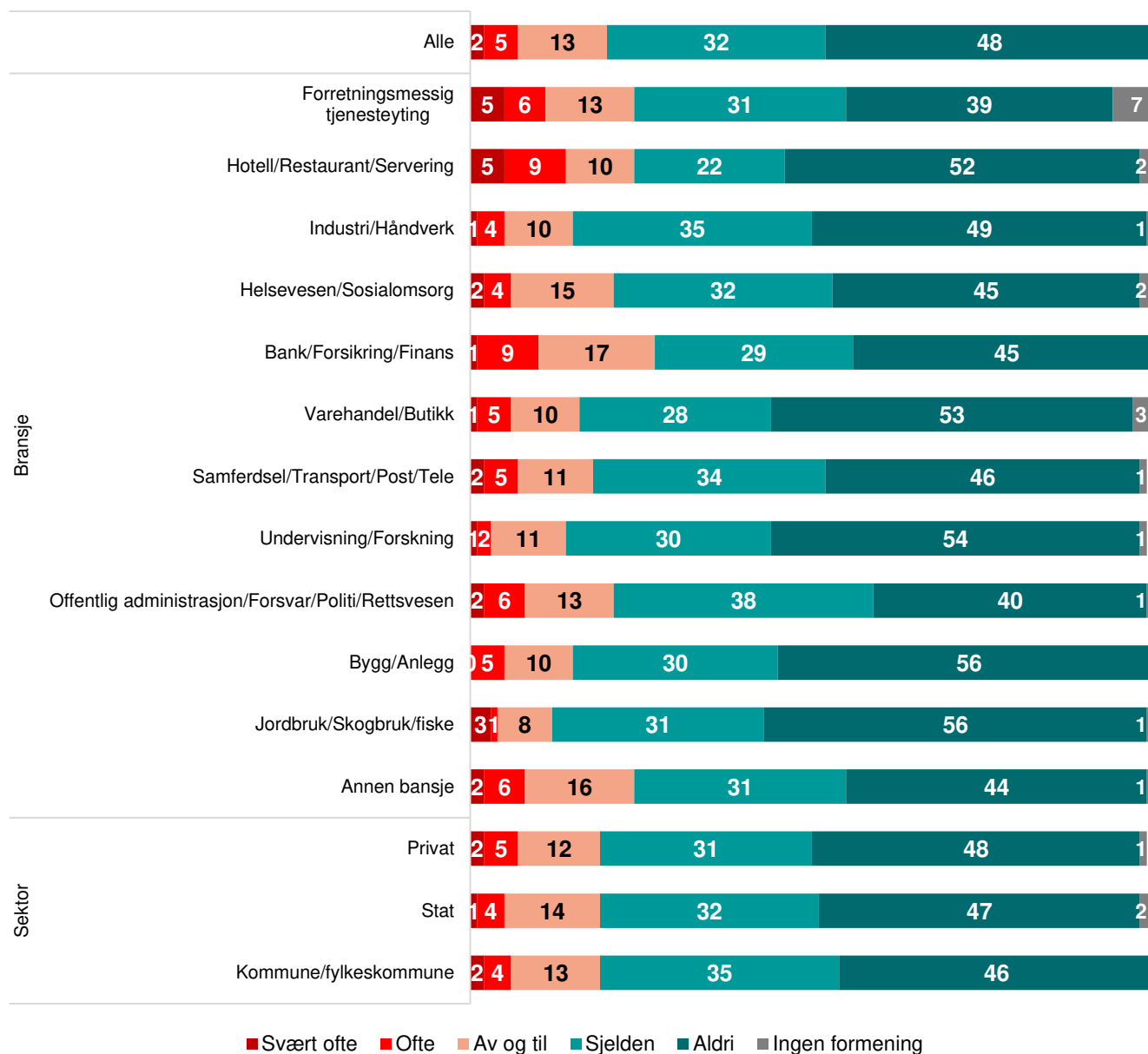
Vi ser indikasjoner på at aldersdiskriminering finner sted, selv om bare noen få prosent har opplevd dette ofte eller svært ofte (figur 4.35).

Totalt har 1 av 5 opplevd aldersdiskriminering av og til (13 %), ofte (5 %) eller svært ofte (2 %). Dette er små endringer fra 2020. Endringen er innenfor feilmarginen og andelen som har opplevd diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder er derfor stabil fra 2018 til 2022. I et lengre tidsperspektiv har også utviklingen vært relativt stabil gjennom tidsperioden mellom 2010 og 2022.

8 av 10 har *sjelden* (32 %) eller *aldri* (48 %) opplevd aldersdiskriminering. Andelen som *aldri* har opplevd dette er minst for yrkesaktive mellom 40 og 49 år (42 %) og for de over 60 år (42 %), og størst for yrkesaktive under 30 år (59 %). Det er en liten andel over 60 år som har opplevd dette ofte eller svært ofte (5 %) sammenlignet med andelen i 2020 (10 %). En større andel menn (51 %) enn kvinner (43 %) har *aldri* opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder.

Figur 4.36 Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2022)

Andeler fordelt på bransje og sektor



En signifikant større andel innen hotell/restaurant/servering og forretningsmessig tjenesteyting (24 %) har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder svært ofte, ofte eller av og til sammenlignet med gjennomsnittet (20 %) (figur 4.36).

Vi finner kun mindre forskjeller i svar på tvers av sektor og landsdel.

Spørsmålet om opplevelse av aldersdiskriminering er en viktig indikator, men fanger ikke opp utbredelsen av selvopplevd diskriminering. Vi har derfor inkludert et spørsmål som spesifikt måler diskriminering i arbeidslivet på grunn av høy alder.

Tabell 4.2 Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene? (2012-2022)

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022
Andel som har blitt aldersdiskriminert	2.2 %	2.0 %	2.1 %	2.9 %	1.6 %	3.6 %	4.7 %	3.3 %	3.4 %	3.9 %

Som det kommer frem av tabell 4.2, har andelene ligget på et lavt nivå gjennom hele perioden. Nivået for 2022 er det nest høyeste som er målt siden vi begynte å stille dette spørsmålet i 2012.

Vi ser en svak økning i andelen som selv har opplevd å bli diskriminert gjennom hele tidsserien, med unntak av året 2016. Den lave 2016-målingen og den høye 2018-målingen er tidligere definert som unntak, men vi ser her at resultatet fra 2018 langt på vei gjentar seg i 2022.

Andelene som selv opplever å ha blitt diskriminert på grunn av for høy alder blant henholdsvis 50-59-åringene har holdt seg stabilt på rundt 5 %, mens det har vært en liten reduksjon økning for gruppen over 60 år (fra 8,3 % til 7 %) fra 2020 til 2022.⁶ Fra 2019 til 2020 var det imidlertid en økning fra 5 % til 8,3 %).

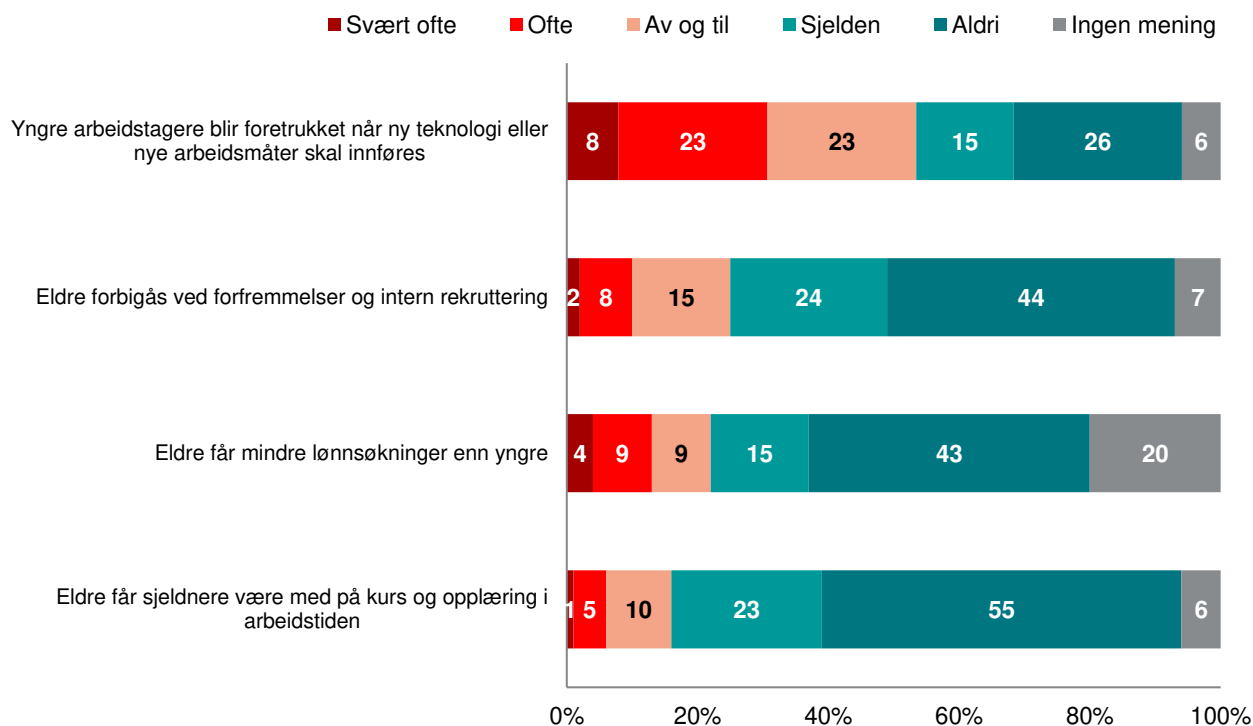
Når vi formulerer spørsmålet som «selv opplevd å bli diskriminert» i motsetning til «opplevd at det foregår diskriminering» får vi naturlig nok færre som svarer bekreftende. Å oppleve at det foregår diskriminering kan like gjerne være en observasjon av andres opplevelser. I tillegg er det også slik at vi i det første spørsmålet spør om diskriminering på grunn av *alder*, mens vi i det andre spørsmålet spesifiserer *selvopplevd diskriminering* på grunn av *høy alder*. Resultatene i tabell 4.2 er derfor ikke direkte sammenlignbare med figur 4.36, hvor vi også må holde åpen muligheten for at yngre yrkesaktive svarer på vegne av både seg selv og andre, og at diskrimineringen også kan ha forekommet på grunn av lav alder så vel som høy alder.

