



Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2023

Ledere i arbeidslivet



Utarbeidet av Ipsos for

**Senter for seniorpolitikk
(SSP)**

November 2023

**Lars Erik Lie, Karin Hamre Gram
og Emilie Lunderbye**



**NORSK
SENIORPOLITISK
BAROMETER**

Innhold

1. Forord	3
2. Sammendrag	4
3. Bakgrunn og innledning.....	6
4. Metode.....	7
5. Funn og analyser.....	9
5.1 Holdninger	9
5.1.1 Definisjon av ‘eldre’	9
5.1.2 Holdningsspørsmål	11
5.2 Ansettelse	21
5.2.1 Preferanse for ansettelse	21
5.2.2 Sammenheng mellom alder og intervju.....	23
5.3 Under arbeidsforholdet	24
5.3.1 Personalpolitikk.....	24
5.3.2 Kompetanse.....	28
5.3.3 Diskriminering	31
5.3.4 Kostnad.....	35
5.4 Avslutning av arbeidsforhold	38
5.4.1 Nedbemanning	38
5.4.2 Pensjonering.....	40
6. Variasjon i leders seniorpolitiske holdninger i offentlig og privat sektor	43
Appendiks	47
Vedlegg 1. Kjennetegn ved virksomhetene og respondentene i undersøkelsen	50
Vedlegg 2. Spørreskjema til ledere i arbeidslivet 2021.....	53
Spørreskjema til ledere i privat sektor	53
Spørreskjema til ledere i offentlig sektor	61

1. Forord

Ipsos har på oppdrag for Senter for seniorpolitikk (SSP) gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2023. Barometeret har vært utført årlig siden 2003. Dette gir et rikt datasett med tidsserier på 21 år for en rekke indikatorer.

Undersøkelsen er gjennomført av Lars Erik Lie (prosjektleder), Karin Hamre Gram (kvalitetssikrer), og Emilie Lunderbye (prosjektmedarbeider) i Ipsos. Kontaktperson hos SSP har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

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

Oslo, november 2023

Ipsos

2. Sammendrag

Det har vært en økning i gjennomsnittlig alder for hva ledere regner som «eldre» i arbeidslivet. Gjennomsnittlig alder for hva som blir regnet som eldre er 58,8 år i 2023. Det er en signifikant økning fra 2021 og den største økningen siden 2003. Økningen kan ses på tvers av nesten alle undergruppene.

Ledere i årets undersøkelse uttrykker positive holdninger til å ha eldre arbeidstakere i sin virksomhet. De har, i likhet med tidligere, blitt bedt om å ta stilling til en rekke utsagn som reflekterer holdninger til seniorpolitiske problemstillinger. Nær 2 av 3 ledere er *meget eller ganske uenige* i at eldre bør kunne sies opp før yngre, 64 % er uenige i at 60-åringene er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere og 62 % er uenige i at de ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som de yngre.

Andelen ledere som er positive til arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 60 år har økt. Mer enn 8 av 10 ledere er enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år. Det er også mer enn 7 av 10 ledere som er enig i at mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre, også en økning fra 2021. Lederne er positive til produktiviteten til eldre, da 8 av 10 er uenige at eldre arbeidstakere ikke er produktive nok.

Likevel vil nesten halvparten av ledere (48 %) foretrekke å ansette en under 30 år framfor en over 60 år, hvis de måtte velge. Det er store forskjeller avhengig av sektor. Blant ledere i privat sektor foretrekker 51 % å ansette en under 30 år sammenlignet med 35 % blant lederne i offentlig sektor. Lederne er også delte i synet på eldre arbeidstakeres evne til å lære og fornye seg. 45 % av lederne er enige i at 60-åringene har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben.

Lederne er som tidligere mindre positive til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere enn erfarne, unge, eller nyutdannede arbeidstakere. Rundt 6 av 10 ledere svarer at de foretrekker å ansette «seniorer» eller «eldre arbeidstakere», sammenlignet med 95 % som svarer at de ville foretrukket «erfarne arbeidstakere».

4 av 10 svarer at virksomheten de leder har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle seniorarbeidstakere. Her er det store forskjeller mellom hvilken sektor lederne tilhører. Dobbelte så stor andel blant lederne i offentlig sektor (67 %) har en slik strategi, sammenlignet med ledere i privat sektor (33 %). Blant de konkrete tiltakene er mulighet for gradvis nedtrapping, nye og endrede arbeidsoppgaver, og fleksibel arbeidstid mest utbredt. Et mindretall virksomheter tilbyr bonuser, opplæring i seniorpolitikk, karriereveiledning og seniordager.

En stor majoritet av lederne (71 %) mener arbeidstakere over 50 år har dårligere ferdigheter enn yngre på internett, dataverktøy og ny teknologi. Majoriteten svarer imidlertid at arbeidstakere over og under 50 år er omtrent like gode på regning/tallforståelse og lesning/tekstforståelse, og blant de som ser sammenheng mellom ferdigheter og alder, blir arbeidstakere over 50 år vurdert som bedre på de to sistnevnte. Ledere i private virksomheter mener i større grad de over 50 år har bedre lese- og regneferdigheter enn tilfellet er blant ledere i det offentlige. Et flertall av lederne opplever at de har få problemer med å finne og/eller beholde

kompetent arbeidskraft, men ledere i offentlig sektor opplever disse utfordringene i større grad enn i privat sektor.

Et fåtall av ledere (18 %) svarer at de opplever at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet i noen særlig grad (svært ofte/ofte/av og til). Likevel svarer om lag 6 av 10 at de har opplevd at yngre blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Ledere i private virksomheter har i mer utstrakt grad opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering, sjeldnere får delta på kurs og opplæring, og blir nedprioritert ved innføring av ny teknologi eller arbeidsmåter. Likevel mener kun 15 % av lederne at det i *meget eller stor grad* er behov for å arbeide med å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i sin virksomhet.

1 av 4 ledere mener det er dyrere å ha eldre enn yngre arbeidstakere, mens et flertall svarer at alderen spiller liten rolle for kostnadene. Blant de som mener at det er dyrere å ha eldre arbeidstakere, svarer 7 av 10 at den viktigste årsaken er kostnader forbundet med lønn. I likhet med tidligere gjennomføringer svarer et flertall av lederne at de ikke har noen ansatte over 67 år. Det er flere ledere i privat sektor som svarer at de har ansatte over 67 år, sammenliknet med offentlig sektor.

Rundt 7 av 10 svarer at de ville valgt å beholde seniorer og eldre arbeidstakere ved en nedbemanningssituasjon. Ansatte med kort ansiennitet er gruppen som færrest ville beholdt dersom de skulle nedbemanne, fulgt av ansatte som har mulighet til å ta ut pensjon. Blant ledere i offentlig sektor er det større tilbøyelighet til å beholde eldre arbeidstakere sammenlignet med ledere i privat sektor.

6 av 10 ledere ønsker i stor grad at ansatte skal fortsette til de er 70 år, men dette bildet endres betraktelig når lederne blir spurt om de ønsker at ansatte skal fortsette etter at de har fylt 70 år. Tilbøyeligheten til å ønske at ansatte skal fortsette fram til, eller etter, at de har fylt 70 år er høyere blant lederne i privat sektor.

Det er, som tidligere, forskjeller mellom ledere i privat og offentlig sektor når det gjelder holdninger og prioriteringer som forbindes med seniorpolitiske spørsmål. Gjennomgående er ledere i offentlig sektor i større grad positive til seniorarbeidstakere, enten det gjelder ansettelse, prioriteringer i en nedbemanningssituasjon, eller hvis vi ser på generelle holdninger. Bildet er imidlertid ikke helt entydig; ledere i private virksomheter er på sin side mer positive til at arbeidstakere fortsetter i arbeid til de er 70 år, eller enda lenger. På overordnet nivå er forskjellene mellom sektorene likevel mindre enn de har vært ved tidligere undersøkelser.

Ipsos har på oppdrag fra SSP kartlagt oppfatninger om, og holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet hvert eneste år siden 2003. Bakgrunnen for kartleggingen er SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt arbeidslivsdeltakelse for personer over 55 år. Årets undersøkelse er gjennomført blant ledere i arbeidslivet. Til grunn for analysene ligger innsikt hentet fra totalt 1203 intervjuer. Dette materialet består av to hovedgrupper; 602 intervju med ledere i et landsrepresentativt utvalg av private virksomheter som har 10 eller flere ansatte og 601 intervjuer med ledere i et landsrepresentativt utvalg av etater og virksomheter innen offentlig sektor. Siden undersøkelsene som ble foretatt av offentlige ledere før 2018 var begrenset til 150 intervjuer, vil vi ved benyttelse av totalutvalget vekte ned svarene fra denne sektoren og på den måten sikre oss sammenlignbare tidsserier tilbake i tid. Ved nedbrytninger på sektornivå benytter vi imidlertid det fulle uvektede utvalget for offentlige virksomheter.

3. Bakgrunn og innledning

Denne undersøkelsen har sin bakgrunn i SSPs samfunnsoppdrag om å fremskaffe, utvikle og formidle kunnskap og erfaringer som bidrar til økt deltakelse i arbeidslivet blant personer over 55 år. De overordnede målene for SSP er å bidra til høyere yrkesaktivitet blant personer over 55 år, at seniorpolitikk/seniorperspektivet integreres i virksomhetenes personalpolitikk og i tillegg bidra til en større seniorpolitisk bevissthet og kompetanse i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.

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

Fra undersøkelsens oppstart og fram til 2019 har undersøkelsen hvert år vært rettet mot både den yrkesaktive delen av befolkningen og ledere i arbeidslivet. Fra 2020 er dette endret slik at de to gruppene nå undersøkes annethvert år. I 2022 var det yrkesaktive som ble undersøkt, mens det i årets rapport er ledere som står i fokus. En stor fordel ved å veksle mellom målgruppene er at undersøkelsene kan gjennomføres med langt flere intervjuer og at mulighetene for å undersøke undergrupper dermed er blitt vesentlig styrket (se kapittel 4 om metode).

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

4. Metode

Dataene det refereres til i denne rapporten er fremskaffet gjennom telefonintervjuer (CATI-intervju) med daglig leder eller stedfortreder for leder i et landsrepresentativt utvalg bestående av:

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

Datainnsamlingen er gjennomført i perioden fra 7. august til 8. september 2023.

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

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

Utvidelsen av utvalget av ledere i offentlig sektor, som ble gjort første gang i 2018, gjør det mulig å gå mer i dybden på forskjellene mellom ledere i privat og offentlig sektor. Et større utvalg av ledere i offentlige virksomheter gjør det også mer hensiktsmessig å se på forskjeller mellom ledere i statlig og kommunal/fylkeskommunal sektor. Dette vil gjøres gjennomgående i kapittel 5, der forskjellene mellom sektorene blir presentert i egne grafer, og signifikante forskjeller blir kommentert. I grafene der det brytes ned på sektor benyttes hele utvalget av virksomheter fra både privat og offentlig sektor. I kapittel 6 vil det legges fram en kortfattet oppsummering av hovedforskjellene på tvers av sektor.

Nytt av året er at utvalget har blitt utvidet til hele populasjonen av virksomheter, uavhengig av bransje. Norsk seniorpolitisk barometer startet i 2003 som en del av Ipsos' næringslivsomnibus, som ikke dekket alle næringer. Da barometeret utviklet seg til å bli en enkeltstående undersøkelse, ble det videreført at undersøkelsen kun dekket de samme næringene, for å sikre at sammenlignbarheten over tid ble ivaretatt. Næringene som har vært inkludert fram til 2023 utgjør til sammen 85 % av den totale populasjonen virksomheter, 83 % i privat sektor og 90 % i offentlig sektor. I 2019 ble det gjennomført en tilleggsundersøkelse rettet mot populasjonen som *ikke* har vært en del av undersøkelsens målgruppe, med mål om å kartlegge om det er betydelige forskjeller mellom populasjonen som ble dekket og den delen som ikke ble dekket. Konklusjonen var at det ikke var betydelige forskjeller. På bakgrunn av dette ble det besluttet å inkludere alle næringer i 2023-undersøkelsen. Nedenfor finnes en oversikt over næringene, og de som har blitt dekket i tidligere undersøkelser, for henholdsvis offentlig og privat sektor, er indikert i tabellen med (✓):

TABELL 1: NÆRINGER INKLUDERT I UNDERSØKELSEN I 2023

Næring	NACE-kode	Offentlig	Privat
Jordbruk/skogbruk/fiske	(01-03)		
Bergverksdrift og utvinning	(05-09)		✓
Industri	(10-33,37-39)		✓
Kraft- og vannforsyning	(35-36)		✓
Bygge- og anleggsvirksomhet	(41-43)		✓
Varehandel	(45-46)		✓
Detaljhandel	(47)		✓
Transport og lagring	(49-53)		✓
Hotell og restaurantdrift	(55-56)		✓
Informasjon og kommunikasjon	(58-63)		✓
Finansiering og forsikring	(64-66)		✓
Omsetning og drift av fast eiendom	(68)		✓
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	(69-75)		✓
Forretningsmessig tjenesteyting	(77-82)		✓
Offentlig administrasjon	(84)	✓	
Undervisning	(85)	✓	
Helse og sosial	(86-88)	✓	
Kultur, Fritid, Sport	(90-93)		
Personlig tjenesteyting	(94-96)		
Arbeid i privat husholdning	(97)		
Internasjonale organer	(99)		

Utvalget til undersøkelsen er gjort gjennom uttrekk av private virksomheter og offentlige etater fra Enhetsregisteret, som er en del av Brønnøysund-registrene. Størrelsen på virksomhetene, i form av antall ansatte, vil variere. Hver virksomhet blir behandlet som en enhet, og vi har ikke foretatt vektning etter størrelse på virksomheten.

Vi har som i tidligere gjennomføringer tilstrebet å intervju et tilstrekkelig antall statlige virksomheter til at det kan ses på forskjeller mellom statlige og kommunale virksomheter innenfor offentlig sektor. I 2023-undersøkelsen har vi intervjuet ledere i 52 statlige virksomheter og 549 kommunale virksomheter. Dette er en noe lavere andel statlige virksomheter enn i forrige gjennomføring, da 87 statlige virksomheter og 515 kommunale virksomheter ble intervjuet. Vi vil kommentere forskjeller mellom statlige og kommunale/fylkeskommunale virksomheter der det forekommer signifikante forskjeller.

Siden kartleggingen er en utvalgsundersøkelse, er også resultatene beheftet med usikkerhet, det vil si statistiske feilmarginer. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, desto mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – desto større er feilmarginen. Som en tommelfingerregel bør forskjeller i totalen være større enn 3-4 %-poeng, og innen undergrupper større enn 7-8 %-poeng for å kunne tillegges noen betydning.

5. Funn og analyser

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

5.1 Holdninger

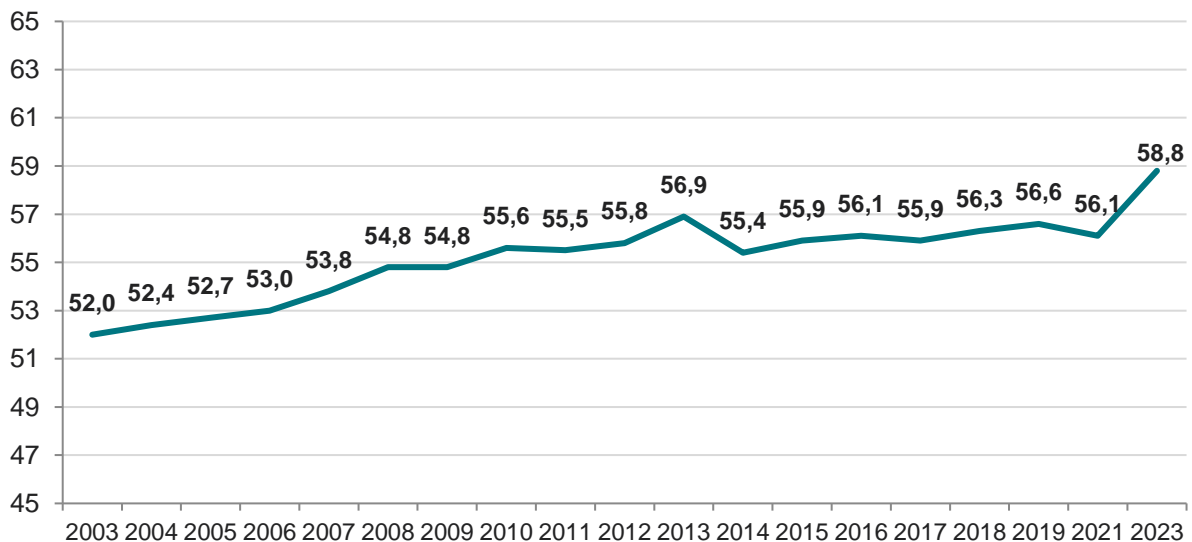
Hvor lenge eldre velger å stå i arbeid kan være påvirket av samfunnets syn på eldre i arbeidslivet og hvilke holdninger de møter blant arbeidsgivere. Som en naturlig forlengning av dette er det også aktuelt å se på i hvilken alder yrkesaktive blir ansett som 'eldre' i arbeidslivet. I dette kapitlet kartlegger vi dette.

5.1.1 Definisjon av 'eldre'

En forståelse av når arbeidstakere begynner å bli regnet som «eldre» er et naturlig utgangspunkt i arbeidet med å utvikle positive holdninger til eldre arbeidstakere. Figur 1 viser en oversikt over hva norske ledere har svart på spørsmålet om når de anser arbeidstakere som «eldre» i arbeidslivet.

FIGUR 1. VED HVILKEN ALDER VIL DU ANSLÅ AT FOLK BEGYNNER Å BLI REGNET SOM "ELDRE" I ARBEIDSLIVET? (2003-2023) (N=714, «VET IKKE» ER HOLDT UTENFOR VED GJENNOMSNITTSBEREGNING)

Gjennomsnittsalder



I gjennomsnitt regner ledere i 2023 arbeidstakere som eldre i en alder av 58,8 år. Dette er en signifikant endring fra 2021, da gjennomsnittet var 56,1. Det er også den *største* økningen registrert på noe tidspunkt siden den første undersøkelsen i 2003, og kommer etter flere år med gradvis økning, til tross for en mindre nedgang fra 2019 til 2021.

Hvis vi sammenligner oppfatningene blant ledere med tilsvarende tall fra 2022-undersøkelsen, som ble gjennomført blant *yrkesaktive* (59,1), finner vi at oppfattelsen blant ledere og yrkesaktive har

konvergere, og svært lite skiller mellom dem. I 2022-undersøkelsen rettet mot yrkesaktive var det også en økning i gjennomsnittet for når arbeidstakere regnes som 'eldre', sammenlignet med 2020.

Selv om det høyere snittet drives opp av nær sagt alle undergrupper, er det likevel enkelte som skiller seg ut mer enn andre. Hvis vi ser på lederens egen alder har snittet økt klart mest blant de yngste lederne på under 40 år; snittalderen som oppgis i denne gruppen er 3,7 år høyere enn den var i 2021. Økningen er også særlig stor i Oslo sammenlignet med landet som helhet.

TABELL 2: VED HVILKEN ALDER VIL DU ANSLÅ AT FOLK BEGYNNER Å BLI REGNET SOM "ELDRE" I ARBEIDSLIVET? (2018-2023) SEKTOR (PRIVAT, N=571; OFFENTLIG; N=580; KOMMUNAL N=530; STATLIG N=50, «VET IKKE» ER HOLDT UTENFOR VED GJENNOMSNITTSBEREGNING)

Kjennetegn		2018	2019	2021	2023
Sektor	Privat	55,8	56,2	55,6	58,6
	Offentlig	58,3	58,4	57,8	59,3
	Kommunal	58,4	58,5	57,8	59,3
	Statlig	58,1	58	57,6	59,7

I offentlig sektor har endringen vært moderat stigende siden 2018 da utvalget blant ledere i offentlig virksomheter ble økt til dagens nivå. Gjennomsnittet for den angitte alderen gikk ned fra 2019 til 2021, men har økt derfra til 2023, med 1,5. Økningen er størst blant ledere i statlig sektor, der gjennomsnittet har økt fra 57,6 i 2021 til 59,7 i 2023. Snittalderen har imidlertid økt mest i privat sektor, og er nå på 58,6 år, en økning på tre år sammenlignet med 2021.

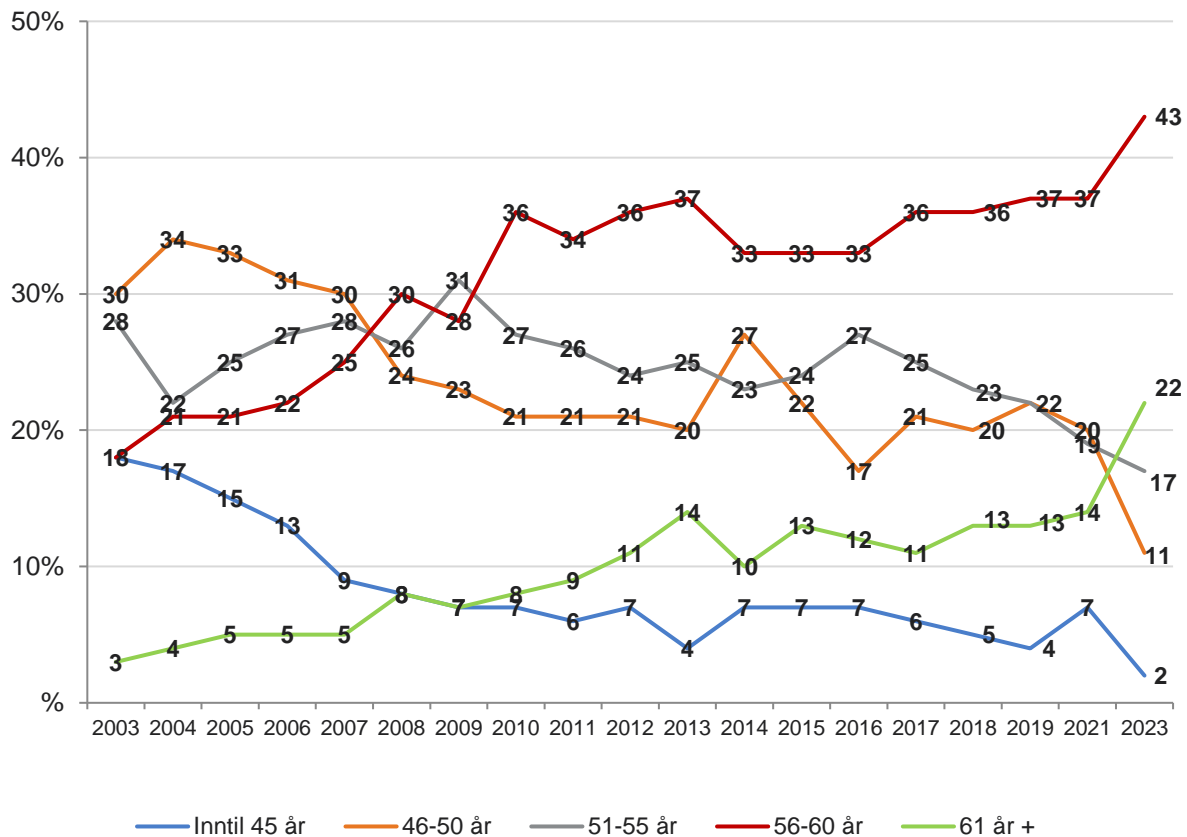
TABELL 3: VED HVILKEN ALDER VIL DU ANSLÅ AT FOLK BEGYNNER Å BLI REGNET SOM "ELDRE" I ARBEIDSLIVET? (2023) («VET IKKE» ER HOLDT UTENFOR VED GJENNOMSNITTSBEREGNING)

Gjennomsnittsalder fordelt på bransje og sektor. Nedbrytningene i denne tabellen er basert på uvektede tall.

