

## Essay

---

Av Lisa Wade  
lisa@wade.no



**Lisa Wade**, [www.lisawade.no](http://www.lisawade.no), er forfatter, podkaster og assosiert partner i Impaktor. Hun har 25 års erfaring som konsulent fra McKinsey, The Performance Group og fra eget selskap. For tiden skriver hun på en ny bok om «Jobb etter 50» og har laget en podkastserie i «Snakk om jobb» med samme tema. Debatten rundt seniorer i arbeidslivet, har gått lenge. Vi trenger at flere står lenger i jobb, samtidig som arbeidsgivere kvier seg for å ansette folk over «noen-og-femti». Og i løpet av høsten legger regjeringen frem sin stortingsmelding om pensjon.



# «Ingen vil ha seniorenene»

Pensjonsutvalget, Senter for seniorpolitikk og arbeidsministeren kan rope alt de vil, men blant arbeidssøkere er det opplest og vedtatt: Er du 50 år eller eldre vil du slite med å skifte eller få deg jobb.

- Har dere ansatte over 60 år?
- *Ja.*
- Er dere fornøyd med dem?
- *Ja.*
- Har dere tenkt å ansette nye medarbeidere?
- *Ja.*
- Har dere tenkt å ansette nye over 60 år?
- *Nei.*

**D**ette er en så etablert oppfatning at 50-åringene selv gir opp, ofte før de egentlig har prøvd.

Kanskje burde de ikke resignere så lett?

Torill Tysnes Lund innså det. Hun var direktør i et mindre selskap, og lei. Kjempelai. Hun tenkte: Jeg må finne meg en annen jobb! Det var bare ett problem. Torill var 60 år. Hvem får seg ny jobb når de er 60? Veldig få. Pensjonen vinker der fremme, sammen med vinturer til Bordeaux og kvalitetstid med barnebarna. Men Torill ville jobbe. Hun ville bare gjøre noe annet. En jobb uten personalansvar, sene kvelder foran PC-en og bøtter og spann med ansvar. Men som likevel kunne være meningsfull og morsom.

Annonser med «Forsikringsseiler søkes» ropte til henne. Forsikringsseiler? Ja, men det var jo det hun hadde gjort da hun var ung? Før karrieren tok av, og hun ble leder i en alder av 30.

Den jobben skal jeg ha! tenkte Torill. Og sånn ble det. Jeg tror hun skrek seg til den.

Sjefen var i tvil

Sjefen var kanskje litt i tvil. For hvem går frivillig ned i status? Og lønn?

– Min første tanke var at det er rart en person vil gå flere steg tilbake, forteller leder Thomas Økland, som var 30 år og fersk leder da han ansatte Torill. Han valgte å ta med sin egen leder på intervjuet.

– Vi var overveldet av CV-en hennes. Det var så vanvittig mye der. Men både sjefen min og jeg ble bergtatt da vi møtte henne. Torill sa de riktige tingene.

Som at hun ikke var ute etter jobben hans. Hun ville bare selge forsikring og syntes det var meningsfullt å hjelpe mennesker til å trygge sin økonomi.

Fem år etter elsker Torill sitt nye arbeidsliv i Tryg Forsikring og topper salgsstatistikken på avdelingen.

Torill og hennes leder ser ut til å være unntak. OECD påpeker lav mobilitet blant seniorene som et problem i norsk arbeidsliv. De fleste arbeidstakere skifter ikke, eller får ikke, jobb etter 50.

Jeg møter en god del av dem gjennom mitt arbeid. Avventende, resignerte, lavmælte, i en jobb de er lei av eller som er lei av dem, med vaklende tro på at det går an å få noe annet eller lykkes med noe annet. Når inntrådte denne kollektive bristen i selvtilliten?

### **Historiens laveste fertilitetsrate, 1,41 barn pr kvinne, hjelper neppe på stemningen i Finansdepartementet**

Den rammer ikke alle. Mange slår seg til ro med at verden nå snurrer rundt dem som er 10 og 20 år yngre, de gjør det som absolutt må gjøres, sjekker golf-været og finregner på når de egentlig kan gå av med AFP.

