

## Seniorer i industrien

Tove Midtsundstad

Én av åtte menn over 54 år jobber i industrien. Pensjonsreformen har bidratt til at flere av dem jobber etter fylte 62. Tidligavgangen er likevel høyere enn i andre bransjer, grunnet fysisk tungt arbeid gjennom mange år.

### Bransjens utfordringer

Mange av dagens seniorer jobber i industrien. Etter at pensjonsreformen trådte i kraft i 2011 har flere valgt å fortsette i arbeid 2 til 3 år etter fylte 62. Gjennomsnittlig avgangsalder er imidlertid lav, da flere går av tidlig enn i andre bransjer. Gjennomsnittlig avgangsalder for prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere er langt lavere enn for de fleste andre yrkesgrupper, selv om den har økt de senere årene. Industriens arbeidskraftsbehov er samtidig redusert de siste 30-40 årene grunnet teknologiske endringer og utstrakt automatisering. Enkelte industribransjer og regioner har likevel problemer med å skaffe kompetent arbeidskraft og det kan være problemer med å rekruttere yngre til yrkene. Det er derfor viktig at industrien klarer å holde på flere seniorer. Uansett, kan det ikke forventes samme høye yrkesdeltakelse her som i andre bransjer, da de fleste industriarbeidere alt har svært lange karrierer når de entrer sekstiårene.

### Arbeidsmiljø og årsaker til frafall

Færre industriarbeidere forlater arbeidslivet som 62-åringer i dag enn for 20 år siden, men begrunnelse for tidligpensjonering er de samme som før. Den skyldes en kombinasjon av ønske om mer fritid, lange yrkeskarrierer, som oftest 45-46 år ved 62-år, fysisk belastende arbeid og helseproblemer som går ut over arbeidsevnen. I tillegg er nedbemanning og omstilling en viktig grunn for mange.

Selv om industribedrifter gjerne har gode HMS-rutiner og mye av det helsefarlige arbeidet er en saga blott viser arbeidsmiljøundersøkelsen at industrioperatører er mer

eksponert for helsebelastende arbeid enn yrkesaktive flest. Utsatthet for tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer er fortsatt er utbredt blant operatører i industrien. Det er også en overhyppighet av sykefravær knyttet til muskel- og skjelettplager.

De er betydelig mer eksponert enn gjennomsnittet av yrkesaktive for mekaniske eksponeringer med helserisiko, som stående arbeid, arbeid med hender over skulderhøyde, ubekvemme løft, løft over 20 kg, og tungt fysisk arbeid. De er også betydelig mer eksponert for kjemiske og biologiske eksponeringer, for fysiske eksponeringer, som støy, armvibrasjon, helkroppsvibrasjoner, og varme og kulde og for organisatoriske og psykososiale eksponeringer med helserisiko, som skift og turnusarbeid, nattarbeid, nedbemanning og jobbsikkerhet. Sist, men ikke minst har operatører i industrien betydelig høyere sikkerhets- og arbeidskaderisiko enn gjennomsnittet av alle yrkesaktive.

I kvalitative intervjuer oppgir også seniorene at selv arbeidet nå er mindre fysisk tungt enn tidligere, har arbeidstempoet og kravet til effektivitet økt. Noen har derfor vanskelig for å henge med. Skift og nattarbeid kan også bli mer krevende med årene, selv om det gjerne er de som har tålt og tåler skiftarbeidet som er igjen i bransjen som seniorer.

### Seniorpolitiske erfaringer, eksempler og forslag

I industrien vil seniorpolitikk i stor grad dreie seg om å forebygge helseproblemer og tilrettelegge for de med helseplager.

Blant yrkesaktive industrioperatører oppgir rundt en tredjedel at de har langvarig sykdom, helseproblemer, funksjonshemming eller plage som følge av skade, og om lag 10 prosent opplever at disse plagene begrenset dem med hensyn til hvor lenge de kan jobbe og hva slags arbeid de kunne utføre. Muligheten for alternativt og lettere arbeid og mulighet for å jobbe redusert, er derfor viktige. For noen kan det også være utslagsgivende å få slippe nattarbeid på tampen av karrieren dersom en skal orker noen år til.

Det er likevel ikke mulig å finne annet og lettere arbeid til alle som ønsker eller har behov for det. Det gjelder selv i store bedrifter. I industrien er det også lite tradisjon for deltid. Det bør likevel være mulig for to seniorer å dele på én jobb eller ett skift dersom de ønsker eller har behov for å jobbe redusert.