Kjennetegn		n=	Gjennomsnittsalder
Sektor	Privat	n=602	58,6
	Offentlig	n=601	59,3
	Kommunal	n=549	59,3
	Statlig	n=52	59,7
Bransje	Industri	n=211	59
	Handel	n=131	58
	Hotell- og restaurantdrift	n=32	55,1
	Transport og kommunikasjon	n=59	59,3
	Jordbruk/skogbruk/fiske	n=13	61
	Undervisning	n=192	59,3
	Helse og sosial	n=332	58,9
	Kultur/Fritid/Sport	n=39	59,8
	Tjenesteyting	n=123	59,2
	Offentlig administrasjon	n=71	60,3

Gjennomsnittsalderen for når ledere anser arbeidstakere som 'eldre' varierer også med bransje. Det høyeste snittet finner vi i offentlig administrasjon, på 60,3 år. I kultur/fritid/sport (59,8 år), undervisning, og transport og kommunikasjon (begge 59,3 år) ligger også snittet tett opp mot 60 år. Hotell- og restaurantbransjen skiller seg ut på den andre siden, her er gjennomsnittet på kun 55,1 år.

FIGUR 2: VED HVILKEN ALDER VIL DU ANSLÅ AT FOLK BEGYNNER Å BLI REGNET SOM «ELDRE» I ARBEIDSLIVET? (2003-2023) (N=750, «VET IKKE» ER HOLDT UTENFOR)



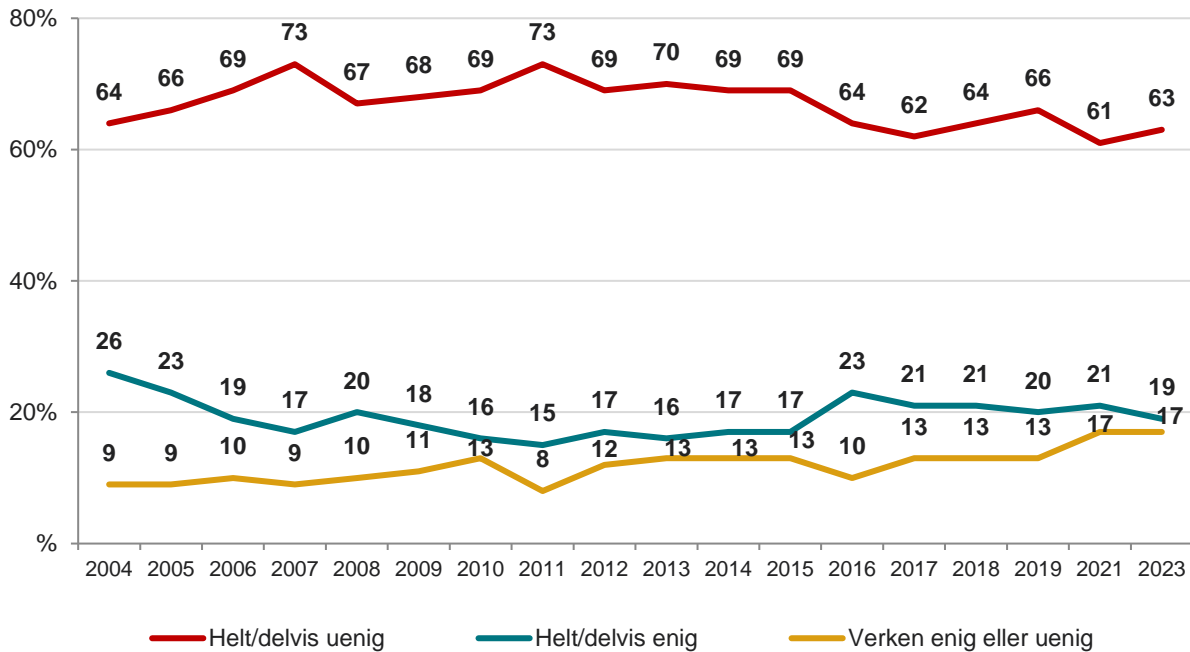
I figur 2 ser vi svarene på det samme spørsmålet som i figur 1, denne gangen gruppert i aldersintervaller, med utviklingen for hver kategori over tid. Den største andelen befinner seg, som tidligere år, i intervallet 56-60 år, men har økt til 43 %, fra 37 % i 2021. Like iøynefallende er det at andelen som kategoriserer eldre fra 61 år og høyere har økt betraktelig, og er nå den nest største kategorien. Andelen som plasserer svaret sitt i kategorien 45-50 år har blitt nesten halvert, til 11 %, og kun 2 % gir et svar innenfor kategorien «inntil 45 år».

5.1.2 Holdningsspørsmål

På lik linje med tidligere undersøkelser har vi spurt lederne om å ta stilling til en rekke utsagn som reflekterer holdninger til seniorpolitiske problemstillinger. Svarene på disse er fremstilt i figurene nedenfor. Svaralternativene består av en 5-punktskala fra «helt enig» til «helt uenig». I figurene og rapporten er svaralternativene «helt enig» og «delvis enig» slått sammen til «enig», det samme er gjort med svaralternativene «helt uenig» og «delvis uenig». I årets undersøkelse har formuleringen

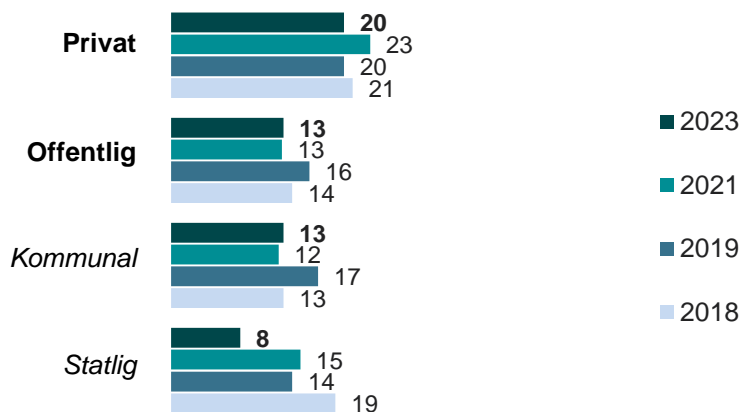
blitt endret i to av påstandene, og to nye har blitt lagt til. Som følge av dette sammenligner vi ikke disse med tidligere år.

FIGUR 3: NÅR EN BEDRIFT MÅ NEDBEMANNE, BØR ELDRE ARBEIDSTAKERE KUNNE SIES OPP FØR YNGRE (2004-2023) (N=750)



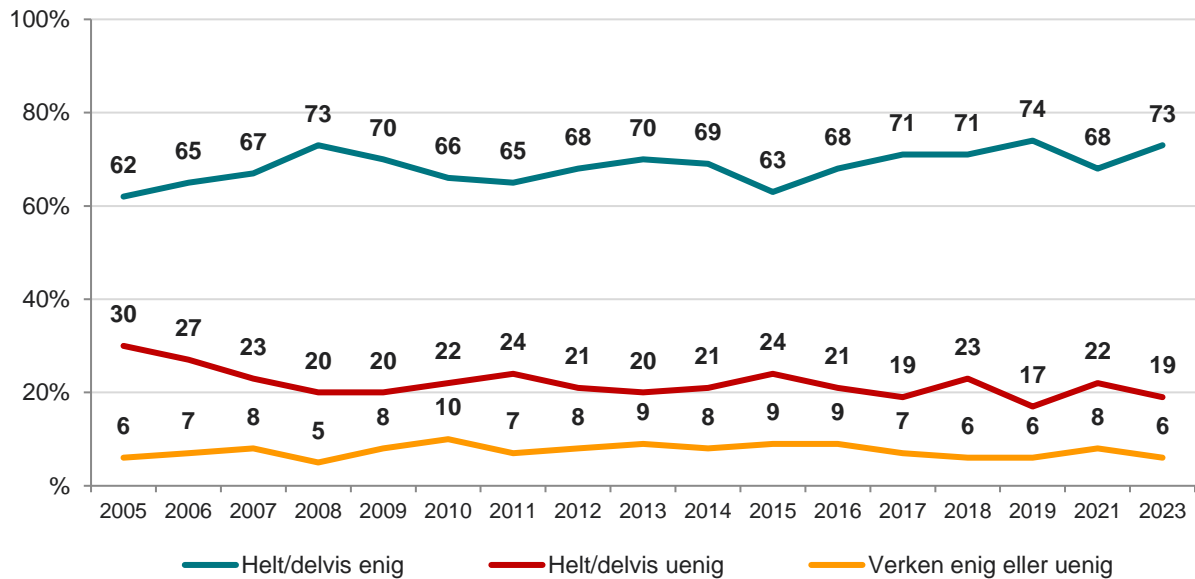
Den første påstanden tar for seg hvorvidt eldre bør kunne sies opp før yngre, i et tenkt tilfelle der en bedrift må nedbemanne. Nesten to av tre ledere (63 %) sier seg uenig i dette utsagnet, mens kun 2 av 10 (19 %) er enige. Endringene fra 2021 er ikke signifikante.

FIGUR 4: NÅR EN BEDRIFT MÅ NEDBEMANNE, BØR ELDRE ARBEIDSTAKERE KUNNE SIES OPP FØR YNGRE (2018-2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELENE SOM ER HELT/DELVIS ENIG



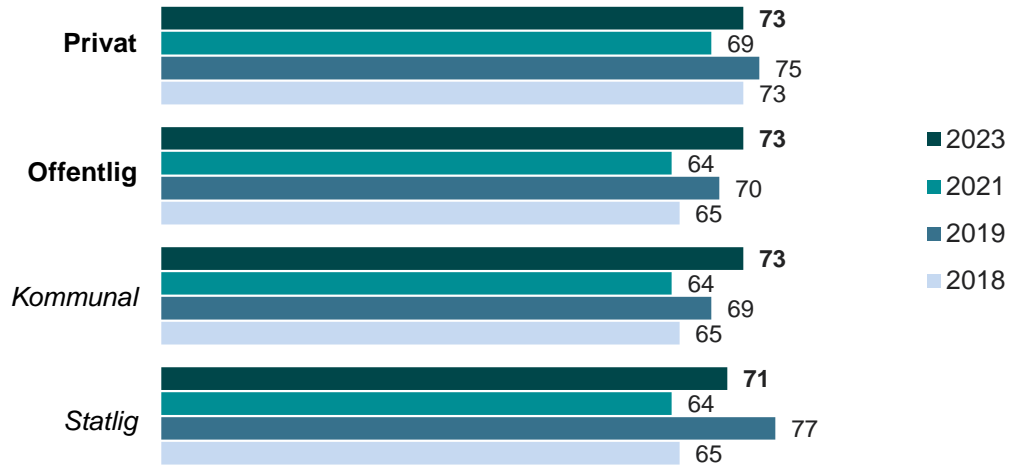
I likhet med tidligere er det forskjell i holdningene mellom ledere i privat og offentlig sektor, men nedgangen i andelen som er enige kommer i hovedsak i privat sektor, der 20 % er enige i påstanden sammenlignet med 23 % i 2021. I offentlig sektor er andelen på 13 %, uendret fra 2021, men lavere enn den var ved undersøkelsen i 2019. I statlig sektor er det en klar nedadgående trend i andel enige fra 2018 og fram til 2023.

FIGUR 5: MANGE 70-ÅRINGER KAN YTE LIKE MYE I JOBB SOM FOLK SOM ER 10-15 ÅR YNGRE (2005-2023)
(N=750)



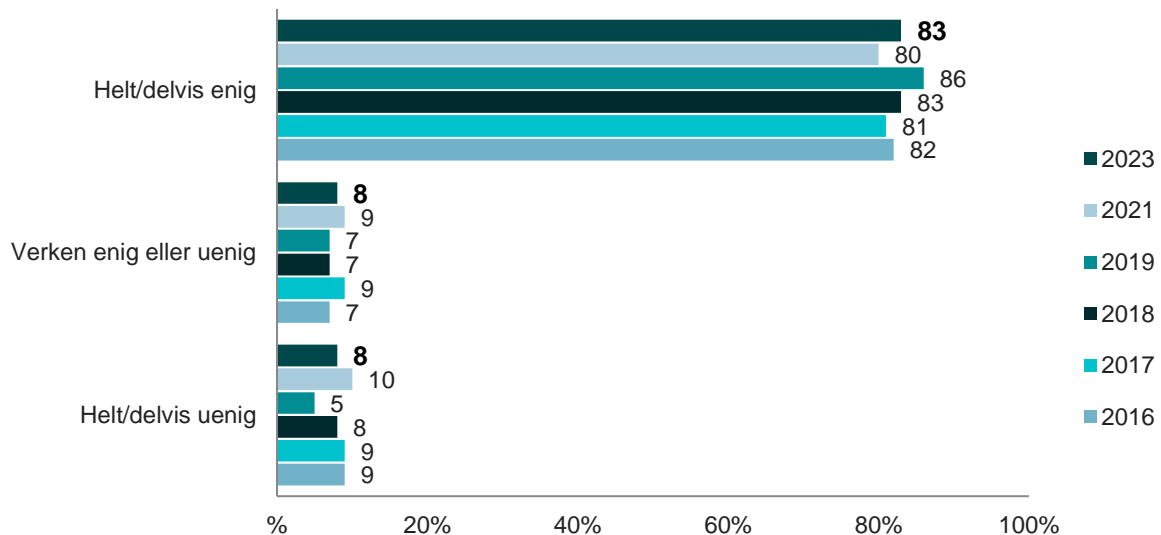
Den andre påstanden vi har bedt lederne ta stilling til er; «Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre». Dette spørsmålet har blitt stilt til lederne siden 2005 og hele tidslinjen er presentert i figur 5. Etter at andelen som svarte at de er enige i påstanden gikk noe ned i 2021 (til 69 %), har den igjen økt til 73 %. Det er tilnærmet samme nivå som i 2019.

FIGUR 6: MANGE 70-ÅRINGER KAN YTE LIKE MYE I JOBB SOM FOLK SOM ER 10-15 ÅR YNGRE (2018-2023)
SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELENE SOM ER HELT/DELVIS ENIG



Andelen som er enig i at 70-åringer kan yte like mye som sine yngre kollegaer er like stor i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor er det flere som er enige i påstanden enn noen gang siden 2018, og økningen i andel enige gjenspeiles i både kommunal og statlig sektor. Det er ingen signifikante forskjeller blant andre undergrupper.

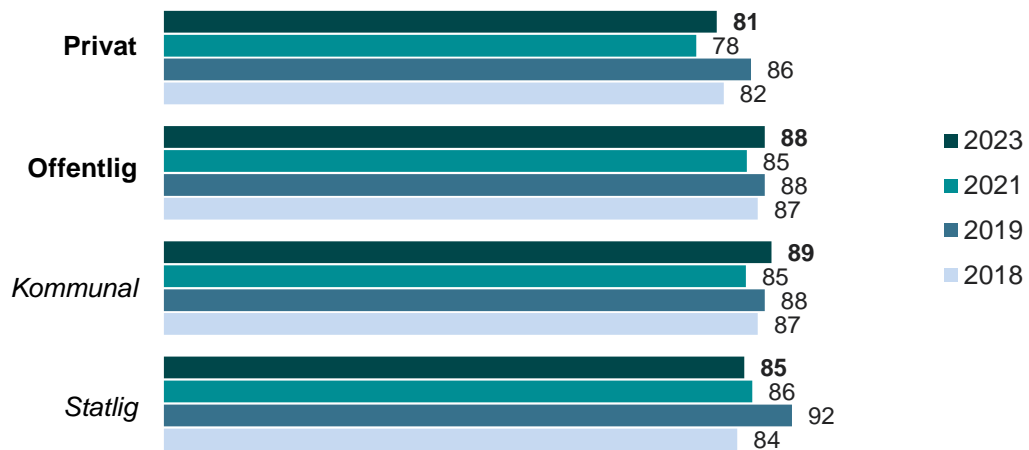
FIGUR 7: ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR HAR MINST LIKE GODE ARBEIDSPRESTASJONER SOM DEM UNDER 60 ÅR (2016-2023) (N=750)



Den tredje påstanden vi har bedt lederne ta stilling til er; «Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år». Dette spørsmålet har vært stilt siden 2016, og andelene for alle årene er fremstilt i figur 7. I all hovedsak ser lederne seniorenas arbeidsprestasjoner i et positivt lys, 83 % sier seg enig i utsagnet. Dette er en økning sammenliknet

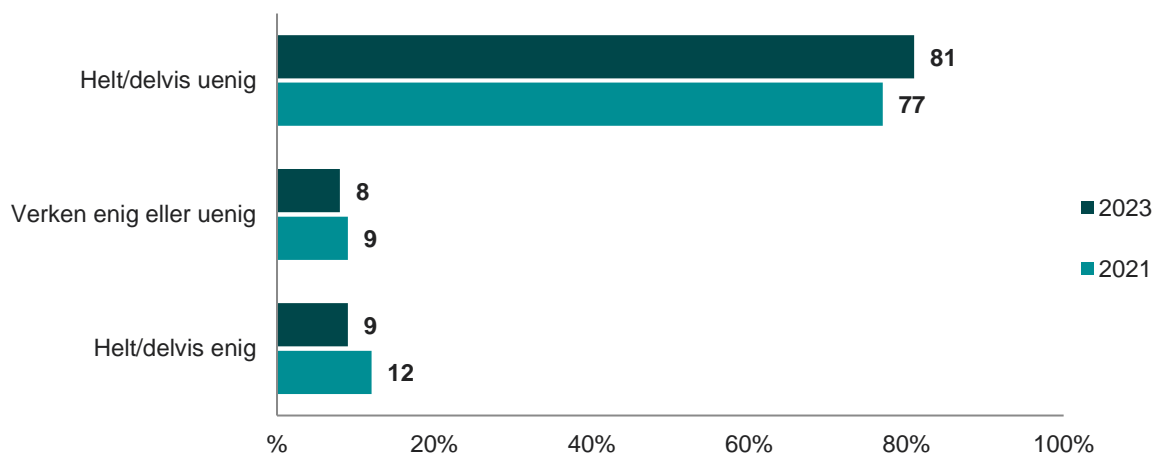
med 2021, dog fortsatt mindre enn i 2019 da andelen var spesielt høy. Kun 8 % er uenig i påstanden, og like mange tar en mellomposisjon og er verken enig eller uenig.

FIGUR 8: ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR HAR MINST LIKE GODE ARBEIDSPRESTASJONER SOM DE UNDER 60 ÅR (2018-2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELER SOM ER HELT/DELVIS ENIG



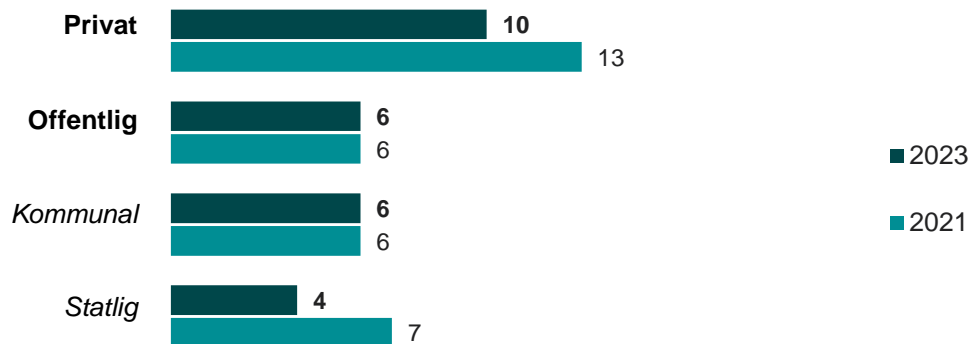
Ledere i offentlig sektor er i større grad enig i at arbeidstakere over 60 år presterer på samme nivå som sine yngre kollegaer. 88 % av ledere i offentlig sektor støtter utsagnet, sammenlignet med 81 % blant ledere i privat sektor. Andelen som er enige i offentlig sektor har ligget jevnt høyt og ikke endret seg mye siden 2018. Blant ledere som selv er over 60 år er det en høy andel som svarer at de er 'helt enige' (64 %), sammenlignet med totalen (59 %).

FIGUR 9: ELDRE ARBEIDSTAKERE ER IKKE PRODUKTIVE NOK (2021-2023) (2023: N=750)



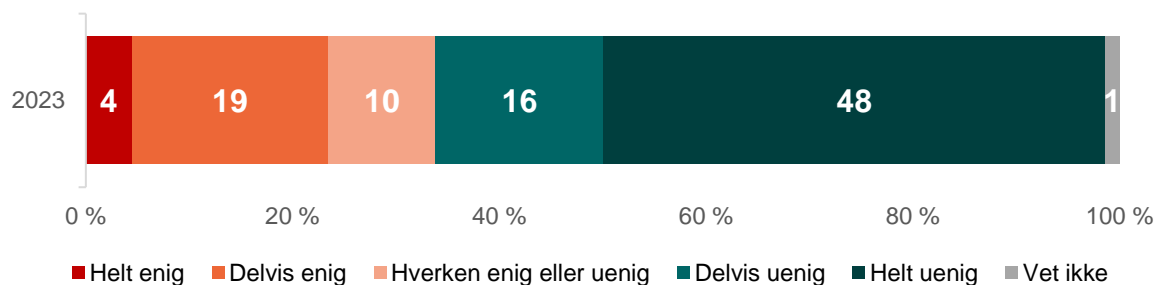
I figur 9 ser vi svarfordelingen på den fjerde påstanden vi har presentert for ledere: «Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok». 9 % svarer at de er enig i påstanden, en nedgang på 3 prosentpoeng fra 2021, mens 81 % er uenig. Det er altså i 2023 færre som ser på eldre arbeidstakere som mindre produktive enn det det var i 2021.