Både arbeidstakere, arbeidsgivere og fagforeninger må gå i seg selv og tenke nytt om vi skal klare å beholde flere i arbeid lenger. Fastlåste holdninger og fordommer bidrar til at mange vandrer eller presses ut av arbeidslivet for tidlig. Men det skyldes også uklar kommunikasjon fra politikere og en forvirrende praksis rundt lønn, pensjon, levealdersjustering, samordning og aldersgrenser

#### **De eldre har aldri vært yngre**

Demografien er klar. Vi lever lenger. Vi er friskere enn før. Dagens 70-åring er fysisk og mentalt like sterke som 60-åringene var for 20 år siden. Selvsagt er det variasjoner, men pilene peker én vei: Vi burde være i stand til å jobbe lenger. Vi gjør det bare ikke. Gjennomsnittlig avgangsalder for arbeidstakere i Norge var 65,8 år i 2021, gitt at de

var i jobb ved fylte 50 (NAV). Levealderen antas å stige for hvert årskull. Kvinner som feiret 70-årsdag i 2020, har en forventet levealder på 88,2 år, mens menn har 86,1 år (SSB). Det betyr i gjennomsnitt drøye 21 år som pensjonister. De yngre forventes å leve enda lenger.

Det er et paradoks at samtidig som forventet levealder har økt jevnt og trutt, har avgangsalderen fra arbeidslivet knapt endret seg. Tiden som pensjonist har blitt lengre, og tiden som yrkesaktiv kortere. Historiens laveste fertilitetsrate, 1,41 barn pr kvinne, hjelper neppe på stemningen i Finansdepartementet. Pensjonssystemet er bygget opp etter samme prinsipp som pyramidespill. Selv om pensjon.no viser at du har spart opp en liten formue i folketrygden, må det friske penger og varme hender til for at du skal få et godt liv som pensjonist. I praksis betyr det at våre barn og barnebarn vil måtte jobbe hardt for å brødfø godt over en million pensjonister.

Pensjonsreformen i 2011 gjorde avgangen fra arbeidslivet mer fleksibel. I de første årene etter at reformen ble innført, valgte mange å ta ut pensjon tidlig. Dette har endret seg, og yrkesaktiviteten er nå høyere for alle aldersgrupper over 60 år sammenlignet med før reformen.

Det er likevel ikke nok. Nordmenn har i mange år stått lenger i jobben enn arbeidstakere i mange andre land, men nå ligger vi bak både Sverige og Island. Samtidig trenger Norge mer arbeidskraft. IT-bransjen skriker etter utviklere. Sykehjem prøver å friste utlendinger. Håndverkere har ett års venteliste.

Forslaget om at tidspunktet for første mulige uttak av alderspensjon må heves, er bare ett av punktene som vil skape splid når regjeringen legger frem sin stortingsmelding om pensjon til høsten. Men skal politikerne få oss til å jobbe lenger, kreves det et krafttak for å rydde opp i sprikende økonomiske insentiver og motstridende budskap.



Forfatter og samlivsterapeut Sissel Gran mener seniorer bør delta mer sosialt. – Gå på festen og fredagspilsen og vær sterkt til stede i begynnelsen. Så kan du rusle hjem etter hvert og hygge deg med Nytt på Nytt, sier hun.

FOTO: HEIKO JUNGE / NTB

### AFP går til de ressurssterke

Situasjonen var annerledes da partene i arbeidslivet i 1989 innførte avtalefestet pensjon (AFP). «Å gå av med AFP» ble fort populært, ikke minst da ordningen utviklet seg til å bli en livsvarig tilleggssytelse på toppen av folketrygden. Pengegaven kan nå tas ut fra du fyller 62 år. AFP var opprinnelig ment for mennesker med fysisk hardt arbeid, men omfatter i dag store grupper kontormedarbeidere, som ikke har åpenbare behov for å ha fri hele dagen. Det har de da heller ikke. Ferske undersøkelser viser at AFP-mottagere fortsetter å arbeide, ja de arbeider faktisk mer enn jevnaldrende uten AFP (!)

Det er derfor ikke rart at mange stiller spørsmål ved at staten gjen-

De gjør det som absolutt må gjøres, sjekker golf-været og finregner på når de egentlig kan gå av med AFP



Det er et paradoks at samtidig som forventet levealder har økt jevnt og trutt, har avgangsalderen fra arbeidslivet knapt endret seg



– Oppdragsgiverne vil ha erfarne 35-åringer. Mennesker som er på vei opp et sted og har ønsker og ambisjoner. En 50-åring er dyrere og vil gjerne gå tidlig fredag for å reise på hytta, sier hodejeger Per A. Marum.