En større andel innen bank/forsikring/finans (8 %) og en mindre andel innen bygg/anlegg og undervisning/forskning (1 % hver) har selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene sammenlignet med gjennomsnittet (4 %).

Som vi så i figur 4.36, opplevde yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering og forretningsmessig tjenesteyting oftere at det foregikk diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder, når vi spurte generelt. Disse ligger ikke signifikant høyere enn andre sektorer når vi spør spesifikt om egne erfaringer.

⁶ Merk at prosentandelene representerer få intervju. I 2022 er det 47 respondenter (5.2 %) i alderen 50-59 år og 36 respondenter (6.7 %) i alderen over 60 år som svarte «ja» på spørsmålet om selvopplevd aldersdiskriminering i arbeidslivet.

Figur 4.37 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2022)



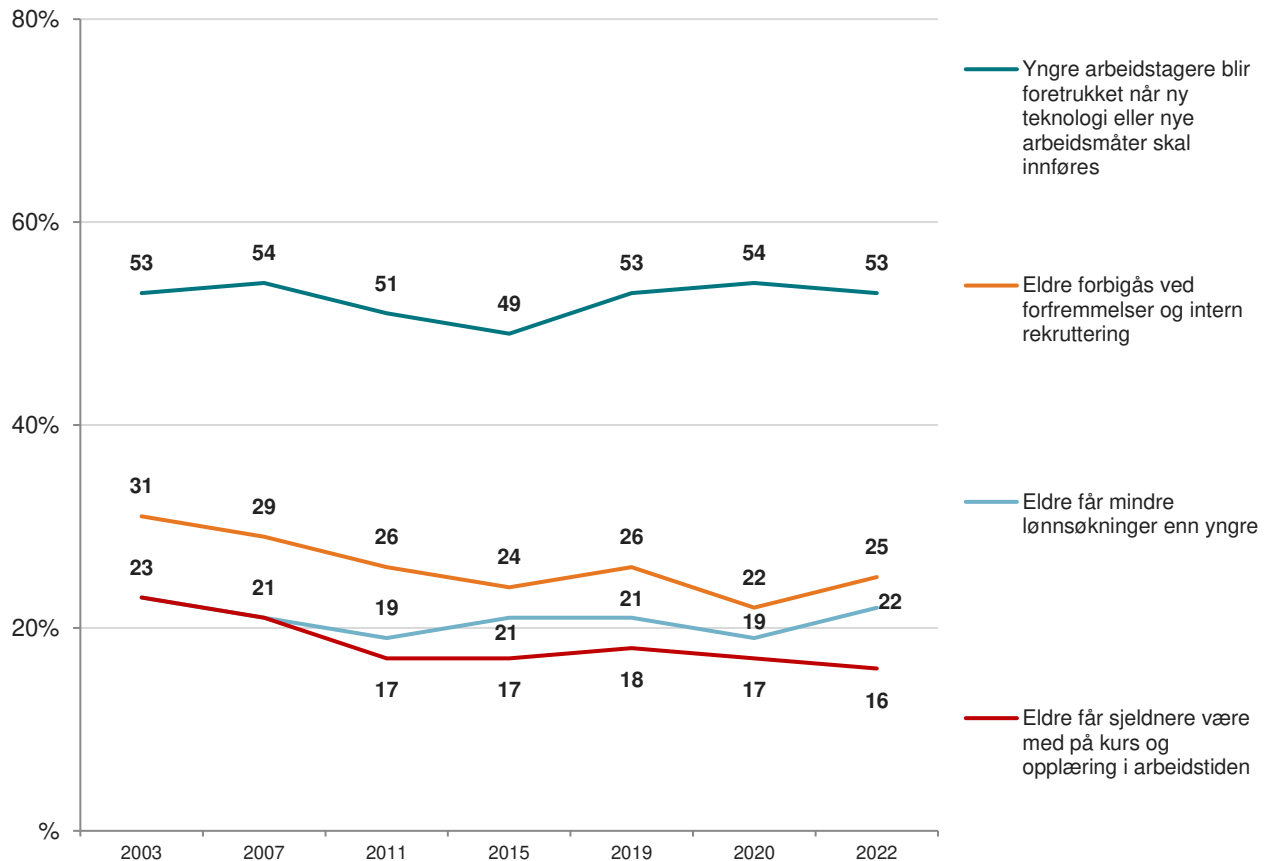
I figur 4.37 ser vi fordelingen av spørsmål om opplevelse av ulike handlinger i arbeidslivet for 2022. Over halvparten av yrkesaktive har svært ofte, ofte eller av og til opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter, mens 26 % aldri har opplevd dette. Som påpekt i tidligere rapporteringer av Norsk seniorpolitisk barometer kan vi derfor slå fast at dette er en relativt utbredt form for forskjellsbehandling som fortsatt gjør seg gjeldende i det norske arbeidslivet. Det er én av fire som har opplevd (svært ofte, ofte eller av og til) at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering: Tilsvarende andel for 2020 var litt lavere (22 %) mens den for 2019 var litt høyere (26 %). Blant yrkesaktive over 60 år gjelder dette hele 34 % i 2022.

Andelene som har opplevd svært ofte, ofte eller av og til, at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre utgjør 22 % av utvalget. Her er det små variasjoner, men yrkesaktive innen bank/forsikring/finans og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen, har oftere opplevd dette svært ofte (8 % målt mot gjennomsnittet på 4 %). Dette er også noe flere har opplevd med økt alder. 25 % av de yrkesaktive over 60 år og 27 % av de mellom 50-59 år har opplevd dette svært ofte, ofte eller av og til. På den andre siden har 13 % av de yrkesaktive under 30 år opplevd det samme og 17 % av 30–39-åringene. I tillegg har personer med høyt utdanningsnivå opplevd dette i større grad enn de med utdanning på lavere nivå.

Andelen som har opplevd at eldre svært ofte, ofte eller av og til sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden utgjør 16 % i gjennomsnitt. Majoriteten av de yrkesaktive har aldri opplevd dette, og det gjelder i alle sektorer, bransjer og landsdeler. Det er kun i aldersgruppen over 60 år, der under halvparten av utvalget (47%) oppgir at de aldri har opplevd dette.

Figur 4.38 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2003-2022)

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

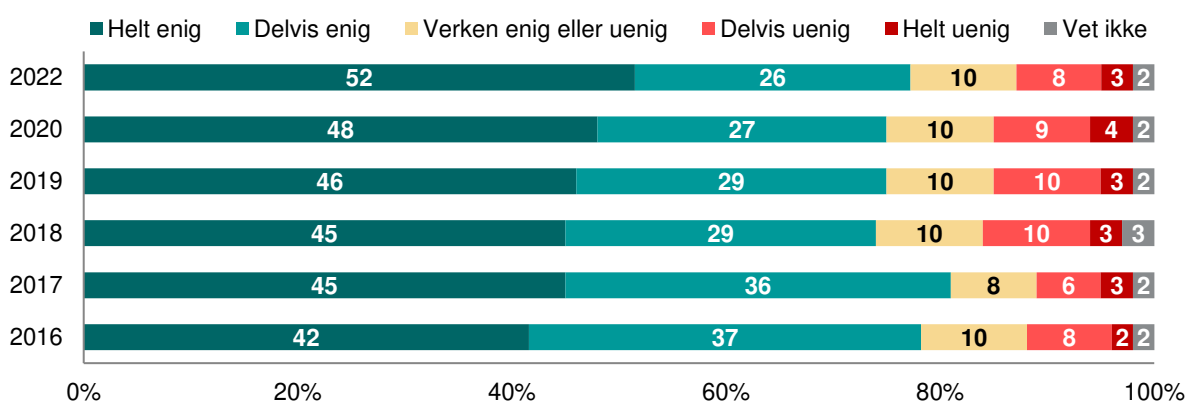


I figur 4.38 viser vi utviklingen siden 2003 for andelene som har svart «svært ofte», «ofte» eller «av og til». Som vi ser har alle fenomenene som kartlegges vært relativt utbredt i alle år. Det har vært en stigning siden 2014 når det gjelder opplevelsen av at yngre arbeidstakere blir foretrukket ved innføring av nye arbeidsmåter eller ny teknologi, selv om nivået ikke er helt der det var i 2006 og 2010. De andre forholdene har holdt seg ganske stabile siden 2013.

4.5 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

I denne delen ser vi på oppfatninger om eldre arbeidstakeres prestasjoner og posisjon på arbeidsplassen. Oppfatninger om seniorenene på disse sentrale områdene kan gi føringer for hvilke seniorpolitiske tiltak som får tilslutning. Noen av spørsmålene har blitt stilt siden 2004, mens andre har kortere tidsserier.

Figur 4.39 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2016-2022)

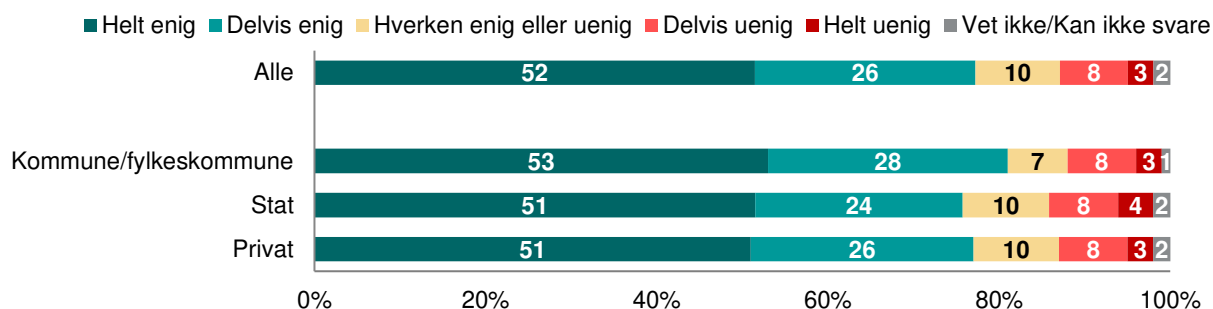


Vi skal nå se på oppfatninger av arbeidstakere over 60 år. Som figur 4.39 viser er 78 % av de yrkesaktive enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år. Det er 11 % som er uenige i denne påstanden, og andelen som verken er uenig eller enig har ligget stabilt på 10 % de siste årene. Litt over halvparten er helt enig i påstanden, det er en økning på 4 prosentpoeng fra 2020 til 2022. Endringen er imidlertid innenfor feilmarginen. Det store bildet er at det er stabilitet i den yrkesaktive befolkningens oppfatninger av de eldres arbeidsprestasjoner. Ledernes vurderinger av seniorenenes arbeidsprestasjoner samsvarer i stor grad med de yrkesaktives oppfatninger. 79 % av lederne var helt eller delvis enig i tilsvarende påstand i Norsk seniorpolitisk barometer 2021.