FIGUR 10: ELDRE ARBEIDSTAKERE ER IKKE PRODUKTIVE NOK (2021-2023) SEKTOR
(PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELENE SOM SVARER HELT/DELVIS ENIG



I 2021-undersøkelsen ble det identifisert en klar forskjell mellom ledere i privat og offentlig sektor i hvordan de forholder seg til denne påstanden. I årets undersøkelse er det fortsatt en forskjell mellom ledere i de ulike sektorene, men den er mindre enn i 2021. Det skyldes at andelen ledere i privat sektor som er enige i påstanden har gått ned fra 13 % til 10 %, mens andelen i offentlig sektor holder seg på samme nivå, 6 %.

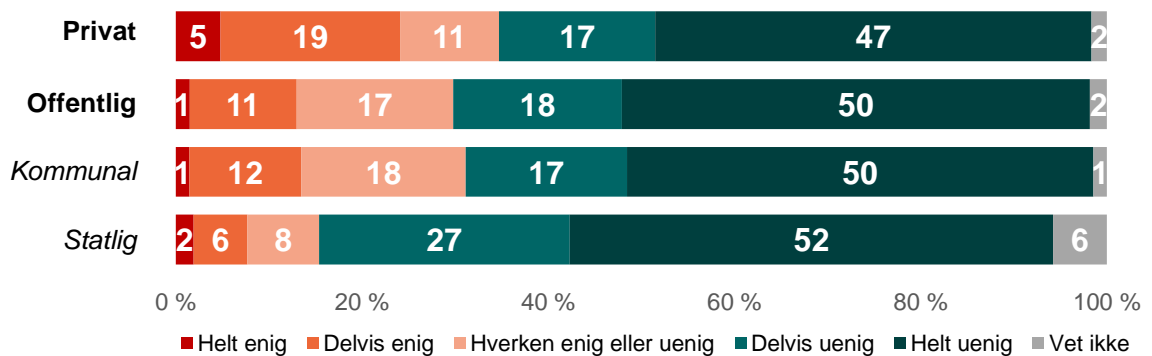
FIGUR 11: ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR ER MER KREVENDE Å LEDE ENN YNGRE ARBEIDSTAKERE (2023)
(N=750)



Den femte påstanden lederne har vurdert er; «Arbeidstakere over 60 år er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere». Denne er en omformulert versjon av en lignende påstand fra 2021-undersøkelsen¹. 23 % er enige i denne påstanden, mens 64 % sier seg uenige.

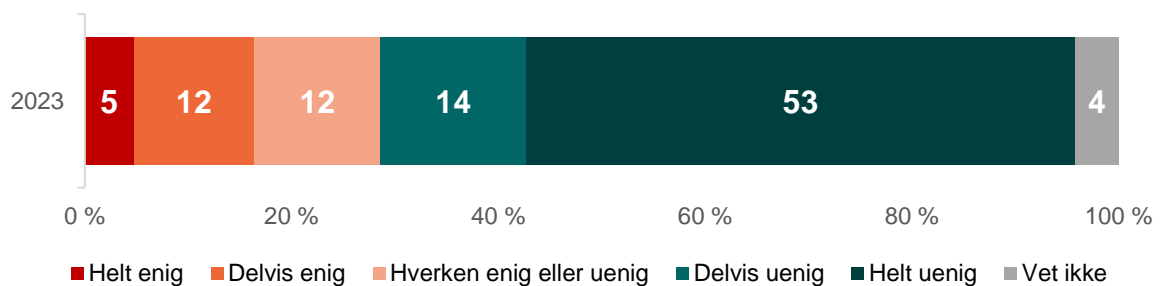
¹ I 2021 var påstanden formulert som «Eldre arbeidstakere er krevende å lede». Grunnet omformuleringen sammenlignes det ikke med 2021-dataene.

FIGUR 12 ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR ER MER KREVENDE Å LEDE ENN YNGRE ARBEIDSTAKERE (2023)
SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



Andelen som er uenige er noe høyere blant ledere i offentlig sektor (68 %) sammenlignet med i privat sektor (64 %), og i statlig sektor er andelen som sier seg uenig særlig høy (79 %). Når det gjelder de som sier seg *helt uenige* er det et klart skille mellom ledere over og under 50 år; blant ledere under 50 år sier kun 37 % seg *helt uenige* i påstanden, mens over halvparten (52 %) av ledere over 50 år gjør det samme.

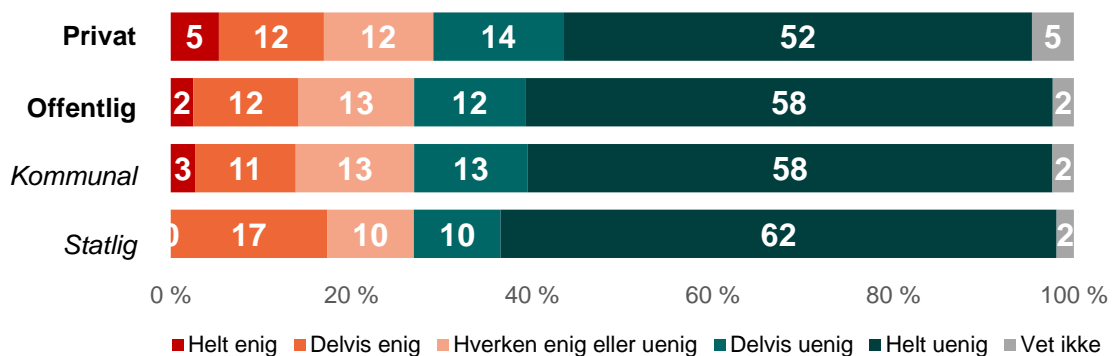
FIGUR 13: JEG LIKER DET IKKE DERSOM DET ER MANGE ANSATTE OVER 60 ÅR PÅ MIN ARBEIDSPASS. (2023)
(N=750)



Den sjette påstanden lederne ble presentert var: «*Jeg liker det ikke dersom det er mange ansatte over 60 år på min arbeidsplass.*». Dette er også en omformulert versjon av en lignende påstand framsatt i 2021². 17 % av lederne er enige i påstanden, mens to tredjedeler (67 %) er uenige.

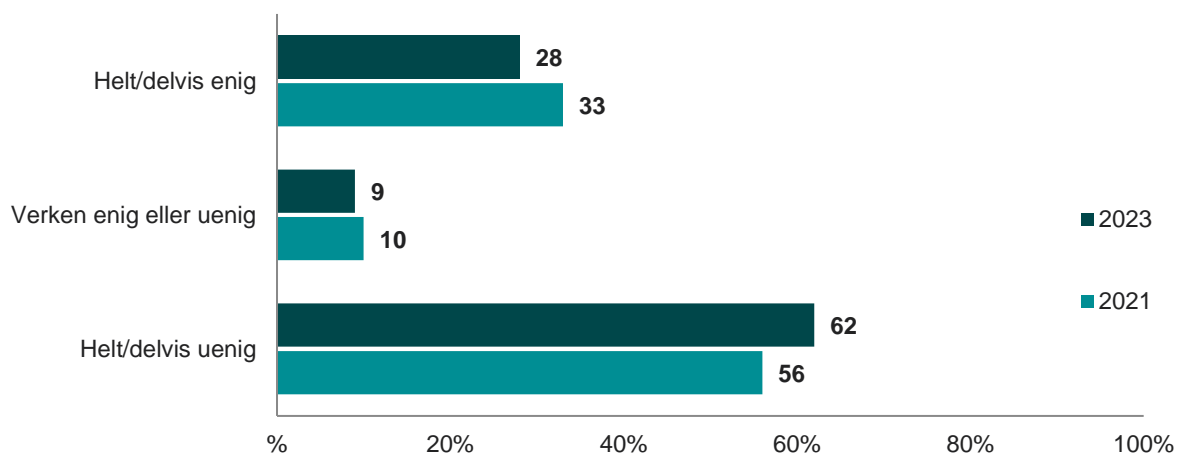
² I 2021 var påstanden formulert som «Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass». Grunnet omformuleringen sammenlignes det ikke med 2021-dataene.

FIGUR 14: JEG LIKER DET IKKE DERSOM DET ER MANGE ANSATTE OVER 60 ÅR PÅ MIN ARBEIDSPASS. (2023)
SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



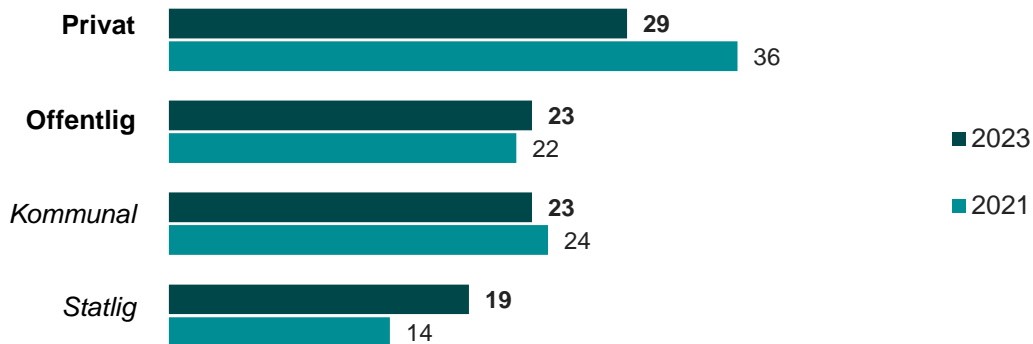
Det er ingen signifikante forskjeller mellom ledere i offentlig og privat sektor, og heller ikke mellom kommunal og statlig sektor. Det er få forskjeller blant de øvrige undergruppene.

FIGUR 15: JEG KAN IKKE BENYTTE ELDRE ARBEIDSTAKERE TIL LIKE MYE SOM YNGRE (2021-2023) (N=750)



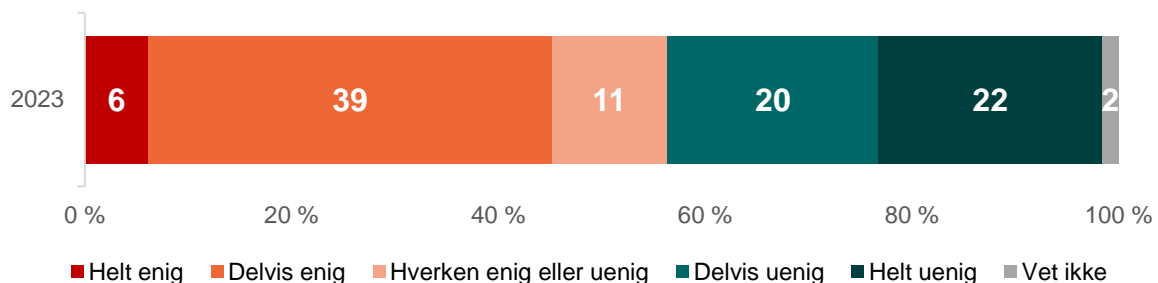
Den sjuende påstanden lederne har vurdert er; «Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre». Som figur 15 illustrerer, er 28 % av lederne enige i dette, en lavere andel enn de 33 % som svarte det samme i 2021. Tilsvarende har andelen som er uenig i påstanden økt fra 56 % til 62 %. Lederens egen alder spiller en klar rolle i hvordan de vurderer nytten av eldre arbeidstakere opp mot de yngre. Kun halvparten (49 %) av ledere under 40 år er uenig i påstanden, langt under gjennomsnittet.

FIGUR 16: JEG KAN IKKE BENYTTE ELDRE ARBEIDSTAKERE TIL LIKE MYE SOM YNGRE (2021-2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELEN SOM SVARER HELT/DELVIS ENIG



Det er en betydelig forskjell mellom ledere i offentlig og privat sektor i vurderingen av denne påstanden. 23 % av ledere i offentlig sektor er enige, mens tilsvarende andel i privat sektor er 29 %. Avstanden mellom lederne i ulike sektorer var imidlertid enda større i 2021, og har blitt redusert av den grunn at andelen ledere i privat sektor som sier seg enig har gått ned fra 36 % i 2021. Blant lederne i offentlig sektor er det minimale endringer fra 2021. Andelen som sier seg enig i påstanden har gått noe opp i statlig sektor, men endringen er ikke signifikant.

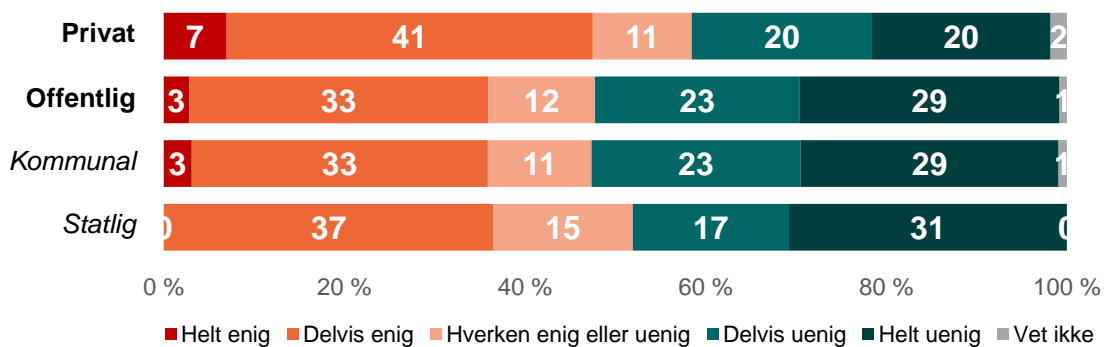
FIGUR 17: 60-ÅRINGER HAR DÅRLIGERE EVNE ENN YNGRE TIL Å LÆRE OG FORNYE SEG I JOBBEN (2023) (N=750)



Den åttende påstanden som lederne blir presentert er ny i 2023; «60-åringene har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben». I figur 17 fremgår det at meningene om dette er delte; totalt er 45 % av lederne enige og 44 % er uenige i påstanden.

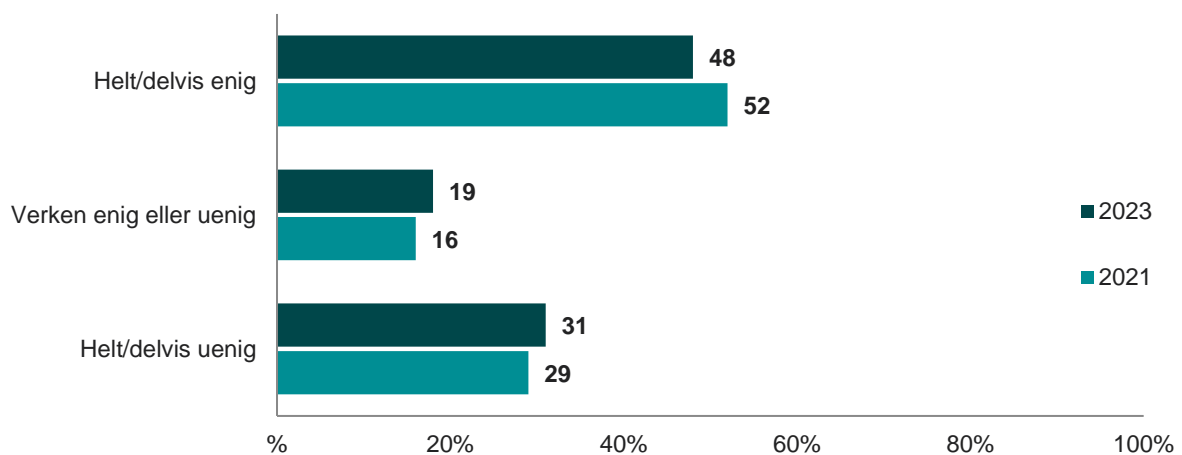
Når vi ser nærmere på bransje finner vi at ledere innen helse- og sosial i mindre grad er enige i at 60-åringene har dårlige evne til å fornye seg som sine yngre kollegaer, kun 33 % av lederne i denne bransjen støtter påstanden. De yngste lederne under 40 år skiller seg ut ved at kun 15 % er *helt enige* i at 60-åringene ikke har samme evne til å fornye seg i jobben, mot et gjennomsnitt på 6 %.

FIGUR 18 60-ÅRINGER HAR DÅRLIGERE EVNE ENN YNGRE TIL Å LÆRE OG FORNYE SEG I JOBBEN (2023) SEKTOR
(PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



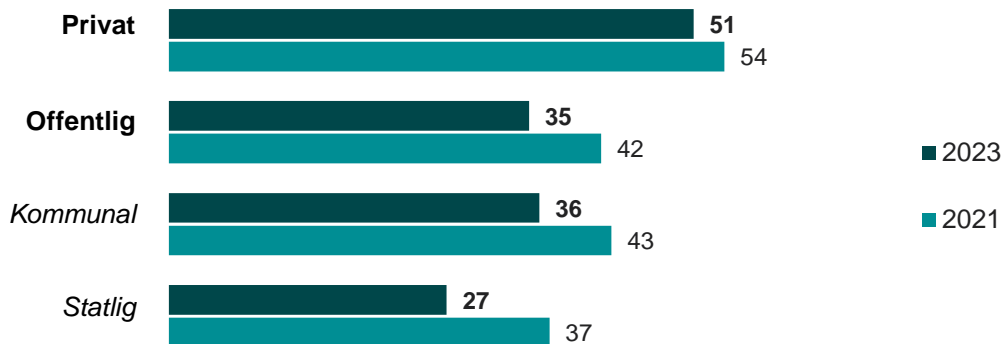
Det er betydelige forskjeller i vurderingen av denne påstanden avhengig av sektor. Kun 36 % av lederne i offentlig sektor er enige i påstanden, blant de private er andelen 48 %. Det er ingen store forskjeller i holdning mellom kommunal og statlig sektor.

FIGUR 19: JEG FORETREKKER Å TILSETTE EN UNDER 30 ÅR FRAMFOR EN OVER 60 ÅR. (2021-2023) (N=750)



Den niende og siste påstanden vi presenterte for lederne var: «Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år». Svarfordelingen blant lederne finnes i figur 19, hvor vi kan se at omkring halvparten (48 %) sier seg enige i påstanden. Dette er en liten, dog ikke signifikant, nedgang fra 2021. 31 % svarer at de er uenige i påstanden, og 19 % er verken enig eller uenig. Blant ledere i hotell- og restaurantnæringen er andelen som foretrekker å ansette yngre arbeidstakere særlig høy, 71 %.

FIGUR 20: JEG FORETREKKER Å TILSETTE EN UNDER 30 ÅR FRAMFOR EN OVER 60 ÅR. (2021-2023) SEKTOR
(PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELEN SOM SVARER HELT/DELVIS ENIG



I 2021 ble det identifisert store forskjeller mellom ledere i privat og offentlig sektor når det gjelder denne påstanden, og disse forskjellene vedvarer, selv om andelen som sier seg enig har gått ned blant ledere i begge sektorer. I privat sektor har andelen som er enig gått ned fra 54 % til 51 %, mens i offentlig sektor er nedgangen enda mer markant, fra 42 % til 35 %. Innenfor offentlig sektor er andelen enige særlig lav blant ledere i statlige virksomheter (27 %, ned fra 37 % i 2021).

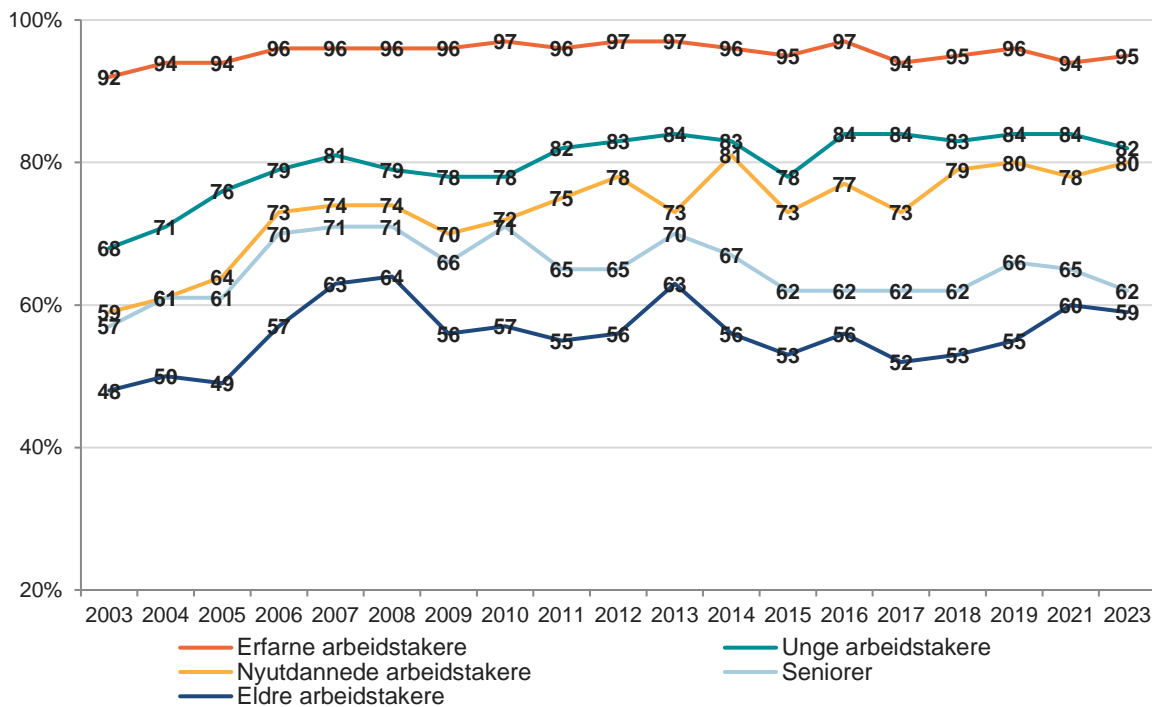
5.2 Ansettelse

I dette delkapittelet kartlegger vi ledernes holdninger til eldre arbeidstakere sammenlignet med andre typer arbeidstakere når det gjelder forhold knyttet til ansettelse, herunder innkalling til intervju.

5.2.1 Preferanse for ansettelse

Et av spørsmålene som har vært med siden oppstarten av Norsk seniorpolitisk barometer i 2003 handler om ledernes preferanser for ansettelse av ulike typer arbeidstakere. I figur 21 ser vi andelene som har svart at de ville like å ansette de følgende typene arbeidstakerne «meget godt» eller «ganske godt», og hvordan disse varierer over tid.

