

Rapport

Norsk seniorpolitisk barometer 2024

Yrkesaktiv befolkning



Utarbeidet av Ipsos for
Kunnskapssenter for
lengre arbeidsliv

Oktober 2024



Innhold

Rapport	1
Forord	3
1. Sammendrag.....	4
2. Bakgrunn og innledning.....	7
3. Metode.....	8
4. Funn og analyser.....	9
4.1 Holdninger til avgang og ulike grunner til å fortsette i arbeid	9
4.1.1 Preferanse pensjonsalder	9
4.1.2 Synspunkt på å gå ut av arbeidslivet.....	11
4.1.3 Fortsette i jobb	14
4.2 Arbeidsglede, mestring og læring.....	19
4.2.1 Jobbtilfredshet.....	19
4.2.2 Mestring	20
4.2.3 Kurs/utdanning	23
4.2.4 Læring.....	24
4.3 Kjennetegn ved arbeidet	26
4.3.1 Antall timer	26
4.3.2 Deskriptivt om arbeidet.....	28
4.3.3 Positive erfaringer	31
4.4 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet.....	35
4.4.1 Eldre definisjon	35
4.4.2 Oppfatning av seg selv som «eldre»	38
4.4.3 Antakelse om arbeidsgivers oppfatning.....	39
4.4.4 Holdninger/oppfatninger eldre vs. yngre.....	41
4.5 Aldersdiskriminering.....	47
4.5.1 Opplevd diskriminering.....	47
4.5.2 Former for diskriminering	49
Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen (uvektet)	52
Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2024.....	58
Vedlegg 3. Feilmarginer	69

Forord

Ipsos har på oppdrag fra Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv gjennomført Norsk seniorpolitisk barometer for 2024. Barometeret er utført årlig siden 2003.

Siden oppstart har vi kartlagt oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet på årsbasis. Fra og med 2020 er undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere i arbeidslivet gjennomført annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i årets utgivelse, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2025. Til gjengjeld har undersøkelsen blant yrkesaktive blitt utvidet fra 2020 og omfatter nå 3000 intervju blant den yrkesaktive befolkningen i Norge.

Rapporten er skrevet av Lars Erik Lie (prosjektleder), Emilie Lunderbye (prosjektdeltaker) og Cecilie Kløvstad (kvalitetssikrer). Kontaktperson hos Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv har vært seniorrådgiver Linda Hauge.

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

Oslo, oktober 2024

Ipsos

1. Sammendrag

Ipsos har på oppdrag fra Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv gjennomført denne undersøkelsen for å kartlegge holdninger og oppfatninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Bakgrunnen for undersøkelsen er Kunnskapssenterets samfunnsoppdrag om å formidle forskningsbasert kunnskap og relevante erfaringer til norsk arbeidsliv, for å stimulere virksomheter til å sette aldring og arbeid på agendaen samt utvikle strategier for å øke yrkesdeltakelsen blant de eldste.

Undersøkelsen er gjennomført blant yrkesaktiv befolkning. Utvalget består av 3002 personer over 16 år. *Yrkesaktivitet* knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv. I dette sammendraget følger noen av hovedfunnene fra årets gjennomføring.

Alder for ønsket avgang har stabilisert seg. Snittalderen for når yrkesaktive kan tenke seg å tre helt ut av arbeidslivet er 65,2 år, på samme nivå som 2020 og 2022. Etter en gradvis nedgang fra 66,2 år i 2015 til 65,2 år i 2020 har snittalderen for ønsket avgang stabilisert seg. Blant de som selv er over 60 år er snittalderen for ønsket avgang høyest, 69,2 år.

Yrkesaktive i 50-årene gleder seg i størst grad til å tre ut av arbeidslivet. Blant alle yrkesaktive gleder 40 % seg til å tre ut av arbeidslivet. Dette er en nedgang sammenlignet med 2022 (42 %), men likevel et høyt nivå sammenlignet med årene før. Det er imidlertid også en nedgang i andel som gruer seg til å tre helt ut av arbeidslivet, fra 16 % til 12 %. Andelen som stiller seg likegyldig har økt, og nesten halvparten svarer nå at de enten verken gleder eller gruer seg (23 %), eller ikke har tenkt på det ennå (26 %).

Som i 2022 er det høyest andel i aldersgruppen 50-59 år som gleder seg til å tre helt ut av arbeidslivet, til tross for en nedgang fra 51 % til 48 % i 2024. Det er kun blant yrkesaktive i aldersgruppen over 60 år at andelen som gleder seg til å gå av øker sammenlignet med 2022 (fra 38 % til 41 %).

I jordbruk/skogbruk/fiske er det kun 26 % som gleder seg til å gå av, lavere enn i noen annen bransje. Andelen som gleder seg til å gå av har holdt seg stabil eller gått ned i alle bransjer, med unntak av forretningsmessig tjenesteyting.

Et godt arbeidsmiljø, gode kolleger, interessante oppgaver, og økt livskvalitet er de viktigste faktorene for å fortsette i arbeid. Det kan være mange grunner til å fortsette i arbeid etter at man får rett til pensjon. Godt arbeidsmiljø, gode kolleger, interessante oppgaver og at arbeidet gir økt livskvalitet vurderes blant de viktigste faktorene av både de under 62 og de over 62 år. Yrkesaktive under 62 år oppgir flere faktorer som viktige enn kollegaene over 62 år, som allerede har rett til pensjon.

Blant yrkesaktive under 62 år er det få endringer i vurderingen av hvilke faktorer som er viktige for å fortsette når de får rett til pensjon. Det er imidlertid en økning i andelen som vurderer det som *meget viktig* at jobben er godt betalt. 28 % anså dette som *meget viktig* i 2022, i 2024 er andelen 33 %.

Også blant yrkesaktive over 62 år er det få endringer i synspunkt på hva som er de viktigste faktorene for å fortsette selv om de har rett til pensjon. I motsetning til yrkesaktive under 62 år er det ingen økning i andel som anser det som viktig at jobben er godt betalt. Viktigheten av at nærmeste leder ønsker at de skal fortsette har imidlertid økt i betydning; 50 % vurderte dette som *meget viktig* i 2022, i 2024 er andelen 54 %.

Arbeidsglede øker med alder. Mer enn 1 av 3 (35 %) yrkesaktive gleder seg alltid til å gå på jobb, og nesten halvparten (47 %) gleder seg ofte. Det er kun 4 % som sjelden eller aldri gleder seg til å gå på jobb. Arbeidsgleden øker i stor grad med alder; blant yrkesaktive over 60 år svarer 46 % at de alltid gleder seg til å gå på jobb, høyere enn for noen annen aldersgruppe. Blant de i alderen 50-59 år gleder 40 % seg alltid til å gå på jobb, også godt over snittet. I aldersgruppen 30-39 år er det lavest andel som alltid gleder seg til å gå på jobb (24 %).

Mestringsfølelsen øker også med alder. Til tross for en marginal nedgang fra 61 % i 2022, svarer fortsatt omkring 6 av 10 at (59 %) at de føler de mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Som i 2022 er mestringsfølelsen større jo høyere opp i aldersgruppene vi går, 70 % av yrkesaktive over 60 år mestrer oppgavene *meget godt*, sammenlignet med 40 % blant de under 30 år. Den marginale nedgangen fordeler seg relativt likt på tvers av alder, men hvis vi ser på utviklingen tilbake til 2020 er nedgangen i mestringsfølelse sterkest blant de yngste under 30 år.

Deltakelse på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben er lavere blant eldre arbeidstakere. Etter at deltakelse på kurs, opplæring og utdanning var noe lavere i 2020 og 2022, er andelen som har deltatt på slike aktiviteter tilbake på samme nivået som i 2019 (62 %). Som i 2022 er andelen som har deltatt på kurs o.l lavere blant eldre arbeidstakere; 60 % i aldersgruppen 50-59 år, og kun 49 % blant yrkesaktive over 60 år. Yrkesaktive over 60 år føler også i mindre grad at de lærer gjennom jobben; 45 % svarer at de *i stor grad* lærer gjennom sitt daglige arbeid, sammenlignet med 53 % blant alle yrkesaktive.

Eldre arbeidstakere jobber færre timer enn snittet. Den gjennomsnittlige yrkesaktive jobber 38,2 timer i uka. Antall timer blant de under 30 år er i snitt 35,8 timer i uka, før antallet øker til 40 timer i intervallet 40-59 år. I aldersgruppen over 60 år går snittet ned igjen til 34,6 timer. 71 % av alle yrkesaktive jobber omtrent samme antall timer de har gjort de to siste årene, de resterende er likt fordelt mellom de som jobber mer og de som jobber mindre. Blant yrkesaktive over 60 år svarer imidlertid 22 % at de jobber mindre, og kun 7 % jobber mer. Mønsteret er motsatt blant de under 30 år, der hele 37 % svarer at de jobber mer enn for to år siden. Aldersgruppen 50-59 år har mest stabilitet i arbeidstid; 83 % svarer at de jobber omtrent samme antall timer som for to år siden.

Arbeid stadig mer preget av nye kompetansekrav, samt endring og omstilling. Vi ser en stor økning i andel som svarer at arbeidet deres er preget av endringer og omstillinger; I 2022 svarte 58 % at dette *i noen eller stor grad* preger arbeidet, i 2024 har andelen økt til 75 %. Andelen som mener arbeidet er preget av nye kompetansekrav har også økt mye, fra 69 % til 78 %. Flere enn før opplever også arbeidssituasjonen som oppjaget og masete. Yrkesaktive over 60 år opplever i mindre grad enn snittet at arbeidet er preget av endringer og omstillinger (71 %) og nye krav til kompetanse (73 %).

Selvbestemmelse i jobben øker med alder, men ikke muligheten til å lære nye ting. Det er relativt få endringer i hvordan yrkesaktive opplever selvbestemmelse i jobben, å bli rådspurt, og hvorvidt de opplever å ha mulighet til å lære nye ting og få nye arbeidsoppgaver. Det er imidlertid forskjeller mellom ulike aldersgrupper når det gjelder hvorvidt de opplever slike positive erfaringer. 64 % av yrkesaktive over 60 år opplever stor grad av selvbestemmelse i jobben, høyere enn i noen annen aldersgruppe. Blant de over 60 år er det imidlertid færre enn snittet som svarer at de får muligheten til å lære nye ting, og som opplever å bli rådspurt. Blant de eldste opplever 84 % at nærmeste leder ønsker de skal fortsette, dette er lavere enn snittet.

Alderen man anser noen som «eldre» i arbeidslivet fortsetter å øke. Gjennomsnittlig alder for når folk regnes som «eldre» i arbeidslivet er 59,6 år, et nytt toppunkt. En stadig høyere andel oppgir en alder på 61 år eller eldre, 31 % i 2024 sammenlignet med 28 % i 2022. Som tidligere øker gjennomsnittet med *egen alder*, men det er verdt å merke seg at blant yrkesaktive under 30 år har snittalderen for når folk anses som eldre økt med et helt år sammenlignet med 2022, fra 57 til 58 år. I flere yrkesgrupper, som jordbruk/skogbruk/fiske, forretningsmessig tjenesteyting, hotell/ restaurant/servering, varehandel/butikk og bygg/anlegg har snittalderen for når folk anses som «eldre» økt med mer enn ett år.

Lite endring i hvorvidt yrkesaktive oppfatter seg selv som «eldre». 48 % av de over 60 år oppfatter seg som «eldre», ingen endring fra 2022, men lavere enn i 2020. 42 % av de over 60 år tror arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre», en marginal oppgang fra 40 % i 2022.

Også lite endring i oppfatning av Eldres arbeidsprestasjoner. 77 % er enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år, tilnærmet uendret fra 2022. Oppslutning om utsagnet er lavest blant de unge, og har gått noe ned blant de under 40 år. Det er også lite endring i synspunkt på hvorvidt arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år. Her er det også en lavere andel blant de yngste som støtter utsagnet.

Gradvis nedgang i støtte til at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp først ved nedbemanning. Andelen som er enig i dette har gått jevnt nedover de siste åtte årene. I 2016 var 29 % enige i utsagnet, i 2024 er det 24 %. Aldersgruppene under 30 år og over 60 år skiller seg ut ved at de i større grad enn snittet mener det er rimelig at eldre sies opp først i en nedbemanningssituasjon (begge 28 %).

Ingen endring i synspunkt på hvorvidt folk bør jobbe lenger når levealderen øker. 67 % er enige i at dette er rimelig, og det har ikke endret seg siden 2019. Støtten til at høyere levealder krever at folk jobber lenger øker med alderen.

Lite endring i opplevelse av diskriminering basert på alder. Andelen som har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet, eller *selv* har opplevd slik diskriminering, har ikke endret seg over flere år. 20 % svarer at de har opplevd at det foregår aldersdiskriminering *av og til, ofte* eller *svært ofte*, mens 4 % selv har vært utsatt for det. Andelen som svarer at de selv har blitt utsatt for aldersdiskriminering er 6 % i aldersgruppen 50-59 år, og 8 % blant de over 60 år.

Økning i forhold som kan oppleves som diskriminering. 56 % har *av og til, ofte* eller *svært ofte* opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, en økning fra 53 % i 2022. Videre har andelen som har opplevd at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering økt over flere år. Inntrykket av at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre har ikke endret seg mye over tid, og det er ingen betydelig endring sammenlignet med forrige undersøkelse. 18 % opplever at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden, en marginal økning sammenlignet med 2022.

2. Bakgrunn og innledning

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

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

På oppdrag fra Kunnskapssenteret for lengre arbeidsliv har Ipsos kartlagt holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. I perioden fra 2003 til 2024 har vi fram til 2019 hatt årlige kartlegginger av oppfatninger både blant (1) den yrkesaktive delen av befolkningen og (2) ledere i arbeidslivet. Fra og med 2020 gjennomføres undersøkelsen blant henholdsvis yrkesaktive og ledere annethvert år. Holdninger blant yrkesaktive presenteres i denne utgivelsen i 2024, mens neste lederundersøkelse gjennomføres i 2025. Til gjengjeld har begge undersøkelsene blitt utvidet med flere intervju, noe som gir rikere muligheter for undersøkelser på gruppenivå, se kapittel 3 om barometerets metode.

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

I enkelte av grafene vil ikke nødvendigvis data fra hvert år siden 2003 være representert. Dette for at grafen skal være enklere å lese og tolke. Når ikke alle år vises, kan kurvene i grafen framstå flatere enn de ville vært hvis alle datapunkter var inkludert. Det er viktig å være oppmerksom på at dette kan skjule kortsiktige variasjoner lenger tilbake i tid, men er nyttig for å gjøre den langsiktige utviklingen tydeligere.

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

3. Metode

Vi har gjennomført telefonintervju (CATI-intervju) i et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen i perioden 5. august til 10. september 2024. Ifølge Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) var andelen yrkesaktive i befolkningen i alderen 15 til 74 år 69,6 % i juli 2024. Utvalget består i år av netto 3002 personer over 16 år. Yrkesaktivitet knyttes i undersøkelsen til om man har inntektsgivende arbeid i en utstrekning som gjør at man selv anser seg som yrkesaktiv.

Flere av spørsmålene i undersøkelsen har vært med kontinuerlig siden 2003. Med tiden blir det veldig trangt om plassen når årlige resultater skal vises i figurer. I 2024-utgaven av barometeret har vi derfor kuttet noen målepunkter i form av årstall i teksten til figurene for å bedre lesbarheten. Resultatene er likevel med i tidsseriene og datamaterialet.

Bruttoutvalget vi har henvendt oss til er sammensatt omtrent som totalbefolkningen. Dataene fra 2024-undersøkelsen har blitt vektet i henhold til alder, for å samsvare med alderssammensetningen i tilsvarende undersøkelse i 2022. Grunnen til dette er at andelen eldre arbeidstakere endte opp med å bli betydelig større enn ved forrige undersøkelse. Undersøkelsen retter seg mot personer over 16 år med inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid, og det foreligger ikke offentlig statistikk som kan gi oss en eksakt beskrivelse av populasjonssammensetningen. Beslutning om å vekte ble tatt på bakgrunn av at utvalgssammensetningen i 2022 vurderes som i større grad å være representativ for målgruppen. I vedlegg 1 finnes den uvektete sammensetningen av utvalget på sentrale bakgrunnsvariabler.