FOTO: PRIVAT

nom AFP subsidierer en stor gruppe arbeidstakere – og ikke nødvendigvis dem som trenger det mest. Den gullkantede ordningen kan fort være verdt over 1 million per pensjonist. Andre er kritiske fordi ordningen begrenser jobbskifte. Et sentralt vilkår er at man ved fylte 62 år må ha arbeidet i minst syv av de siste ni årene i en AFP-bedrift.

Særaldergrensene bidrar også til å dra ned Norges pensjonsalder. En fersk rapport anbefaler at den over 100 år gamle bestemmelsen om at blant annet brannmenn, politi og sykepleiere skal få gå av tidlig, bør fases ut. I dag er nærmere en tredel av offentlig ansatte omfattet av særaldergrenser.

Samordningsfellen med trekk i

pensjonen har heller ikke bidratt til å øke arbeidslysten eller dempe raseriet. Selv om regelen er endret for arbeidstakere født etter 1963, sitter inntrykket igjen: Det lønner seg ikke å arbeide etter 67.

### Uklare budskap

Det samlede budskapet fra politikerne er uklart. På den ene siden manes det til ansvar: Jobb lenger! Landet trenger kompetansen din, kreftene dine – og skatteinntektene som følger med.

På den andre siden: Du får ikke lov til å jobbe så lenge du vil. Om du er aldri så høy, mørk og kapabel, er det stopp i stat, kommune og de fleste store virksomheter den dagen du fyller 70.

Unntaket er offentlig ansatte som går inn på en avtale med statens pensjonistlønn på 233 kroner timen. Økonomiprofessor Steinar Holden er kritisk til begrensningene som ordningen innebærer.

– Det er verdifullt å beholde kompetanse også etter 70. Men dersom man tolker retningslinjene strengt, innebærer de for eksempel at profesorer ikke skal kunne gi forelesninger i det som er deres spesialområder. Det er meningsløst, det er jo nettopp den kompetansen vi ønsker å beholde, sier Holden.

Andre regler forsterker inntrykket av at politikerne ikke helt har bestemt seg. Hvis du er en av de få som velger å arbeide etter 67, har du ikke de samme rettighetene som «vanlige» arbeidstakere. Dette kom som en overraskelse på Knut (67). Knut er ansatt i et helseforetak og ønsker å arbeide så lenge som mulig. Men da Knut brakk et bein, oppdaget han at han ikke får sykepenger i mer enn to måneder. Hadde han vært yngre, ville han fått sykepenger inntil et helt år. Knut må nå pensjonere seg, selv om han regner med å være friskmeldt innen ca 6 måneder. Han kunne ellers ha arbeidet i 4,5 år til frem til aldersgrensen på 72.

Hadde Knut blitt syk som 70-åring,

ville han ikke fått sykepenger i det hele tatt. Knuts kollega Kristine fikk dette brevet fra arbeidsgiver da hun fylte 70:

*«Du har heretter ikke krav på sykepenger. Vennlig hilsen OUS».*

Det stod ingenting i brevet om at arbeidsgiver satte pris på at Kristine ville arbeide i to år til.

En arbeidstakers verdi avhenger altså av alderen. Er du over 67, regnes du som sekunda vare uten de samme rettighetene som de yngre.

### Avleggs skjør blomst-strategi

Arbeidsgivere har også en vei å gå. Det store slaget står om å få yrkesaktive 63-, 64-, og 65-åringer til å arbeide noen år lenger. Da må de trives, få utviklingsmuligheter og oppleve at de er en del av et godt arbeidsmiljø. Muligheten for å ta ut pensjon fra 62 årsalder kan fort oppfattes som en invitasjon eller oppfordring til å slutte å jobbe.

Norske HR-ledere diskuterer om virksomhetenes seniorpolitikk egentlig er en «skjør blomst»-strategi. Er det på tide at den fornyes – eller rett og slett skrotes helt?

## Våre barn og barnebarn vil måtte jobbe hardt for å brødfø godt over en million pensjonister

– Seniordager, 80-90-100 ordningen og AFP er basert på at ansatte over 60 er skjøre blomster som trenger ekstra pleie. Men det stemmer ikke alltid. Seniorene har ofte mer overskudd og arbeidslyst enn presede småbarnsforeldre. Da kan det være et tankekors at vi løper etter dem med særtiltak, sier HR-direktør Cecilie Heuch i Telenor.