En noe større andel kvinner (55 %) er helt enig i påstanden sammenlignet med menn (49 %). Graden av enighet øker klart med alderen. Yrkesaktive over 60 år har like stor tro på egne prestasjoner som ved tidligere gjennomføringer av barometeret, og 87 % svarer at de er helt eller delvis enige i påstanden. Blant respondenter under 30 år er 64 % enig og blant de i 30-årene er 73 % enig.

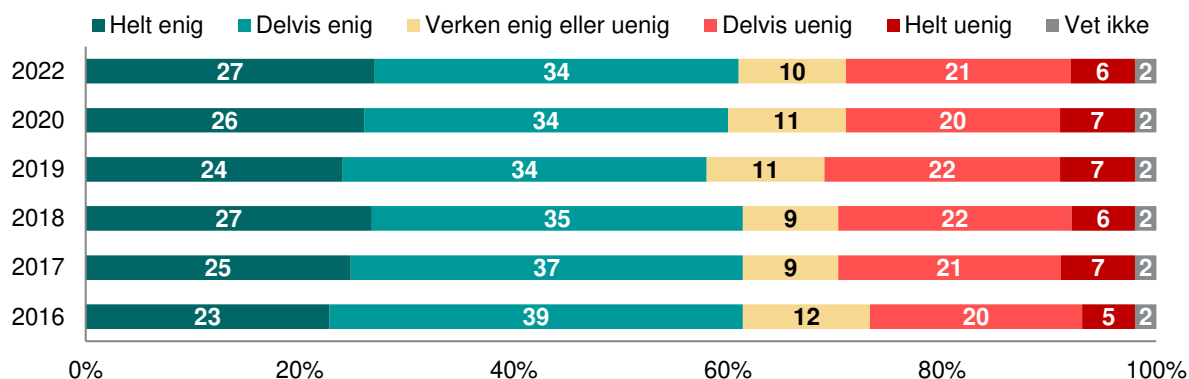
Figur 4.40 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2022)

Andeler fordelt på sektor



Grad av enighet øker med alder og kvinner er i større grad helt enig (55 %) enn menn (49 %). Det er små forskjeller i svar på tvers av bransjetilknytning. Yrkesaktive på Sørlandet er oftere helt enig i påstanden (59 %) enn yrkesaktive på Vestlandet (47 %). De andre landsdelene ligger omtrent på gjennomsnittet.

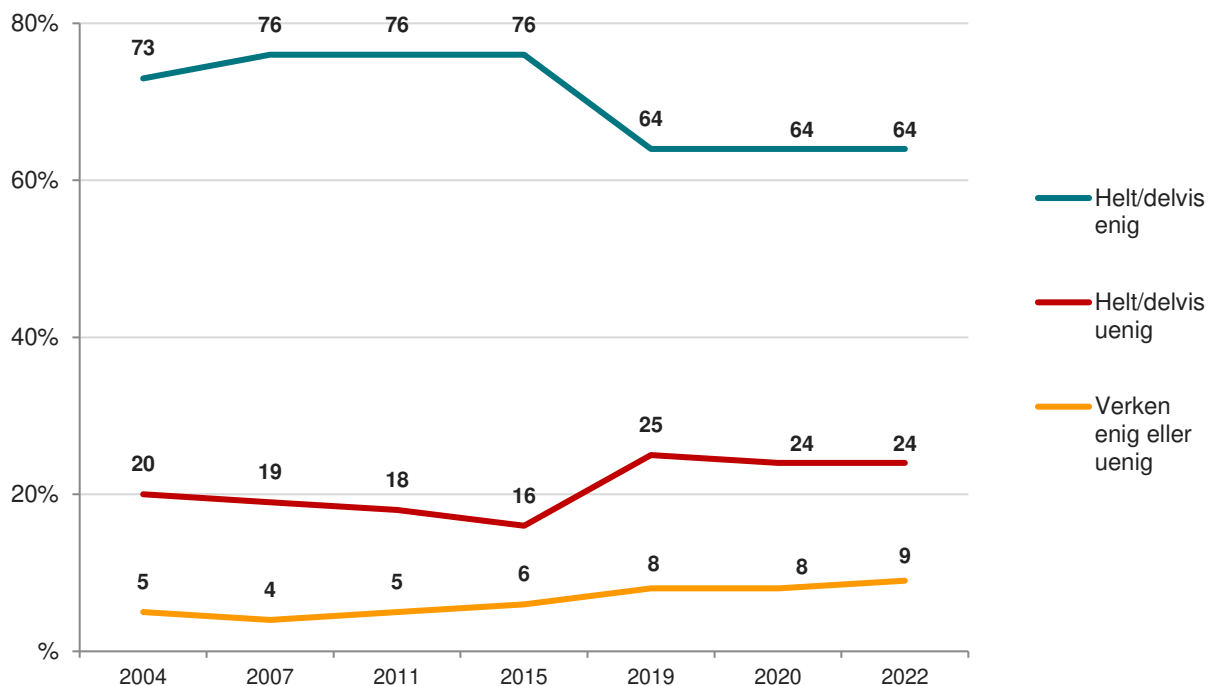
Figur 4.41 Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år (2016-2022)



Et annet aspekt ved de yrkesaktives oppfatninger av arbeidstakere over 60 år gjelder lærevillighet. Omtrent 6 av 10 sier seg enig i at arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som sine yngre kollegaer. Som ved tidligere gjennomføringer er et mindretall på en drøy fjerdedel uenig i påstanden. Alt i alt er det stabilitet i den yrkesaktive befolkningens oppfatninger av de eldres interesse for å lære noe nytt over tid.

Flere menn (8 %) enn kvinner (4 %) er helt uenig i påstanden. Det er en større andel innen varehandel/butikk som er helt enig i påstanden (34 %) og en mindre andel innen undervisning/forskning (21%) som er helt enig i påstanden. Innen bygg/anlegg (10 %) og industri/håndverk (9 %) er det en litt større andel som er helt uenig i påstanden enn gjennomsnittet (6 %). Ikke overraskende er de på 50-59 år (64 %) og de over 60 år (71 %) oftere enig sammenlignet med gjennomsnittet (61 %). Vi finner kun mindre forskjeller på tvers av landsdeler, men Vestlandet skiller seg noe ut med 56 % av yrkesaktive som sier seg enig i påstanden.

Figur 4.42 Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2004-2022)¹

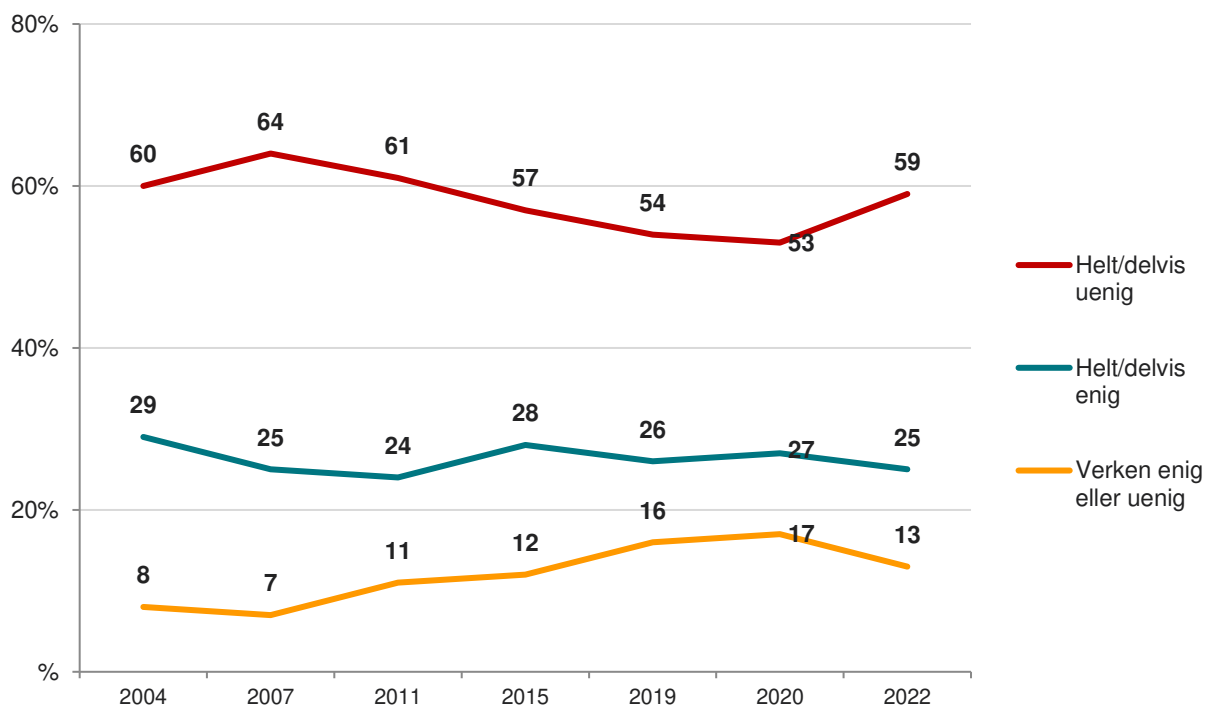


I figur 4.42 har vi for enkelthets skyld slått sammen andelene som har svart «helt» og «delvis» enig/uenig. Utsagnet om 70-åringenes arbeidsinnsats har inngått i barometeret siden 2004. Som vi har sett tidligere, har gjennomsnittlig ønsket avgangsalder økt med over 4 år fra 2003 til 2022 (figur 4.22), og pensjonsreformen har for de fleste gjort det mer lønnsomt å fortsette lenge i arbeid. Det er derfor stadig mer relevant å måle oppfatninger av ikke bare dem over 60 år, men også av 70-åringer.