FIGUR 21: HVOR GODT ELLER DÅRLIG VILLE DU LIKE Å ANSETTE FØLGENDE TYPER ARBEIDSTAKERE? (2003-2023) (N=750) ANDELEN SOM SVARER «MEGET /GANSKE GODT»



Som ved alle tidligere målinger er *erfarne arbeidstakere* den type arbeidstakere flest ledere ville like meget godt eller ganske godt å ansette (95 %). Andelen som gjerne ansetter erfarne arbeidstakere har aldri falt lavere enn 92 %. Deretter følger unge (82 %) og nyutdannede arbeidstakere (80 %), som ligger nær hverandre. Avstanden mellom disse to kategoriene er mindre enn den har vært noen gang siden 2014.

Preferansen for å ansette *seniorer* og *eldre arbeidstakere* er lavere enn for de øvrige kategoriene, som det har vært ved tidligere undersøkelser. Andelen som godt ville likt å ansette seniorer eller eldre arbeidstakere har hatt en svak nedgang siden forrige undersøkelse, men endringen er ikke signifikant. De to gruppene har også konverget. I årene 2017-2019 var differansen mellom andelen som ville likt å ansette seniorer og eldre arbeidstakere omkring 10 prosentpoeng, nå ligger de nærmere hverandre enn de har gjort noen gang tidligere. Grunnen til dette er i hovedsak at preferansen for eldre arbeidstakere har økt fram mot 2021. Dette kan indikere at skillet mellom hvordan ledere tenker på «seniorer» og «eldre arbeidstakere» er i ferd med å viskes ut.

I likhet med i tidligere undersøkelser, finnes det enkelte forskjeller mellom preferansene til ledere i offentlig og privat sektor, da villigheten til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere er noe høyere blant lederne i det offentlige. Dette kommer særlig til uttrykk hvis vi ser på andelen som ville likt *litt* eller *meget dårlig* å ansette arbeidstakere i en gitt kategori. 11 % av lederne i privat sektor ville likt *dårlig* å ansette seniorer, sammenlignet med 6 % i offentlig sektor. Dette er identisk med funnene i 2021-undersøkelsen. For eldre arbeidstakere er andelen henholdsvis 17 % i privat sektor og 8 %

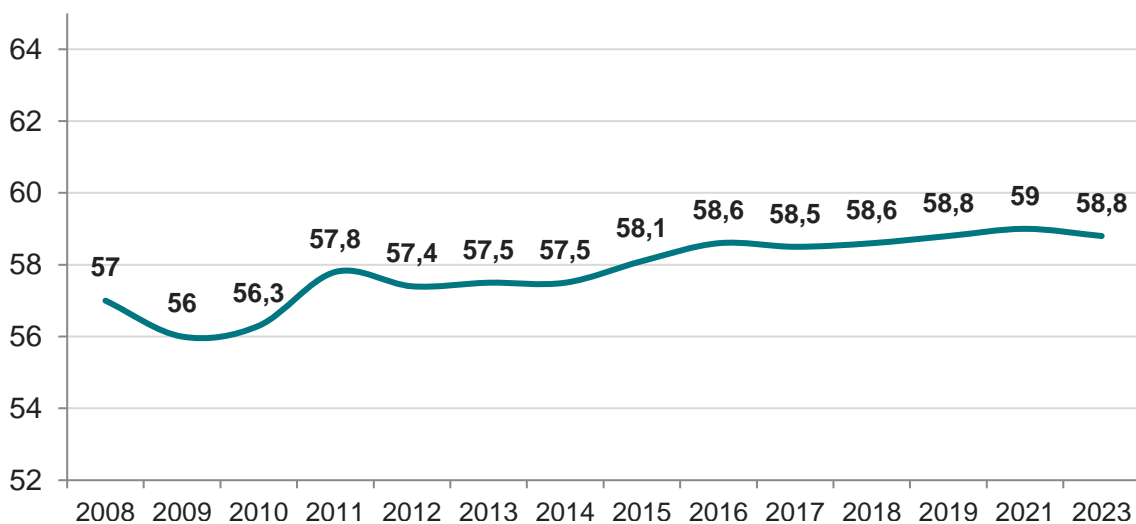
i offentlig sektor, i begge tilfeller en marginal nedgang sammenlignet med 2021. Det er ikke bare i disse kategoriene det er skille mellom privat og offentlig sektor; 48 % av lederne i offentlig sektor ville likt *meget godt* å ansette nyutdannede (dog kun 40 % i statlige virksomheter), i privat sektor er tilsvarende andel 39 %. Det er mindre forskjeller mellom sektorene når det gjelder villigheten til å ansette erfarne eller unge arbeidstakere.

I tillegg til sektor, finner vi også forskjeller i preferanse for ulike kategorier arbeidstakere avhengig av ledernes kjønn og alder. Blant de mannlige lederne er det en større andel som er negative til å ansette både eldre arbeidstakere (17 %) og seniorer (13 %) sammenlignet med kvinnelige ledere (hhv 12 % og 6 %). Blant ledere under 40 år ville 22 % likt dårlig å ansette eldre arbeidstakere, og en andel på 20 % gir tilsvarende svar når de tar stilling til seniorer.

5.2.2 Sammenheng mellom alder og intervju

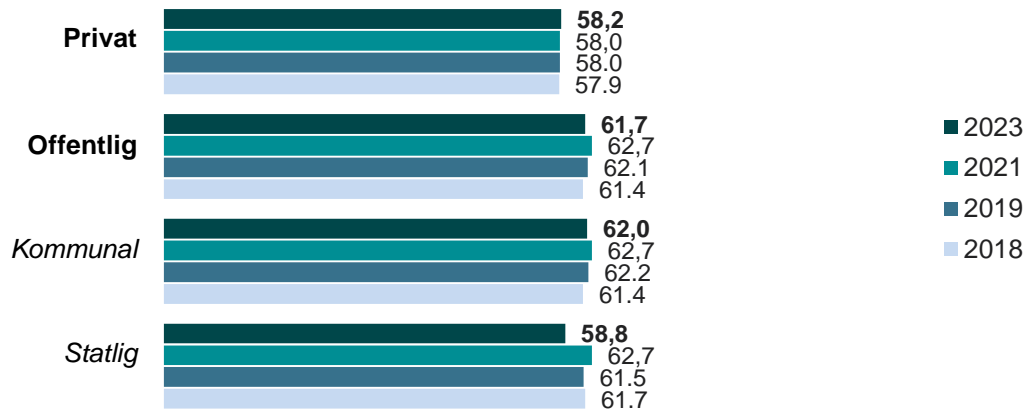
Et viktig tema når det er snakk om et inkluderende arbeidsliv for seniorer er hvorvidt de får muligheten til å presentere seg gjennom et intervju. I den forbindelse blir lederne bedt om å vurdere hvor gammel de mener at en kvalifisert søker skal være før de vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alderen. Gjennomsnittsalderen for alle lederne fra 2008 og frem til i dag er fremstilt i figur 22.

FIGUR 22: OMTRENT HVOR GAMMEL SKAL EN KVALIFISERT SØKER TIL EN STILLING VÆRE FØR DU VIL NØLE MED Å INNKALLE VEDKOMMENDE TIL INTERVJU PÅ GRUNN AV ALDER? (2008-2023)
(N=600, «VET IKKE» ER HOLDT UTENFOR VED GJENNOMSNITTSBEREGNING)



Av grafen går det fram at gjennomsnittet ligger på 58,8 år, en marginal nedgang fra 2021, og hvis vi ser lenger tilbake i tid, har snittet holdt seg veldig stabilt siden 2016. Det er også verdt å merke seg at gjennomsnittsalderen for når en leder vil nøle med å kalle inn en kvalifisert søker til intervju er identisk med snittet for når de begynner å anse en arbeidstaker som «eldre» (som vist i figur 1).

FIGUR 23 OMTRENT HVOR GAMMEL SKAL EN KVALIFISERT SØKER TIL EN STILLING VÆRE FØR DU VIL NØLE MED Å INNKALLE VEDKOMMENDE TIL INTERVJU PÅ GRUNN AV ALDER? (2018-2023) SEKTOR
(PRIVAT, N=493; OFFENTLIG; N=435; KOMMUNAL N=398; STATLIG N=37) «VET IKKE» ER HOLDT UTENFOR VED GJENNOMSNIITTSBEREGNING



Ledere i privat sektor setter den øvre grensen lavere (58,2 år) enn ledere i offentlig sektor (61,7 år). Avstanden er imidlertid mindre enn den var i 2021, først og fremst fordi gjennomsnittsalderen der ledere i det offentlige begynner å nøle er et helt år lavere enn ved forrige undersøkelse (62,7 år i 2021), etter å ha krøpet gradvis oppover i årene før. Gjennomsnittet blant ledere i statlige virksomheter (58,8 år) er lavere enn det har vært på noe tidspunkt siden 2018.

Snittet varierer også mye mellom virksomheter av ulik størrelse og stiger med antall ansatte. Blant virksomheter med 10-14 ansatte er snittet som oppgis 56,7 år (ned fra 58 år i 2021), mens det blant virksomheter med mer enn 50 ansatte er betydelig høyere (62,0 år). Videre oppgir kvinnelige ledere en høyere øvre grense (60,2 år) enn mannlige ledere (58,1 år).

Det er også et stort spenn mellom ledere i ulike bransjer når det gjelder ved hvilken alder de vil nøle med å kalle inn en kandidat til intervju. Det laveste gjennomsnittet finner vi i hotell- og restaurantbransjen, på 53,2 år. Dette står i kontrast til undervisning og helse- og sosialbransjen, der snittene ligger på henholdsvis 61,7 og 60,3 år. Disse bransjene lå også godt over snittet i 2021.

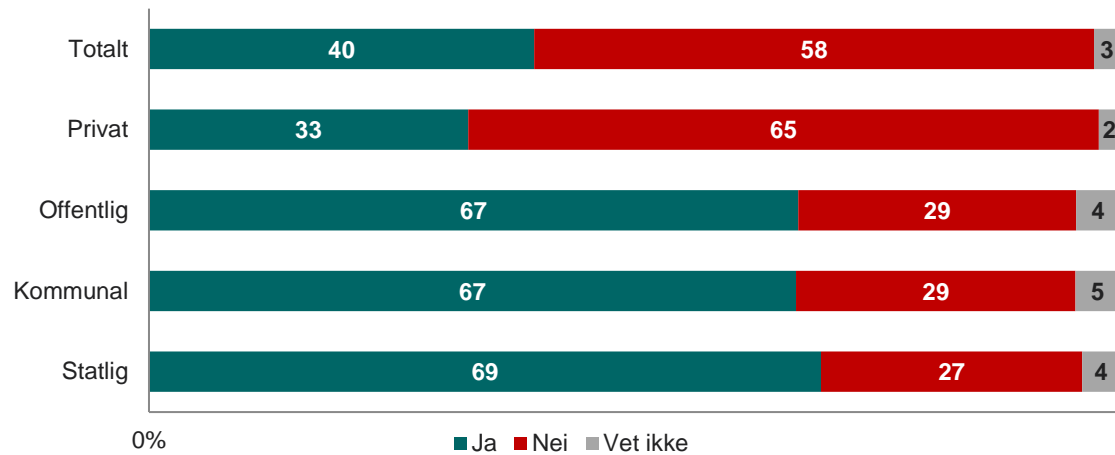
5.3 Under arbeidsforholdet

I dette kapitlet ser vi på problemstillinger knyttet til selve arbeidsforholdet, det være seg personalpolitikk, forståelse av kompetanse blant eldre arbeidstakere sammenlignet med andre, opplevelse av diskriminering, og hvorvidt lederne ser økonomiske fordeler eller ulemper ved eldre arbeidstakere.

5.3.1 Personalpolitikk

En aktiv personalpolitikk myntet på å fremme videreutvikling av seniorarbeidstakere på arbeidsplassen kan bidra til å ivareta viktig erfaring og kunnskap, samt virke inkluderende. I undersøkelsen ble lederne spurt om hvorvidt deres organisasjon har en personalpolitisk strategi.

FIGUR 24: HAR VIRKSOMHETEN EN PERSONALPOLITISK STRATEGI FOR HVORDAN DEN SKAL BEHOLDE OG VIDEREUTVIKLE SENIORARBEIDSTAKERE? (2023) TOTAL VS SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)

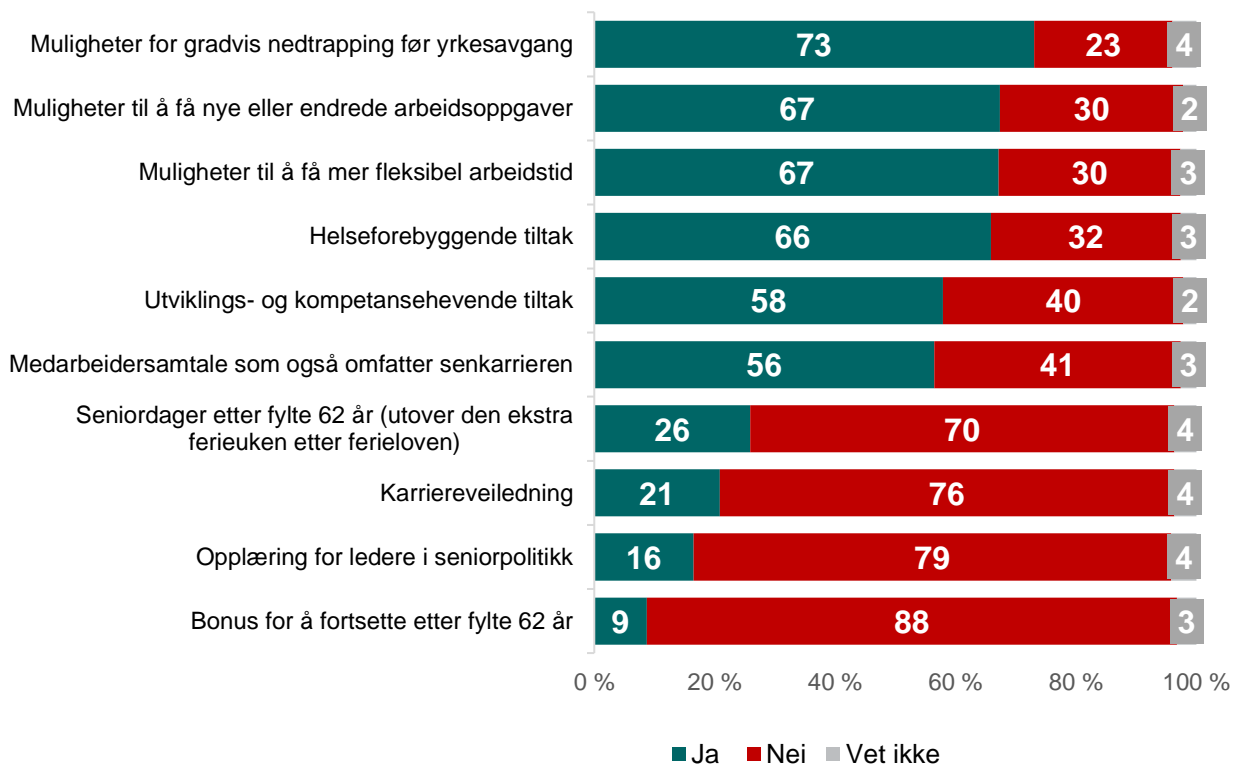


2 av 5 ledere svarer at de har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle seniorarbeidstakere. En versjon av dette spørsmålet ble stilt også i 2021, selv om svaralternativene var formulert noe annerledes. Svardistribusjonen var svært lik da som den er nå, noe som tyder på at lite har endret seg.

Når det gjelder tilstedeværelsen av personalpolitisk strategi for seniorarbeidstakere, er det store forskjeller blant undergruppene. Først og fremst går det et skille mellom privat og offentlig sektor. 2 av 3 (67 %) av lederne i offentlig sektor svarer bekræftende på at de har en slik strategi, mens kun 1 av 3 (33 %) i privat sektor gjør det samme. I 2021 var det også en langt større andel av lederne i offentlige virksomheter som oppga at de har en strategi på plass.

Videre er praksisen ulik avhengig av virksomhetens størrelse. Blant ledere i mindre virksomheter med 10-14 ansatte har kun 33 % en personalpolitisk strategi for seniorer, mens andelen er 54 % blant de som leder virksomheter med mer enn 50 ansatte. Det er også store variasjoner mellom bransjene; fra stor utbredelse i undervisning (69 %) og helse og sosial (64 %), oppgir kun 16 % i hotell- og restaurantbransjen og 19 % i transport og kommunikasjon at de har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle seniorarbeidstakere.

Videre ble lederne bedt om å ta stilling til en rekke personalpolitiske tiltak, og hvorvidt de har gjennomført noen av disse for å oppmuntre seniorer til å jobbe lenger.

FIGUR 25: HAR DIN VIRKSOMHET GJENNOMFØRT NOEN AV FØLGENDE TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å JOBBE LENGER? (2023) (N=750)

Det mest utbredte virkemiddelet for å få seniorer til å jobbe lenger er muligheten for gradvis nedtrapping før yrkesavgang. 73 % av lederne svarer at dette er en praksis de benytter seg av. Andelen er større i offentlig sektor (80 %) enn i privat sektor (71 %), og særlig høy i de statlige virksomhetene (85 %). Gradvis nedtrapping er også mer utbredt blant større virksomheter med mer enn 50 ansatte (82 %), sammenlignet med mindre virksomheter med 10-14 ansatte (69 %).

2 av 3 ledere svarer at de tilbyr mulighet til nye eller endrede arbeidsoppgaver for seniorarbeidstakere. Igjen er andelen som tilbyr dette særlig høy blant større virksomheter med over 50 ansatte (78 %), men her skiller det lite mellom privat og offentlig sektor. Flexibilitet i type arbeidsoppgaver er mest utbredt i undervisningssektoren (83 %).

Som med flexibilitet i arbeidsoppgaver er tilbud om fleksibel arbeidstid også et utbredt personalpolitisk virkemiddel, og benyttes i 67 % av virksomhetene. Dette skiller seg ut som det eneste virkemiddelet lederne tar stilling til som er *mer* utbredt i privat sektor. 69 % av lederne i privat sektor svarer bekreftende på at de har mulighet til å gi mer fleksibel arbeidstid til seniorer, mot 60 % i det offentlige. Innenfor offentlig sektor er det imidlertid store forskjeller mellom statlige virksomheter (81 %) og kommunale/fylkeskommunale (58 %) virksomheter. Blant ledere i industrien og tjenesteyting svarer 75 % at de tilbyr fleksibel arbeidstid.

Helseforebyggende tiltak blir tilbudt i 66 % av virksomhetene, og det er ingen betydelig forskjell mellom offentlig og privat sektor. Slike tiltak er mest utbredt i industrien (76 %) og i helse- og sosial sektoren (73 %).

Godt over halvparten av virksomhetene (58 %) tilbyr utviklings- og kompetansehevende tiltak til seniorarbeidstakere. Dette virkemiddelet er også mer utbredt i offentlig sektor (64 %) sammenlignet med det private (56 %), og det er i større grad virksomheter med over 50 ansatte som tar det i bruk (66 %). Videre er andelen som tilbyr slike tiltak høyere i undervisning (71 %) og i helse- og sosial (67 %).

56 % av lederne oppgir at de gjennomfører medarbeidersamtaler som også omfatter senkarrieren. Igjen er andelen særlig høy i offentlig sektor, 75 %, mot like over halvparten (52 %) i privat sektor. Medarbeidersamtaler er mer utbredt i virksomheter med mer enn 50 ansatte (66 %), og i undervisning (77 %).

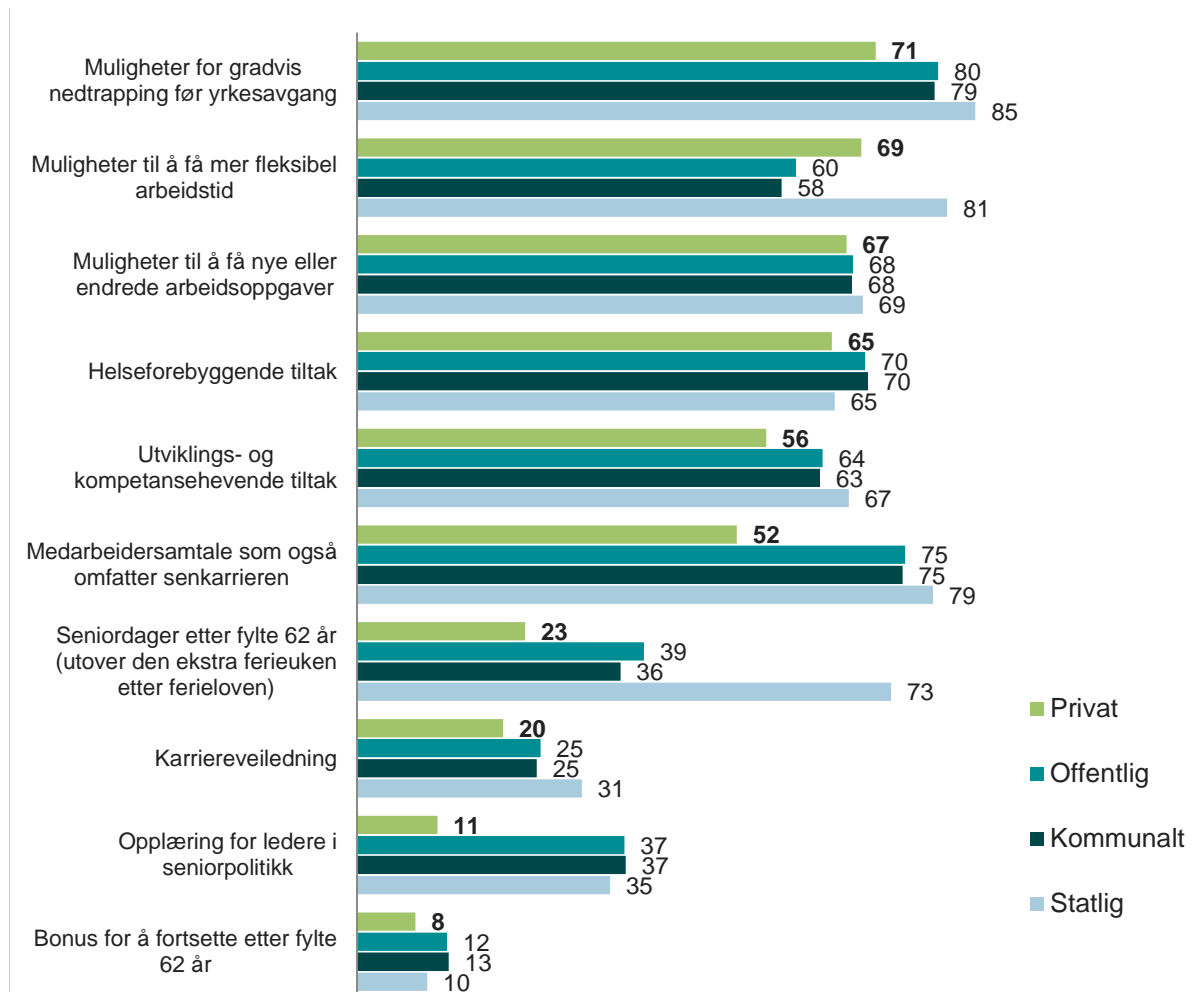
Det er også enkelte tiltak lederne ble bedt om å ta stilling til som er langt mindre utbredt. Kun 26 % av lederne oppgir at de tilbyr seniordager til arbeidstakere over 62 år som går utover den ekstra ferieuka som denne gruppen har rett på etter ferieloven. I offentlig sektor er andelen 39 % (sammenlignet med 23 % i det private), men det er særlig i statlige virksomheter at utbredelsen er stor, hele 73 %³. Videre svarer 42 % i undervisningsbransjen og 36 % i helse- og sosial at de tilbyr seniordager.