Ved alle utvalgsundersøkelser er det knyttet en viss usikkerhet (statistiske feilmarginer) til resultatene, se vedlegg 3 for feilmarginstabell. Feilmarginen varierer med antall intervjuer og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo flere intervjuer man har, jo mindre blir feilmarginen. Det er også slik at jo nærmere svarfordelingen er 50/50 – altså at det aktuelle svaret har 50 % – jo større er feilmarginen. Ved 3002 intervju er feilmarginen i intervallet 0,7 %– 1,7 %. Innen undergrupper vil feilmarginene være større.

4. Funn og analyser

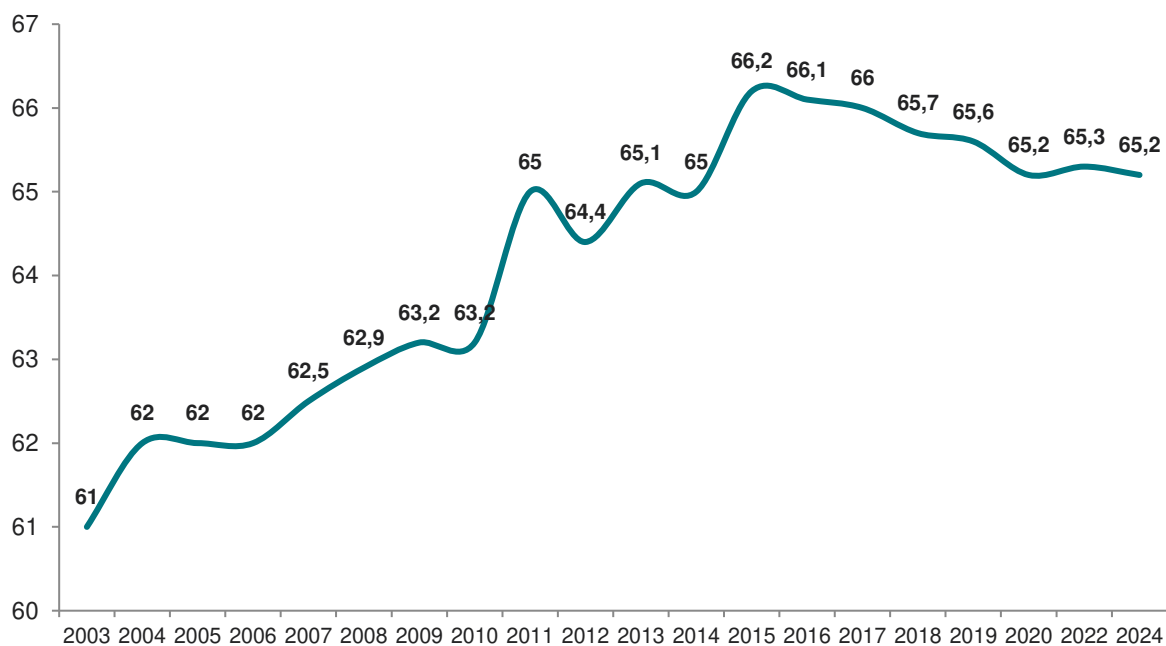
I denne delen gjennomgår vi funn om den yrkesaktive befolkningens oppfatninger og holdninger til seniorer i arbeidslivet.

4.1 Holdninger til avgang og ulike grunner til å fortsette i arbeid

4.1.1 Preferanse pensjonsalder

Figur 4.1 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2024)

Gjennomsnittlig ønsket avgangsalder



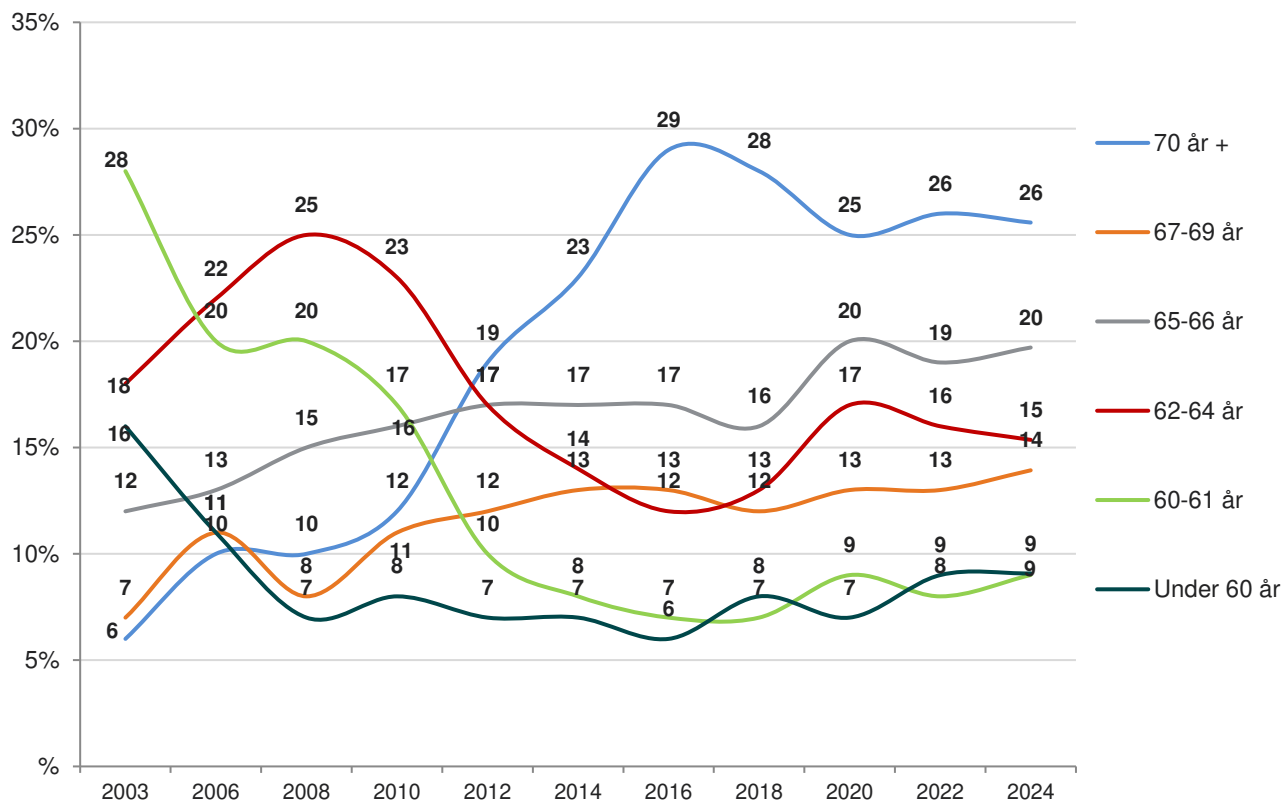
Figur 4.1 viser gjennomsnittlig ønsket avgangsalder dersom man kunne velge fritt. Fra 2003 til 2015 økte ønsket avgangsalder nesten kontinuerlig, men sistnevnte år var et vendepunkt. Siden 2015 har snittalderen for ønsket avgang gått jevnt nedover. I årets undersøkelse er gjennomsnittet for ønsket avgangsalder 65,2 år, tilnærmet uendret siden 2020.

Ønsket alder for å tre ut av arbeidslivet øker med alderen. Blant yrkesaktive under 30 år er ønsket avgangsalder i snitt 64 år, mens den blant de over 60 år er 69,2 år. Ønsket avgangsalder øker også med utdanningsnivå, mens kvinner (65,4 år) har marginalt høyere ønsket avgangsalder enn menn (65,1 år).

Ønsket avgangsalder er høyere innen kultur og underholdning (69,1 år) og jordbruk/skogbruk/fiske (67,9 år) og lavere innen hotell/restaurant/servering (63,9 år) og samferdsel/transport/post/tele (64,2 år).

Figur 4.2 Ved hvilken alder kunne du tenke deg å tre helt ut av arbeidslivet hvis du selv kunne velge helt fritt? (2003-2024)

Andeler fordelt på alder for ønsket avgang fra arbeidslivet



Utviklingen i ønsket avgangsalder blir videre illustrert hvis vi bryter ned svarene i intervaller, altså andel av den yrkesaktive befolkningen som svarer innen et visst intervall fra 'under 60 år', og opp til '70 år eller eldre'.

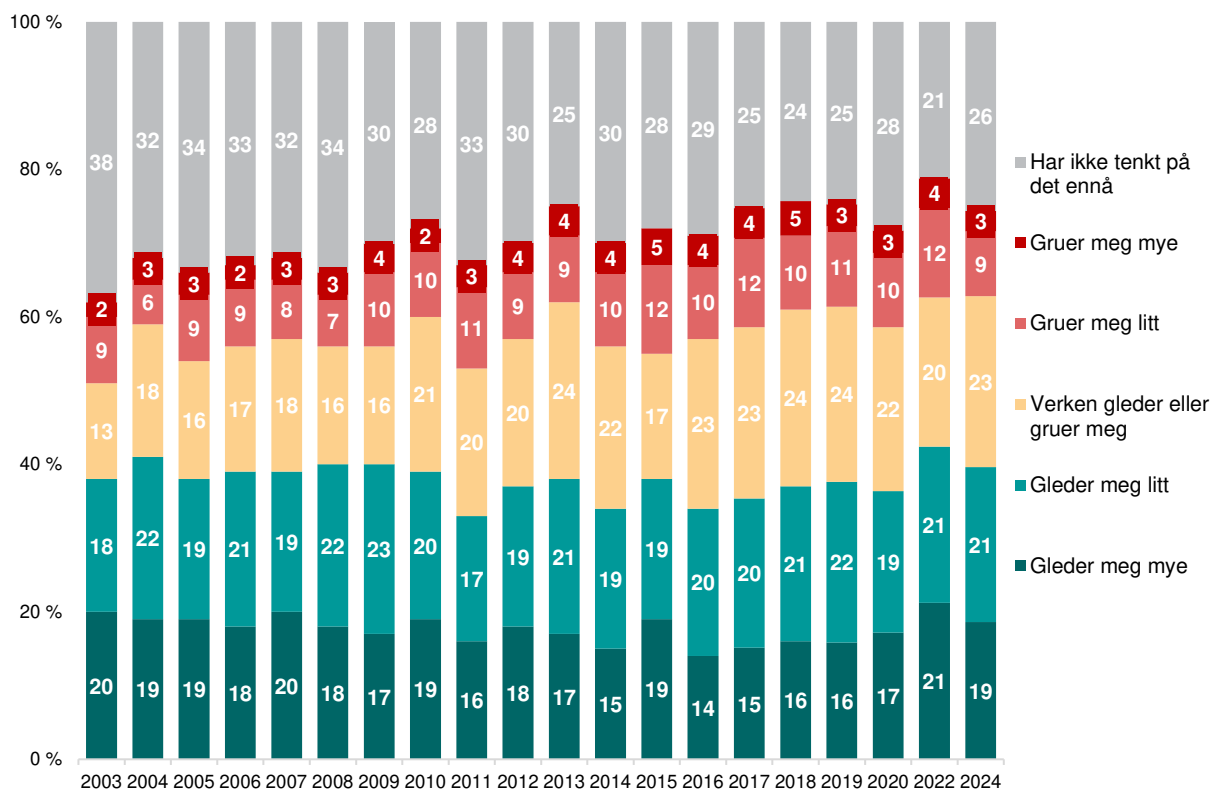
Andelen som svarer 'under 60 år' og '60-61 år' (begge 9 %) er forholdsvis lav, men har økt noe siden et bunnpunkt i 2016. Videre er det en nedgang i andel som svarer at de kan tenke seg å gå av i alderen '62-64 år', fra 17 % i 2020 til 15 %. Det er ingen betydelig endring i andelen som svarer '65-66 år' og '70 år eller eldre'. Det var en nedgang i andel som svarte '70 år eller eldre' fra 2016 til 2020, men denne har holdt seg stabil de fire siste årene. Blant de som selv er over 60 år svarer hele 38 % at de kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet når de er '70 år eller eldre', mens kun 20 % av yrkesaktive i aldersgruppen 30-39 år kan tenke seg å fortsette til etter fylte 70 år.

Yrkesaktive i privat sektor er i større grad villig til å fortsette etter at de er fylt 70 år (28 %), mens andelen blant kommunalt ansatte er kun 18 %. Som bransje skiller jordbruk/skogbruk/fiske seg ut, der mer enn 2 av 5 (42 %) kan tenke seg å fortsette etter fylte 70 år, mens andelen blant ansatte i undervisning/forskning (19 %) er lavere enn samtlige andre bransjer. Oslo-folk er langt mer villige til å fortsette etter fylte 70 år (35 %) enn de som bor i Nord-Norge (20 %).

4.1.2 Synspunkt på å gå ut av arbeidslivet

I dette avsnittet ser vi på yrkesaktives innstilling til det å forlate yrkeslivet på et mer emosjonelt plan. Er tanken på å gå av med pensjon noe negativt, eller er det noe folk gleder seg til?

Figur 4.3 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2024)

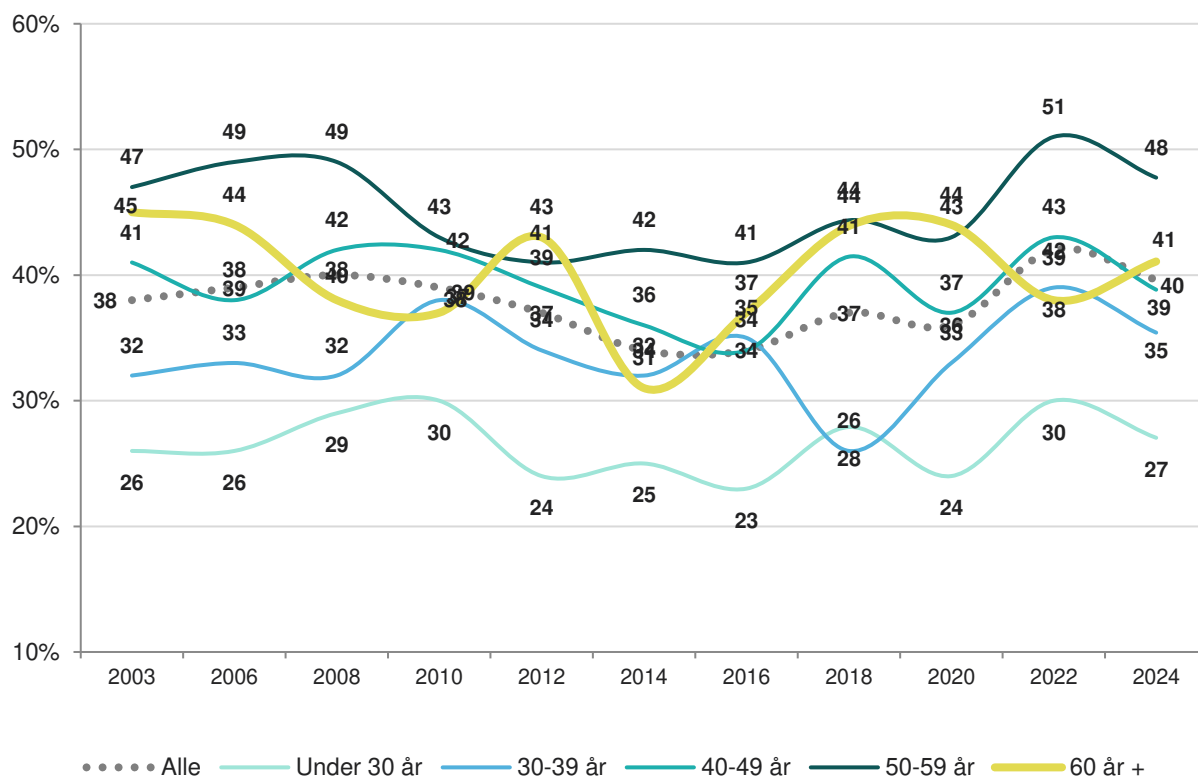


I 2024 er det færre enn i 2022 som svarer at de gleder seg til å gå av med pensjon; 40 % svarer at de gleder seg litt eller mye, sammenlignet med 42 % i 2022. Nedgangen kommer i hovedsak blant de som svarer at de gleder seg mye (ned fra 21 % til 19 %). Det er imidlertid verdt å påpeke at andelen som gleder seg til å gå er høy sammenlignet med årene fram til 2020. Interessant er det at det *også* er færre enn i 2022 som svarer at de *gruer* seg til å gå av med pensjon (ned fra 16 % til 12 %). Det som kan spores er da en økning i likegyldighet til å gå av med pensjon; andelen som svarer at de ikke har tenkt på det ennå (26 %) har økt, og 23 % svarer at de verken gleder eller gruer seg, en økning sammenlignet med 2022.