Som det kommer frem av figuren, er over 6 av 10 enig i at mange 70-åringer kan ha like gode arbeidsprestasjoner som sine litt yngre kollegaer. Årets barometer viser en uendret utvikling fra 2020. Til tross for at 2022-tallene også ligger under snittet mellom 2004 og 2015, er likevel det overordnede inntrykket at majoriteten av yrkesaktive stiller seg positive til 70-åringers innsats i arbeidslivet.

Også her øker enigheten med alder. Det er 34 % av de under 30 år som er uenig i påstanden, mens det samme gjelder for 19 % for de over 60 år. Videre er en større andel innen forretningsmessig tjenesteyting (42 %) helt enig i påstanden, mens en noe større andel i industri/håndverk (12 %) og bygg/anlegg (11 %) er helt uenig. Ellers finner vi kun mindre forskjeller mellom bransjer, sektorer og landsdeler.

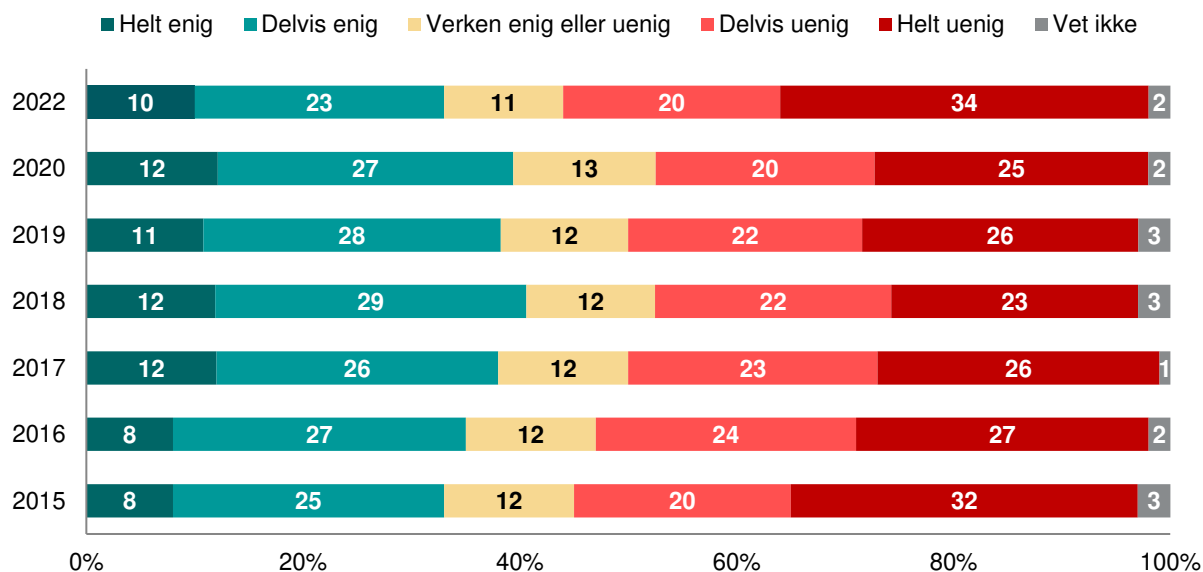
Figur 4.43 Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2022)



Påstanden om nedbemanning i figur 4.43 utfordrer den seniorpolitiske velviljen respondentene måtte ha, men svarene etterlater liten tvil om motstand mot å la nedbemanning gå utover eldre arbeidstakere. Omtrent 6 av 10 yrkesaktive er uenig i utsagnet, mens 1 av 4 er enig.

Det er fremdeles flere under 30 år som er uenig (48 %) enn enig (31 %) i påstanden. Yrkesaktive med lavere utdanningsnivå (videregående/gymnas eller lavere) mener i noe større grad (10 %) enn de med høyere utdanningsnivå (5 %) at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp ved nedbemanning. Det er kun mindre forskjeller i svar på tvers av bransje med unntak av jordbruk/skogbruk/fiske der 40 % av de yrkesaktive er enig i påstanden. Mellom sektor og landsdel er det også små forskjeller.

Figur 4.44 Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere (2015-2022)



Som påpekt i tidligere rapporter med Norsk seniorpolitisk barometer, kan utsagnet i figur 4.44 virke lett å si seg enig i, dersom man tror at det til enhver tid er et gitt antall jobber som tilbys i et arbeidsmarked og at eldre og yngre arbeidstakere har helt tilsvarende kompetanse. Flere arbeidstakere skaper vekst i økonomien ved at det danner grunnlag for større og ny etterspørsel etter varer og tjenester som igjen skaper flere jobber. Arbeidsmarkedets funksjonsmåte er slik at «arbeid skaper arbeid» (Oslo Economics 2022)⁷.

Yrkesaktive har delte meninger om hvorvidt eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere. 1 av 3 yrkesaktive sier seg helt eller delvis enig, mens 54 % er helt eller delvis uenig. Dette vil si at over av halvparten ikke ønsker slik utskiftning, en liten økning fra 2020 (45 %). Andelen som er uenig (54 %) er den høyeste som er målt siden 2015 (52 %). Selv om det i 2022 er en klar majoritet av den yrkesaktive befolkningen som er uenig i påstanden, har dette gått litt fram og tilbake. Endringene fra år til år er ikke veldig store, men det er fremdeles en større andel som er uenig enn enig i påstanden.

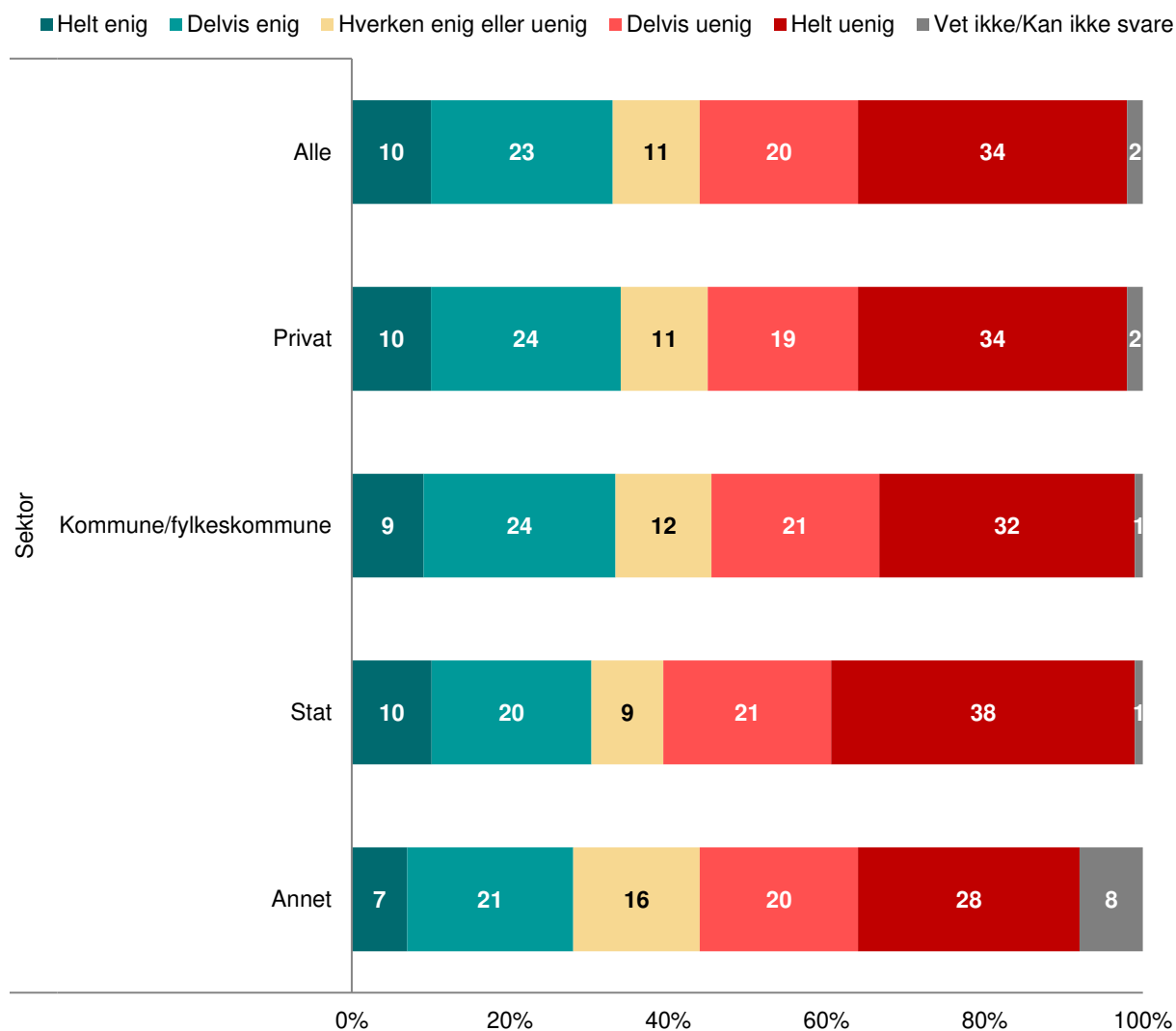
55 % av de yrkesaktive over 60 år er uenige i påstanden, noe som er en økning på 7 prosentpoeng fra 2020. Til sammenligning er 48 % under 30 år uenige, noe som er en liten økning på 4 prosentpoeng siden 2020. 30 % av de over 60 år er enige, noe som er en reduksjon på 5 prosentpoeng siden 2020.

⁷ Oslo Economics (2022) «Fortrenger eldre arbeidstakere de yngre i arbeidsmarkedet?» OE-rapport 2022-22. <https://osloeconomics.no/publication/fortrenger-eldre-arbeidstakere-de-yngre-i-arbeidsmarkedet/>

Utdanningsnivå gir også visse utslag, ved at yrkesaktive med videregående skole som høyeste fullførte utdanning i større grad enn andre er helt enige i at de eldre bør gå av med pensjon for å slippe til unge arbeidssøkere.