(80-90-100 ordningen som enkelte arbeidsgivere tilbyr, betyr at man etter 62 år kan jobbe 80 prosent, mens man tjener 90 prosent av full

lønn, og får full opptjening av pensjonspoeng, altså 100 prosent).

– For eksempel innleder vi en dialog omkring disse spørsmålene allerede når arbeidstaker er 58. Jeg er redd effekten av og til kan være det motsatte av det vi ønsker, en opplevelse av at de er gamle og egentlig bør slutte, sier Heuch.

Å tilrettelegge for utvikling av egne seniorer er én ting. Å rekruttere nye medarbeidere over 50, 55 eller 60 synes å være noe helt annet.

Arbeidsgivere hevder de er veldig fornøyd med innsatsen til egne arbeidstakere over 60, men vil ikke ansette nye. Den logiske bristen er påfallende.

– Vi har ikke noe annen forklaring på dette enn at alle fordommene mot eldre slår inn, sier Kari Østerud, leder av Senter for seniorpolitikk.

Senterets årlige undersøkelse viser at arbeidsgivere i det private vegrer seg for å kalle inn kandidater på 58 år eller eldre til intervju. I det offentlige skjer denne vegringen først når kandidaten er 62 år. Forskingen er basert på intervjuer med ledere. Metoden har muligens sine svakheter – kanskje svarer lederne mer politisk korrekt enn de praktiserer?

Hodejeger Per A. Marum i Panamera IMD mener at arbeidstakers alders-handicap begynner allerede rundt 48.

– Oppdragsgiverne vil ha erfarne 35-åringer. Mennesker som er på vei opp et sted og har ønsker og ambisjoner. En 50-åring er dyrere og vil gjerne gå tidlig fredag for å reise på hytta, sier Marum.

### Preget av alderisme

Ledere kan ha et ønske om å være åpne, uten fordommer og med et rasjonelt blikk på søkerens kompetanse og erfaringsbakgrunn. Men i virkeligheten konstruerer de argumenter for å – igjen – foretrekke en kandidat mellom 35 og 45:

*«Akkurat denne gangen falt valget på 41 år gamle Carina. 56 år gamle*

*Anne var også en god kandidat, men en helhetsvurdering gjorde at Carinas kompetanse og profil ble tillagt størst vekt.»*

Det nytter ikke å slåss mot en *helhetsvurdering*. «Akkurat denne gangen» faller nesten alltid ut til de yngres fordel. Summen av lederes enkeltavgjørelser blir at 50+ gjengen får rett: Det nytter ikke likevel.

Hodejeger Stig-Rune Reese i A'head Executive tror arbeidsgivere dypest sett har et romantisk forhold til rekruttering.

– Det er som om de skal inngå et ekteskap. Med begeistring tenker de at denne personen skal bli med dem inn i evigheten, et menneske de skal investere i og beholde i mange, mange år. Den tanken er vanskeligere å tro på hvis kandidaten er for gammel.

### **En arbeidstakers verdi avhenger altså av alderen. Er du over 67, regnes du som sekunda vare uten de samme rettighetene som de yngre**

Følelsene Reese beskriver får støtte i deler forskningen rundt *alderisme* – stereotypier, fordommer og diskriminering av eldre. En teori bygger på at avstand til eldre og aldring tjener som et forsvar mot opplevelsen av egen forjengelighet. Synet av rynker rundt møtebordet minner lederen om at hen også blir eldre – og en dag skal dø. Ved å omgi seg med unge og vakre mennesker er det lettere å holde disse følelsene på avstand.

#### **Eldre tror på alderismen selv**

Ledernes fordommer er et speilbilde av utbredte holdninger til eldre i hele samfunnet. Tøffe utsagn om eldre som gruppe er allment akseptert. Forsker Per-Erik Solem bruker et intervju fra Per-Inge Torkelsen i Nettavisen som eksempel: «*De gamle*

*har fått nok. Motbydelige svisketryner som bare vil grafse til seg mest mulig uten omtanke for andre».*

Solem lurer på hvordan reaksjonene hadde vært om man byttet ut «*de gamle*» med for eksempel «*nordlendinger*» eller «*kvinner*».

Utviklingen er ikke ny. Forskere som har studert omtalen av eldre i tekster de siste 100 årene, finner en tydelig endring fra positive til negative ord knyttet til eldre og aldring.