I 2022 var det relativt store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder hvorvidt de gleder seg til å tre ut av arbeidslivet, men det er kun mindre forskjeller i 2024. 41 % av kvinnene gleder seg til å tre av (ned fra 47 % i 2022), blant menn er andelen 39 %, tilnærmet uendret.

Figur 4.4 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2003-2022)

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

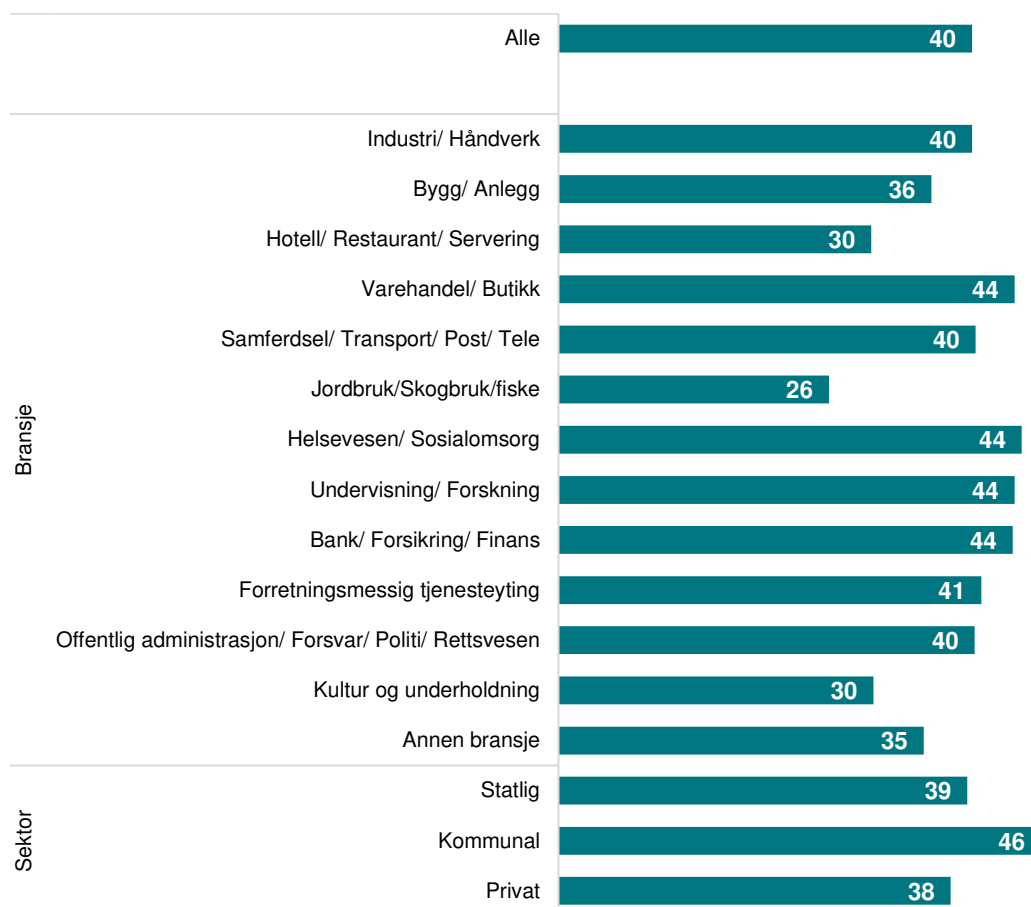


Figur 4.4 viser andelen yrkesaktive som gleder seg litt eller mye til å gå av med pensjon fordelt på aldersgrupper. De i aldersgruppen 50-59 år gleder seg i størst grad til å tre ut av arbeidslivet, selv om andelen har gått ned fra 51 % i 2022 til 48 % i 2024. En tilsvarende nedgang i andel som gleder seg er å spore blant alle aldersgrupper, med ett viktig unntak; blant gruppen over 60 år er det noe flere som gleder seg til å pensjonere seg enn i 2022, andelen øker med 3 prosentpoeng til 41 %. Som har vært tilfelle siden 2018 er det klart lavest andel blant yrkesaktive under 30 år som ser fram til å pensjonere seg, kun 27 % i 2024.

Blant yrkesaktive over 60 år gruer 20 % seg til å gå av med pensjon, dette er godt over snittet på 12 %. Blant de yngste arbeidstakerne under 30 år svarer hele 42 % at de ennå ikke har tenkt på hvorvidt de gleder eller gruer seg.

Figur 4.5 Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, det vil si tre helt ut av arbeidslivet? (2022)

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



Figur 4.5 viser andel yrkesaktive som «gleder seg litt» eller «mye» til å tre helt ut av arbeidslivet fordelt på bransjer. Det er betydelige forskjeller i svar på tvers av bransje og sektor. Det er flest som gleder seg til å gå av i varehandel/butikk, helsevesen/sosialomsorg, undervisning/forskning og bank/forsikring/finans (alle 44 %), mens jordbruk/skogbruk/fiske befinner seg på den motsatte enden av spekteret med kun 26 %. Andelen som gleder seg til å gå av er også godt under snittet i hotell/restaurant/servering og kultur og underholdning (begge 30 %).

Med unntak av ansatte i forretningsmessig tjenesteyting, der 5 prosentpoeng flere enn i 2022 gleder deg til å gå av med pensjon, er andelen som gleder seg enten den samme eller lavere sammenlignet med forrige undersøkelse, på tvers av bransjer. Aller størst er nedgangen blant ansatte i hotell/restaurant/servering (fra 45 % til 30 %), jordbruk/skogbruk/fiske (34 % til 26 %) og samferdsel/transport/post/tele (46 % til 40 %).

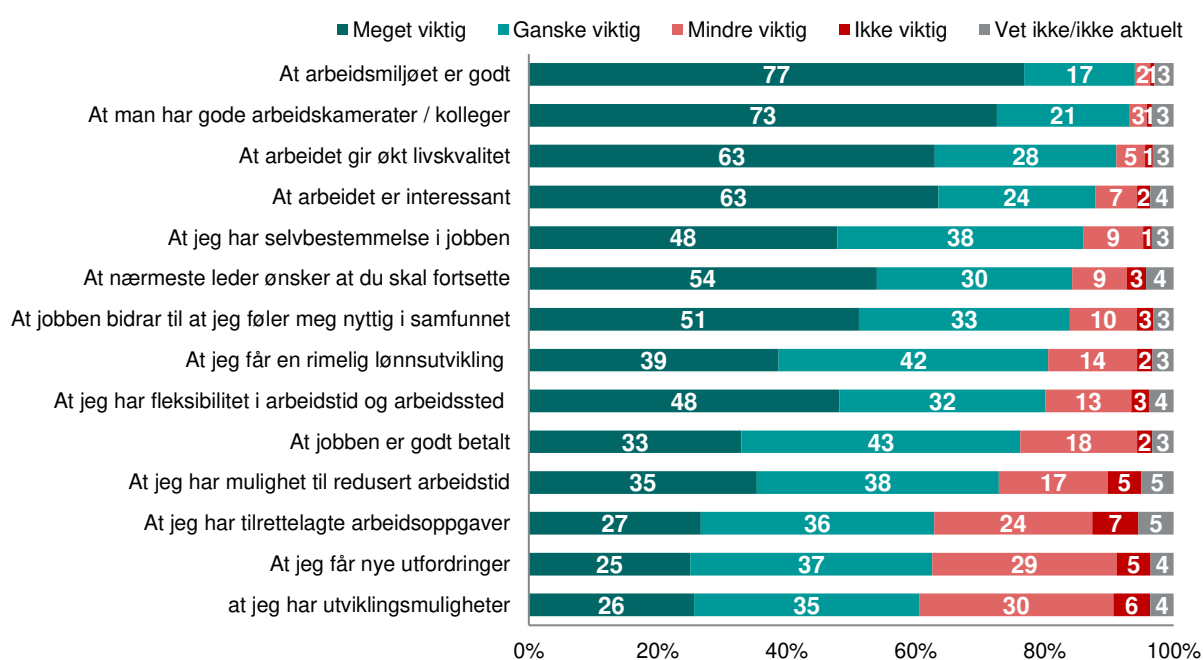
I kommunal sektor gleder 46 % seg til å gå av, opp 2 prosentpoeng sammenlignet med 2022. I statlig sektor har imidlertid andelen som gleder seg gått ned med 7 prosentpoeng, og i privat sektor med 3 prosentpoeng.

4.1.3 Fortsette i jobb

Hva får arbeidstakere til å ønske å bli værende i arbeidslivet? I denne delen ser vi på hvilke faktorer som motiverer de yrkesaktive til å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon. For å kunne gi konkret innsikt om seniorpolitiske tiltak, er det hensiktsmessig å skille mellom de som er under og over 62 år, for å se hvordan svarene varierer før og etter at mange har rett til pensjon. Motivasjonen og forutsetningene for å stå i jobb kan være forskjellige i disse gruppene. Vi skal først se på svarene til arbeidstakere under 62 år, før vi ser på arbeidstakere på 62 år eller eldre. I det følgende refererer vi til andelen som svarer «ganske viktig» eller «meget viktig» når vi skriver «viktig», med mindre annet spesifiseres.

Figur 4.6 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2024)

Filter: Under 62 år (n=2324)



Blant yrkesaktive under 62 år svarer over 9 av 10 at et godt arbeidsmiljø (94 %), gode kollegaer (93 %) og at arbeidet gir høyere livskvalitet (91 %) er viktig for å de skal fortsette i arbeid etter de har rett til pensjon. Godt arbeidsmiljø oppgis som *meget viktig* av 77 %, og 73 % oppgir at gode kollegaer er en *meget viktig* årsak.

Samtlige faktorer blir vurdert som *meget eller ganske viktig* av over halvparten av de yrkesaktive under 62 år. Noen grunner skiller seg ut som mindre viktige enn andre, relativt sett; 63 % anser tilrettelagte arbeidsoppgaver som viktig, 63 % svarer at nye utfordringer viktig, og 61 % mener det er viktig med utviklingsmuligheter.

Hva som oppfattes som viktig varierer i noen grad mellom kjønn. Kvinner opplever i større grad enn menn at det er viktig at jobben gir mulighet til redusert arbeidstid (78 %), har tilrettelagde oppgaver (69 %), og at jobben bidrar til at de føler seg nyttige i samfunnet (86 %).

Blant personer med særlig høy utdanning (master eller høyere) er faktorer knyttet til at arbeidet er givende spesielt viktig. Blant denne gruppen er det flere enn snittet som svarer at

det er viktig at arbeidet er interessant (94 %), gir høyere livskvalitet (94 %) og at det er stor grad av selvbestemmelse i jobben (91 %). Blant de med videregående skole som høyeste utdanning pekes det i større grad på en rimelig lønnsutvikling (84 %) som en viktig faktor.

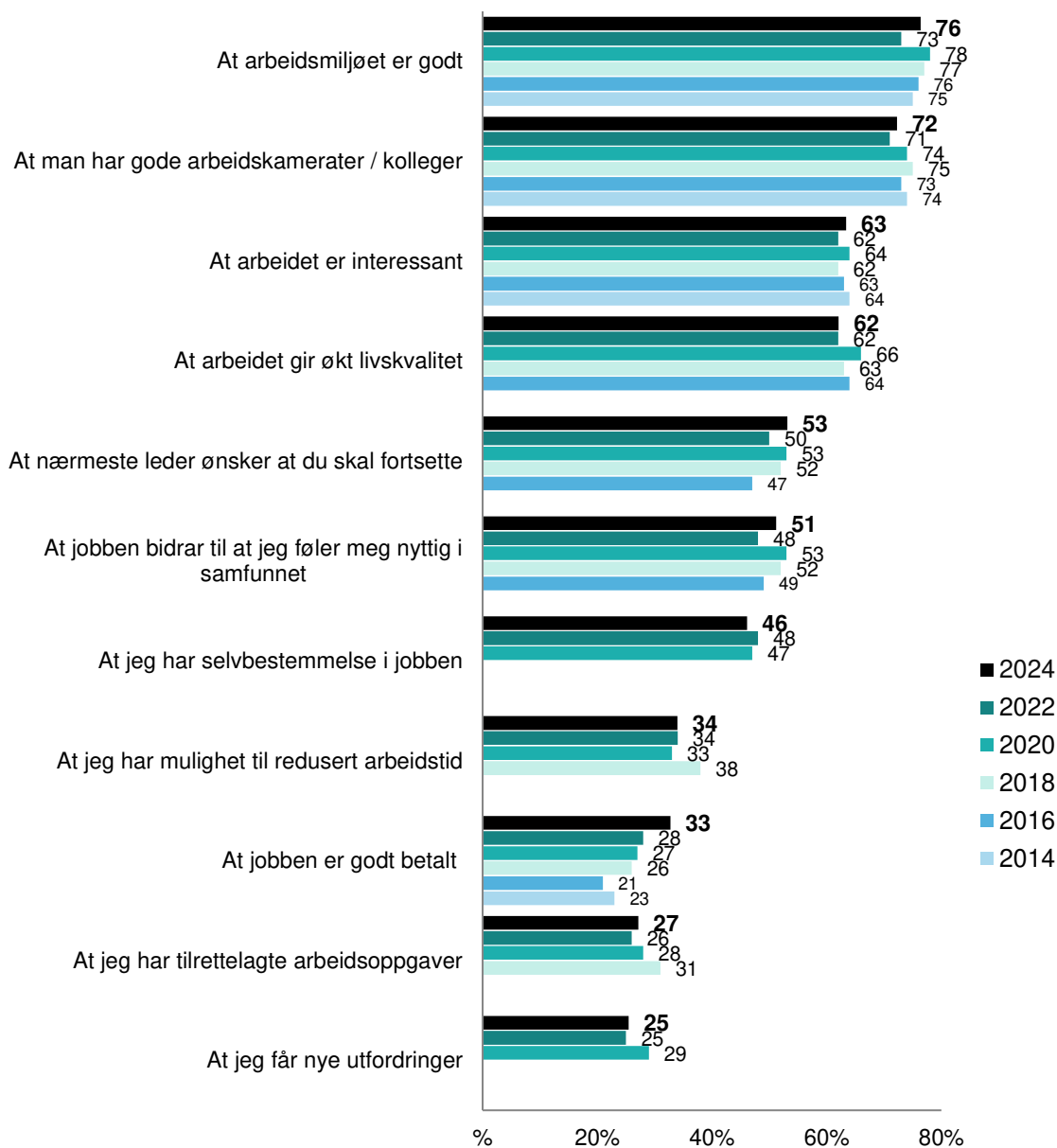
Blant de som jobber i kommunal sektor er følelse av å være nyttig (90 %), mulighet til redusert arbeidstid (81 %) og tilrettelagte arbeidsoppgaver (68 %) spesielt viktig, mens ansatte i privat og statlig sektor i større grad enn snittet oppgir fleksibilitet i arbeidstid- og sted som en viktig faktor for å fortsette (begge 81 %).

Ansatte i undervisning/forskning og helsevesen/sosialomsorg peker gjennomgående på flere faktorer som viktige for at de fortsetter. For eksempel peker begge yrkesretninger i større grad enn snittet på tilrettelagte arbeidsoppgaver og mulighet for redusert arbeidstid som viktige årsaker. På den andre siden finner ansatte i samferdsel/transport/post/tele og jordbruk/skogbruk/fiske færre viktige grunner til å fortsette. Henholdsvis 81 % og 75 % mener interessante arbeidsoppgaver er viktige grunner til å fortsette, godt under snittet på 88 %.