Figur 4.45 Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere (2022)

Andeler fordelt på sektor

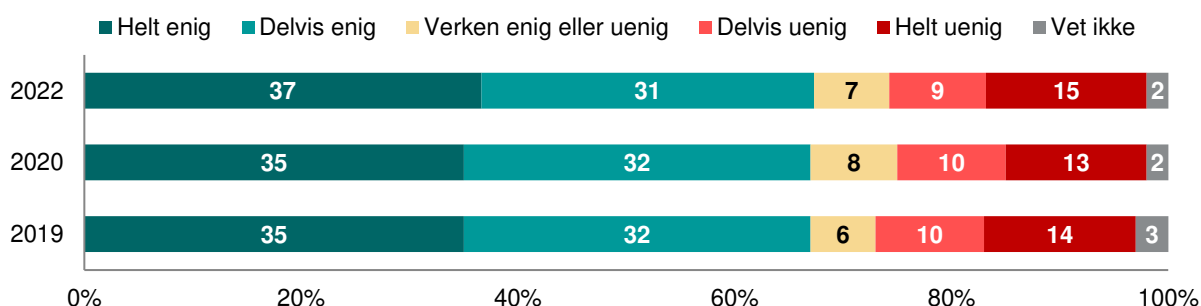


Yrkesaktive innen industri/håndverk (16 %) og samferdsel/transport/post/tele sammen med jordbruk/skogbruk/fiske (14 %) er oftere helt enig mens yrkesaktive innen bank/forsikring/finans undervisning/forskning (3 %) er sjeldnere helt enig i påstanden om at eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere sammenlignet med gjennomsnittet (10 %). Dette henger sammen med utdanningsnivå i de ulike bransjene.⁸ Blant yrkesaktive med videregående skole eller lavere utdanningsnivå er 15 % helt enig i påstanden, mens det samme gjelder for 6 % blant yrkesaktive med høyere utdanning. Vi så tidligere at yrkesaktive med videregående skole som høyeste fullførte utdanning også i større grad enn andre er helt enige i at de eldre bør trekke seg ut av arbeidsmarkedet for å slippe til unge arbeidssøkere (figur 4.44). En mindre

⁸ Andelen i utvalget med fullført videregående skole som høyeste utdanningsnivå er 51 % innen industri/håndverk, 47 % innen samferdsel/transport/tele og 12 % innen undervisning/forskning.

andel yrkesaktive i Oslo er helt enig (7 %) sammenliknet med gjennomsnittet (10 %). Ellers finner vi ingen betydelige forskjeller mellom landsdeler eller sektorer i påstanden sammenlignet med gjennomsnittet.

Figur 4.46 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2019-2022)



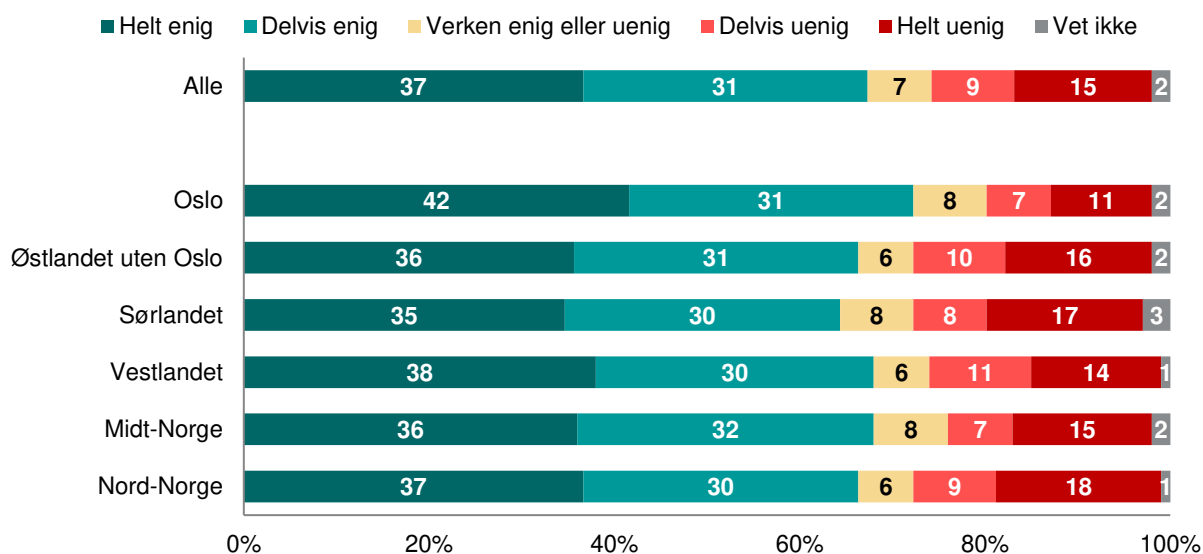
I spørsmålet som er fremstilt i figur 4.46 bes de yrkesaktive om å ta stilling til rimeligheten i å kreve at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. Her er et stabilt, klart flertall enig. 2 av 3 ser rimeligheten i at dette må forventes.

Aldersforskjellene er interessante her. Gruppen av yrkesaktive under 30 år er *minst* enig i at dette er rimelig. De under 30 år er i mindre grad enig i påstanden, her er 25 % helt enig og 22 % helt uenig i påstanden. 51 % i denne gruppen sier seg samlet enige i utsagnet, noe som er en god del lavere enn gjennomsnittet på 68 %. De øvrige alderskategoriene ligger omtrent på gjennomsnittet, men blant de eldre selv er det 78 % som er helt eller delvis enig i utsagnet. Dette er en økning på 8 prosentpoeng siden 2020.

Dette kan ha en sammenheng med seleksjonseffekten som er nevnt tidligere i rapporten, med at de over 60 år som fremdeles er i arbeid i større grad enn den generelle befolkningen over 60 år forventer at andre på sin alder også bør jobbe.

Andelen som er helt enig i påstanden øker med stigende utdanningsnivå og inntektsnivå.

Figur 4.47 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2022)
Andeler fordelt på landsdel

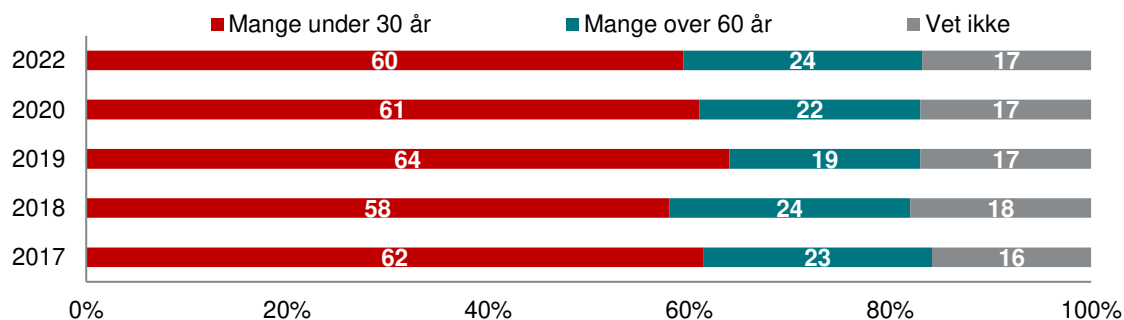


Yrkesaktive i Oslo (42 %) er i årets barometer oftere helt enig i utsagnet enn gjennomsnittet (37 %).

Enigheten øker med utdanning og inntekt. Yrkesaktive innen jordbruk/skogbruk, forretningsmessig tjenesteyting, bank/forsikring/finans (55 %) og offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (48 %) er oftere helt enig i påstanden enn gjennomsnittet (37 %), mens yrkesaktive innen industri/håndverk i mindre grad er helt enig (31%). Ellers finner vi kun mindre forskjeller på tvers av sektor.

En variant av dette spørsmålet har vært med i Norsk seniorpolitisk barometer tidligere. Fra 2005-2009 stilte vi spørsmålet: «Når gjennomsnittlig levealder øker, er det rimelig at avgangsalderen heves». Andelen som var helt eller delvis enig steg fra 41 % til 51 % fra 2005 til 2009. Siden spørsmålsteksten ikke er nøyaktig lik er svarene ikke direkte sammenlignbare, men vi kan likevel tolke det dithen at utviklingen i enigheten fra 2005-2009 har fortsatt til i dag.

Figur 4.48 Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2017-2022)

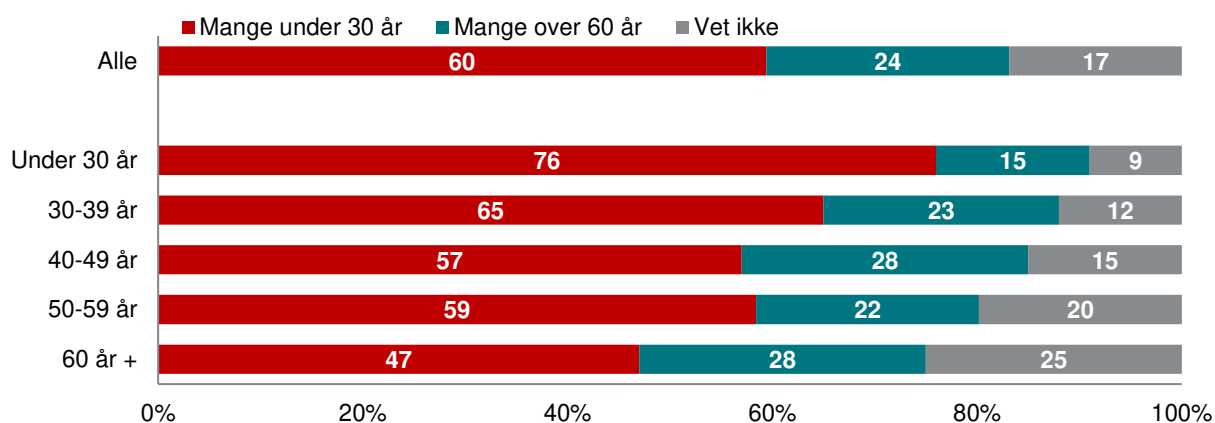


Med dette spørsmålet ønsker vi å «tvinge frem» en vurdering av om yngre eller eldre er foretrukne arbeidskolleger. Problemstillingen er selvsagt hypotetisk, ettersom de fleste

arbeidsplasser har mange ansatte som befinner seg et sted mellom disse aldersgruppene. Dette gjenspeiler seg i en høy andel som svarer at de ikke vet (17 %). Et klart flertall (60 %) vil helst jobbe med mange under 30 år dersom de måtte velge, mens litt under 1 av 4 ville valgt å jobbe med mange over 60 år. Fra 2019 til 2022 har det vært en økning i andelen som ville like best å jobbe med mange over 60 år (fra 19 til 24 %) og en liten reduksjon i andelen som ville like best å jobbe med mange under 30 år (fra 64 til 60 %). Over tid har det likevel vært stabilitet som preger resultatene på dette spørsmålet.