Kvalitative studier viser også at eldre, erfarne industriarbeidere med helseproblemer kan omskoleres til administrativt arbeid, dersom en ser mulighetene, da det ikke alltid er behov for høyskole- eller universitetsutdanning for å utføre planleggingsoppgaver, ledelsesoppgaver og administrative oppgaver. Av og til kan en erfaren senior med litt opplæring gjøre samme nytten. Det kan også være lønnsomt å benytte erfarne seniorer til å lære opp og veilede nyansatte og tillate overlapp mellom de som skal slutte og de som blir ansatt, fordi det sikrer at viktig bedriftsspesifikk kompetanse overføres.

Undersøkelser viser også at mange innen sektoren kan slite med lese- og skrivevansker. Med økte krav om å sette seg inn i ny teknologi og nye rutiner og regler, kan det bli et skambelagt problem for mange. Tilbud om tilpasset opplæring og mulighet til å ta både grunnskoleutdanning og fagbrev i arbeidsplassregi kan derfor være viktige virkemidler for å forebygge tidlig avgang. Dokumentasjon av den enkeltes realkompetanse vil også være viktig dersom seniorer skal ha mulighet til å skaffe seg ny jobb etter nedbemanning. I tillegg er det viktig for virksomheten å bli bevisst hvilken kompetanse de mister når en senior slutter.

### Fakta om seniorer i industrien

- Én av åtte menn over 54 jobber i industrien
- Redusert arbeidskraftsbehov over tid
- Flere går av tidlig enn i andre næringer
- Helseproblemer, belastende arbeid og nedbemanning er viktige årsaker til frafall
- Fremdeles betydelige arbeidsmiljøutfordringer å ta tak i
- Store teknologiske endringer med behov relevant kompetanse

## Generelle seniortiltak og ordninger

**Unngå å spare seg til fant:** Flere ansatte kan lønne seg ved å gi lavere sykefravær og tidligpensjonering

**Frihet under ansvar:** Tillit og rom for individuell jobbtilpasning og jobbutforming kan øke jobbengasjementet og forebygge helseproblemer, utbrenthet og tap av motivasjon

**Bærekraft og gjenbruk:** Det kan oppnås ved å tilby seniorer kompetanseutvikling, gi dem utviklende oppgaver og omskolering når det trengs, samt bruke dem aktivt i opplæringsøyemed

**To pluss to kan bli fem** om en aktivt kobler eldre og yngre sammen gjennom mentor- og fadderordninger, aldersblandede team og arbeidsgrupper. Slik kan eldre fungere som rollemodeller og sømløst overføre kunnskap, kontakter og rutiner til yngre og øke både de yngres og virksomhetens produktivitet.

**Ledelse til glede og besvær:** Ledere påvirker arbeidstakernes arbeidsglede og motivasjon. Det er derfor viktig at lederne ser, anerkjenner og verdsetter seniorennes kompetanse og arbeid. Å rekruttere gode ledere og gi opplæring og oppfølging og tid til å lede, er derfor essensielt. Bare slik kan de bli kjent med sine ansatte og få oversikt over deres kompetanse, ønsker og behov.

**Bedre føre var,** innebærer mer forebyggende arbeid og tilrettelegging, slik at ansattes helse ikke forringes og deres kompetanse, mestring og arbeidsmotivasjon vedlikeholdes og utvikles. Her vil seniorsamtaler være et viktig verktøy.

**Partsamarbeid** om brede kollektive tiltak, og om mulighetsrommet og tildelingskriteriene for individuell tilrettelegging.

## Eksempler på bransjespesifikke tiltak

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid: redusere kjente belastninger og skader
- Tilrettelegging ved helseproblemer: slippe nattarbeid, få lettere arbeidsoppgaver, redusert arbeidstid eller omskolering til annet arbeid
- Øke muligheten for deltidsarbeid og å dele på jobb og skift
- Bruk av aldersblandede arbeidsteam for å fremme kompetanseoverføring
- Bruke erfarne seniorer i større grad til administrativt arbeid, planlegging og ledelse
- Tilby tilpasset opplæring for personer med lese- og skrivevansker på arbeidsplassen
- Legge til rette slik at seniorer kan ta grunnskoleutdanning og fagbrev i arbeidsplassregi
- Dokumentasjon av den enkeltes realkompetanse

### Prosjektrapporter

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022). Bransjespesifikk seniorpolitikk. utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger. Fafo-rapport 2022:21.

Midtsundstad, T. (2018). Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere. Fafo-rapport 2018:34.

### Andre kilder

Midtsundstad, T. (2022). Seinkarrierer. Arbeid og pensjonering i privat sektor etter pensjonsreformen. Fafo-rapport 2022: 10.

Midtsundstad, T. (2002). AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor. Fafo-rapport 385.

Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2011:10

STAMI (2021). Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