21 % av lederne oppgir at virksomheten tilbyr karriereveiledning, og andelen er relativt lik i offentlig og privat sektor. Større virksomheter med mer enn 50 ansatte tilbyr i større grad slik veiledning (28 %), i tillegg er det mer utbredt i helse- og sosialbransjen (28 %) enn det er totalt sett.

Opplæring av ledere i seniorpolitikk forekommer i 16 % av virksomhetene, men andelen er langt høyere i offentlig sektor (37 %) enn i privat sektor (11 %). Kun 9 % av lederne oppgir at virksomheten tilbyr bonus for å fortsette etter fylte 62 år. Dette virkemiddelet er mest utbredt innen undervisning (18 %) og helse- og sosial (15 %).

³ I henhold til hovedtariffavtalen har statlige ansatte rett til seniordager etter fylte 62 år

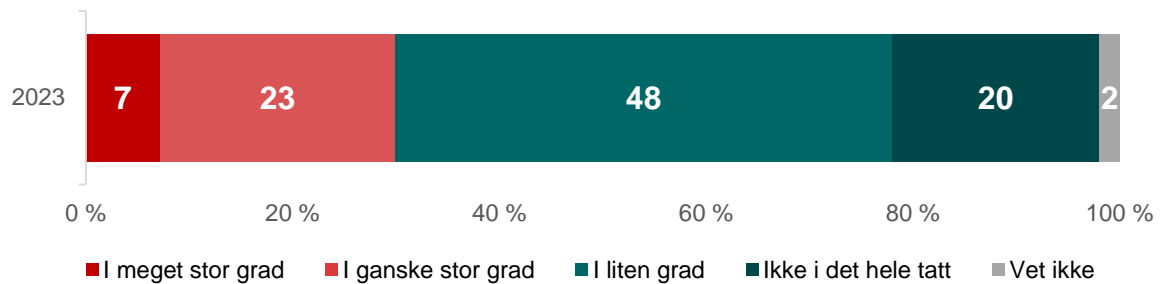
FIGUR 26 HAR DIN VIRKSOMHET GJENNOMFØRT NOEN AV FØLGENDE TILTAK FOR Å FÅ SENIORER TIL Å JOBBE LENGER? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



5.3.2 Kompetanse

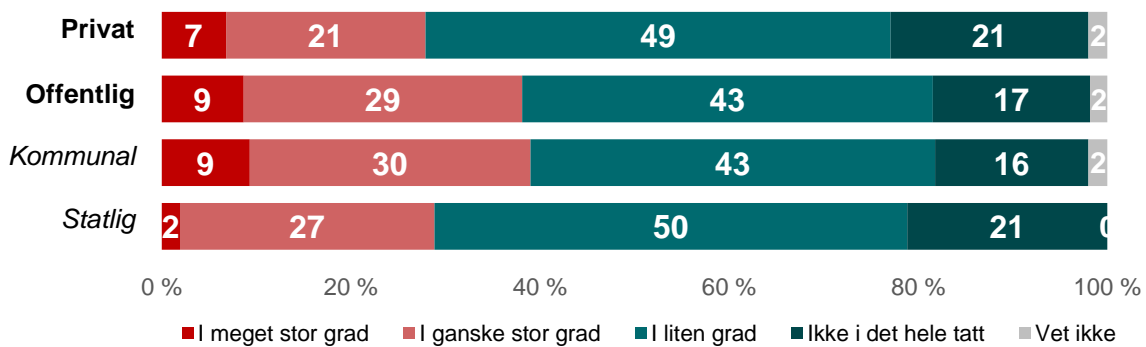
Riktig forvaltning av kompetanse er viktig for enhver virksomhet, og kontinuitet og stabilitet er sentrale faktorer for å unngå å miste kunnskap som er bygget opp over tid. I årets undersøkelse ble lederne spurt om deres virksomhet har problemer med å rekruttere og/eller beholde kompetent arbeidskraft.

FIGUR 27: I HVOR STOR GRAD HAR VIRKSOMHETEN PROBLEMER MED Å REKRUTTERE OG/ELLER BEHOLDE KOMPETENT ARBEIDSKRAFT? (2023) (N=750)



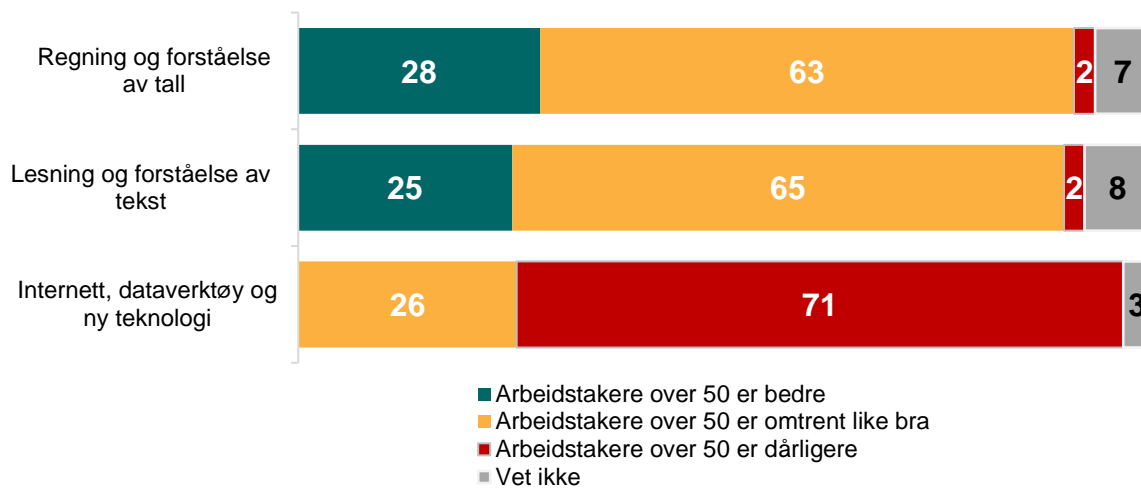
Nesten halvparten (48 %) av lederne svarer at de i liten grad opplever problemer med å rekruttere/beholde kompetent arbeidskraft, og ytterligere 20 % opplever det ikke i det hele tatt. 30 % oppgir at de opplever dette i meget eller ganske stor grad.

FIGUR 28: I HVOR STOR GRAD HAR VIRKSOMHETEN PROBLEMER MED Å REKRUTTERE OG/ELLER BEHOLDE KOMPETENT ARBEIDSKRAFT? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



Andelen som opplever utfordringer er høyere i offentlig sektor, 38 %, sammenlignet med 28 % i det private. Hvis vi ser på kun de som svarer i *meget* stor grad, er andelen høyere i Nord-Norge (14 %) enn i andre landsdeler, og høyere i industrien (10 %) enn i andre bransjer.

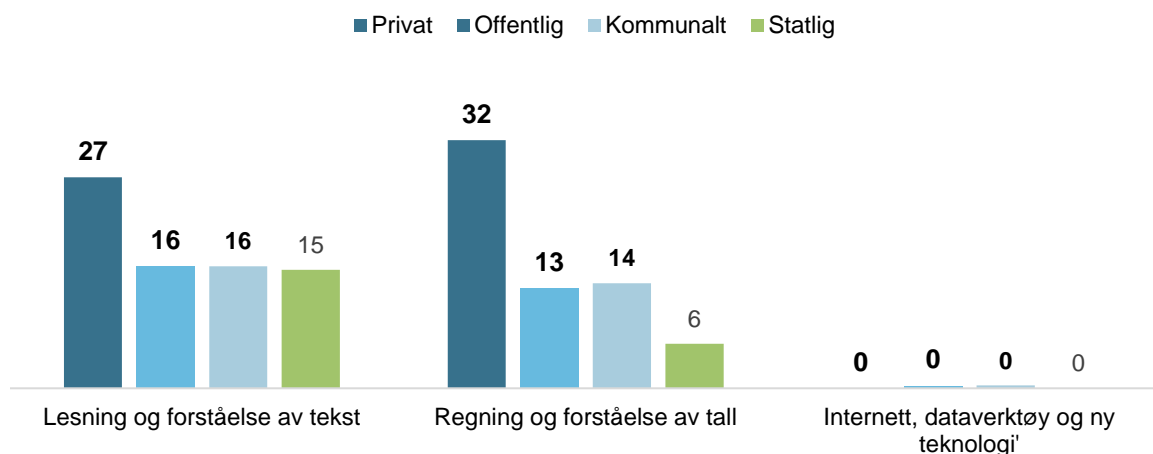
FIGUR 29: JEG SKAL NÅ LESE OPP NOEN OMRÅDER, OG VIL VITE OM DU VIL SI AT ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR HAR BEDRE, DÅRLIGERE ELLER OMTRENT LIKE BRA FERDIGHETER PÅ DISSE OMRÅDENE, SAMMENLIKNET MED YNGRE ARBEIDSTAKERE? (2023) (N=750)



Når temaet er kompetanse, er det også relevant å kartlegge i hvilken grad lederne vurderer alder som en faktor som påvirker spesifikke ferdigheter som er viktig på arbeidsplassen. Med dette formål ble lederne spurt om de mener arbeidstakere over 50 år er bedre, like bra eller dårligere enn yngre arbeidstakere til henholdsvis regning og forståelse av tall, lesning og forståelse av tekst, og behandling av internett, dataverktøy og ny teknologi.

Når det gjelder både regning/tallforståelse og lesning/tekstforståelse mener omtrent 2 av 3 ledere at ferdighetene til de over 50 er på samme nivå som sine yngre kollegaer. Blant de som mener ferdighetsnivået er ulikt, går det i favør av de over 50 år. 28 % mener arbeidstakere over 50 år er bedre på regning/tallforståelse, og 25 % gir samme svar når det gjelder lesning/tekstforståelse. Kun 2 % mener yngre har bedre ferdigheter på disse områdene.

FIGUR 30: JEG SKAL NÅ LESE OPP NOEN OMRÅDER, OG VIL VITE OM DU VIL SI AT ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR HAR BEDRE, DÅRLIGERE ELLER OMTRENT LIKE BRA FERDIGHETER PÅ DISSE OMRÅDENE, SAMMENLIKNET MED YNGRE ARBEIDSTAKERE? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52) ANDELEN SOM SVARER «ARBEIDSTAKERE OVER 50 ÅR ER BEDRE»



Ledere i privat sektor har særlig sterk tro på at ovennevnte ferdigheter øker med alder. 32 % mener arbeidstakere over 50 år er bedre på regning/tallforståelse, og 27 % på lesning/tekstforståelse. Til sammenligning mener kun 6 % av lederne i statlige virksomheter at de over 50 år er bedre på regning og forståelse av tall. Ledere i offentlig sektor er mer tilbøyelige til å mene slike ferdigheter ikke er avhengig av alder.

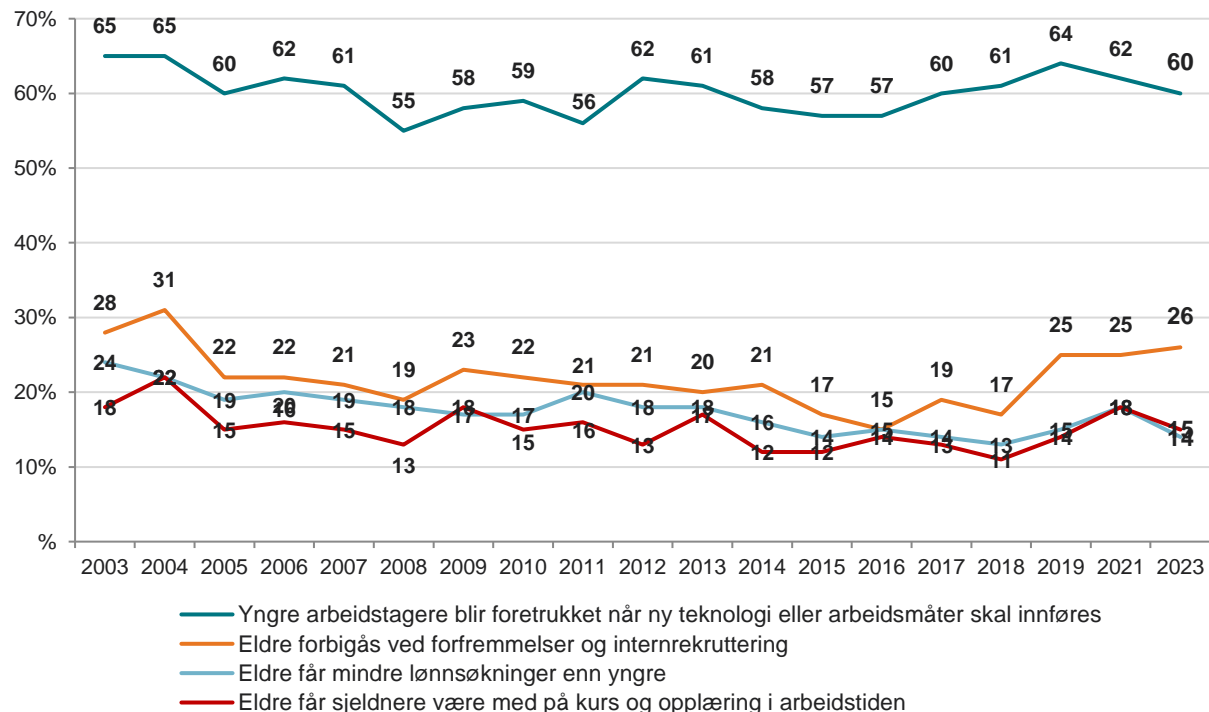
Bildet er ganske annerledes når det gjelder ferdigheter knyttet til internett, dataverktøy og ny teknologi. 71 % av lederne mener arbeidstakere under 50 år behersker dette bedre, 26 % vurderer ferdighetene likt, mens ingen av lederne ser et fortrinn for de over 50 år. Det samme mønsteret gjør seg gjeldende i både offentlig og privat sektor, selv om 32 % av lederne i det offentlige mener nivået er likt, sammenlignet med 24 % i privat sektor. Blant ledere som selv er under 40 år, mener hele 87 % at de over 50 år er dårligere enn de yngre på internett, dataverktøy og ny teknologi.

5.3.3 Diskriminering

Diskriminering på arbeidsplassen kan foregå på mange måter, og kan også rettes mot eldre arbeidstakere. Det er derfor viktig å se hvilke områder det er rom for holdningsendringer på arbeidsplassen, fra et lederperspektiv.

FIGUR 31: HVOR OFTE HAR DU OPPLEVD AT DE FORHOLDENE JEG NÅ SKAL LESE OPP SKJER I ARBEIDSLIVET? ER DET SVÆRT OFTE, OFTE, AV OG TIL, SJELDEN ELLER ALDRI? (2003-2023) (N=750)

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



Først har vi spurt lederne om erfaringer med ulike former for forskjellsbehandling av eldre for å se nærmere på utbredelsen av dette i arbeidslivet. I figur 31 ser vi utviklingen over tid for fire

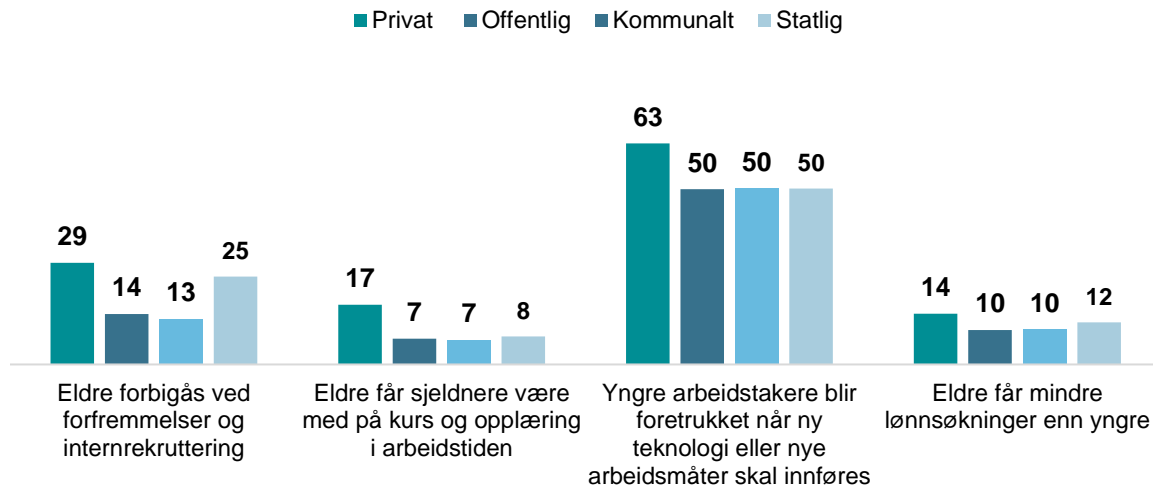
situasjoner som kan oppleves som forskjellsbehandling rettet mot eldre arbeidstakere. Hver kurve viser andelen som svarer *svært ofte*, *ofte* eller *av og til*.

Majoriteten svarer at de har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres (60 %). Denne formen for forskjellsbehandling er det flest ledere har opplevd forekommer helt siden spørsmålet først ble stilt i 2003. 3 av 10 svarer at de har opplevd dette *ofte*, mens 10 % har opplevd det *svært ofte*. Andelen som har opplevd dette har imidlertid gått ned fra toppunktet i 2019, som indikerer at den gravis økende trenden i årene før har blitt brutt. Hvis vi ser på undergruppene, er det noen forskjeller mellom sektorene med hensyn til hvor ofte lederne har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Ledere i privat sektor (63 %) svarer i større grad at de har opplevd denne formen for forskjellsbehandling sammenlignet med lederne i det offentlige (50 %). Det er også forskjeller mellom bransjene; lederne innenfor hotell- og restaurant (75 %), transport og kommunikasjon (72 %) og industribransjen (67 %) svarer i større grad at de har opplevd dette, mens andelen er langt lavere i undervisning (52 %) og helse- og sosial (47 %).

I likhet med 2019 og 2021, svarer i 2023 rundt 1 av 4 ledere (26 %) at de har opplevd at eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. Kun 3 % av lederne svarer de har opplevd dette *svært ofte*. Andelen som har opplevd denne formen for diskriminering er større i privat sektor, 29 %, sammenlignet med 14 % i offentlig sektor. Det må imidlertid påpekes at det er klare forskjeller mellom statlig og kommunal/fylkeskommunale virksomheter; 25 % av ledere i statlige virksomheter har opplevd at eldre forbigås, som er nærmere andelen i privat sektor enn gjennomsnittet for offentlig sektor. Fordelt på bransjene er andelen høyest i transport og kommunikasjon (40 %), og igjen, betydelig lavere i undervisning (17 %) og helse -og sosial (16 %).

Når det gjelder de to siste formene for forskjellsbehandling; at eldre får mindre i lønnsøkning enn yngre og at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, svarer henholdsvis 14 % og 15 % at de har opplevd dette. For begge formene var det en økning i andel ved siste gjennomføring i 2021, men er nå tilbake på et lignende nivå som i 2019. Blant ledere i det private svarer 17 % at de har opplevd at eldre sjeldnere får delta på kurs og opplæring, i det offentlige er andelen langt lavere, på 7 %. Det er mindre forskjell mellom sektorene når det gjelder opplevelse av diskriminering i forbindelse med lønnsøkning, men enkelte utslag mellom ulike bransjer; 27 % i 'annen tjenesteyting' har opplevd dette, mens andelen i helse- og sosial er kun på 5 %.

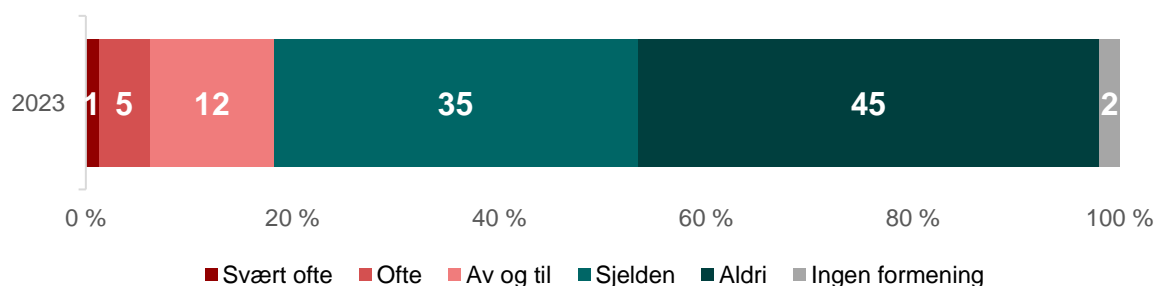
FIGUR 32: HVOR OFTE HAR DU OPPLEVD AT DE FORHOLDENE JEG NÅ SKAL LESE OPP SKJER I ARBEIDSLIVET? ER DET SVÆRT OFTE, OFTE, AV OG TIL, SJELDEN ELLER ALDRI? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



I figur 32 ser vi en sammenstilling av hvordan opplevelsen av ulike former for forskjellsbehandling varierer på tvers av offentlig og privat sektor i 2023. Resultatene viser et tydelig mønster mellom sektorene og hvordan de skiller seg fra totalen. Det er minst forskjeller mellom sektorene når det gjelder hvorvidt lederne har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger enn de yngre, og forskjellen som ble observert i 2021 var langt større. Forskjellene er størst mellom sektorer når lederne tar stilling til forbigåelse ved forfremmelser og internrekruttering og hvorvidt yngre foretrekkes ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmetoder.