Figur 4.49 Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2022)

Andeler fordelt på aldersgrupper

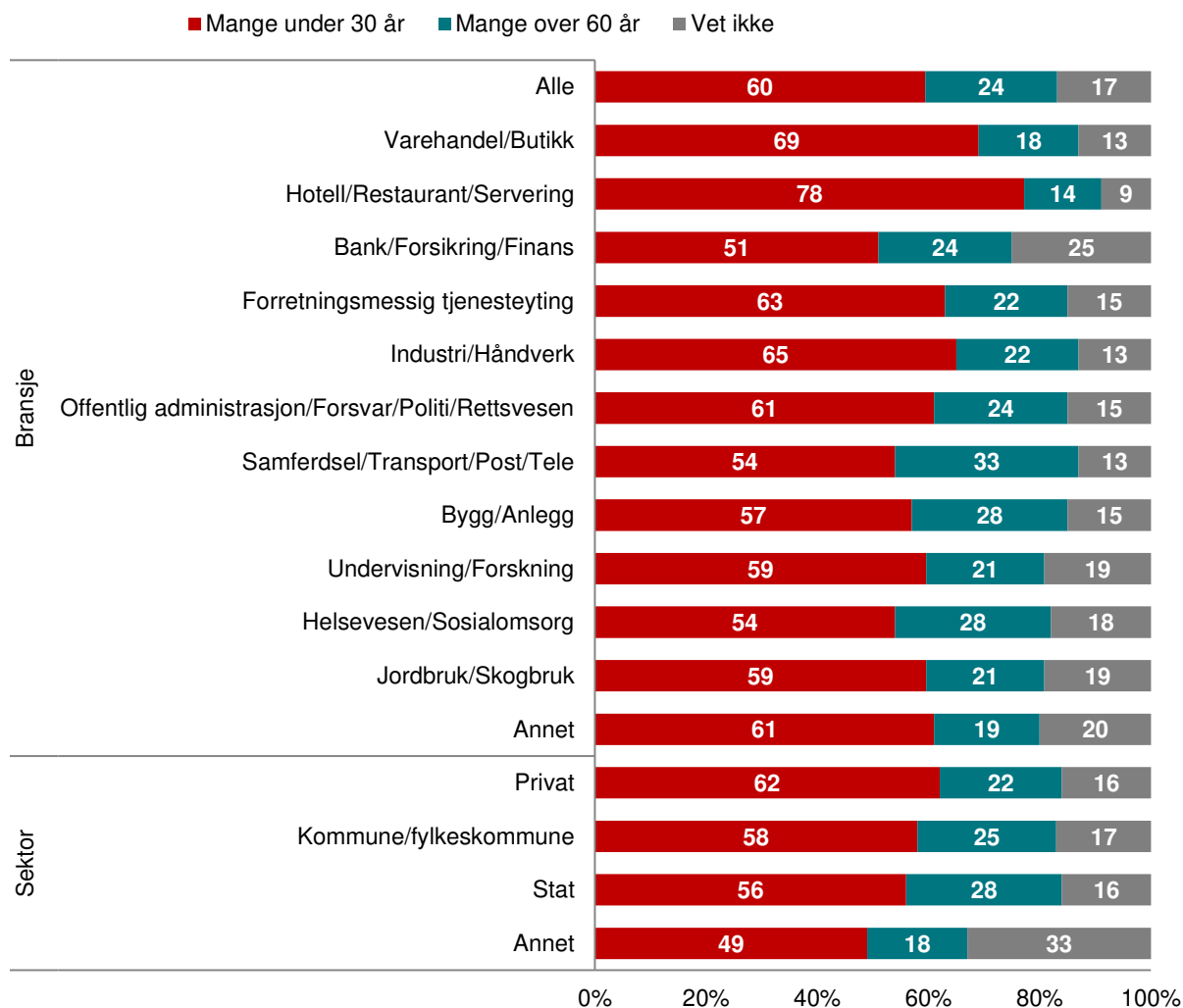


Figur 4.49 viser at det er forskjeller i svarene mellom de ulike aldersgruppene. Mens 76 % i den yngste aldersgruppen helst ville jobbet med mange under 30 år, svarer 47 % blant de eldste det samme. Det er likevel slik at kun 28 % av de over 60 år helst ville jobbet med mange på sin egen alder. For den eldste aldersgruppen er det endringer fra 2019 til 2022. I 2019 svarte 58 % at de helst ville jobbe med mange under 30 år, og 17 % ville jobbe med de på sin egen alder. Svarfordelingen for 2020 viste at 43 % av de eldste ville valgt et team bestående av mange under 30 år, og 33 % ville valgt mange over 60 år. I 2020 virket det som at tallene fra 2019 skilte seg ut, og at en mulig forklaring på det var at respondentene over 60 år utgjorde 12 % av utvalget i 2019. I 2022 utgjør de over 60 år 18 % av utvalget samtidig med at utvalget er økt.⁹ Det er noe forskjell på hvordan kvinner og menn svarer, menn vil i større grad jobbe i et arbeidslag med mange under 30 år (62 %), mens det samme gjelder for 57 % av kvinnene¹⁰.

¹⁰ I 2022 er utvalget 3005 og antall respondenter over 60 år utgjør 537 personer (18 %).

Figur 4.50 Dersom du kunne velge å jobbe i et arbeidslag (team) med mange under 30 år eller et med mange over 60 år, hva ville du like best? (2022)

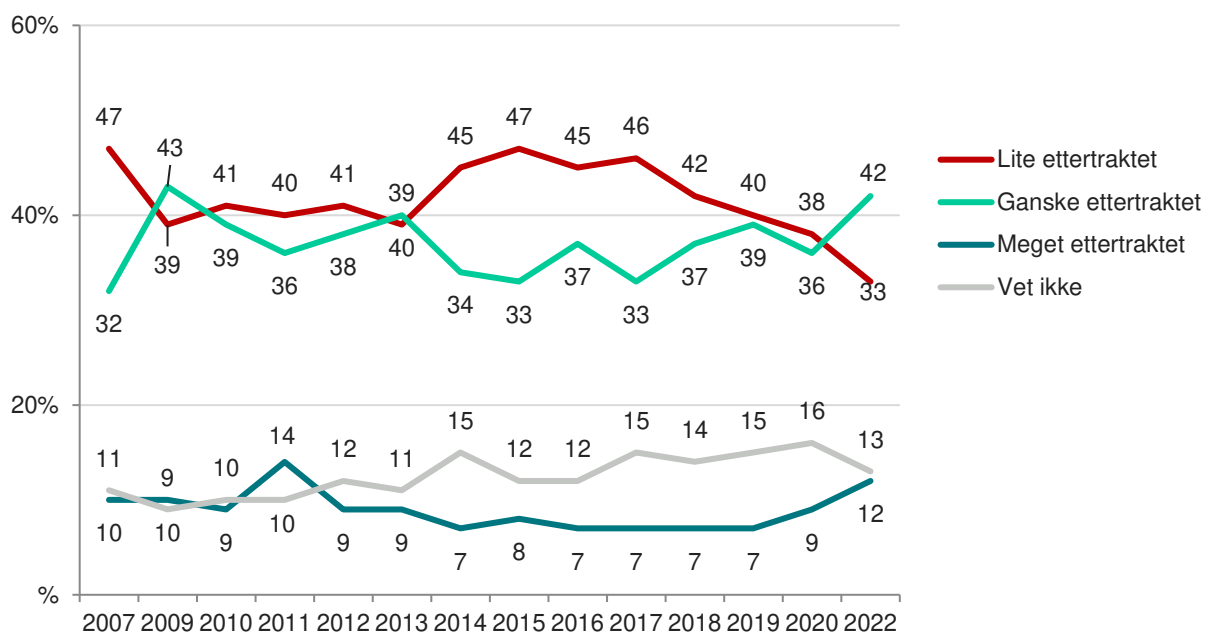
Andeler fordelt på bransje og sektor



Yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering skiller seg ut med en stor andel som ville like best å jobbe med mange under 30 år. Denne bransjen består av flere yrkesaktive under 30 år enn gjennomsnittet av alle bransjene som har deltatt i undersøkelsen. Innen bank/forsikring/finans er andelen tydelig mindre. Innen samferdsel/transport/tele finner vi den største andelen som ville like best å jobbe med mange over 60 år.

Yrkesaktive i Oslo (65 %) og yrkesaktive innen privat sektor (62 %) ville i større grad like best å jobbe med mange under 30 år sammenlignet med gjennomsnittet (60 %). Disse resultatene er omtrent det samme som for 2020.

Figur 4.51 Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet? (2007-2022)



Som vi så i figur 4.29 har oppfatninger av hvem som er «eldre» i arbeidslivet endret seg i løpet av de siste 17 årene. Mens 55 år var gjennomsnittsalderen for hva som var «eldre» i arbeidslivet i 2003, er den i 2022 på 59 år.