Figur 4.7 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du skal fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon? (2014-2024)

Andeler som svarer «meget viktig»

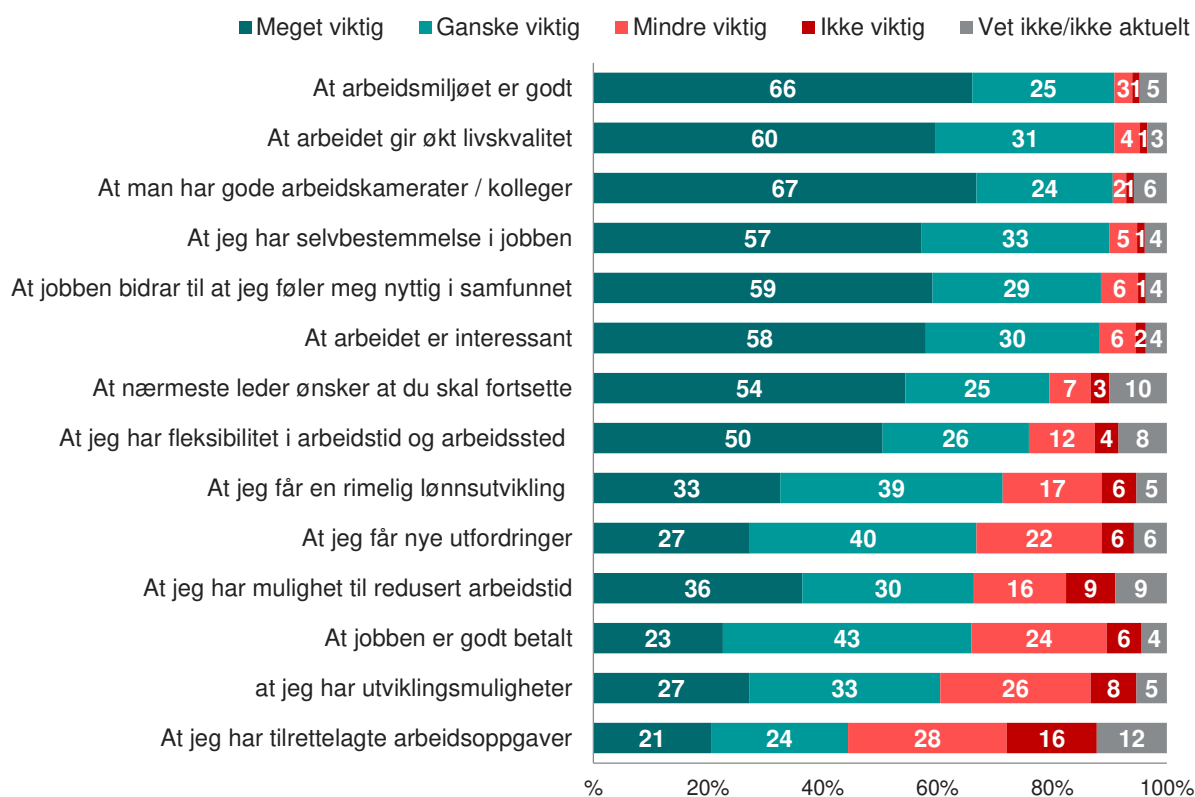
Filter: Under 62 år (n=2324)



I figur 4.7 ser vi på utviklingen i andelen som svarer «meget viktig» for hver av faktorene. Når det gjelder viktige faktorer som godt arbeidsmiljø, gode kolleger, interessant arbeid og økt livskvalitet er det få endringer gjennom det siste tiåret. Det er imidlertid en gradvis økning i andelen som opplever en godt betalt jobb som meget viktig for at de vil forlenge arbeidslivet etter at de har oppnådd rett til pensjon. I 2016 anså kun 21 % dette som meget viktig, i 2024 er andelen 33 %. Økningen er også betydelig de to siste årene, noe som nok kan ses i sammenheng med en mer krevende økonomisk situasjon.

Figur 4.8 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? (2024)

Filter: Over 62 år (n=678)



Mange av de som allerede er over 62 år er i en alder der de har kunnet ta et valg om å tre ut av arbeidslivet. Denne gruppen har blitt bedt om å ta stilling til de samme motivasjonsfaktorene som yrkesaktive under 62 år, men spørsmålet de blir stilt er hvorfor de *har fortsatt* i arbeid (figur 4.8). Arbeidstakere over 62 år oppgir i snitt noe færre faktorer som viktige for å fortsette sammenlignet med kolleger under 62 år. De viktigste grunnene til å fortsette er imidlertid i stor grad de samme – mer enn 9 av 10 oppgir gode kolleger, godt arbeidsmiljø og økt livskvalitet (alle 91 %) som viktige faktorer for at de har fortsatt. Kun 44 % svarer at tilrettelagte arbeidsoppgaver er en viktig faktor.

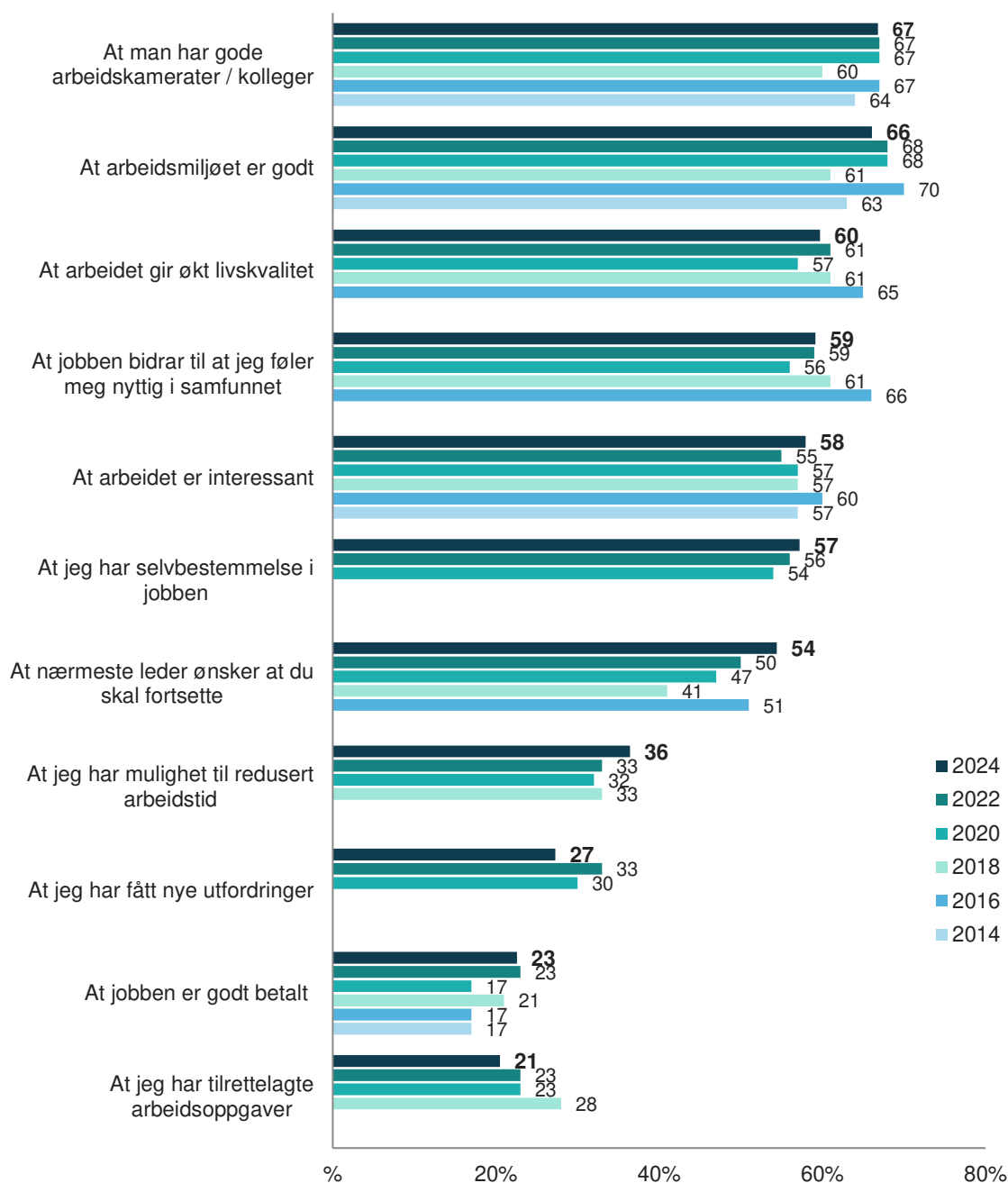
Kjønnsforskjellene ligner de vi identifiserte blant arbeidstakere under 62 år. Blant kvinner er følelsen av å være nyttig (91 %) og mulighet til redusert arbeidstid (72 %) viktigere enn det er blant menn. Blant menn svarer 79 % at fleksibilitet i arbeidstid og -sted er viktig, mot 72 % blant kvinner.

Blant de med mastergradsutdanning eller høyere svarer 76 % at nye utfordringer er en viktig grunn til å fortsette, mens de med kun videregående utdanning i større grad peker på tilrettelagte oppgaver (53 %).

Også blant de over 62 år skiller ansatte i privat sektor seg ut ved å understreke viktigheten av fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted for å fortsette, 82 %, sammenlignet med et snitt på 76 %.

Figur 4.9 Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon? Andeler som svarer «meget viktig» (2014-2022)

Filter: Over 62 år (n=678)



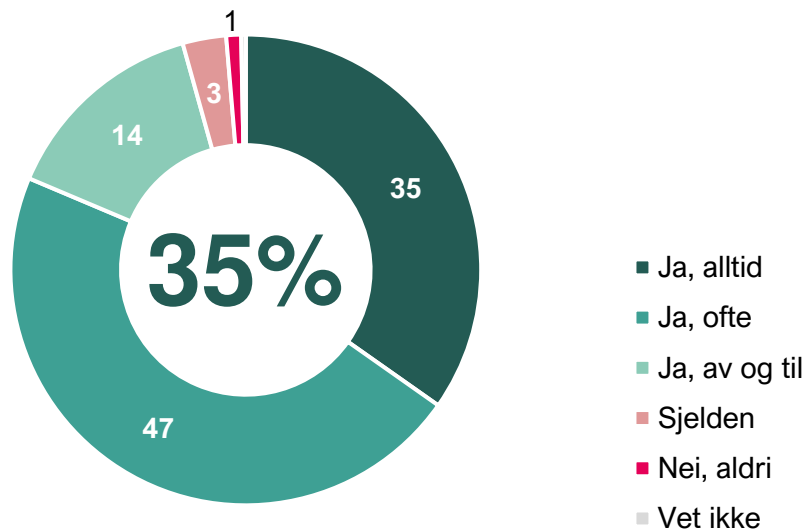
Det er få endringer i hvorvidt arbeidstakere opplever gode kolleger og et godt arbeidsmiljø og økt livskvalitet som *meget viktig*, hvis vi sammenligner med 2022. Andelen som ser på disse som *meget viktig* er imidlertid betydelig høyere enn det som var tilfelle i 2018. Betydningen av at nærmeste leder ønsker at de fortsetter har økt gradvis, fra 41 % i 2018, til 54 % som ser på det som *meget viktig* i 2024. 23 % synes det er *meget viktig* at jobben er godt betalt, dette er på samme som nivå som i 2022, og har altså ikke endret seg de to siste årene, som var tilfelle blant arbeidstakere under 62 år. Det er 21 % som anser tilrettelagte oppgaver som *meget viktig*, en nedgang fra 28 % i 2018.

4.2 Arbeidsglede, mestring og læring

4.2.1 Jobbtilfredshet

En rekke faktorer er av betydning for å nå de seniorpolitiske målene i arbeidslivet. I forrige kapittel så vi at kolleger, arbeidsmiljø og følelse av å være nyttig er viktige faktorer for å fortsette lenger i jobb. Trolig står opplevelse av arbeidsglede sentralt for å få eldre yrkesaktive til å utsette egen avgang fra arbeidslivet. Her ser vi nærmere på arbeidsglede, følelse av mestring, deltakelse i kurs og utdanning, og opplevelse av å lære på jobb.

Figur 4.10 Gleder du deg til å gå på jobben?² (2024)



Over en tredjedel (35 %) svarer at de alltid gleder seg til å gå på jobben, med ytterligere 47 % som svarer at de ofte gleder seg. Kun 4 % svarer at de sjelden eller aldri gleder seg til å gå på jobb.

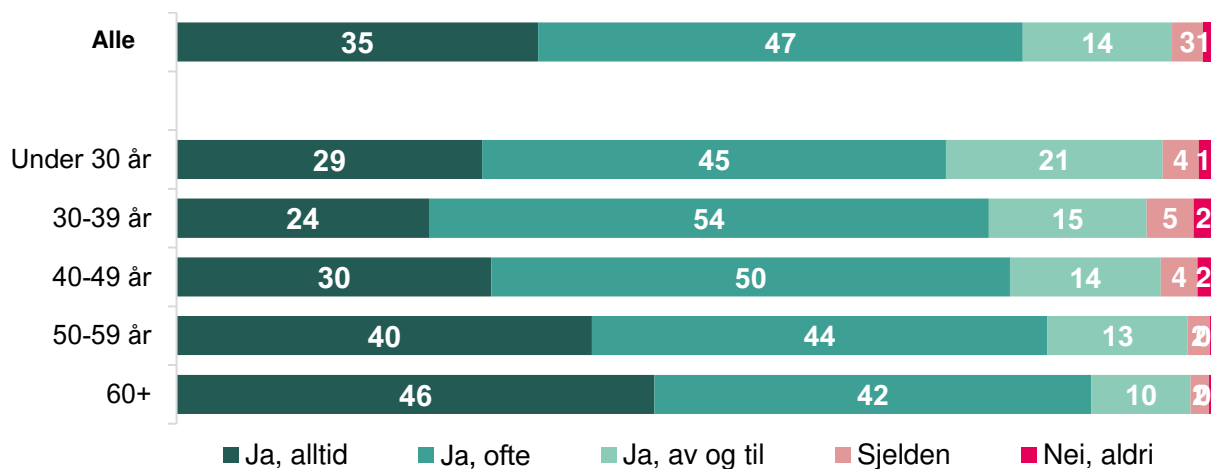
En variant av dette spørsmålet har vært med i tidligere undersøkelser, men alternativet *ja, ofte* ble lagt til i denne runden. Med tanke på at nesten halvparten valgte dette nye alternativet, er det nærliggende å tro at det bidrar til å avdekke nyanser i grad av arbeidsglede.

Menn (37 %) svarer i større grad enn kvinner (32 %) at de alltid gleder seg til å dra på jobb. Det er også enkelte variasjoner når vi ser på sektor og bransje. 37 % av de som jobber i privat sektor gleder seg alltid til å gå på jobb, mot 30 % i kommunal sektor.

² Alternativene ble endret i 2024, ved at 'Ja, ofte' ble lagt til som et alternativ. Resultatene er da ikke direkte sammenlignbare med tidligere tidsserie.