Kanskje er det uunngåelig at eldre mennesker retter alderismen mot seg selv. Mennesker som lever i en aldersfiendtlig kultur, kan lett overta stereotypiene og anvende dem på seg selv når de nærmer seg alderdommen. «*Aldringen gjør meg ute av stand til det meste*», er en stereotypi som leder til selvdiskriminering: «*Jeg vil ikke prøve å lære ny teknologi ... .. jeg vil ikke være med på fredagspilsen ... .. jeg er for gammel til slikt*».

«Alderen» kan brukes som begrunnelse for ikke å forsøke noe nytt eller for å trekke seg tilbake fra aktiviteter en i utgangspunktet ville deltatt i, fordi «*jeg er for gammel*». Selv-alderisme anses som en så stor del av problemet at WHO definerer alderisme som aldersbaserte stereotypier, fordommer og diskriminering rettet mot andre eller **mot en selv**.

– Jeg råder alle eldre arbeidstakere til å ta en Petter Stordalen, sier forfatter Sissel Gran. – Gå på festen og fredagspilsen og vær sterkt til stede i begynnelsen. Så kan du rusle hjem etter hvert og hygge deg med Nytt på Nytt. Det er stor forskjell på å være litt til stede, og å ikke vise seg i det hele tatt, sier Gran.

#### **Stolleken**

Norske arbeidstakere opplever at de er med på stolleken. Det gjelder å kapre seg en stol før musikken stopper. Oppfatningen om når musikken brått opphører, og det haster å finne seg en jobb, avhenger av bransje. Men for mange arbeidstakere kommer uroen krypende allerede i 40-årene «*Dette blir vel min siste jobb*» er en

gjenganger blant jobbsøkere fra 48 og oppover.

Da har de altså 17,8 år igjen til dagens gjennomsnittlige pensjonsalder på 65,8 år. Og enda flere hvis Pensjonsutvalget får det som de vil, og pensjonsalderen økes. Det er lenge å være i samme jobb eller samme organisasjon. Felles for mange er at de kjeder seg og trenger noe nytt å bryne seg på. Men etter 50 vegrer mange seg likevel for å søke ny jobb.

Grunnen kan absurd nok være artikler som dette. Alt snakket om alderisme og seniorennes problemer med å få seg jobb, gjør at de tenker at det ikke nytter likevel. Så blir de værende.

Noen opplever at de stagnerer. Vi vet at seniorer tar eller får mindre kurs og etterutdanning enn yngre. Skyldes det at de ikke får sjansen eller at de ikke vil? Det har vi ikke tall på. Men det kan hende at de føler seg parkert i rollen de har, kjeder seg og ikke ser poenget ved å prøve.

En konsekvens av at stolleken oppleves allerede rundt 50, er at det hopper seg opp med seniorer på en del arbeidsplasser. Med verdens mest politisk korrekte alibi; verdien av mangfold, kan arbeidsgivere fortsette å ansette Carina (37) og Kristian (41), mens Gunnar (61) og Ingeborg (59) må kløre seg fast i stillingen de har og gjøre det beste ut av det.

#### **Krafttak må til**

Sant å si ser ikke utviklingen lys ut. Fastlåste holdninger og fordommer hos både arbeidsgivere, arbeidstakere og politikere lar seg ikke endre over natten.

Likevel er det lov å håpe at flere arbeidsgivere innser at det grå gullet kan være en verdi det gjelder å beholde lengst mulig. Å la arbeidstakere forstå at de er verdsatt og satses på, vil være en motvekt mot alderismen mange eldre utøver overfor seg selv.

Det er også lov å håpe at våre politikere klarer å samle seg om det krafttaket som trengs for å gi dra-

**Likevel er det lov å håpe at flere arbeidsgivere innser at det grå gullet kan være en verdi det gjelder å beholde lengst mulig**

hjelp til arbeidsgivere og selvtillit til arbeidstakere. Jobb nummer 1 er å bli mer samstemte i budskap og mål. Ønsker vi at mennesker skal jobbe lenger? Da må det gjennomsyre all politikk og alle tiltak.

Men vi kommer ikke unna arbeidstakernes eget ansvar for å utvikle seg og ønske å bidra, også langt opp i 60-årene. Det krever en forståelse av at samfunnet har behov for nettopp ditt hode og dine hender. Det krever en innstilling om at du kan og vil lære nye ting.

Men først og fremst krever det en tro på at den erfaring og kompetanse du har tilegnet deg gjennom et langt liv, faktisk er noe verdt – for oss alle.