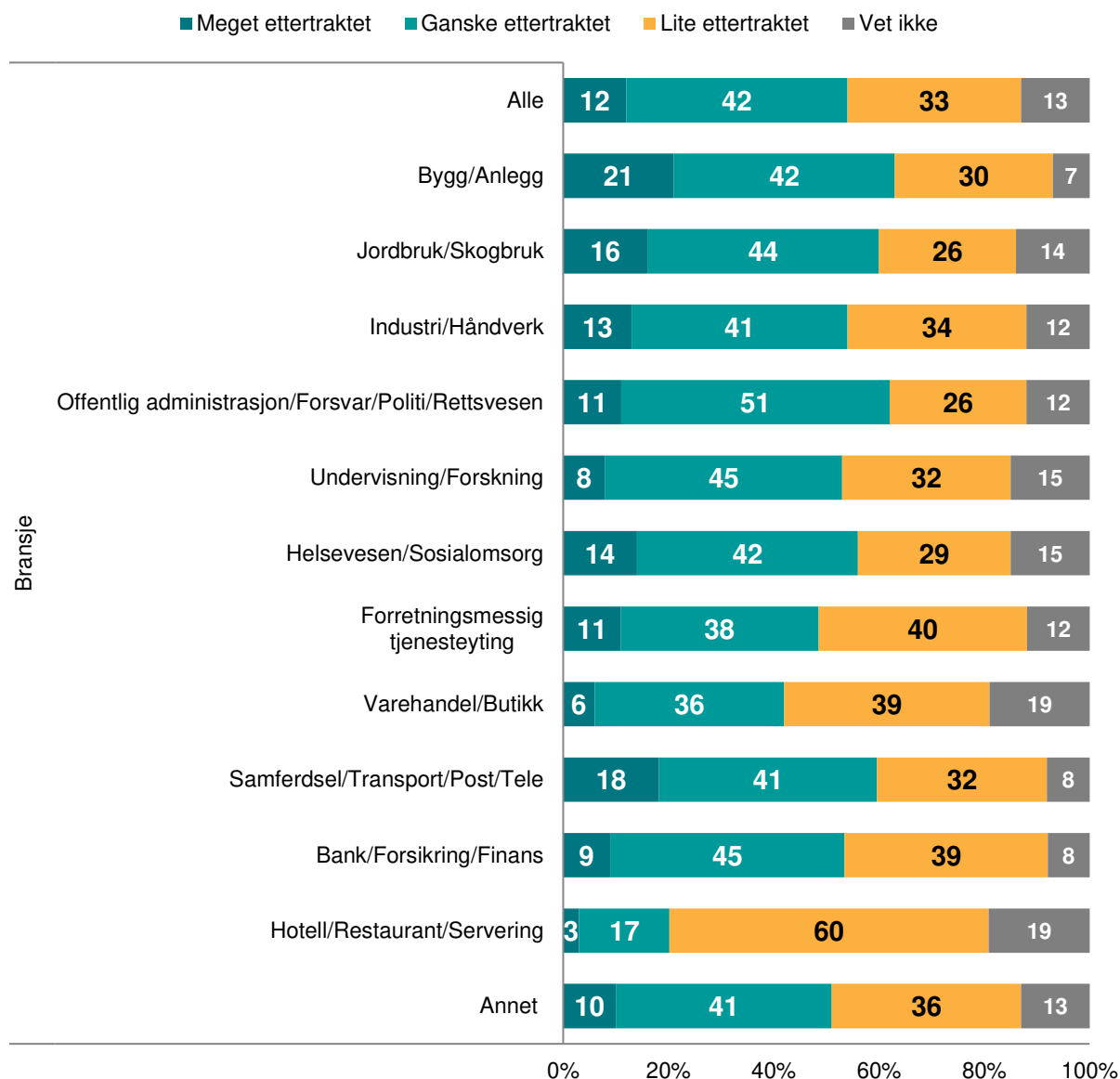
Hva er så oppfatningene av arbeidstakere i 50-årene? Figur 4.51 viser at til sammen 54 % har inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er «meget ettertraktet» eller «ganske ettertraktet». En av tre yrkesaktive har inntrykk av at denne gruppen arbeidstakere er lite ettertraktet. Det er i 2022 likevel en større majoritet som har et positivt inntrykk sammenliknet med 2020, da det samlet sett var 45 % som hadde et positivt inntrykk.

I 2020 var det en kjønnsforskjell i hvordan kvinner og menn svarte på dette spørsmålet, der menn (49 %) oftere hadde et mer positivt inntrykk av arbeidstakere i 50-årsalderen sammenliknet med kvinner (40 %). Denne kjønnsforskjellen er i 2022 noe redusert, med en andel for menn på 56 % og for kvinner på 52 %, med et positivt inntrykk av hvor ettertraktet arbeidstakere i 50-årsalderen er på dagens arbeidsmarked.

Yrkesaktive innen den høyeste inntektsgruppen og de med høyest utdanningsnivå mener oftere enn andre at man er ettertraktet i arbeidslivet også etter fylte 50 år: Blant de med personlig årlig bruttoinntekt over 600.000 kr pr. år mener over halvparten (59 %) at 50-åringene er ettertraktet. Blant de med inntekt på under 400.000 kr er samme andel 40 %. Dette har antakelig å gjøre med at de yrkesaktive med inntekt over 600.000 kr ofte har stillinger der erfaring betyr mer enn i mange andre stillinger. Det kan også være en alderseffekt siden det er flere 50-60-åringene som har høy inntekt selv.

Figur 4.52 Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet? (2022)

Andeler fordelt på bransje



Yrkesaktive innen bygg/anlegg mener signifikant hyppigere at arbeidstakere i 50-årene er ettertraktet på dagens arbeidsmarked (63 %), mens yrkesaktive innen hotell/restaurant/servering befinner seg på den andre enden av skalaen (20 %) (figur 4.52). Vi finner ikke forskjeller i svarene mellom yrkesaktive på tvers av sektor eller landsdeler på dette spørsmålet. Midt-Norge ligger riktignok litt over gjennomsnittet med 16 % positive målt mot gjennomsnittet på 12 %.

Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen

Bakgrunnskjenntegn ved respondentene er gjengitt uten filter i tabellene under. Først følger enkeltvariabler og deretter noen utvalgte kryssvariabler som viser kjønnsfordeling på noen av bakgrunnsvariablene.

Enkeltvariabler

Tabell V1. Kjønn, antall og prosent

	Antall	Prosent
Kvinner	1295	43 %
Menn	1710	57 %
Sum	3005	100 %

Tabell V2. Alder, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 30 år	421	14 %
30–39 år	545	18 %
40–49 år	600	20 %
50–59 år	902	30 %
60 år eller over	537	18 %
Sum	3005	100 %

Tabell V3. Sivilstatus, antall og prosent

	Antall	Prosent
Ugift	675	22 %
Gift/Partner/Samboer	2028	67 %
Enke/Enkemann	55	2 %
Skilt/Separert	247	8 %
Sum	3005	100 %

Tabell V4. Personlig årlig bruttoinntekt i kroner, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 400.000 kr	283	9 %
400.000 kr – 599.000 kr	776	26 %
600.000 kr eller mer	1675	56 %
Ikke oppgitt	271	9 %
Sum	3005	100 %

Tabell V5. Fylke, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	368	12 %
Viken	683	23 %
Innlandet	213	7 %
Vestfold og Telemark	256	9 %
Agder	173	6 %
Rogaland	250	8 %
Vestland	375	12 %
Møre og Romsdal	151	5 %
Trøndelag	263	9 %
Nordland	136	5 %
Troms og Finnmark	137	5 %
Sum	3005	100 %

Tabell V6. Landsdel, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	368	12 %
Østlandet uten Oslo	1152	38 %
Sørlandet	173	6 %
Vestlandet	625	21 %
Midt-Norge	414	14 %
Nord-Norge	273	9 %
Sum	3005	100 %

Tabell V7. Utdanningsnivå, antall og prosent

	Antall	Prosent
Grunnskole	130	4 %
Videregående skole	1015	34 %
Universitet/høyskole (lavere grad)	999	33 %
Universitet/høyskole (høyere grad)	861	29 %
Sum	3005	100 %

Tabell V8. Bransje, antall og prosent

	Antall	Prosent
Industri/håndverk	254	12 %
Bygg/anlegg	281	9 %
Hotell/restaurant/servering	58	2 %
Varehandel/butikk	144	5 %
Samferdsel/transport/tele	164	5 %
Jordbruk/skogbruk/fisk	108	4 %
Helsevesen/sosialomsorg	467	16 %
Undervisning/forskning	308	10 %
Bank/forsikring/finans	119	4 %
Forretningsmessig tjenesteyting	152	5 %
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	262	9 %
Annen bransje	588	20 %
Sum	3005	100 %

Tabell V9. Yrker innen helsevesen/sosialomsorg, antall og prosent innen bransjen

	Antall	Prosent
Sykepleier	107	23 %
Helsefagarbeider	42	9 %
Hjelpepleier	45	10 %
Annet yrke	273	58 %
Sum	467	100 %

Tabell V10. Yrker innen undervisning/forskning, antall og prosent innen bransjen

	Antall	Prosent
Lærer i grunnskolen og førskolen	132	43 %
Lærer i videregående skole	56	18 %
Lærer annet sted og lærer i høyere utdanning eller fagskole	29	9 %
Annet yrke	91	30 %
Sum	308	100 %

Tabell V11. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Statlig sektor	414	14 %
Kommune/fylkeskommune	709	24 %
Privat sektor	1821	61 %
Andre svar ¹	61	2 %
Sum	3005	100 %

¹ Her inngår blant annet ideelle organisasjoner.

Tabell V12. Type ansettelse (Ny i 2022)

	Antall	Prosent
Fast ansatt	2499	83 %
Midlertidig ansatt	170	6 %
Selvstendig næringsdrivende	244	8 %
Annet	92	3 %
Sum	3005	100 %

Tabell V13. Opplevd helse, antall og prosent

	Antall	Prosent
Utmerket	852	28 %
Meget god	1024	34 %
God	642	21 %
Nokså god	397	13 %
Dårlig	87	3 %
Vil ikke svare		0 %
Sum	3002	100 %

Tabell V14. Dager borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder, antall og prosent

	Antall	Prosent
1-9 dager	1437	48 %
10-20 dager	250	8 %
mer enn 20 dager	244	8 %
Ingen dager	1037	35 %
Husker ikke/Vil ikke svare	37	1 %
Sum	3005	100 %

Utvalgte kryssvariabler

Tabell V15. Kryssvariabel bransje og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Industri/håndverk	67	5 %	287	17 %
Bygg/anlegg	45	3 %	236	14 %
Hotell/restaurant/servering	27	2 %	31	2 %
Varehandel/butikk	68	5 %	76	4 %
Samferdsel/transport/tele	35	3 %	129	8 %
Jordbruk/skogbruk/fiske	20	22 %	88	5 %
Helsevesen/sosialomsorg	341	26 %	126	7 %
Undervisning/forskning	209	16 %	99	6 %
Bank/forsikring/finans	46	4 %	73	4 %
Forretningsmessig tjenesteyting	56	4 %	96	6 %
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	146	11 %	116	7 %
Annen bransje	235	18 %	353	21 %
Sum	1295	100 %	1710	100 %

Tabell V16. Kryssvariabel alder og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 30 år	150	12 %	271	16 %
30–39 år	204	16 %	341	20 %
40–49 år	263	20 %	337	20 %
50–59 år	441	34 %	461	27 %
60 år eller over	237	18 %	300	18 %
Sum	1295	100 %	1710	100 %