Figur 4.11 Gleder du deg til å gå på jobben? (2003-2024)

Andelene fordelt på aldersgrupper

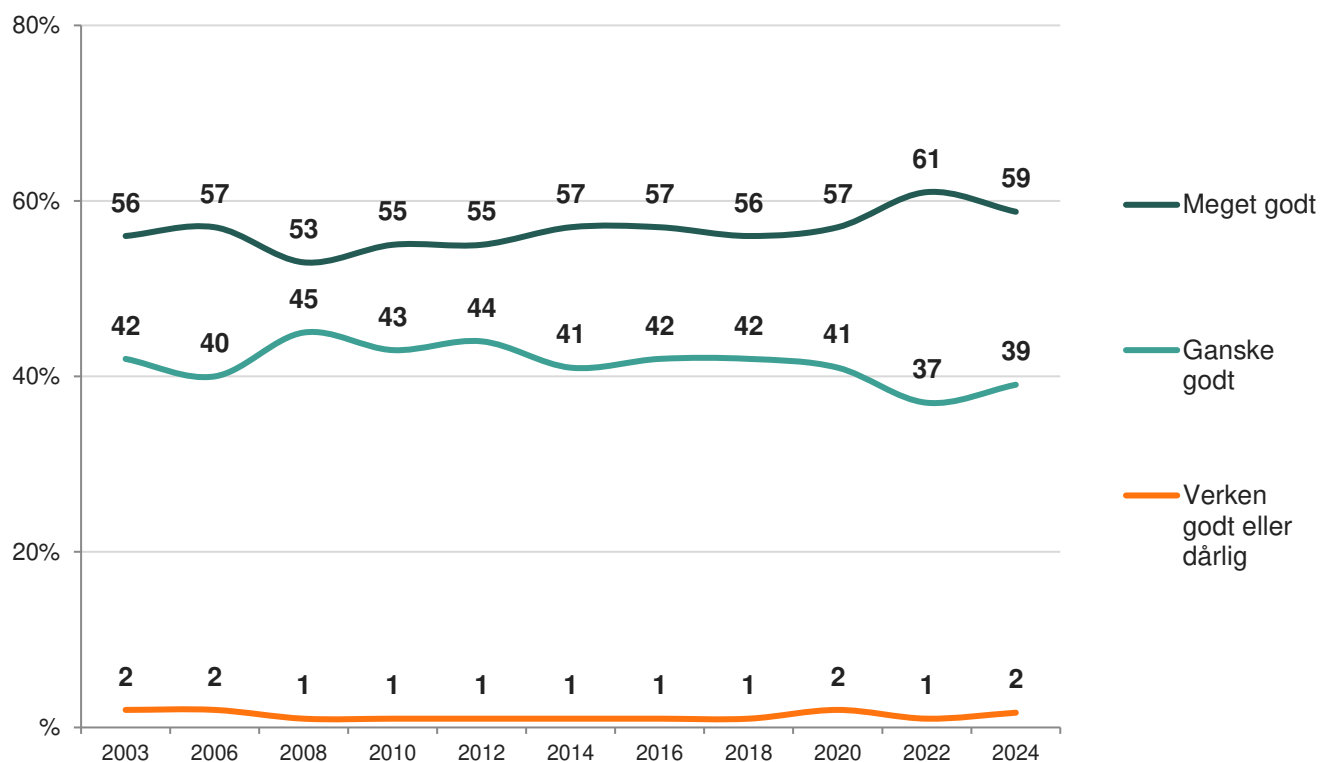


Videre er det et interessant mønster i arbeidsglede fordelt på alder, med et klart skille mellom arbeidstakere over og under 50 år, der den eldste gruppen i langt større grad svarer at de *alltid* gleder seg til jobben. Blant folk i aldergruppen 50-59 år svarer 40 % at de alltid gleder seg, blant de over 60 år er andelen hele 46 %. I aldergruppen 30-39 år svarer kun 24 % at de alltid gleder seg, lavere enn noen annen aldersgruppe.

4.2.2 Mestring

Vi har sett på hvorvidt arbeidstakere gleder seg til å gå på jobb som en mulig medvirkende faktor for å stå lenger i arbeid. En følelse av at man mestrer arbeidsoppgavene sine kan også gi en følelse av tilfredshet og motivasjon, og i forlengelsen av dette, ønske å stå lenger i jobb.

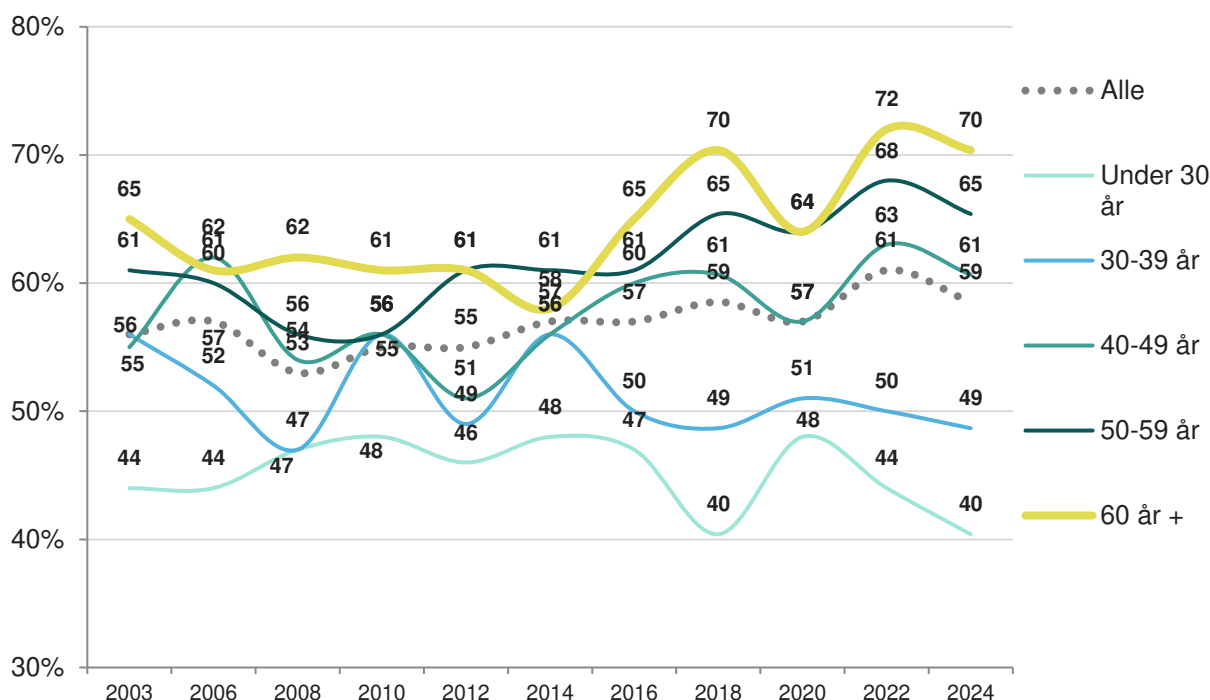
Figur 4.12 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2022)



Som tidligere år synes majoriteten av alle de yrkesaktive at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt (figur 4.12). Andelen som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene sine dårlig eller svarer 'vet ikke' utgjør omtrent 0,5 %, og vises ikke i grafen. Det er få endringer over tid, men vi ser en liten nedgang i andelen som svarer at de mestrer arbeidsoppgavene «meget godt» sammenlignet med 2022, og en tilsvarende økning i andelen som svarer «ganske godt».

Det er flere menn som svarer at de mestrer oppgavene meget godt, 61 %, mot 56 % blant kvinner. De med inntekt på over 1 million kroner har også en større mestringsfølelse enn befolkningen for øvrig, 68 % sammenlignet med snittet på 59 %. Ansatte i statlig sektor føler i noe mindre grad enn andre at de mestrer arbeidet meget godt (52 %).

Figur 4.13 Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har? (2003-2024)
 Andel som svarer «meget godt» fordelt etter aldersgrupper



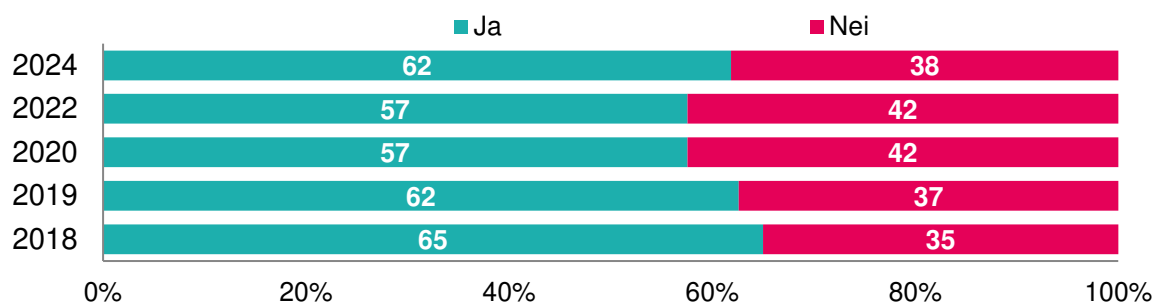
I figur 4.13 vises andelen som føler at de mestrer arbeidsoppgavene «meget godt» fordelt på ulike aldersgrupper.

Det mest iøynefallende er at mestringsfølelsen øker med alder; 70 % av arbeidstakere over 60 år svarer at de mestrer oppgavene meget godt, høyere enn for noen annen aldersgruppe. Blant arbeidstakere under 30 år svarer kun 40 % at de mestrer arbeidet meget godt.

Utviklingen fordelt på aldersgrupper viser også en interessant utvikling. Blant alle aldersgrupper over 30 år er det en nedgang på 1-3 prosentpoeng i andel som mestrer arbeidsoppgavene meget godt. Nedgangen blant de yngste under 30 år er litt mer markant, på 4 prosentpoeng. Hvis vi sammenligner lenger tilbake i tid, blir utviklingen mer tydelig; i 2020 svarte 48 % av de yngste at de mestrer oppgavene meget godt, men siden det har andelen gått ganske kraftig ned. Mestringsfølelsen til de yngste er altså synkende, og vi finner ikke en like tydelig utvikling i andre aldersgrupper.

4.2.3 Kurs/utdanning

Figur 4.14 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2018-2024)

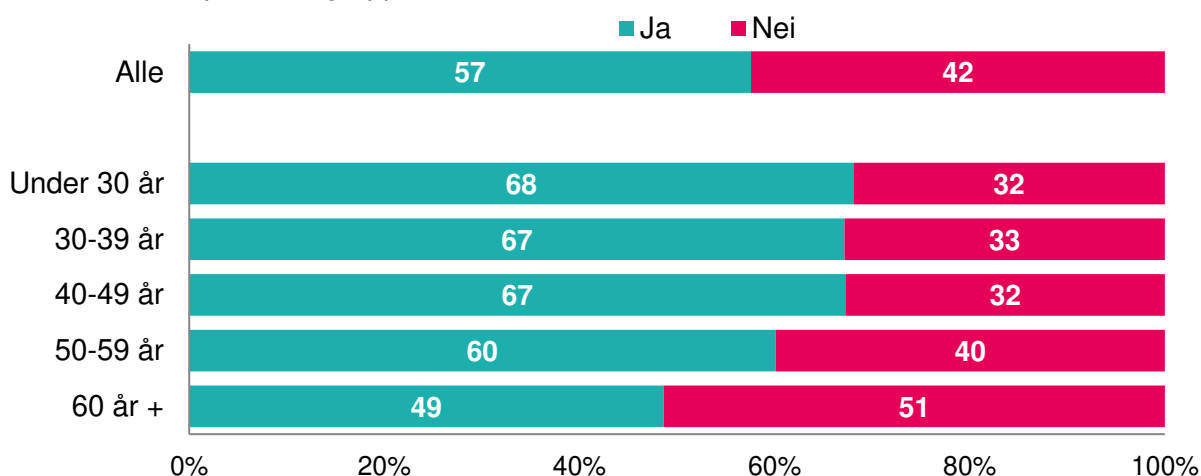


I figur 4.14 ser vi at 62 % oppgir at de har deltatt på kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben i løpet av de siste 12 månedene. Andelen var lavere i 2020 og 2022 enn den var i foregående år, og det må nok ses i sammenheng med pandemien. Andelen som deltar på kurs o.l. er altså tilbake på samme nivå som den var før pandemien.

Det er få forskjeller på tvers av sektor og bransje når det gjelder deltakelse på kurs, utdanning eller opplæring. Det er flere enn snittet i bank/forsikring/finans som har deltatt på slike aktiviteter de siste 12 månedene (74 %), mens andelen blant ansatte i kultur og underholdning er lavere (43 %).

Figur 4.15 Har du deltatt i kurs, opplæring eller utdanning gjennom jobben din i løpet av de siste 12 måneder? (2024)

Andeler fordelt på aldersgrupper

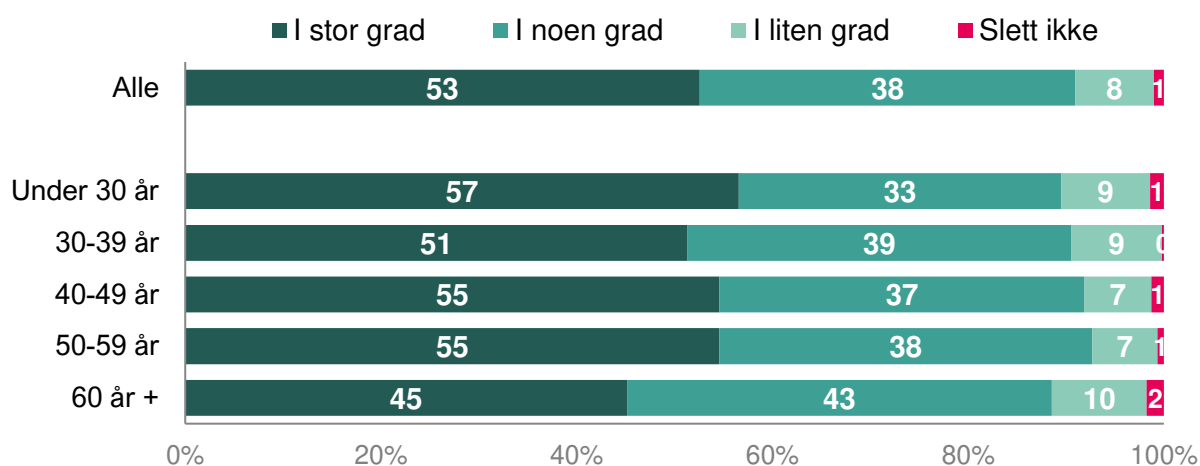


Det er langt større forskjeller når vi bryter ned på alder, og dette er illustrert i Figur 4.15. Andelen som har deltatt på kurs, opplæring eller utdanning er omkring to tredjedeler blant alle aldersgrupper under 50 år. Blant arbeidstakere i aldersgruppen 50-59 år er andelen 60 %, og blant de over 60 år er den kun 49 %. Et lignende mønster ble identifisert i 2022.

4.2.4 Læring

I tillegg til å kartlegge hvorvidt de yrkesaktive har deltatt på kurs, opplæring og utdanning, ble målgruppen også spurt om hvorvidt de opplever at de lærer gjennom sitt daglige arbeid. Dette spørsmålet er nytt i 2024.

Figur 4.16 I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid? (Ny 2024)

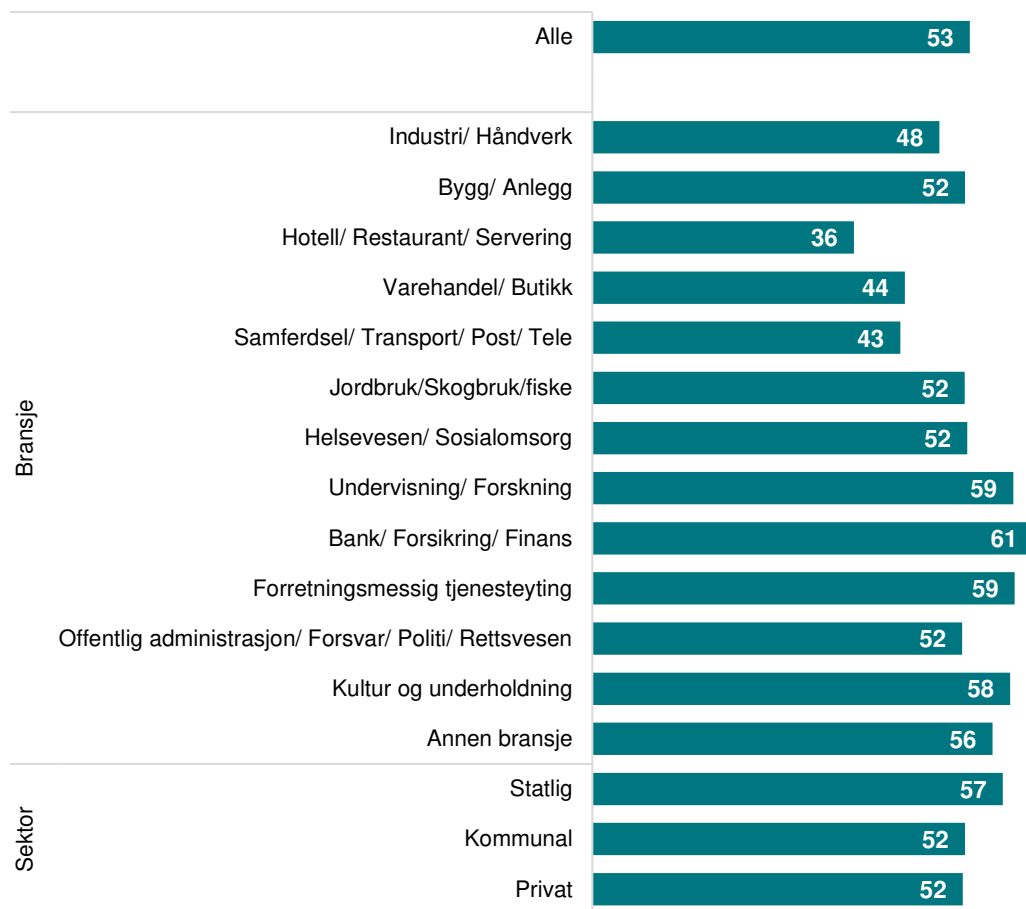


53 % av de yrkesaktive opplever at de i stor grad lærer gjennom sitt daglige arbeid, 38 % svarer at dette i noen grad er tilfelle, 8 % svarer i liten grad, og kun 1 % svarer at de ikke lærer i det hele tatt. Når vi bryter ned på alder, finner vi mest variasjon i andel som svarer *i stor grad*. Blant de yngste under 30 år svarer 57 % at de i stor grad lærer i det daglige. Det er noe færre i gruppen 30-39 år, før andelen øker igjen blant de i gruppen 40-59 år. Andelen er lavest blant de over 60 år, der 45 % svarer at de lærer gjennom sitt daglige arbeid.