Om vi ser på undersøkelsen av yrkesaktive fra 2022, er det tydelig at ledere og yrkesaktive har relativt lik forståelse av hva slags forskjellsbehandling som forekommer; rangeringen av hvor ofte disse formene for forskjellsbehandling har blitt opplevd er den samme i begge undersøkelsene.

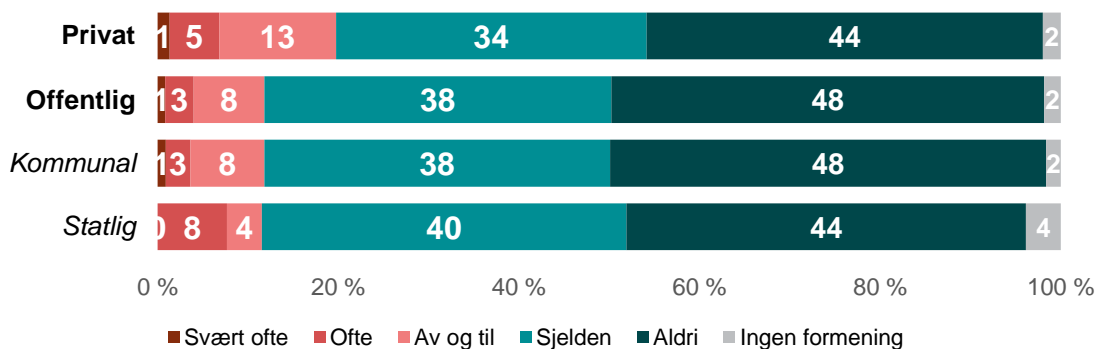
FIGUR 33: HVOR OFTE HAR DU OPPLEVD AT DET FOREGÅR DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET PÅ GRUNN AV ALDER? (2023) (N=750)



I årets undersøkelse har det blitt lagt til et nytt spørsmål om ledernes oppfatninger rundt hyppigheten av aldersdiskriminering i arbeidslivet. Samtidig har vi også spurt lederne om hva de tenker rundt behovet for å forbedre holdningene til eldre arbeidstakere i sin virksomhet.

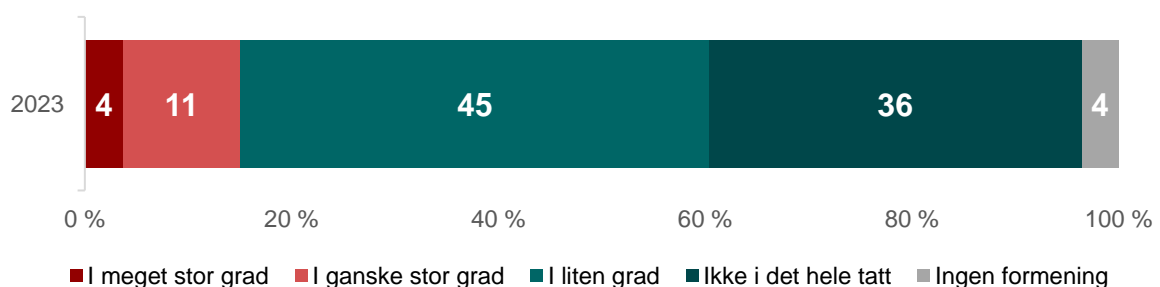
Av figur 33 går det fram at kun 18 % av lederne svarer at de *ofte*, *svært ofte* eller *av og til* har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. Litt under halvparten (45 %) av lederne svarer at de aldri har opplevd noen form for diskriminering.

FIGUR 34: HVOR OFTE HAR DU OPPLEVD AT DET FOREGÅR DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET PÅ GRUNN AV ALDER? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



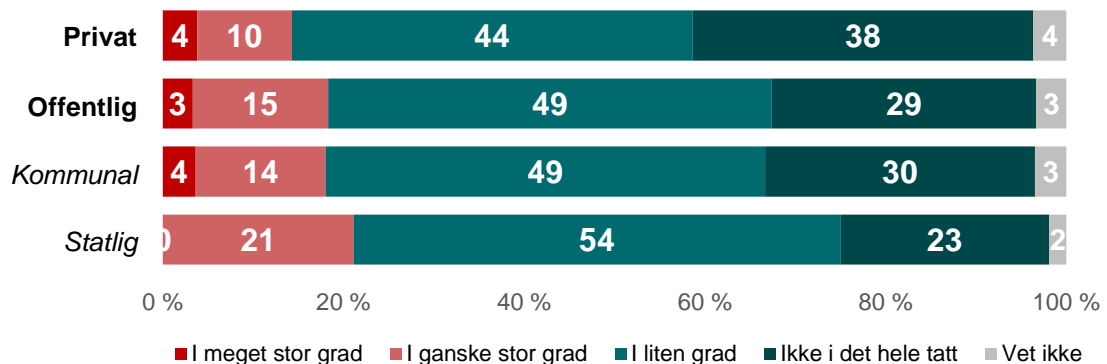
Andelen på 20 % blant ledere i private virksomheter er noe høyere enn den er i offentlig sektor (12 %). Forekomsten er også noe høyere i større virksomheter på over 50 ansatte, med 24 %, sammenlignet med kun 15 % blant virksomheter med 10-14 ansatte. Det er få forskjeller mellom ulike bransjer.

FIGUR 35: I HVOR STOR GRAD SYNES DU DET ER BEHOV FOR Å ARBEIDE MED Å FORBEDRE HOLDNINGER TIL ELDRE ARBEIDSTAKERE I DIN VIRKSOMHET? (2023) (N=750)



Når det gjelder hvorvidt lederne synes det er behov for å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i sin virksomhet, viser resultatene at de fleste ikke opplever dette som prekært. I figur 35 fremkommer det at kun 15 % mener at det i *meget* og *ganske stor grad* er behov dette. Mer enn 1 av 3 (36 %) ledere mener at det ikke i det hele tatt er noe som må forbedres i deres virksomhet.

FIGUR 36: I HVOR STOR GRAD SYNES DU DET ER BEHOV FOR Å ARBEIDE MED Å FORBEDRE HOLDNINGER TIL ELDRE ARBEIDSTAKERE I DIN VIRKSOMHET? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)

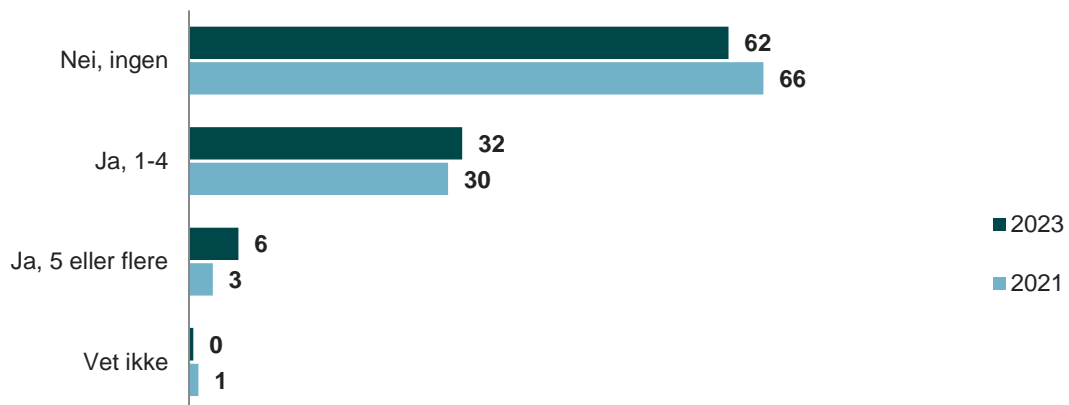


Videre ser vi enkelte forskjeller mellom lederne i privat og offentlig sektor. Blant lederne i offentlig sektor er det 18 % som svarer at det i *meget/ganske stor grad* er behov for å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i sin virksomhet, mens tilsvarende andel i privat sektor er 14 %. Ledere som selv er over 60 år er mer tilbøyelige til å mene at det er behov for forbedring av holdning til eldre, 20 % i denne aldersgruppen mener det er nødvendig.

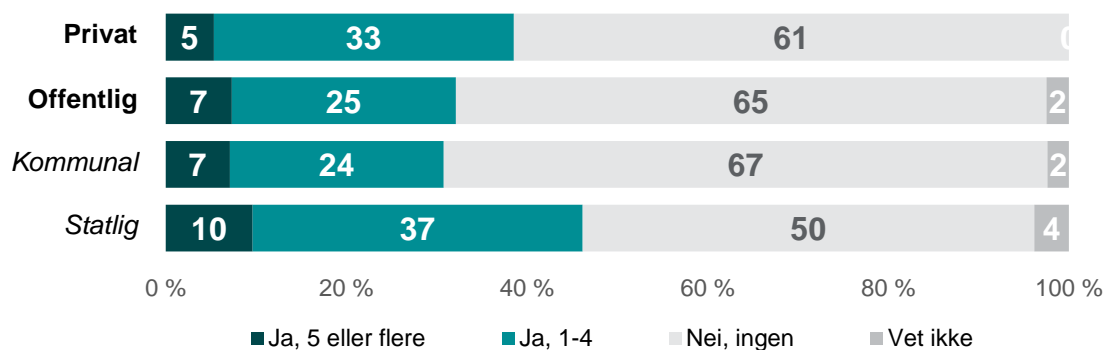
Funnene i de to ovennevnte figurene antyder omfang av diskriminering lederne er villig til å akseptere før de ser et behov for en betydelig holdningsendring. Andelen ledere som *svært ofte/ofte/av og til* svarer at de har opplevd at det foregår diskriminering på grunn av alder (18 %) samsvarer i stor grad med andelen som mener det i *meget/ganske stor grad* er behov for å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere. Dette indikerer at så lenge slik diskriminering *sjelden* forekommer, ses behovet for arbeid med holdningsendringer som begrenset. Som det går fram av figur 31, når diskriminering forekommer, oppleves det gjerne i form av at eldre arbeidstakere forbigås når ny teknologi eller nye arbeidsmetoder skal innføres.

5.3.4 Kostnad

Økonomi kan være en faktor for hvordan lederne forholder seg til eldre arbeidstakere i sin virksomhet. I denne delen skal vi se på hvordan lederne stiller seg til det å ha ansatte som er 67 år eller eldre, og hvordan de vurderer kostnaden av å ha eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre.

FIGUR 37: HAR VIRKSOMHETEN ANSATTE SOM ER 67 ÅR ELLER ELDRE? I TILFELLE, OMTRENT HVOR MANGE? (2023) (N=750)

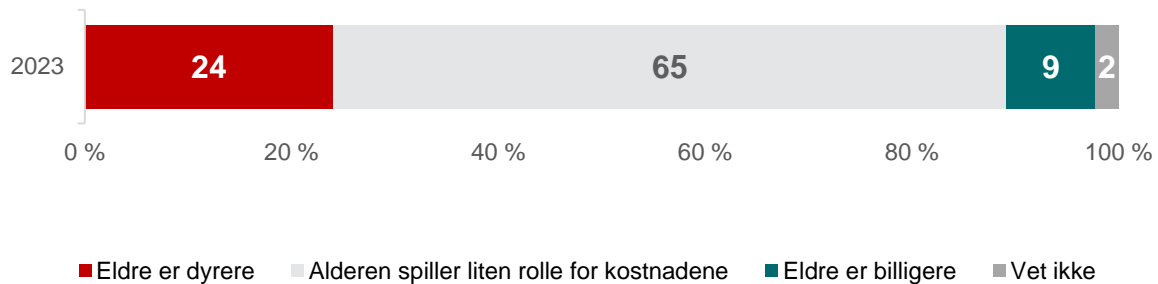
I likhet med 2021 ble lederne spurt om hvor mange ansatte de har i sin virksomhet som er 67 år eller eldre, og i så fall hvor mange. I figur 37 ser vi at et flertall (62 %) av lederne svarer at de ikke har ansatte som er 67 år eller eldre på sin arbeidsplass. Denne andelen har gått noe ned fra 2021, da 66 % av lederne svarte det samme. 1 av 3 svarer at virksomheten har 1-4 ansatte som er 67 år eller eldre, mens kun 6 % har 5 eller flere.

FIGUR 38: HAR VIRKSOMHETEN ANSATTE SOM ER 67 ÅR ELLER ELDRE? I TILFELLE, OMTRENT HVOR MANGE? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)

Det er flere ledere i privat sektor (39 %) som svarer at de har ansatte som er 67 år eller eldre enn det er i offentlig sektor (32 %). Forskjellene innenfor offentlig sektor er imidlertid betydelige: 47 % av lederne i statlige sektor har ansatte i denne aldersgruppen, i kommunal/fylkeskommunal sektor er det kun 31 %.

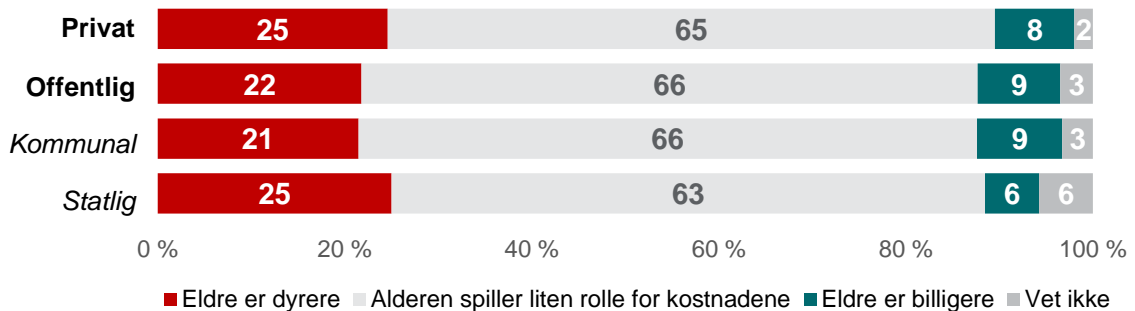
Videre er det forskjeller avhengig av hvilken bransje lederne tilhører. I industribransjen svarer halvparten av lederne (49 %) at de har ansatte som er 67 eller eldre, mens blant lederne i undervisning svarer langt færre (25 %) at dette er tilfelle.

FIGUR 39: MENER DU DET ER DYRERE ELLER BILLIGERE Å HA ELDRE ARBEIDSTAKERE SAMMENLIGNET MED YNGRE, ELLER MENER DU AT ALDEREN SPILLER LITEN ROLLE FOR KOSTNADENE? (2023) (N=750)



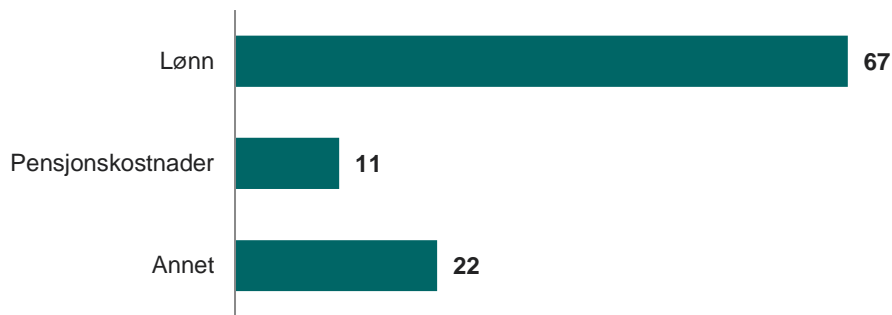
I årets undersøkelse ble lederne også spurt om de mener det er dyrere eller billigere å ha eldre sammenlignet med yngre arbeidstakere. Figur 39 viser at 1 av 4 ledere (24 %) mener det er dyrere å ha eldre arbeidstakere. Kun 9 % svarer at det er billigere og 65 % svarer at alderen spiller liten rolle for kostnadene. Det er ingen signifikante forskjeller mellom sektorene.

FIGUR 40: MENER DU DET ER DYRERE ELLER BILLIGERE Å HA ELDRE ARBEIDSTAKERE SAMMENLIGNET MED YNGRE, ELLER MENER DU AT ALDEREN SPILLER LITEN ROLLE FOR KOSTNADENE? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



Det er imidlertid forskjeller mellom svarene til ledere i ulike bransjer. Kun 12 % av lederne i industribransjen svarer at det er dyrere å ha eldre arbeidstakere, mot 32 % blant lederne i helse- og sosialbransjen, og 34 % i 'annen tjenesteyting'. På andre siden av skalaen mener 17 % av lederne i handelsbransjen at det er billigere å ha eldre arbeidstakere enn yngre.

Som et oppfølgingsspørsmål ble lederne som svarte at eldre arbeidstakere er dyrere enn yngre spurt om hva årsaken til dette er; lønn, pensjonskostnader, eller andre faktorer.

FIGUR 41: HVA MENER DU ER DEN VIKTIGSTE ÅRSAKEN TIL AT DE ER DYRERE? (2023) (N=180)

I figur 41 ser vi at 2 av 3 (67 %) oppgir lønn som den viktigste faktoren. Kun 1 av 10 (11 %) svarer pensjonskostnader, og 22 % svarer 'annet'. Det er ingen signifikant forskjell mellom privat og offentlig sektor.

Blant lederne i 'annen tjenesteyting', som i større grad enn andre bransjer vurderte eldre som dyrere, blir lønn trukket fram som viktigste årsak av 82 %. Ledere i helse- og sosial fremhever i større grad enn andre bransjer pensjonskostnader, 21 % sammenlignet med gjennomsnittet på 11 %. Blant lederne i industrien er det en særlig stor andel (38 %) som svarer 'annet'.

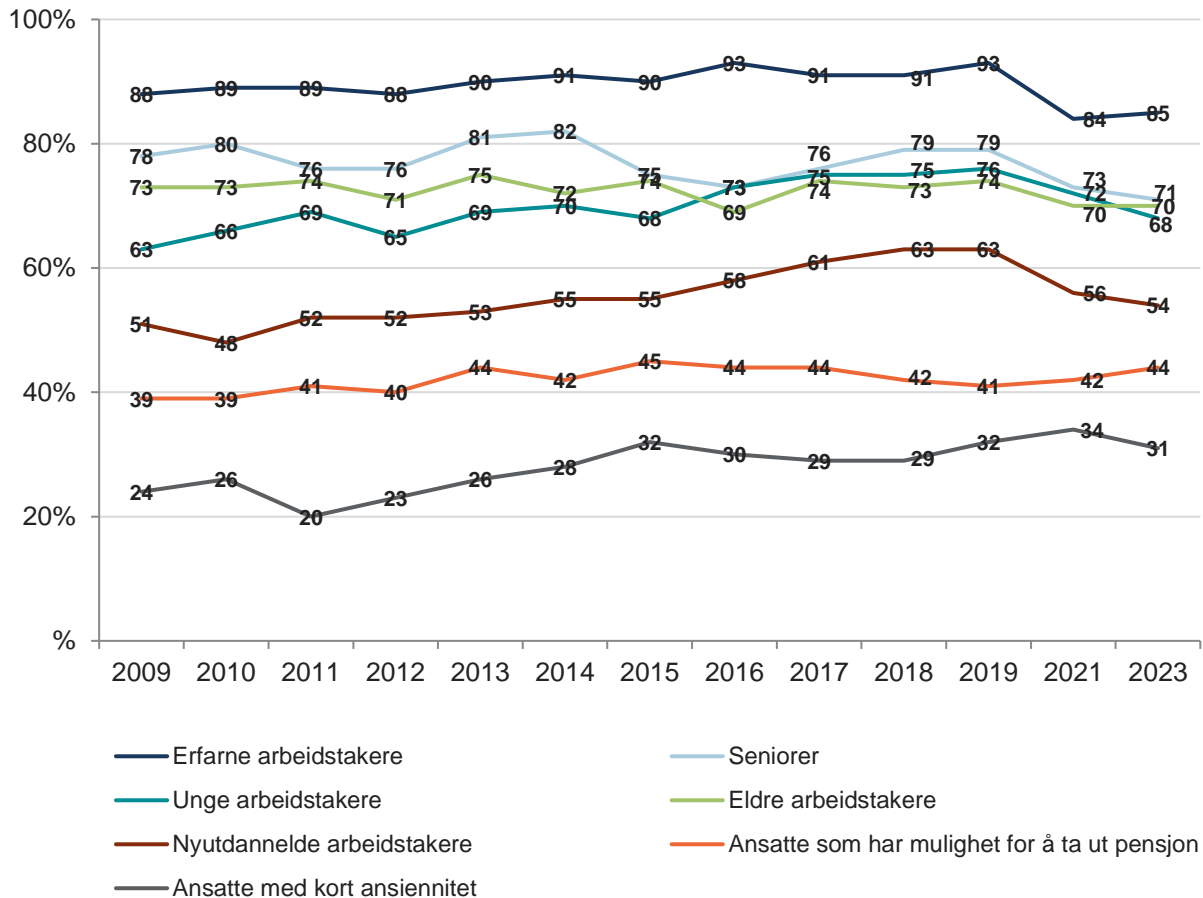
5.4 Avslutning av arbeidsforhold

I denne delen skal vi se nærmere på hvordan ledere forholder seg til nedbemanning, og hvorvidt alder på arbeidstakere er en faktor i de vurderingene de gjør. Lederne svarer også på hvorvidt de foretrekker at arbeidstakere fortsetter til de er 70 år, og eventuelt lenger.

5.4.1 Nedbemanning

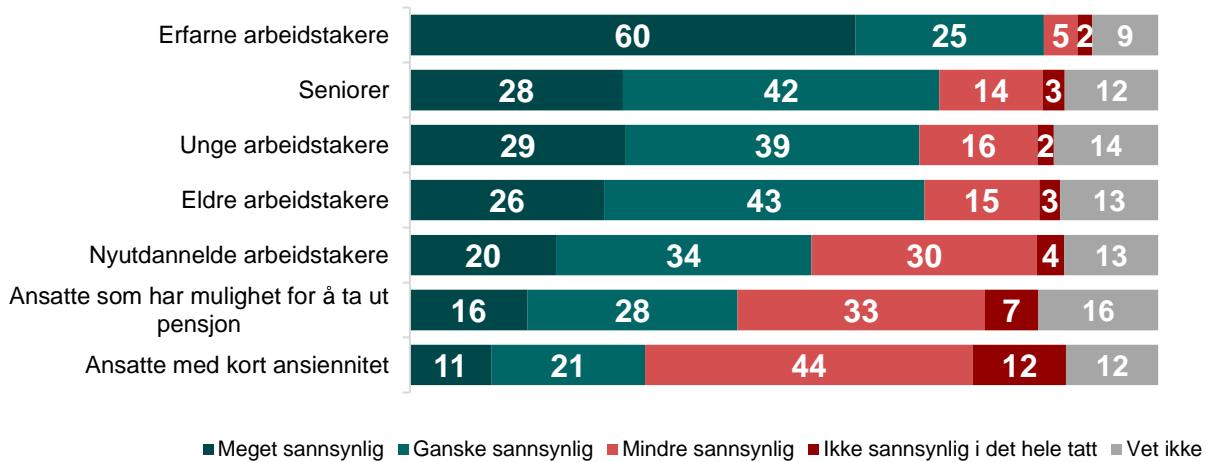
I en nedbemanningssituasjon må ledere gjøre vurderinger rundt hvilke arbeidstakere de ønsker å beholde, og i mange tilfeller gjøre vanskelige prioriteringer. Figur 42 viser hvilke kategorier arbeidstakere lederne vil beholde om nedbemanning er nødvendig, og utviklingen i dette fra 2009 fram til 2023. Andelene som vises i figur 42 er de som har svart at det er *meget sannsynlig* eller *ganske sannsynlig* at de ville valgt å beholde.