Tabell V17. Kryssvariabel fylke og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	189	15 %	179	10 %
Viken	298	23 %	385	23 %
Innlandet	86	7 %	127	7 %
Vestfold og Telemark	110	8 %	146	9 %
Agder	74	6 %	99	6 %
Rogaland	101	8 %	149	9 %
Vestland	155	12 %	220	13 %
Møre og Romsdal	66	5 %	85	5 %
Trøndelag	102	8 %	161	9 %
Nordland	53	4 %	83	5 %
Troms og Finnmark	61	5 %	76	4 %
Sum	1295	100 %	1710	100 %

Tabell V18. Kryssvariabel landsdel og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	189	15 %	179	10 %
Østlandet uten Oslo	494	38 %	658	38 %
Sørlandet	74	6 %	99	6 %
Vestlandet	256	20 %	369	22 %
Midt-Norge	168	13 %	246	14 %
Nord-Norge	114	9 %	159	9 %
Sum	1295	100 %	1710	100 %

Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2022

22-007481 Senter for seniorpolitikk – Seniorpolitisk barometer 2022

komm

[PROG NUMERIC:RANGE 0101-2099 (AUTOCODE FROM SAMPLE)

- Kommune nr ____ [NUMERIC. 4]

q1

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

Goddag, jeg heter og ringer fra Ipsos i Oslo. Vi holder for tiden på med en undersøkelse om arbeid og holdninger til seniorer i arbeidslivet blant den yrkesaktive befolkning. I den anledningen vil vi gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt 16 år, som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid, eller som er permittert fra slikt arbeid, og som sist hadde fødselsdag. Permitterte svarer for jobbsituasjonen før permittering. Intervjuet tar bare ca. 10 minutter. Svarene vil selvsagt bli behandlet konfidensielt slik at ingen kan knytte navnet ditt til svarene som gis. Du er tilfeldig trukket ut på ditt telefonnummer. 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>]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS HVIS INGEN I HUSSTANDEN HAR INNTEKTSGIVENDE ARBEID, AVSLUTTES INTERVJUET. MERK AT PERMITTERTE INKLUDERES I UNDERSØKELSEN OG SVARER FOR JOBSITUASJONEN FØR PERMITTERING.

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR ____ [NUMERIC]

Kjønn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så vil jeg gjerne registrere noen bakgrunnsopplysninger for den statistiske analysen vi skal gjøre.

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTIONS REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

QREGION

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Fylkesfordeling

Hvilket fylke bor du i?

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)

Qpost

[PROG: NUMERIC, (AUTOCODE POSTAL CODE), ANSWER REQUIRED]

Stemmer det at ditt postnummer er ...

Noter postnr. _____ [NUMERIC]

q2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Først noen spørsmål om din yrkesaktivitet.

Innen hvilken bransje arbeider du?

1. Industri/ Håndverk
2. Bygg/ Anlegg
3. Hotell/ Restaurant/ Servering
4. Varehandel/ Butikk
5. Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele
6. Jordbruk/ Skogbruk/fiske
7. Helsevesen/ Sosialomsorg
8. Undervisning/ Forskning
9. Bank/ Forsikring/ Finans
10. Forretningsmessig tjenesteyting
11. Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen
12. Annen bransje

qyrke_helse

[PROG: SA, ONLY ASK IF q2= 7, ANSWER REQUIRED]

Hvilket yrke har du?

1. Sykepleier
2. Helsefagarbeider
3. Hjelpepleier
4. Annet yrke

yrke_undervisning

[PROG: SA, ONLY ASK IF q2= 8, ANSWER REQUIRED]

Hvilket yrke har du?

1. Lærer i førskolen
2. Lærer i grunnskolen
3. Lærer i videregående skole
4. Lærer i høyere utdanning eller fagskole
5. Annet yrke
6. Lærer et annet sted
7. Annet

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Arbeider du i statlig sektor, kommune/fylkeskommune eller i privat sektor?

1. Statlig sektor
2. Kommune/Fylkeskommune
3. Privat sektor
4. Andre svar

Q4

[PROG:SA, ANSWER REQUIRED]

Er du for tiden?

1. Fast ansatt
2. Midlertidig ansatt
3. Selvstendig næringsdrivende, frilanser el
4. Annet

q9

Så noen spørsmål om arbeidslivet ditt.

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Gleder du deg til å gå på jobben?

1. Ja, alltid
2. Ja, av og til
3. Sjelden
4. Nei, aldri
5. Vet ikke

q9_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hender det at du blir sliten av jobben?

1. Ja, alltid
2. Ja, av og til
3. Sjelden
4. Nei, aldri
5. Vet ikke

q10

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? Mestrer du dem...?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. Meget godt
2. Ganske godt
3. Hverken godt eller dårlig
4. Litt dårlig
5. Meget dårlig
6. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q11

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?

1. Gleder meg mye
2. Gleder meg litt
3. Verken gleder eller gruer meg
4. Gruer meg litt
5. Gruer meg mye
6. Har ikke tenkt på det ennå

Q11_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?

Er det...

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q12

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]
I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?

Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke

[INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP](#)

STATEMENTS/ROW

1. En oppjaget og masete arbeidssituasjon
2. Lite varierte arbeidsoppgaver
3. Datasystemer som er vanskelig å lære
4. Endringer og omstillinger
5. Nye krav til kompetanse
6. Fysisk krevende arbeid
7. Stillesittende arbeid
8. Arbeid med mennesker (som kunder, klienter, brukere mv.)
9. Hjemmekontor

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

q13

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]
I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

Er det i stor grad, i noen grad, i liten grad eller slett ikke?

[INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP](#)

STATEMENTS/ROW

1. Kollegaer spør deg om råd
2. Du får mulighet til å lære nye ting
3. Du har selvbestemmelse i jobben
4. Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det
5. Usikkerhet om å beholde jobben

SCALE

1. I stor grad
2. I noen grad
3. I liten grad
4. Slett ikke

Q13_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder?

1. Ja
2. Nei
3. Husker ikke

q15

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ONLY ASK IF q1= 16-61, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER UNDER 62 ÅR:

Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? Er de.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

1. At arbeidet er interessant
 2. At jobben er godt betalt
 3. At arbeidsmiljøet er godt
 4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
 5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
- At arbeidet gir økt livskvalitet
- At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
 - At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
 - At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
6. At jeg får nye utfordringer
- At jeg har selvbestemmelse i jobben

SCALE

1. Meget viktig
 2. Ganske viktig
 3. Mindre viktig
 4. Ikke viktig
 5. Vet ikke/Ikke aktuelt
- INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q16

[PROG: MATRIX, SA PER ROW, ONLY ASK IF q1=62-99, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER OVER 62 ÅR:

Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Er de.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette
6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg har fått nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben

SCALE

1. Meget viktig
2. Ganske viktig
3. Mindre viktig
4. Ikke viktig
5. Vet ikke/Ikke aktuelt INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

q17

[PROG NUMERIC: RANGE 16-99, ANSWER REQUIRED]

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ALDER, PRØV Å FÅ I.O. TIL Å OPPGI ALDER
INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

NOTER ALDER. __ [NUMERIC]

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

q21

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

Så noen spørsmål om det å bli eldre i arbeidslivet

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR. __ [NUMERIC]

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

q22

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q23_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

q24

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet.

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

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

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

q25

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene?

1. Ja
2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q26

[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 INSTRUCTIONS 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

q27

[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 INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
2. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år
3. Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år
4. Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
5. Eldre arbeidstakere som kan ta ut pensjon bør trekke seg for å frigjøre jobber til unge arbeidssøkere
6. Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker

SCALE

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

q28

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har du inntrykk av at arbeidstakere i 50-årsalderen er meget eller ganske ettertraktet på dagens arbeidsmarked, eller er de lite ettertraktet?

1. Meget ettertraktet
2. Ganske ettertraktet
3. Lite ettertraktet
4. Vet ikke

q15_new

[PROG: MATRIX, SA PER ROW]

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

1. Bruk av digitale verktøy
2. Arbeidspress
3. Hvor verdsatt du føler at jobben din er
4. 4: Følelse av tilhørighet til arbeidsplassen
5. 5: Omfang av kontakt med kollegaer
- 6.

SCALE

6. Mer
7. Mindre
8. Ingen endring
9. Vet ikke/lkke relevant INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP

Qinnt

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hva vil du anslå din personlige brutto samlede inntekt til pr. år?

Altså all samlet inntekt før skatt og fradrag.

1. Inntil kr. 100.000
2. Kr. 100.-199.000
3. Kr. 200.-299.000
4. Kr. 300.-399.000
5. Kr. 400.-499.000
6. Kr. 500.-599.000
7. Kr. 600.-799.000
8. Kr. 800.- til under 1 mill.
9. Kr. 1 mill. eller mer
10. Ville ikke svare
11. Visste ikke

Qstatus

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Er du

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

1. Ugift
2. Gift/Partner/Samboer
3. Enke/Enkemann
4. Skilt/Separert

QUtd

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hva er din høyeste utdanning?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS ETT SVAR

1. Grunnskole-/ Realskolenivå
2. Videregående skole/ Gymnasnivå
3. Universitet/ Høyskole, lavere grad (Bachelor, Cand.mag, Høyskoleutdanning uten sivil...grad, f.eks. Sykepleier, Lærer, Politi etc.)
4. Universitet/ Høyskole, høyere grad (Master, Hovedfag, høyskoleutdanning med sivil...grad, f.eks. Sivilingeniør, Siviløkonom etc.)

Qhelse

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Vil du si at din helse stort sett er.....

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VIL IKKE SVARE

1. Utmerket
2. Meget god
3. God
4. Nokså god
5. Dårlig
6. Vil ikke svare **INTERVIEWER INSTRUCTION** Ikke les opp

Qsykdom

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Omtrent hvor mange dager har du vært borte på grunn av egen sykdom de siste 12 måneder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV HUSKER IKKE/VIL IKKE SVARE

1. 1-9 dager
2. 10-20 dager
3. Mer enn 20 dager
4. Ingen dager
5. Husker ikke/Vil ikke svare **INTERVIEWER INSTRUCTION** Ikke les opp

Vedlegg 3. Feilmarginer

Feilmarginer i rent lotterisk utvalg

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2
1200	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.9
1400	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.6	2.7
1600	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5
2000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.2	2.2
3000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95% konfidensintervall som er slik at vi med 95% sikkerhet kan si at det dekker det sanne resultat (forutsatt at målefeil og systematiske feil ikke forekommer).