Det er ingen betydelige forskjeller mellom kjønnene, men arbeidstakere med høyere utdanning på masternivå lærer i større grad gjennom sitt daglige arbeid (58 %). Blant de med kun videregående utdanning er andelen 47 %.

Figur 4.17 I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid? (Ny 2024)

Fordeling over bransje og sektor som har svart «stor grad».



Hvis vi ser på fordelingen på bransje er det få bransjer som skiller seg ut signifikant fra snittet. Andelen som svarer at de i stor grad lærer i det daglige er høyest i bank/forsikring/finans (61 %), men dette er ikke signifikant forskjellig fra totalen. 59 % i undervisning/forskning svarer at de i stor grad lærer, dette er signifikant høyere enn snittet.

Andelen som svarer at de lærer i det daglige er lavest i varehandel/butikk (44 %), samferdsel/transport/ post/tele (43 %) og hotell/restaurant/servering (36 %). I sistnevnte bransje svarer også 21 % at de i liten grad eller slett ikke lærer, mot et gjennomsnitt på 9 %.

4.3 Kjennetegn ved arbeidet

I denne delen skal vi se nærmere på kjennetegn ved arbeidet. Vi kommer da inn på antall timer de yrkesaktive jobber i en vanlig uke, og i hvilken grad dette har endret seg i løpet av de siste to årene. Videre vil vi undersøke hvordan de yrkesaktive beskriver sitt arbeid, og hvilke type positive erfaringer de opplever på jobb.

4.3.1 Antall timer

Tabell 4.1 Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis?

Gjennomsnittet av arbeidstimer pr. uke fordelt på bransje, sektor, landsdel, kjønn og alder.

Kjennetegn		n=	Gjennomsnitt timer
	Total	n=3002	38,2
Sektor	Statlig sektor	n=461	37,5
	Kommunal	n=624	35,6
	Privat sektor	n=1866	39,3
Bransje	Industri/ Håndverk	n=379	39,5
	Bygg/ Anlegg	N=272	40,9
	Hotell/ Restaurant/ Servering	n=57	35,4
	Varehandel/ Butikk	n=159	34,9
	Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele	n=184	38,9
	Jordbruk/Skogbruk/fiske	n=75	46,6
	Helsevesen/ Sosialomsorg	n=490	34,3
	Undervisning/ Forskning	n=367	37,9
	Bank/ Forsikring/ Finans	n=121	40,6
	Forretningsmessig tjenesteyting	n=177	40,1
	Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	n=211	38,5
	Kultur og underholdning	n=80	34,5
	Annen bransje	n=430	38,9
	Landsdel	Oslo	n=416
Østlandet uten Oslo		n=1168	38
Vestlandet		n=761	37,5
Midt-Norge		n=370	37,6
Nord-Norge		n=287	40
Kjønn	Mann	n=1564	40,2
	Kvinne	n=1438	35,9
Alder	Under 30år	n=562	35,8
	30-39år	n=528	38,6
	40-49år	n=394	40,1
	50-59 år	n=601	39,9
	60 år+	n=908	34,6

Totalt jobber de yrkesaktive i snitt 38,2 timer i løpet av en uke. Snittet er noe høyere i privat sektor (39,3 timer), og lavest i kommunal sektor (35,6 timer). Arbeidstakere i jordbruk/skogbruk/fiske skiller seg ut ved å ha en lengre arbeidsuke på 46,6 timer, og bank/forsikring/finans (40,6 timer) og bygg/anlegg (40,9 timer) ligger også god over snittet.

Arbeidstakere i helsevesen/sosialomsorg (34,3 timer), kultur og underholdning (34,5 timer) og varehandel/butikk (34,9 timer) jobber færre timer per uke.

Når det gjelder fordelingen på alder er timer per uke pyramideformet, der antall timer per uke når en topp i alderen 40-49 år (40,1 timer), før antallet timer går ned igjen; blant arbeidstakere over 60 år er snittet per uke 34,6 timer. Menn (40,2 timer) jobber i snitt flere timer enn kvinner (35,9 timer).

Figur 4.18 Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene? (Ny 2024)

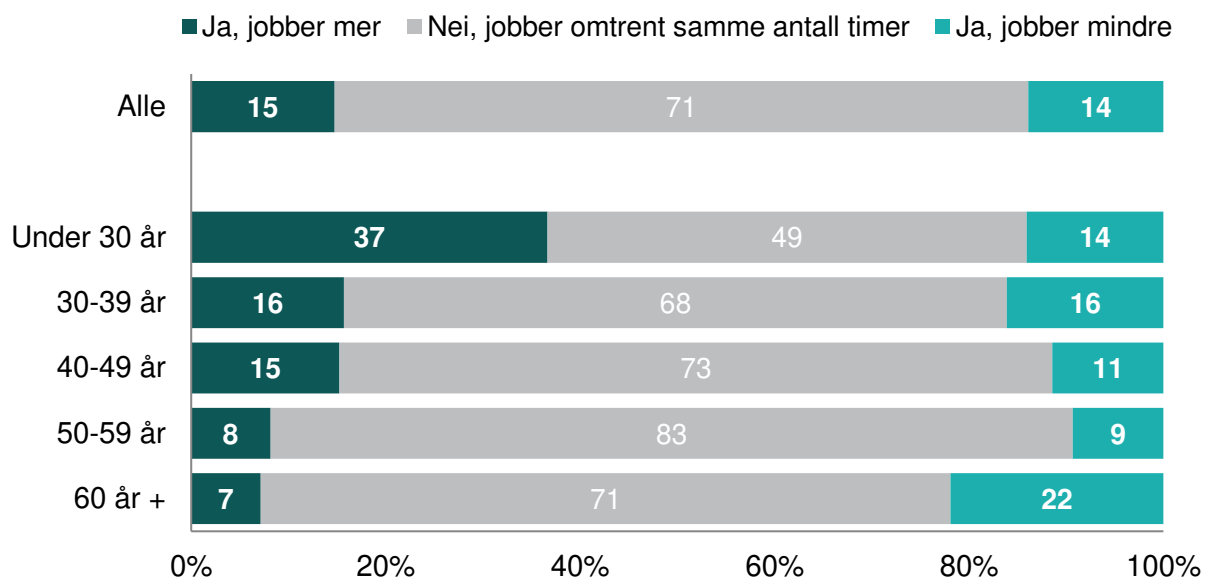


Mer enn 7 av 10 yrkesaktive jobber omtrent samme antall timer som de har gjort i løpet av de to siste årene; de resterende er likt fordelt mellom de som svarer at de jobber henholdsvis flere og færre timer.

I hotell/restaurant/servering svarer 28 % at de jobber mer, selv om dette kan ha sammenheng med at bransjen gradvis har kommet tilbake til normalen etter pandemien. Blant ansatte i helsevesen/sosialomsorg er det også flere (20 %) enn snittet som svarer at antall timer har økt i løpet av de to siste årene. Flere kvinner (19 %) svarer at de har økt antall timer de to siste årene, dette har nok sammenheng med at kvinner er overrepresentert i helsevesen/sosialomsorg.

Interessant er det også at i gruppene som tjener 600.000 kr eller mer svarer over tre fjerdedeler (76 %) at de jobber omtrent like mye som før. Blant de med lønn under 600.000 kr svarer kun 59 % at de jobber omtrent samme antall timer som før, og det er en høyere andel som svarer at de jobber både mer og mindre. Dette indikerer at det er mindre stabilitet i arbeidstid blant de som jobber i lavere lønnede yrker.

Figur 4.19 Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene? (Ny 2024)



Hvis vi så bryter ned på alder, kommer det fram et tydelig mønster. Høyest grad av stabilitet i antall timer finner vi aldersgruppen 50-59 år, her svarer hele 83 % at det ikke er noen betydelig endring i antall timer de siste to årene. Andelen er noe lavere blant aldersgruppen 30-49 år, men det er likevel god balanse mellom de som har jobbet mindre og de som har jobbet mer.

Blant arbeidstakere under 30 år svarer imidlertid mer enn en tredjedel (37 %) at de jobber mer nå enn i løpet av de to siste årene, og andelen som svarer at de jobber like mye er kun 50 %. Blant arbeidstakere over 60 år er det motsatt, kun 7 % svarer at de jobber mer, mens 22 % svarer at de jobber mindre, flere enn i noen annen aldersgruppe.

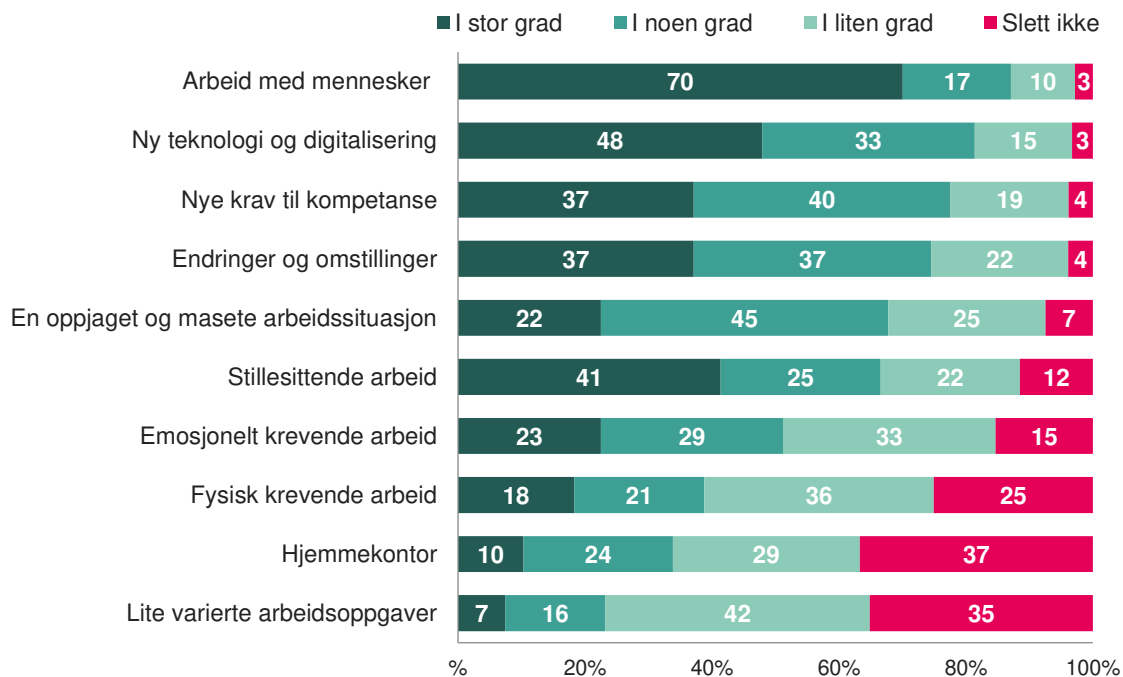
4.3.2 Deskriptivt om arbeidet

Denne delen tar for seg hva som preger arbeidet til de yrkesaktive, både rent deskriptivt, og i hvilken grad det er krevende, både fysisk og mentalt.

Figur 4.20 viser fordelingen av svar på en rekke utsagn, og de yrkesaktive bes om å ta stilling til i hvilken grad hvert utsagn er beskrivende for deres arbeid. I kommentarene under vil det blir referert til andelen som i *stor eller noen grad* er enige i hvert utsagn.

Figur 4.20 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2024)

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



87 % svarer at arbeidet deres i *noen eller stor grad* er preget av arbeid med mennesker. Blant kvinner er det en høyere andel som i stor eller noen grad arbeider med mennesker (89 %), og det er også høy andel som svarer dette blant ansatte i kommunal sektor (93 %).

81 % svarer at arbeidet deres i noen eller stor grad er preget av ny teknologi og digitalisering. Det er flest i aldersgruppene 30-39 år og 50-59 år som svarer at dette preger hverdagen (begge 84 %), og andelen øker med grad av utdanning. I tillegg er andelen høy blant de som jobber i bank/forsikring/finans (94 %), undervisning/forskning (88 %) og industri/håndverk (86 %).

75 % av de yrkesaktive har en jobb som preges av endringer og omstillinger. Dette gjelder særlig de som jobber i bransjer som bank/forsikring/finans (84 %), offentlig administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (84 %) og undervisning/forskning (81 %). Arbeidstakere i disse bransjene har også i større grad en jobb preget av nye krav til kompetanse.

Omkring to tredjedeler (67 %) har en jobb som bærer preg av mye stillesittende arbeid. Andelen er høyest i aldersgruppene mellom 30-59 år, og langt lavere blant de under 30 år (48 %). Stillesittende arbeid er vanligere i privat (70 %) og statlig sektor (75 %) enn i kommunal sektor (50 %).

Emosjonelt krevende arbeid er mer utbredt blant kvinner (62 %) og de som jobber i kommunal sektor (78 %). De som jobber i bransjer som helsevesen/sosialomsorg (83 %), undervisning/forskning (79 %) og kultur og underholdning (65 %) er også sterkt overrepresenterte når vi sammenligner med snittet på 51 %.

En opplevelse av fysisk krevende arbeid er mer utbredt blant de unge; 62 % av de under 30 år føler arbeidet er fysisk krevende, sammenlignet med et snitt på 39 %. Her er det store variasjoner avhengig av bransje; 79 % av de som jobber i hotell/restaurant/servering

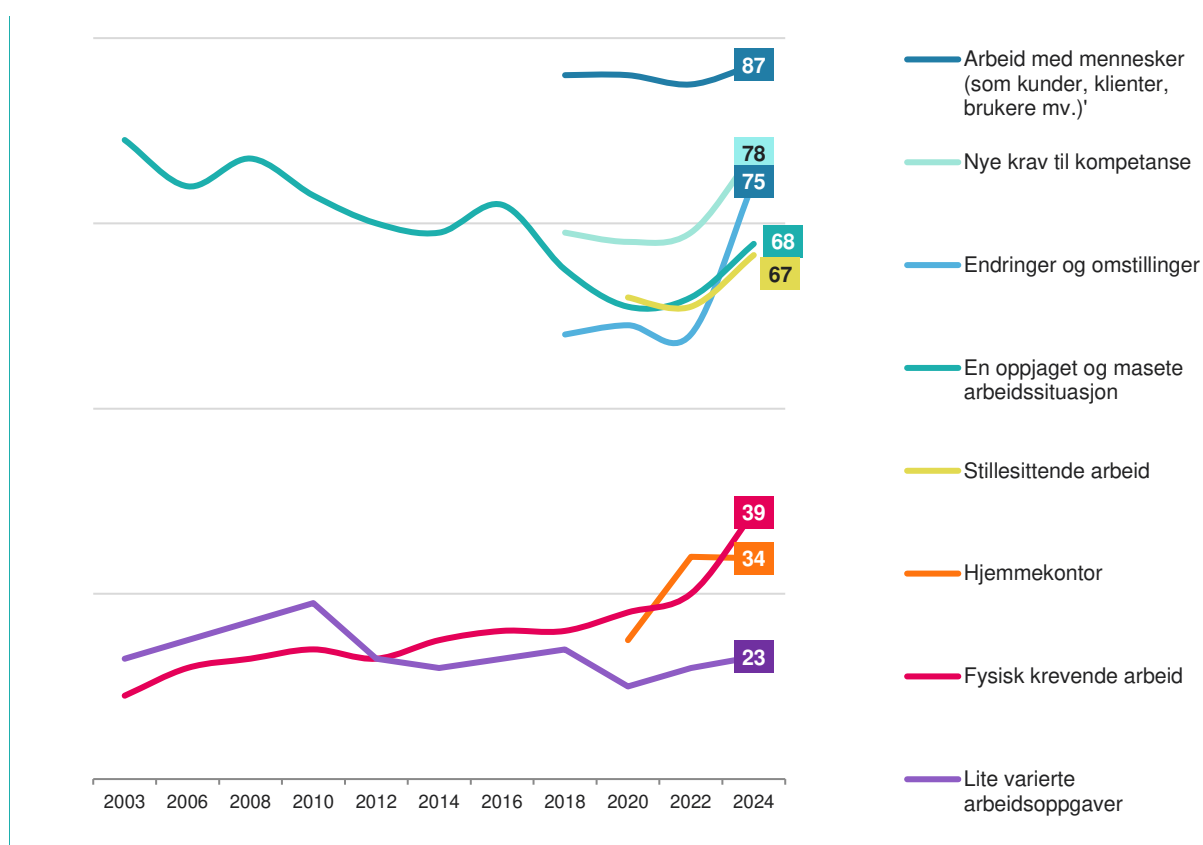
opplever jobben som fysisk krevende, andelen er også svært høy blant de som jobber i jordbruk/skogbruk/fiske (70 %). I hotell/restaurant/servering er det også en svært høy andel som opplever at en de har en oppjaget og masete arbeidssituasjon (79 %, mot et snitt på 68 %).