FIGUR 42: DERSOM DET SKULLE GJENOMFØRES NEDBEMANNING I DIN BEDRIFT/ VIRKSOMHET, HVOR SANNSYNLIG ER DET AT VIRKSOMHETEN VILLE ØNSKE Å BEHOLDE FØLGENDE TYPER ARBEIDSTAKERE? ER DET MEGET SANNSYNLIG, GANSKE SANNSYNLIG, MINDRE SANNSYNLIG, ELLER IKKE SANNSYNLIG I DET HELE TATT? (2003-2023) (N=750) ANDELEN SOM SVARER «MEGET /GANSKE SANNSYNLIG»



Resultatene i figur 42 viser at lederes prioriteringer ved en eventuell nedbemanning er relativt stabile sammenlignet med 2021. Det er en svak nedgang i sannsynligheten for at lederne vil beholde unge og nyutdannede arbeidstakere, samt de med kort ansiennitet, men disse endringene er ikke signifikante. Andelen som ville prioritere å beholde senior og eldre arbeidstakere er henholdsvis 71 % og 70 %, og det er kun erfarne arbeidstakere (85 %) som blir prioritert høyere i 2023. Som i tidligere år er det ansatte som har mulighet til å gå av med pensjon (44 %) og ansatte med kort ansiennitet (31 %) det er minst sannsynlig at lederne vil beholde i en nedbemanningssituasjon.

FIGUR 43: DERSOM DET SKULLE GJENOMFØRES NEDBEMANNING I DIN BEDRIFT/ VIRKSOMHET, HVOR SANNSYNLIG ER DET AT VIRKSOMHETEN VILLE ØNSKE Å BEHOLDE FØLGENDE TYPER ARBEIDSTAKERE? (2023)
HELE SKALAEN



I figur 43 ser vi mer i detalj på funnene fra 2023-undersøkelsen. Når vi bryter ned på de ulike svaralternativene, ser vi det samme mønsteret som beskrevet ovenfor. Andelen av ledere som sier at det er *meget sannsynlig* at de ville beholdt erfarne arbeidstakere er langt høyere enn for noen annen kategori, og understreker at denne kategorien har en sterk stilling blant lederne. Det er få forskjeller i hvordan lederne vurderer sannsynligheten for å beholde seniorer sammenlignet med eldre arbeidstakere.

Når det gjelder å beholde eldre arbeidstakere, er det 31 % i offentlig sektor som vurderer det som *meget sannsynlig*, en høyere andel enn i privat sektor (25 %). I tillegg svarer en høyere andel av lederne som selv er under 40 år (36 %) at det er meget sannsynlig at de ville beholdt eldre arbeidstakere. Det er imidlertid viktig å påpeke at det blant lederne under 40 år er en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som ser det som meget sannsynlig at de vil beholde arbeidstakere innen også andre kategorier; unge, nyutdannede, og de med mulighet til å ta ut pensjon.

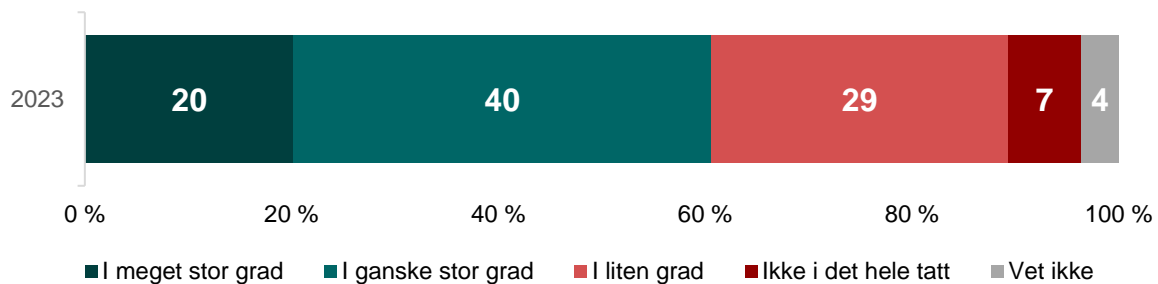
Det er mindre forskjell mellom ledere i privat og offentlig sektor når det gjelder sannsynligheten for at de vil beholde seniorer. Forskjellen mellom privat (70 %) og offentlig (75 %) er ikke signifikant. Her finnes det imidlertid større variasjoner avhengig av bransje og størrelsen på virksomheten. 38 % av lederne i transport og kommunikasjon vurderer det som *mindre sannsynlig/ikke sannsynlig i det hele tatt* at de vil beholde seniorer, en langt høyere andel enn gjennomsnittet på 17 %. Blant ledere i mindre virksomheter (10-14 ansatte) svarer 22 % at det er *mindre sannsynlig/ikke sannsynlig i det hele tatt* at de ville beholdt seniorer, sammenlignet med kun 9 % blant ledere i virksomheter med mer enn 50 ansatte.

5.4.2 Pensjonering

I dette delkapittelet ser vi på hvor lenge lederne ønsker at ansatte skal jobbe i virksomheten deres, hvorvidt de ønsker at arbeidstakerne skal fortsette til de er 70 år, og eventuelt utover dette.

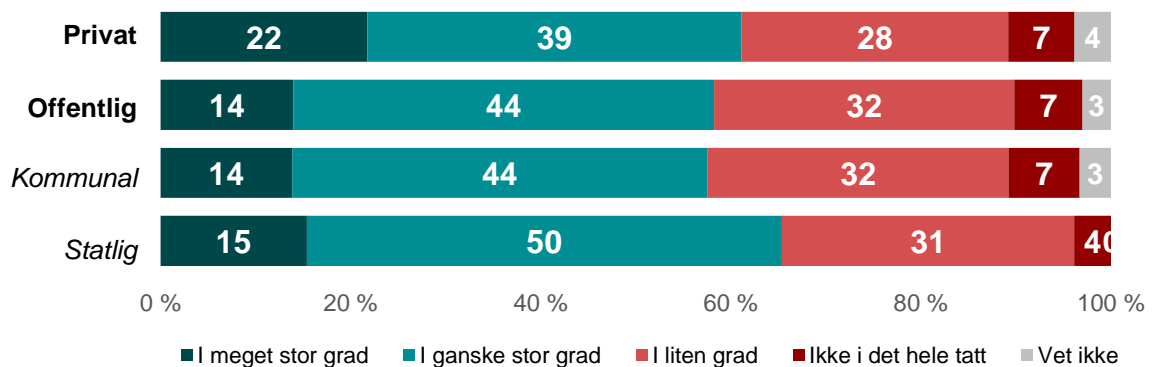
I årets undersøkelse ble lederne bedt om å svare på i hvor stor grad de ønsker at ansatte skal fortsette til de er 70 år. Dette er en konkretisering av et lignende spørsmål stilt i tidligere versjoner av undersøkelsen, der ordlyden har vært *fortsette til de når den øvre aldergrensen*.

FIGUR 44: I HVOR STOR GRAD ØNSKER DU AT ANSATTE SKAL FORTSETTE TIL DE ER 70 ÅR I DIN VIRKSOMHET? (N=750)



I figur 44 ser vi at 6 av 10 ledere (60 %) i *ganske eller meget stor grad* ønsker at ansatte skal fortsette til de er 70 år. 29 % svarer *i liten grad*, og 7 % svarer *ikke i det hele tatt*. Forskjellen mellom undergruppene kommer først og fremst til syne i den ene ytterenden av skalaen, hvis vi ser på de som svarer *i meget stor grad*.

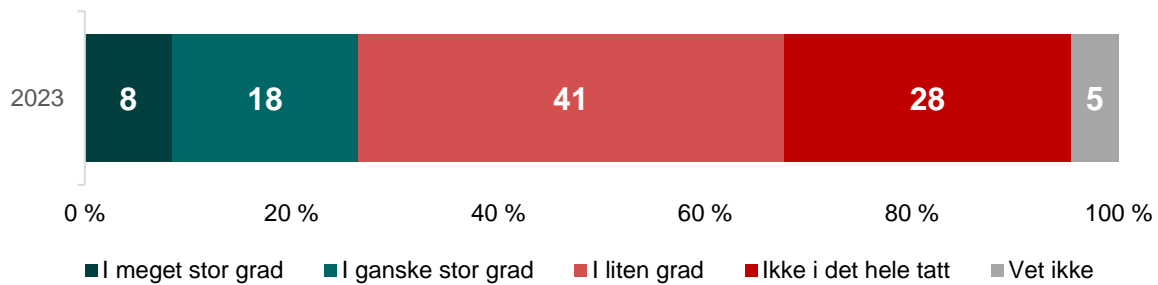
FIGUR 45: I HVOR STOR GRAD ØNSKER DU AT ANSATTE SKAL FORTSETTE TIL DE ER 70 ÅR I DIN VIRKSOMHET? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG, N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



I privat sektor svarer 22 % at de *i meget stor grad* ønsker at ansatte fortsetter til de er 70 år, sammenlignet med 14 % i offentlig sektor (selv om andelen som svarer i *meget/ganske stor grad* er høyest blant ledere i statlige virksomheter). I industrien er ønsket om at arbeidstakere skal jobbe til de er 70 år mer utbredt enn i andre bransjer; 26 % av lederne svarer at de ønsker dette i *meget stor grad*, mens kun 8 % av lederne i undervisning mener det samme. Størst motstand mot at arbeidstakere jobber til de er 70 år finner vi i helse- og sosialsektoren, der 45 % av lederne svarer *i liten grad* eller *ikke i det hele tatt*.

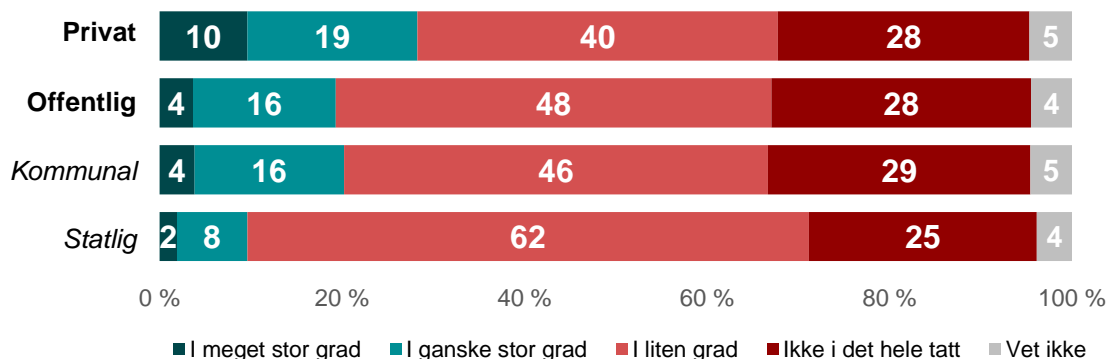
Lederne ble også spurt om i hvilken grad de ønsker at arbeidstakere fortsetter *etter* at de er fylt 70 år.

FIGUR 46: I HVOR STOR GRAD ØNSKER DU AT ANSATTE SKAL FORTSETTE ETTER AT DE ER FYLT 70 ÅR I DIN VIRKSOMHET? (N=750)



Figur 46 viser at bildet da endrer seg betraktelig. Mot 60 % som ønsker at arbeidstakere fortsetter *til* de er 70, er det kun 26 % som i *meget/ganske stor grad* ønsker at de fortsetter etter fylte 70 år. 41 % svarer i *liten grad*, og 28 % svarer *ikke i det hele tatt*.

FIGUR 47: I HVOR STOR GRAD ØNSKER DU AT ANSATTE SKAL FORTSETTE ETTER AT DE ER FYLT 70 ÅR I DIN VIRKSOMHET? (2023) SEKTOR (PRIVAT, N=602; OFFENTLIG; N=601; KOMMUNAL N=549; STATLIG N=52)



Tilbøyeligheten til å ønske at ansatte skal fortsette etter de har fylt 70 år er noe høyere for virksomheter i privat sektor; 28 % av lederne i privat sektor svarer i *meget/ganske stor grad*, mens det i offentlig sektor er kun 19 %. I offentlig sektor er andelen særlig liten blant ledere i statlige virksomheter; kun 10 % svarer at de i *meget/ganske stor grad* ønsker at arbeidstakere skal fortsette etter fylte 70 år. På tvers av bransjene er mønsteret relativt likt. Verdt å merke seg er det også at blant ledere som selv er over 60 år svarer 34 % at de *ikke i det hele tatt* ønsker at arbeidstakere fortsetter etter fylte 70 år, sammenlignet med et gjennomsnitt på 28 %.

6. Variasjon i leders seniorpolitiske holdninger i offentlig og privat sektor

Det er flere grunner til at oppfatninger om, og holdninger til eldre arbeidstakere kan variere mellom private og offentlige virksomheter. Private virksomheter er mer fokusert på økonomiske resultater og konkurransedyktighet, mens offentlige virksomheter skal produsere samfunnsnyttige tjenester og har et klarere definert samfunnsansvar. Dette kan føre til at private og offentlige virksomheter har ulike profiler arbeidstakere, og også ha utslag på seniorpolitiske spørsmål, både i hvordan virksomhetene opptrer og hvilke holdninger som dominerer. I tillegg er det klare skiller mellom private og offentlige virksomheter med tanke på hvilke bransjer de opererer i. Kjønnssammensetningen er også annerledes; det er flere kvinnelige ledere i offentlige virksomheter, og flere mannlige ledere i det private. I dette kapittelet vil vi oppsummere hovedforskjellene mellom private og offentlige virksomheter.

Det er fortsatt en forskjell mellom ledere i offentlige og private virksomheter i gjennomsnittsalderen når en arbeidstaker anses som "eldre". Gjennomsnittet for ledere i private virksomheter er 58,6 år, noe lavere enn 59,3 år blant lederne i det offentlige. Gjennomsnittet blant lederne i det private har imidlertid økt med 3 år fra 2021, og avstanden er mindre enn den var for to år siden. Forskjellen som fortsatt eksisterer står seg når vi tar høyde for ulike fordeling på kjønn; både blant mannlige og kvinnelige ledere er den gjennomsnittlige alderen lederne anser arbeidstakere som 'eldre' høyere i offentlige enn private virksomheter.

Når lederne ble bedt om å vurdere et antall påstander knyttet til eldre arbeidstakere, kom det fram at det finnes forskjeller mellom ledere i offentlig og privat sektor når det gjelder holdninger til disse. De mest markante forskjellene var vurderingen av evne til å fornye seg i jobben, og preferanse når det står mellom å ansette en ung (under 30 år) eller eldre (over 60 år) arbeidstaker. 48 % av lederne i private virksomheter mener 60-åringene har dårligere evne til å fornye seg i jobben enn en yngre arbeidstaker, kun 36 % av lederne i det offentlige er enig i dette. Videre sa halvparten (51 %) av lederne i private virksomheter seg enig i at de foretrekker å ansette noen under 30 år framfor noen over 60 år, andelen blant offentlige ledere er på 35 %, og enda lavere (27 %) hvis vi kun ser på ledere i statlige virksomheter. Ledere i det private er også noe mer tilbøyelige til å mene at eldre arbeidstakere ikke er produktive nok, og at eldre arbeidstakere skal kunne sies opp før yngre ved en nedbemanning.

I sin helhet viser utsagnene at ledere i private virksomheter utviser en noe større skepsis til eldre arbeidstakere enn det som er tilfellet blant lederne i det offentlige, men det er enkelte holdningsspørsmål der forskjellene er minimale eller fraværende. Når lederne ble bedt om å vurdere hvorvidt de ikke liker det dersom det er mange ansatte over 60 år på arbeidsplassen, var forskjellen minimal. Når det tok stilling til hvorvidt mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre, var det ingen forskjell i det hele tatt.

Det kommer også fram i undersøkelsen at det er forskjeller mellom ledere i offentlige og private virksomheter når det gjelder preferansen for å ansette seniorer og eldre arbeidstakere. Lederne i det offentlige viser generelt sett en større villighet til å ansette seniorer og eldre arbeidstakere sammenlignet med lederne i privat sektor. For eksempel er andelen ledere i offentlig sektor som

ville likt *litt/meget dårlig* å ansette eldre arbeidstakere 8 %, mens tilsvarende andel i privat sektor er 17 %. Når lederne tar stilling til seniorer, er andelen henholdsvis 6 % og 11 %. Dette gjenspeiles også i gjennomsnittsalderen for når lederne vil nøle med å innkalle en kvalifisert kandidat til intervju; blant lederne i det offentlige er denne 61,7 år, lederne i private virksomheter oppgir et gjennomsnitt på 58,2 år. Her er det imidlertid også forskjeller mellom ledere i kommunale (62,0 år) og statlige virksomheter (58,8 år), der sistnevnte ligger nærmere snittet for lederne i privat sektor. Når vi tar for oss alder og ansettelse er det imidlertid verdt å nevne at i forskjellene i preferanse ikke utelukkende går på *høy* alder. Ledere i offentlige virksomheter er også mer positivt innstilt til å ansette nyutdannede enn sine motparter i det private.

Det er en langt større andel virksomheter i offentlig sektor som har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle seniorarbeidstakere sammenlignet med ledere i privat sektor. 67 % av de offentlige virksomhetene har en slik strategi, mot kun 33 % i privat sektor. Det må imidlertid nevnes at andelen er høyere blant de største virksomhetene i privat sektor, 49 % blant de med mer enn 50 ansatte.

Offentlig virksomheter har generelt mer utbredte tiltak for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere. Dette kan reflektere en større forpliktelse til mangfold og inkludering, eller det kan være et resultat av regulatoriske eller institusjonelle krav. De største forskjellene finnes i bruk av medarbeidersamtaler som også omfatter senkarrieren og opplæring for ledere i seniorpolitikk. Når det gjelder førstnevnte, blir dette virkemiddelet benyttet i 75 % av offentlige virksomheter, mot kun 52 % av de private. Variasjonen er imidlertid stor avhengig av størrelsen på virksomheten i privat sektor; andelen blant virksomheter med mer enn 50 ansatte er på 62 %. Når det gjelder lederopplæring i seniorpolitikk er dette et lite benyttet virkemiddel totalt sett, men så mange som 37 % av offentlige virksomheter tilbyr det, mot 11 % i privat sektor. Senior dager etter fylte 62 år er også et langt vanligere i offentlige virksomheter, men bruken av dette er veldig forskjellig mellom stat (73 %) og kommune/fylkeskommune (36 %).

Det er også enkelte tiltak som benyttes på ganske lik linje mellom offentlige og private virksomheter. Når det gjelder bonus for å fortsette etter fylte 62 år, karriereveiledning, helseforebyggende tiltak og muligheten til å få nye eller endrede arbeidsoppgaver er det få forskjeller mellom sektorene. Når det gjelder sistnevnte tiltak er det igjen forskjellig praksis avhengig av virksomhetens størrelse i privat sektor, 77 % av virksomhetene med over 50 ansatte tilbyr det, mot 67 % i privat sektor som helhet og 68 % i offentlig sektor. Det er *én* type tiltak som er mer utbredt i private virksomheter enn i det offentlige, nemlig mulighet for fleksibel arbeidstid; dette blir tilbudt i 69 % av de private virksomhetene, mot kun 60 % i de offentlige virksomhetene. Hvis vi ser på ulike typer offentlige virksomheter, er forskjellene imidlertid store. 81 % av statlige virksomheter tilbyr fleksibel arbeidstid, i kommuner/fylkeskommuner er andelen 58 %.

Når temaet er kompetanse, oppgir en høyere andel ledere i offentlig virksomheter (38 %) enn i privat virksomheter (28 %) at de opplever problemer med å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. I det offentlige har de større virksomhetene med over 50 ansatte særskilte utfordringer med tanke på å rekruttere og beholde kompetanse, blant disse er andelen 52 %.

Da lederne ble bedt om å vurdere arbeidstakere på over 50 år opp mot sine yngre kollegaer på ulike basisferdigheter, kom det fram at ledere i både offentlig og private virksomheter er unisone i

sitt syn på at arbeidstakere under 50 år har like gode eller bedre ferdigheter enn sine eldre kollegaer på internett, dataverktøy og ny teknologi. Når det gjelder regning/tallforståelse og lesning/tekstforståelse er det imidlertid en høyere andel ledere i private virksomheter som tror de over 50 år er bedre (hhv 32 % og 27 %) enn yngre arbeidstakere. Blant ledere i offentlig sektor er det et mer utbredt syn at de over og under 50 år stiller likt når det gjelder lesning/tekstforståelse og regning/tallforståelse. Det er også verdt å nevne at kun 6 % av lederne i statlige virksomheter mener de over 50 år er bedre på regning/tallforståelse, som er lavere enn i offentlig sektor helhetlig sett (13 %).

Lederne ble også bedt om å svare på hvor ofte de har opplevd forhold som kan tolkes som forskjellsbehandling i arbeidslivet, enten det er ved godtgjørelser, rekruttering/forfremmelser eller prioritering. Svarene indikerer at forskjellsbehandling basert på alder er mer utbredt i private virksomheter sammenlignet med i det offentlige. 63 % av ledere i det private har opplevd *svært ofte, ofte, eller av og til* at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmetoder skal innføres, mens 50 % av offentlige ledere gir tilsvarende svar. Videre svarer 29 % av lederne i det private at de har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og internrekruttering, her er andelen 14 % i det offentlige, men det må nevnes at det er også er forskjeller mellom kommunale/fylkeskommunale (13 %) og statlige (25 %) virksomheter. Det er mindre som skiller når det gjelder forskjellsbehandling i forbindelse med lønnsøkning; Ledere i privat og offentlig sektor rapporterer at henholdsvis 14 % og 10 % har opplevd at eldre *svært ofte, ofte, eller av og til* får mindre lønnsøkninger enn yngre arbeidstakere.