Det er relativt få (23 %) som har en jobb preget av lite varierte arbeidsoppgaver, men andelen er noe høyere blant de som har videregående som høyeste utdanning (29 %). I bransjer som samferdsel/transport/post/tele (37 %) opplever en høyere andel enn snittet at arbeidsoppgavene er lite varierte.

En tredjedel (34 %) svarer at arbeidet deres er preget av hjemmekontor. Folk bosatt i Oslo (45 %) og de med mastergrad (49 %) er overrepresenterte. I bransjer som bank/forsikring/finans (64 %) og forretningsmessig tjenesteyting (58 %) svarer over halvparten at arbeidet deres er preget av hjemmekontor.

Figur 4.21 I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende? (2003-2024)

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



Hva som preger arbeidet har endret seg mye i løpet av de siste årene, men det gjelder ikke alle faktorene. Andelen som har en hverdag preget av arbeid med mennesker har ligget jevnt mellom 85 % og 87 % siden 2018. Det er også like mange som har arbeid preget av hjemmekontor (34 %) som det var i 2022. Over tid er det relativt liten variasjon i andelen som har et arbeid preget av lite varierende arbeidsoppgaver; for 20 år siden var det 23 %, nå i 2024 er andelen den samme.

Det er en moderat økning i andelen som har mye stillesittende arbeid, fra 61 % i 2022 til 67 % i 2024. Videre kan vi observere en gradvis økning i andelen som opplever arbeidet som fysisk krevende, fra 19 % i 2003 til 39 % i 2024.

De store endringene finner vi imidlertid når temaet er omstilling og nye krav til kompetanse. Andelen som har et arbeid preget av endringer og omstillinger har økt drastisk, fra 58 % i 2022 til 75 % i 2024. Det er også en betydelig økning i andelen som har et arbeid preget av nye krav til kompetanse, fra 69 % i 2022 til 78 % i 2024.

Tilbake i 2003 svarte 79 % at jobben deres var preget av en oppjaget og masete arbeidssituasjon. I årene som fulgte ble det gradvis færre som har denne opplevelsen, i 2022 var andelen på kun 62 %. I 2024 er det imidlertid igjen en økning, og mer enn to tredjedeler (68 %) opplever nå arbeidssituasjonen som oppjaget og masete.

4.3.3 Positive erfaringer

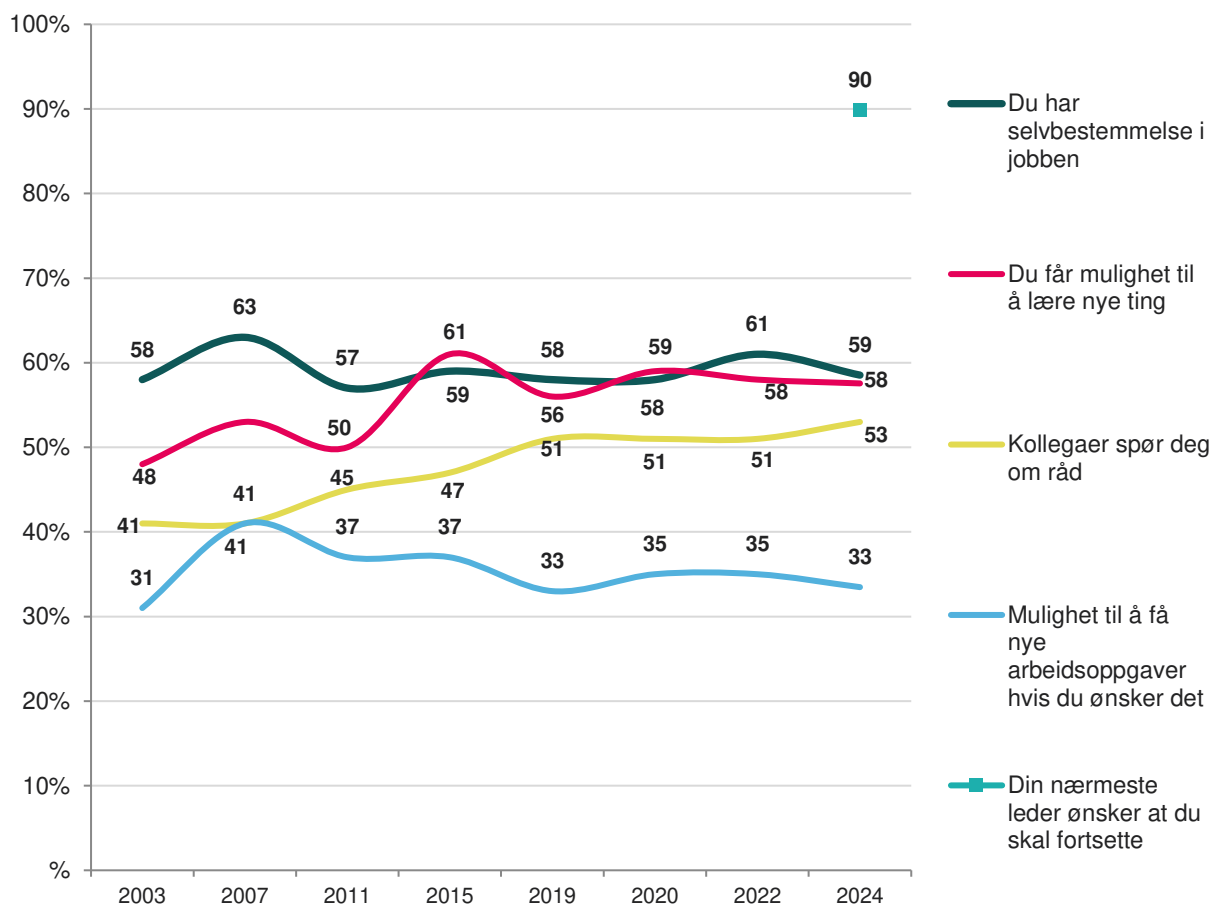
I denne delen ser vi på faktorer ved arbeidet som kan påvirke eldres avgang fra arbeidslivet. Dersom eldre yrkesaktive opplever arbeidet sitt som positivt, er det grunn til å tro at de blir mer tilbøyelige til å arbeide lengre. Dette kalles gjerne tilknytningsfaktorer (stay-faktorer), og viser til jobbegenskaper som motiverer ansatte til å forbli i arbeid. Dersom eldre yrkesaktive utsettes for negative faktorer i arbeidet sitt, blir de mer tilbøyelige til å avslutte yrkeslivet. Dette kalles gjerne utstøtningsfaktorer (push-faktorer), og er én av flere mulige årsaker til tidlig avgang fra arbeidslivet. Faktorene kan ofte være i samspill på måter som enten forsterker eller motvirker hverandre.³

Positive og negative aspekter kan være knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø, og her skal vi se på de mer positive aspektene. For å måle hvor utbredt positive faktorer er, har vi blant annet spurt i hvor stor grad arbeidet er preget av at man blir spurt til råds av kollegaer, selvbestemmelse i jobben, mulighet til å lære nye ting og mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis man ønsker det. Det er også lagt til et nytt utsagn i 2024, hvorvidt arbeidstakeren opplever at nærmeste leder ønsker de skal fortsette.

³ Solem, P. E. (2012), *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport nr. 6/12. Oslo: NOVA
Christensen, J. O., & Knardahl, S. (2022). "I'm too old for this!": A prospective, multilevel study of job characteristics, age, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015313.

Figur 4.22 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2022)

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



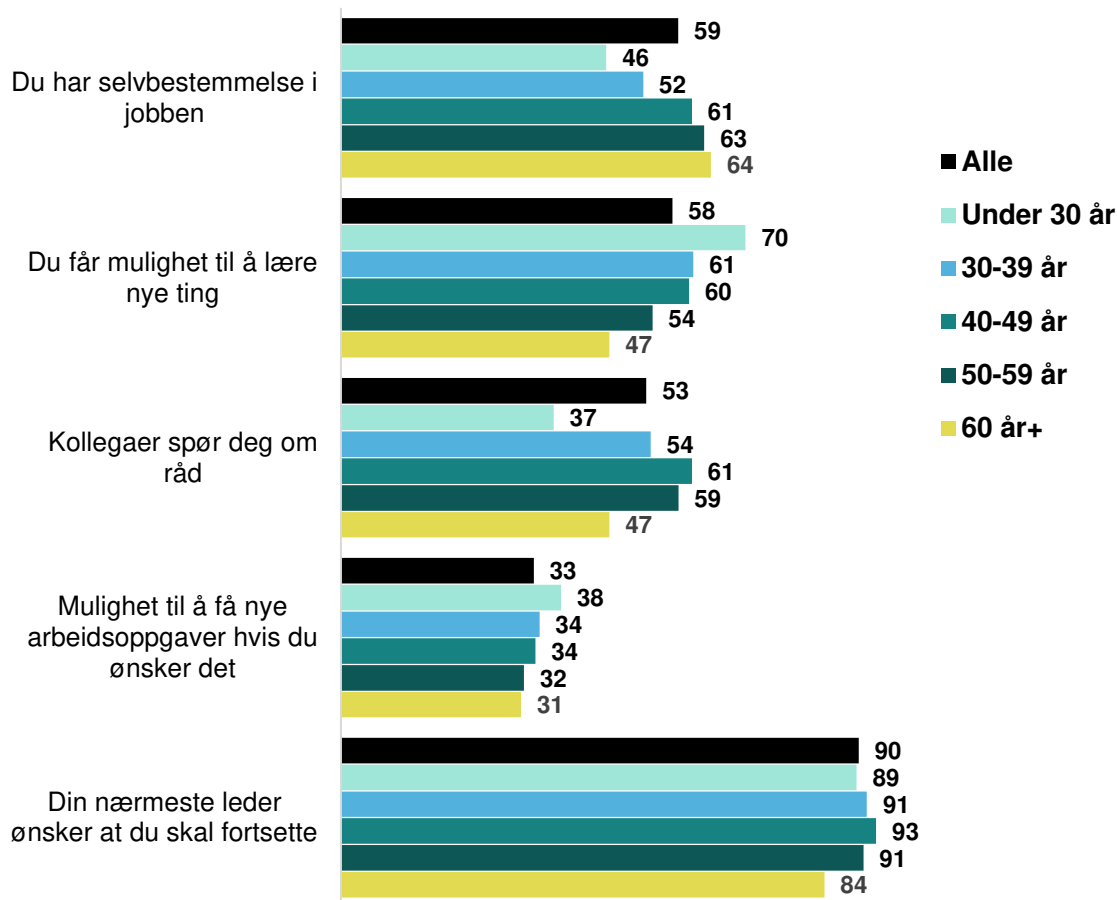
Like under 3 av 5 (59 %) opplever at de «i stor grad» har selvbestemmelse i jobben, en liten nedgang siden 2022 (61 %), men ganske konsistent med det vi har observert helt tilbake til 2011. Det er ingen endringer i opplevelsen av å få mulighet til å lære nye ting. 58 % svarer at de «i stor grad» opplever dette, det samme som i 2022.

Like over halvparten (53 %) svarer at de «i stor grad» opplever at kollegaer spør dem om råd, en marginal økning sammenlignet med 2022. En tredjedel (33 %) svarer at de i stor grad har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det, omtrent på samme nivå som det har ligget siden 2019. 90 % svarer at de «i stor grad» opplever at deres nærmeste leder ønsker at de skal fortsette. Dette er et nytt utsagn, så vi har ikke grunnlag for å sammenligne med tidligere runder.

Som vi ser over, er utviklingen ganske stabil når det gjelder positive aspekter knyttet til jobben blant *hele* den yrkesaktive befolkningen. Videre vil vi sammenligne disse aspektene med hensyn til alder, og undersøke i hvilken grad disse er konsistente på tvers av aldersgrupper.

Figur 4.23 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2024)

Andel som svarer «i stor grad» fordelt på alder.



I Figur 4.23 ser vi på andelen som «i stor grad» opplever de ulike positive aspektene, fordelt på alder. 59 % opplever å ha selvbestemmelse i jobben, og denne opplevelsen øker med alder. Blant arbeidstakere under 30 år opplever under halvparten (46 %) i stor grad å ha selvbestemmelse, i aldergruppen 30-39 år er andelen på 52 %, og blant de over 40 år svarer mer enn 6 av 10 at de opplever stor grad av selvbestemmelse. Opplevelsen av selvbestemmelse øker med utdanning og inntekt, og er mer utbredt blant menn (64 %) enn kvinner (52 %). I privat sektor svarer 65 % at de opplever stor grad av selvbestemmelse, i kommunal og statlig sektor er det under halvparten (begge 48 %). I jordbruk/skogbruk/fiske svarer 78 % «i stor grad», i helsevesen/sosialomsorg er andelen kun 48 %.

Når det gjelder mulighet til å lære nye ting er det også et aldersorientert mønster, men i motsatt retning enn når det gjelder opplevelsen av selvbestemmelse på jobben. 70 % av de under 30 år opplever at de i stor grad får mulighet til å lære nye ting, men andelen blir gradvis lavere med høyere alder. Blant arbeidstakere over 60 år svarer under halvparten (47 %) at de i stor grad får mulighet til å lære nye ting, mot et snitt på 58 %. Følelsen av å få mulighet til å lære er sterkest blant de med svært høy inntekt (69 % blant de som tjener over 1 million) og høy utdanning (63 % blant de med mastergrad). Ansatte i privat sektor (61 %) opplever i større grad at de har mulighet til å lære nye ting, og særlig de som jobber i bank/forsikring/finans (74 %) og forretningsmessig tjenesteyting (70 %).

I snitt svarer litt over halvparten at de i stor grad opplever at kollegaer spør dem om råd. Her er andelen lavere både blant de over 60 år (47 %), og særlig blant de yngste under 30 år (37 %). I aldersgruppen 40-49 år er det høyest andel som opplever å bli rådspurt av kollegaer (61 %). Menn (55 %) opplever i større grad enn kvinner (51 %) å bli spurt om råd.