20 % av ledere i privat sektor svarer at de *svært ofte, ofte, eller av og til* har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet, blant offentlige ledere er andelen lavere, 12 %. Interessant nok er andelen langt mindre enn de som har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, blant ledere i både det offentlige og det private. Det kan tolkes dithen at slik forskjellsbehandling ikke anses som diskriminering. 14 % av lederne i privat sektor mener det er behov for å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i deres virksomhet, andelen blant de offentlige lederne er høyere, 18 %. Paradoksalt nok er det altså en *høyere* andel ledere i privat sektor som har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet, men en *lavere* andel som mener det er behov for forbedring av holdningene til eldre arbeidstakere i virksomheten der de jobber.

I undersøkelsen ble lederne spurt om de vurderer det som billigere eller dyrere å ha eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre. Det var ingen signifikante forskjeller mellom ledere i offentlige og private virksomheter, i begge sektorer svarer en stor majoritet at alder ikke spiller noen rolle for kostnadene. Blant de som mener det er dyrere å ha eldre arbeidstakere, er det lønn som blir trukket fram som den viktigste årsaken, av ledere i begge sektorer.

Hvis nedbemanning er nødvendig, regner lederne det som mest sannsynlig at de vil ønske å beholde erfarne arbeidstakere. Det er tilfelle blant ledere i både offentlige og private virksomheter, og det er liten forskjell mellom sektorene (hhv 84 % og 85 %). Når det gjelder eldre arbeidstakere, kommer forskjellene først fram når vi ser på ytterpunktene i skalaen. 31 % av lederne i offentlige virksomheter regner det som meget sannsynlig at de vil beholde eldre arbeidstakere i en nedbemanningssituasjon, andelen er lavere (26 %) blant lederne i det private. Når lederne blir bedt om å vurdere sannsynligheten for å beholde seniorer, er det imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom lederne i det offentlige og det private.

Når det gjelder holdninger til at ansatte fortsetter å jobbe fram til eller etter fylte 70 år, er det flere ledere i private virksomheter som stiller seg positive til dette. 22 % av ledere i det private svarer at de i *meget stor grad* ønsker at ansatte skal jobbe *fram* til fylte 70 år, mot 14 % av lederne i offentlige virksomheter. Når spørsmålet er hvorvidt lederne ønsker at ansatte skal fortsette *etter* fylte 70 år, er det flere ledere i privat sektor (28 %) som svarer i *meget/ganske stor grad* enn sine motparter i det offentlige (19 %), og en særlig lav andel (10 %) finner vi blant ledere i statlige virksomheter.

Appendiks

Figuroversikt

Figur 1. Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2023) (n=714, «vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning)	9
Figur 2: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet? (2003-2023) (n=750, «vet ikke» er holdt utenfor)	11
Figur 3: Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2023) (n=750)	12
Figur 4: Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2023) – Totalt vs. sektor (2018-2023) ((privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andelene som er helt/delvis enig)	12
Figur 5: Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2005-2023) (n=750)	13
Figur 6: Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre – Totalt vs. Sektor (2018-2023) ((privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andelene som er helt/delvis enig)	14
Figur 7: Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som dem under 60 år (2016-2023) (n=750 i 2023)	14
Figur 8: Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år – totalt vs. sektor (2018-2023) ((privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andeler som er helt/delvis enig)	15
Figur 9: Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok (2021-2023) (2023: n=750)	15
Figur 10: Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok (2021-2023) Totalen vs. sektor ((privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andelene som svarer helt/delvis enig)	16
Figur 11: Arbeidstakere over 60 år er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere (2023) (n=750)	16
Figur 12 Arbeidstakere over 60 år er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere (2023) totalen vs sektor (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	17
Figur 13: Jeg liker det ikke dersom det er mange ansatte over 60 år på min arbeidsplass. (2023) (n=750)	17
Figur 14: Jeg liker det ikke dersom det er mange ansatte over 60 år på min arbeidsplass. (2023) Totalt vs. sektorer (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	18
Figur 15: Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre (2021-2023) (n=750)	18
Figur 16: Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre (2021-2023) Totalen vs. sektor ((privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andelen som svarer helt/delvis enig)	19
Figur 17: 60-åringer har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben (2023) (n=750) ...	19
Figur 18 60-åringer har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben (2023) totalen vs. sektor (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	20
Figur 19: Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år. (2021-2023) (n=750)	20
Figur 20: Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år. (2021-2023) Totalen vs. sektor (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andelen som svarer helt/delvis enig	21
Figur 21: Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette følgende typer arbeidstakere? (2003-2023) (n=750) Andelen som svarer «meget /ganske godt»	22
Figur 22: Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder? (2008-2023)	23

Figur 23 Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder? (2018-2023) Totalen vs. sektor ((privat, n=493; offentlig; n=435; kommunal n=398; statlig n=37) «Vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning)	24
Figur 24: Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle seniorarbeidstakere? (2023) (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)....	25
Figur 25: Har din virksomhet gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å jobbe lenger? (2023) (n=750).....	26
Figur 26 Har din virksomhet gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å jobbe lenger? (2023) Totalt vs. sektorer (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52).....	28
Figur 27: I hvor stor grad har virksomheten problemer med å rekruttere og/eller beholde kompetent arbeidskraft? (2023) (n=750).....	29
Figur 28: I hvor stor grad har virksomheten problemer med å rekruttere og/eller beholde kompetent arbeidskraft? (2023) (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52).....	29
Figur 29: Jeg skal nå lese opp noen områder, og vil vite om du vil si at arbeidstakere over 50 år har bedre, dårligere eller omtrent like bra ferdigheter på disse områdene, sammenliknet med yngre arbeidstakere? (2023) (n=750).....	30
Figur 30: Jeg skal nå lese opp noen områder, og vil vite om du vil si at arbeidstakere over 50 år har bedre, dårligere eller omtrent like bra ferdigheter på disse områdene, sammenliknet med yngre arbeidstakere? (2023) (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52) Andelen som svarer «Arbeidstakere over 50 år er bedre»	30
Figur 31: Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? (2003-2023) (n=750).....	31
Figur 32: 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? (Sammenligning av sektorer) (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	33
Figur 33: Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2023) (n=750).....	33
Figur 34: Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder? (2023) – Sammenligning av sektorer (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52).....	34
Figur 35: I hvor stor grad synes du det er behov for å arbeide med å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i din virksomhet? (2023) (n=750).....	34
Figur 36: I hvor stor grad synes du det er behov for å arbeide med å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i din virksomhet? (2023) – sammenligning av sektorer (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52).....	34
Figur 37: Har virksomheten ansatte som er 67 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange? (2023) (n=750)	36
Figur 38: Har virksomheten ansatte som er 67 år eller eldre? I tilfelle, omtrent hvor mange? (2023) - Sammenligning av sektor (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	36
Figur 39: Mener du det er dyrere eller billigere å ha eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene? (2023) (n=750)	37
Figur 40: Mener du det er dyrere eller billigere å ha eldre arbeidstakere sammenlignet med yngre, eller mener du at alderen spiller liten rolle for kostnadene? (2023) - Sammenligning av sektorer (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52).....	37
Figur 41: Hva mener du er den viktigste årsaken til at de er dyrere? (2023) (n=180)	38
Figur 42: Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? Er det meget	

sannsynlig, ganske sannsynlig, mindre sannsynlig, eller ikke sannsynlig i det hele tatt? (2003-2023) (n=750) Andelen som svarer «meget /ganske sannsynlig»	39
Figur 43: Dersom det skulle gjennomføres nedbemanning i din bedrift/ virksomhet, hvor sannsynlig er det at virksomheten ville ønske å beholde følgende typer arbeidstakere? (2023) (Hele skalaer)	40
Figur 44: I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette til de er 70 år i din virksomhet? (n=750)	41
Figur 45: I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette til de er 70 år i din virksomhet? (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	41
Figur 46: I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette etter at de er fylt 70 år i din virksomhet? (n=750)	42
Figur 47: I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette etter at de er fylt 70 år i din virksomhet? (privat, n=602; offentlig; n=601; kommunal n=549; statlig n=52)	42

Tabelloversikt

Tabell 1: Næringer inkludert i undersøkelsen i 2023.....	8
Tabell 2: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2018-2023) Totalen mot sektorer (privat, n=571; offentlig; n=580; kommunal n=530; statlig n=50, «vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning).....	10
Tabell 3: Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2023) (n=714, «vet ikke» er holdt utenfor ved gjennomsnittsberegning)	10

Tabelloversikt i vedlegg

Tabell V 1: Antall ansatte i bedriften på 67 år eller mer, antall ansatte og prosent.....	50
Tabell V 2: Bedriftsstørrelse, antall ansatte og prosent*	50
Tabell V 3: Landsdel, antall og prosent	50
Tabell V 4: Bransje, antall og prosent	51
Tabell V 5: Sektor, antall og prosent	51
Tabell V 6: Kommunal eller statlig, antall og prosent. (Ledere i det offentlige).....	51
Tabell V 7: Virksomheten har tariffavtale, antall og prosent. (Ledere i det private)	51
Tabell V 8: Kjønn på respondentene, antall og prosent	52
Tabell V 9: Alder på respondentene, antall og prosent	52

Vedlegg 1. Kjennetegn ved virksomhetene og respondentene i undersøkelsen

Bakgrunnskjennetegn er gjengitt uten filter i tabellene under.

TABELL V 1: ANTALL ANSATTE I BEDRIFTEN PÅ 67 ÅR ELLER MER, ANTALL ANSATTE OG PROSENT

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1-4	199	33	37	25	237	32
5 eller flere	32	5	11	7	43	6
Ingen	369	61	98	65	467	62
Vet ikke	0	0	4	2	4	0
Sum	600	100	150*	100	750	100

TABELL V 2: BEDRIFTSSTØRRELSE, ANTALL ANSATTE OG PROSENT*

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 15	193	32	49	33	242	32
15-24	191	32	41	27	233	31
25-49	134	22	34	23	167	22
50 eller flere	82	14	26	17	108	14
Sum	600	100	150**	100	750	100

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

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

TABELL V 3: LANDSDEL, ANTALL OG PROSENT

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	85	14	10	7	95	13
Østlandet utenom Oslo	228	38	51	34	279	37
Vestlandet	153	26	36	24	190	25
Midt-Norge	80	13	25	17	105	14
Nord-Norge	54	9	27	18	81	11
Sum	600	100	150*	100	750	100

TABELL V 4: BRANSJE, ANTALL OG PROSENT

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Industri	167	28	11	7	178	24
Handel	131	22	0	0	131	17
Service	76	13	4	2	79	11
Kultur, fritid og sport	15	2	6	4	21	3
Finansiell tjenesteyting	6	1	0	0	6	1
Annen tjenesteyting	97	16	4	3	101	13
Helse- og sosialtjenester	77	13	64	42	140	19
Jordbruk/skogbruk/fiske	12	2	0	0	12	2
Undervisning	20	3	43	29	63	8
Offentlig administrasjon	0	0	18	12	18	2
Internasjonale organer	0	0	0	0	0	0
Sum	600	100	150	100	750	100

TABELL V 5: SEKTOR, ANTALL OG PROSENT

	Antall	Prosent
Privat	600	80
Offentlig	150	20
Sum	750	100

TABELL V 6: KOMMUNAL ELLER STATLIG, ANTALL OG PROSENT. (LEDERE I DET OFFENTLIGE)

	Offentlig sektor	
	Antall	Prosent
Kommunal	137	91
Statlig	13	9
Sum	150	100

TABELL V 7: VIRKSOMHETEN HAR TARIFFAVTALE, ANTALL OG PROSENT. (LEDERE I DET PRIVATE)

	Privat sektor	
	Antall	Prosent
Ja	304	51
Nei	286	48
Vet ikke	10	2
Sum	600	100

TABELL V 8: KJØNN PÅ RESPONDENTENE, ANTALL OG PROSENT

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Mann	431	72	50	33	480	64
Kvinne	169	28	100	67	270	36
Sum	600	100	150	100	750	100

TABELL V 9: ALDER PÅ RESPONDENTENE, ANTALL OG PROSENT

	Privat sektor		Offentlig sektor		Totalt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 40 år	73	12	11	8	84	11
40–49 år	139	23	41	27	179	24
50–59 år	224	37	62	42	287	38
60 år eller eldre	164	27	35	23	200	27
Sum	600	100	150	100	750	100

Vedlegg 2. Spørreskjema til ledere i arbeidslivet 2021

Spørreskjema til ledere i privat sektor

23-019837-01 Senter for seniorpolitikk – Norsk seniorpolitisk barometer 2023

Qsamtykke

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

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

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

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

OM NØDVENDIG:

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

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

1. Ja
2. Nei

Qansatte

Først noen bakgrunnsopplysninger.

Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

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

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

Qfylke

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

Fylke

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT FYLKE

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

Qbransje

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

Bransje

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT BRANSJE

1. Bergverksdrift og utvinning (05-09)
2. Industri (10-33)
3. Kraft- og vannforsyning (35-39)
4. Bygge- og anleggsvirksomhet (41-43)
5. Varehandel (45-46)
6. Detaljhandel (47)
7. Hotell- og restaurantdrift (55-56)
8. Transport og kommunikasjon (49-53,60-61)
9. Finansiell tjenesteyting (64-66)
10. Annen tjenesteyting (62-63, 68-82)
11. Jordbruk/skogbruk/fiske(01-03)
12. Undervisning(85)
13. Helse og sosial(86-88)
14. Kultur,Fritid,Sport(90-93)
15. Personlig tjenesteyting(94-97)
16. Offentlig administrasjon (84)
17. Internasjonale organer (99)

Qtariff

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har din virksomhet en tariffavtale?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Qkjønn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTION REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

Qalder

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

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR ____ [NUMERIC]

q2

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR:____ [NUMERIC]

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

q6

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle sine seniorer?

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Q6_1

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

Har din virksomhet gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å jobbe lenger?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENT/ROW

1. Medarbeidersamtale som også omfatter senkarrieren
2. Bonus for å fortsette etter fylte 62 år
3. Seniordager etter fylte 62 år (utover den ekstra ferieuken etter ferieloven)
4. Karriereveiledning
5. Utviklings- og kompetansehevende tiltak
6. Helseforebyggende tiltak
7. Opplæring for ledere i seniorpolitikk
8. Muligheter til å få nye eller endrede arbeidsoppgaver
9. Muligheter til å få mer fleksibel arbeidstid
10. Muligheter for gradvis nedtrapping før yrkesavgang

SCALE

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

Q6_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad har virksomheten problemer med å rekruttere og/eller beholde kompetent arbeidskraft?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

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

q1

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

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

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

STATEMENTS/ROW

1. Seniorer
2. Eldre arbeidstakere
3. Unge arbeidstakere
4. Erfarne arbeidstakere
5. Nyutdannede arbeidstakere

SCALE

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

q9

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION Skriv alder ____ **[NUMERIC]**

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

q4

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

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

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

SCALE

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

q4_1

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

I hvor stor grad synes du det behov for å arbeide med å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i din virksomhet?

I meget stor grad, i ganske stor grad, i liten grad, eller ikke i det hele tatt?

SCALE

1. I meget stor grad
2. I ganske stor grad
3. I liten grad
4. Ikke i det hele tatt
5. Ingen formening

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet

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

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

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

q5

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENT/ROW

1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre.
2. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre.
3. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år.
4. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok.
5. Arbeidstakere over 60 år er merkrevende å lede enn yngre arbeidstakere.
6. Jeg liker det ikke dersom det er mange ansatte over 60 år på min arbeidsplass.
7. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.
8. 60-åringer har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben
9. Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år.

SCALE

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

q10

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

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

SCALE

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

q19

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette til de er 70 år i din virksomhet?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

1. I meget stor grad
2. I ganske stor grad

3. I liten grad
4. Ikke i det hele tatt
5. Vet ikke **INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP**

q20

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette etter at de er fylt 70 år i din virksomhet?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

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

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

q23_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

q23_3

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

Hva mener du er den viktigste årsaken til at de er dyrere?

1. Lønn
2. Pensjonskostnader
3. Annet

Q33

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

Jeg skal nå lese opp noen områder, og vil vite om du vil si at arbeidstakere over 50 år har bedre, dårligere eller omtrent like bra ferdigheter på disse områdene, sammenliknet med yngre arbeidstakere? -eller har du ingen oppfatning om dette.

INTERVIEWER INSTRUCTION: LES OPP – GJENTA SVARALTERNATIVENE OM NØDVENDIG

STATEMENTS/ROW

- 1. Lesning og forståelse av tekst**
- 2. Regning og forståelse av tall**
- 3. Internett, dataverktøy og ny teknologi**

SCALE

1. Arbeidstakere over 50 er bedre
2. Arbeidstakere over 50 er omtrent like bra
3. Arbeidstakere over 50 er dårligere
4. Vet ikke

Spørreskjema til ledere i offentlig sektor

23-019837-01 Senter for seniorpolitikk – Norsk seniorpolitisk barometer 2023

Qsamtykke

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

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

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

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

OM NØDVENDIG:

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

[\[https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet\]](https://www.ipsos.com/nb-no/personvern-og-datasikkerhet)

3. Ja
4. Nei

Qansatte

Først noen bakgrunnsopplysninger

Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

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

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

Qfylke

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

Fylke

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT FYLKE

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

Qbransje

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

Bransje

INTERVIEWER INSTRUCTION BEKREFT BRANSJE

1. Bergverksdrift og utvinning (05-09)
2. Industri (10-33)
3. Kraft- og vannforsyning (35-39)
4. Bygge- og anleggsvirksomhet (41-43)
5. Varehandel (45-46)
6. Detaljhandel (47)
7. Hotell- og restaurantdrift (55-56)
8. Transport og kommunikasjon (49-53,60-61)
9. Finansiell tjenesteyting (64-66)
10. Annen tjenesteyting (62-63, 68-82)
11. Jordbruk/skogbruk/fiske(01-03)
12. Undervisning(85)
13. Helse og sosial(86-88)
14. Kultur,Fritid,Sport(90-93)
15. Personlig tjenesteyting(94-97)
16. Offentlig administrasjon (84)
17. Internasjonale organer (99)

QOffpriv

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTION TIL OFFENTLIG SEKTOR

Er din virksomhet kommunal eller statlig?

1. Kommunal
2. Statlig

Qkjonn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTION REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

Qalder

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

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTION NOTER ANTALL ÅR:_____ [NUMERIC]

q2

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

NOTER ANTALL ÅR:_____ [NUMERIC]

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

q6

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Har virksomheten en personalpolitisk strategi for hvordan den skal beholde og videreutvikle sine seniorer?

4. Ja
5. Nei
6. Vet ikke

Q6_1

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

Har din virksomhet gjennomført noen av følgende tiltak for å få seniorer til å jobbe lenger?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENT/ROW

11. Medarbeidersamtale som også omfatter senkarrieren
12. Bonus for å fortsette etter fylte 62 år
13. Seniordager etter fylte 62 år (utover den ekstra ferieuken etter ferieloven)
14. Karriereveiledning
15. Utviklings- og kompetansehevende tiltak

16. Helseforebyggende tiltak
17. Opplæring for ledere i seniorpolitikk
18. Muligheter til å få nye eller endrede arbeidsoppgaver
19. Muligheter til å få mer fleksibel arbeidstid
20. Muligheter for gradvis nedtrapping før yrkesavgang

SCALE

4. Ja
5. Nei
6. Vet ikke

Q6_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad har virksomheten problemer med å rekruttere og/eller beholde kompetent arbeidskraft?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

6. I meget stor grad
7. I ganske stor grad
8. I liten grad
9. Ikke i det hele tatt
10. Vet ikke INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP

q1

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

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

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

STATEMENTS/ROW

1. Seniorer
2. Eldre arbeidstakere
3. Unge arbeidstakere
4. Erfarne arbeidstakere
5. Nyutdannede arbeidstakere

SCALE

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

q9

[PROG NUMERIC:1-99, ANSWER REQUIRED]

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

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTION Skriv alder ____ [NUMERIC]

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

q4

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

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

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

SCALE

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

q4_1

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

I hvor stor grad synes du det behov for å arbeide med å forbedre holdninger til eldre arbeidstakere i din virksomhet?

I meget stor grad, i ganske stor grad, i liten grad, eller ikke i det hele tatt?

SCALE

6. I meget stor grad
7. I ganske stor grad
8. I liten grad
9. Ikke i det hele tatt
10. Ingen formening

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet

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

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

7. Svært ofte
8. Ofte
9. Av og til
10. Sjelden
11. Aldri
12. Ingen formening

q5

[PROG: MATRIX SA PER ROW, ANSWER REQUIRED]

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

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

10. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre.
11. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre.
12. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år.
13. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok.
14. Arbeidstakere over 60 år er mer krevende å lede enn yngre arbeidstakere.
15. Jeg liker det ikke dersom det er mange ansatte over 60 år på min arbeidsplass.
16. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.
17. 60-åringer har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben.
18. Jeg foretrekker å tilsette en under 30 år framfor en over 60 år.

SCALE

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

q10

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP

STATEMENTS/ROW

8. Seniorer
9. Eldre arbeidstakere
10. Unge arbeidstakere
11. Erfarne arbeidstakere
12. Nyutdannede arbeidstakere
13. Ansatte med kort ansiennitet
14. Ansatte som har mulighet for å ta ut pensjon

SCALE

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

q19

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette til de er 70 år i din virksomhet?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

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

q20

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvor stor grad ønsker du at ansatte skal fortsette etter at de er fylt 70 år i din virksomhet?

INTERVIEWER INSTRUCTION LES OPP SVARALTERNATIVENE, MED UNNTAK AV VET IKKE

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

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

q23_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

5. Eldre er dyrere
6. Eldre er billigere
7. Alderen spiller liten rolle for kostnadene
8. Vet ikke

q23_3

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

Hva mener du er den viktigste årsaken til at de er dyrere?

4. Lønn
5. Pensjonskostnader
6. Annet

Q33

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

Jeg skal nå lese opp noen områder, og vil vite om du vil si at arbeidstakere over 50 år har bedre, dårligere eller omtrent like bra ferdigheter på disse områdene, sammenliknet med yngre arbeidstakere? -eller har du ingen oppfatning om dette.

INTERVIEWER INSTRUCTION: LES OPP – GJENTA SVARALTERNATIVENE OM NØDVENDIG

STATEMENTS/ROW

1. Lesning og forståelse av tekst
2. Regning og forståelse av tall
3. Internett, dataverktøy og ny teknologi

SCALE

5. Arbeidstakere over 50 er bedre
6. Arbeidstakere over 50 er omtrent like bra
7. Arbeidstakere over 50 er dårligere
8. Vet ikke