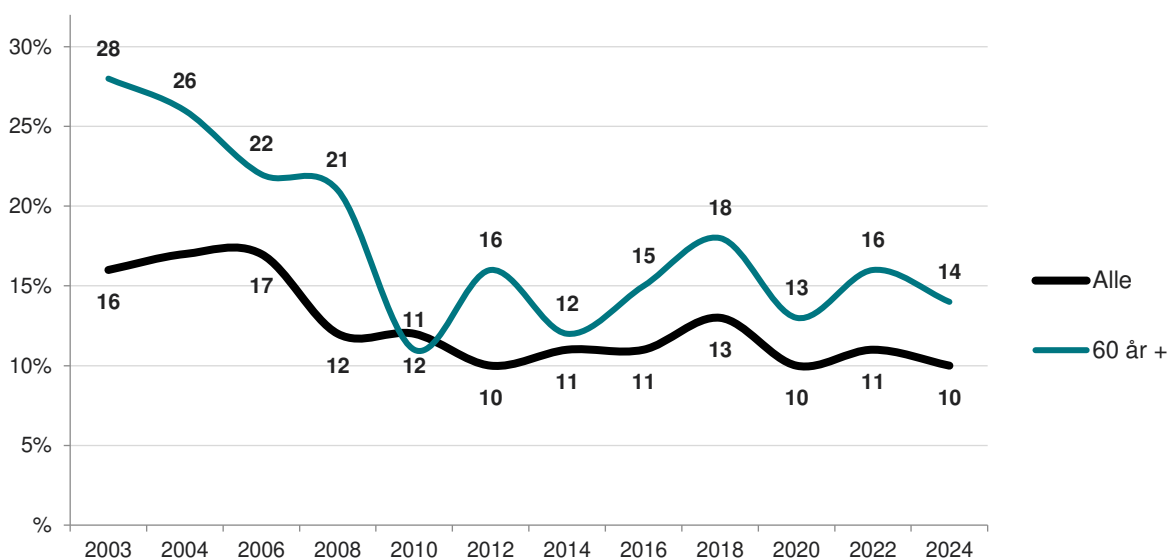
Det er mindre aldersforskjeller når spørsmålet er om arbeidstakerne opplever å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det. Andelen blant de yngste under 30 år (38 %) er høyere enn snittet på 33 %, men for aldersgrupper over 30 år er andelen ikke signifikant forskjellig fra snittet. Igjen opplever menn (37 %) i større enn kvinner (29 %) at de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver. Andelen er også langt høyere i privat sektor (39 %), og særlig i jordbruk/skogbruk/fiske (48 %). Ansatte i kommunal sektor føler i langt mindre grad at de har mulighet til å få nye arbeidsoppgaver (21 %), og andelen er spesielt lav i bransjer som undervisning/forskning (20 %) og helsevesen/sosialomsorg (26 %).

Som nevnt er det en svært høy andel blant yrkesaktive som opplever at deres nærmeste leder ønsker at de skal fortsette (90 %), men det er noe færre blant arbeidstakere over 60 år som opplever dette (84 %), og noe flere enn snittet i aldersgruppen 40-49 år (93 %). Her er det ingen signifikante forskjeller på verken kjønn, sektor eller bransje.

Det ble kommentert over at arbeidstakere over 60 år i mindre grad enn andre føler at de får muligheten til å lære nye ting på jobben. Hvis vi ser på andelen som svarer «i liten grad» eller «slett ikke» bekrefter det inntrykket, samtidig som vi ser at det har vært store endringer hvis vi trekker linjen lenger tilbake i tid.

Figur 4.24 I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid? (2003-2022)

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



I 2003 svarte 28 % av gruppen over 60 år at de «i liten grad» eller «slett ikke» får muligheten til å lære nye ting, nesten dobbelt så stor andel som snittet på 16 %. I årene fram til 2010 skjedde det store endringer, og andelen blant de over 60 år som opplevde å ikke få muligheten til å lære nye ting gikk betydelig ned. Siden 2010 har det vært 1-6 prosentpoeng flere blant de over 60 år som føler de ikke får mulighet til å lære nye ting, sammenlignet med snittet. Forskjellen på 4 prosentpoeng i 2024 ligger omtrent midt i dette intervallet.

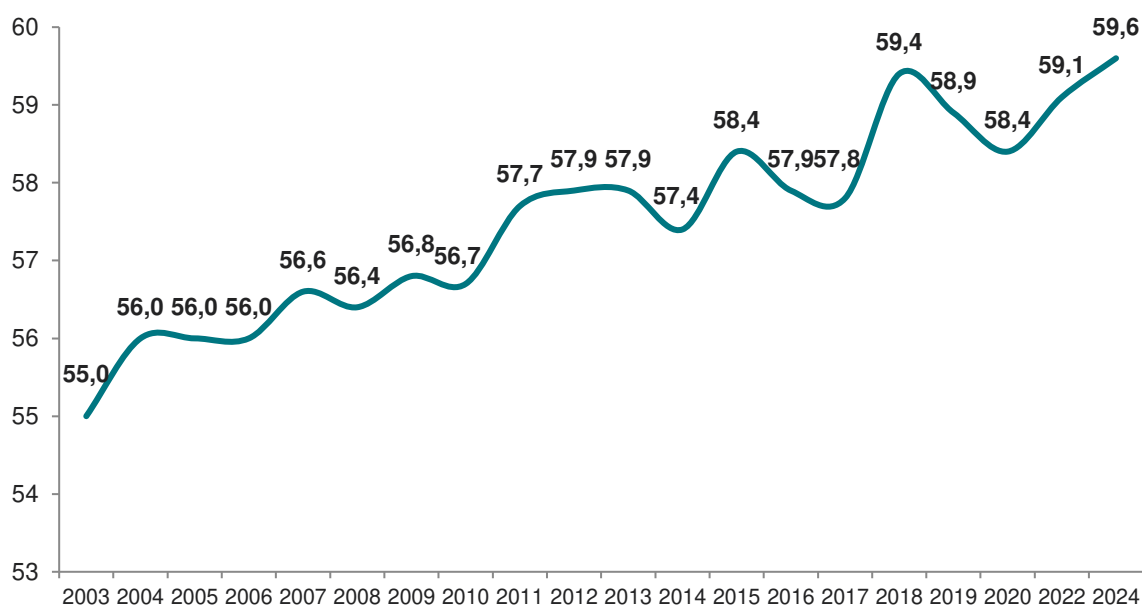
4.4 Oppfatninger om eldre i arbeidslivet

Om man oppfatter seg som «eldre» i arbeidslivet vil variere fra person til person, både avhengig av hva man føler seg som selv og hva som er de rådende oppfatningene i samfunnet. I denne delen tar vi for oss både hva man tror er samfunnets oppfatning om når man er eldre i arbeidslivet, om man oppfatter seg selv som eldre i arbeidslivet og hva man tror om egen arbeidsgivers oppfatning av dette. I tillegg undersøker vi enkelte påstander som går på Eldres arbeidspresentasjoner sammenlignet med yngre kollegaer, og i hvilken grad alder bør spille en rolle når en arbeidsgiver gjør prioriteringer.

4.4.1 Eldre definisjon

Figur 4.25 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2024)

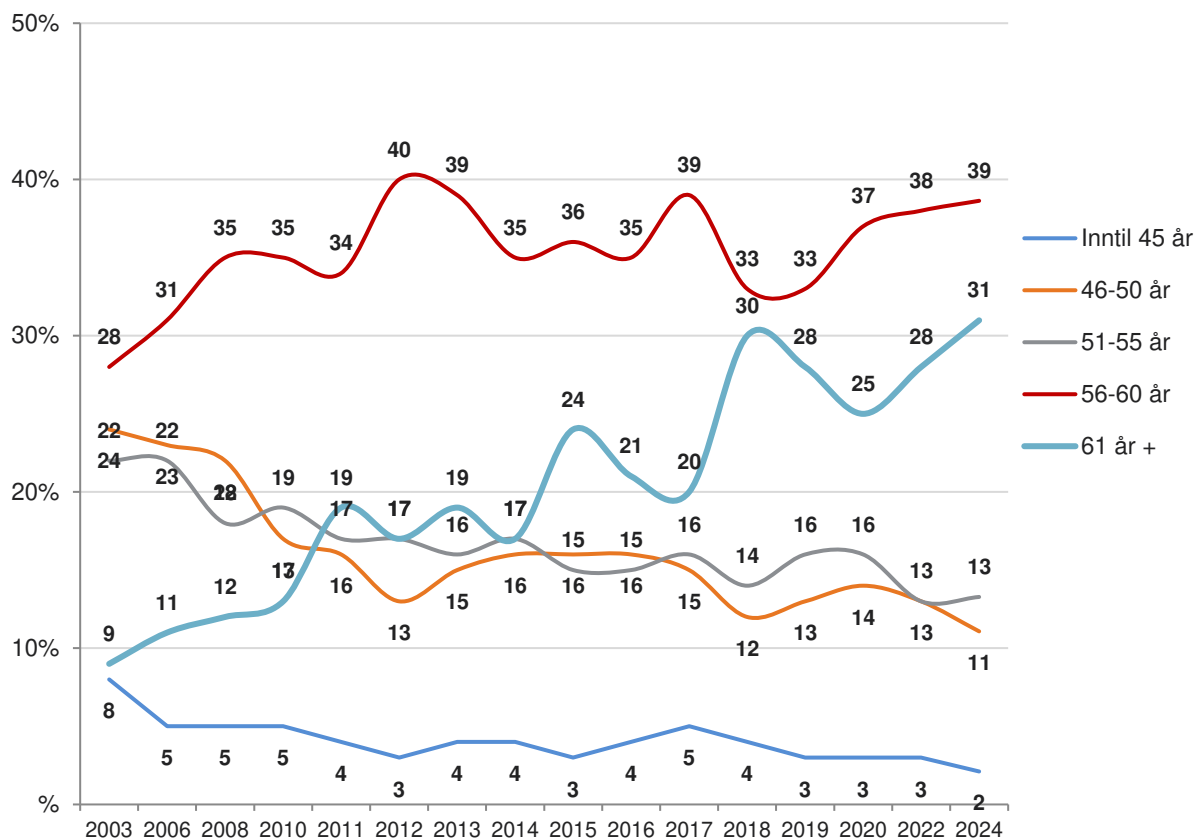
Gjennomsnittsalder



Hvis vi ser på utviklingen fra 20 år tilbake i tid, har det vært en jevn økning i gjennomsnittet for når arbeidstakere begynner å bli ansett som «eldre». I årets undersøkelse er snittet på 59,6 år, som er 4,6 år høyere enn det var i 2003. Det er også et nytt toppunkt, det forrige var på 59,4 år i 2018. Etter dette gikk snittet litt ned igjen fram til 2020, men har siden økt igjen.

Figur 4.26 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2024)

Svar for aldersgrupper



I figur 4.26 har vi slått sammen respondentenes svar i aldersgrupper, for å få bedre innsikt i hvor på aldersskalaen vi finner de største endringene. Fra 2003 har det vært en jevn nedgang i andel som oppgir en alder på 45 år eller yngre, fra 8 % i 2003 til 2 % i 2024. Andelen som velger en alder i intervallet mellom 46-55 år har også gått gradvis nedover over tid. Andelen som oppgir en alder mellom 56-60 år har økt siden 2019, men kun moderat de siste fire årene.

Svaret på hvorfor snittalderen har økt i år finner vi når vi ser utviklingen i andel som har oppgitt en alder på 61 år eller eldre. I 2020 oppga 25 % en alder på 61 år eller høyere, denne økte til 28 % i 2022, og 31 % i 2024. Det er fortsatt størst andel som begynner å se på folk som «eldre» i intervallet 56-60 år, men andelen som oppgir en alder på 61 år eller eldre er større enn den har vært noen gang siden 2003.

Tabell 4.2 Ved hvilken alder vil du anslå at folk begynner å bli regnet som "eldre" i arbeidslivet? (2024)

Gjennomsnittsalder fordelt på bransje, sektor, landsdel, kjønn og alder

Kjennetegn	n=	Gjennomsnitt	Endring fra 2022	
Total	n=3002	59.6	0.5	
Sektor	Statlig sektor	n=461	60.0	0.3
	Kommunal sektor	n=624	60.5	0.9
	Privat sektor	n=1866	59.2	0.5
Bransje	Industri/ Håndverk	n=379	59.1	1.0
	Bygg/ Anlegg	N=272	59.3	1.1
	Hotell/ Restaurant/ Servering	n=57	58.8	1.4
	Varehandel/ Butikk	n=159	59.6	1.4
	Samferdsel/ Transport/ Post/ Tele	n=184	58.9	0.2
	Jordbruk/Skogbruk/fiske	n=75	60.9	1.5
	Helsevesen/ Sosialomsorg	n=490	60.8	0.3
	Undervisning/ Forskning	n=367	60.0	0.2
	Bank/ Forsikring/ Finans	n=121	59.4	-0.3
	Forretningsmessig tjenesteyting	n=177	60.0	1.6
	Offentlig administrasjon/ Forsvar/ Politi/ Rettsvesen	n=211	59.6	-0.1
	Kultur og underholdning	n=80	60.6	
	Annen bransje	n=430	58.5	-0.1
	Landsdel	Oslo	n=416	59.4
Østlandet uten Oslo		n=1168	59.5	0.6
Vestlandet		n=761	59.4	0.5
Midt-Norge		n=370	60.6	1.1
Nord-Norge		n=287	59.5	0.4
Kjønn	Mann	n=1564	59.2	0.7
	Kvinne	n=1438	60.1	0.4
Alder	Under 30år	n=562	58.0	1.0
	30-39år	n=528	59.2	0.4
	40-49år	n=394	59.7	0.4
	50-59 år	n=601	59.8	0.6
	60 år+	n=908	60.7	0.1

Blant ansatte i kommunal sektor har alderen man anser noen som «eldre» økt med nesten 1 år, i privat og statlig sektor er det også en økning, men noe mindre, henholdsvis 0,5 år og 0,3 år.

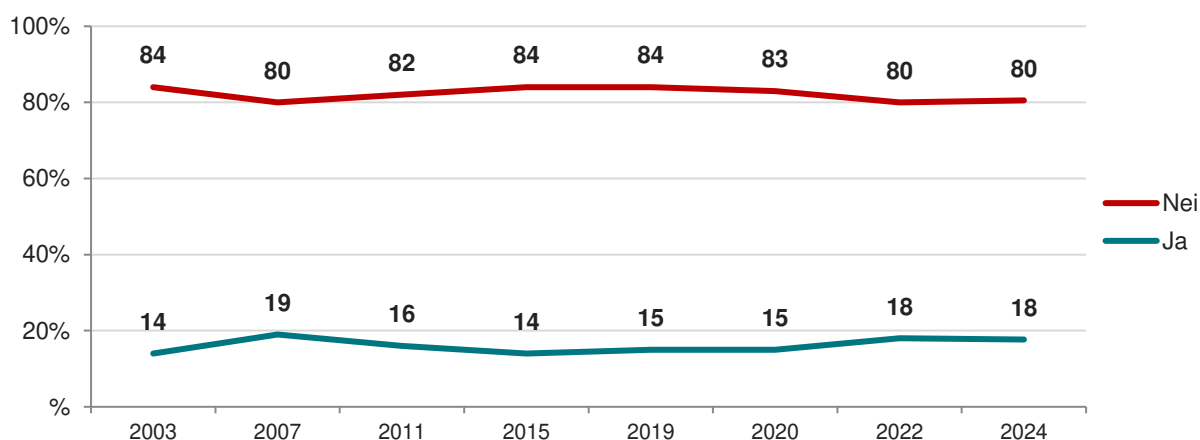
Blant ansatte i jordbruk/skogbruk/fiske, forretningsmessig tjenesteyting, hotell/restaurant/servering, varehandel/butikk og bygg/anlegg har snittalderen for når folk anser noen som «eldre» økt med mer enn ett år. I bank/forsikring/finans har imidlertid snittalderen gått ned med et snaut halvår.

Kvinner anser alderen for når man begynner å bli «eldre» i arbeidslivet som 60,1 år, nesten et helt år høyere enn menn (59,2 år). Som i tidligere undersøkelser har gruppen under 30 år en oppfatning av at man blir «eldre» ved en lavere alder enn øvrige aldersgrupper. Blant denne gruppen er snittet på 58 år, men like interessant er det at snittet har gått opp med et helt år, fra 57 år, siden 2022. De som selv er over 60 år oppgir et snitt på 60,7 år, som er nesten identisk med forrige undersøkelse (60,6 år). Økningen i snittet for når folk regnes som eldre drives altså i størst grad av de yngste.

4.4.2 Oppfatning av seg selv som «eldre»

I denne delen ser vi på hvorvidt arbeidstakere føler at de selv kan defineres som «eldre» i arbeidslivet.

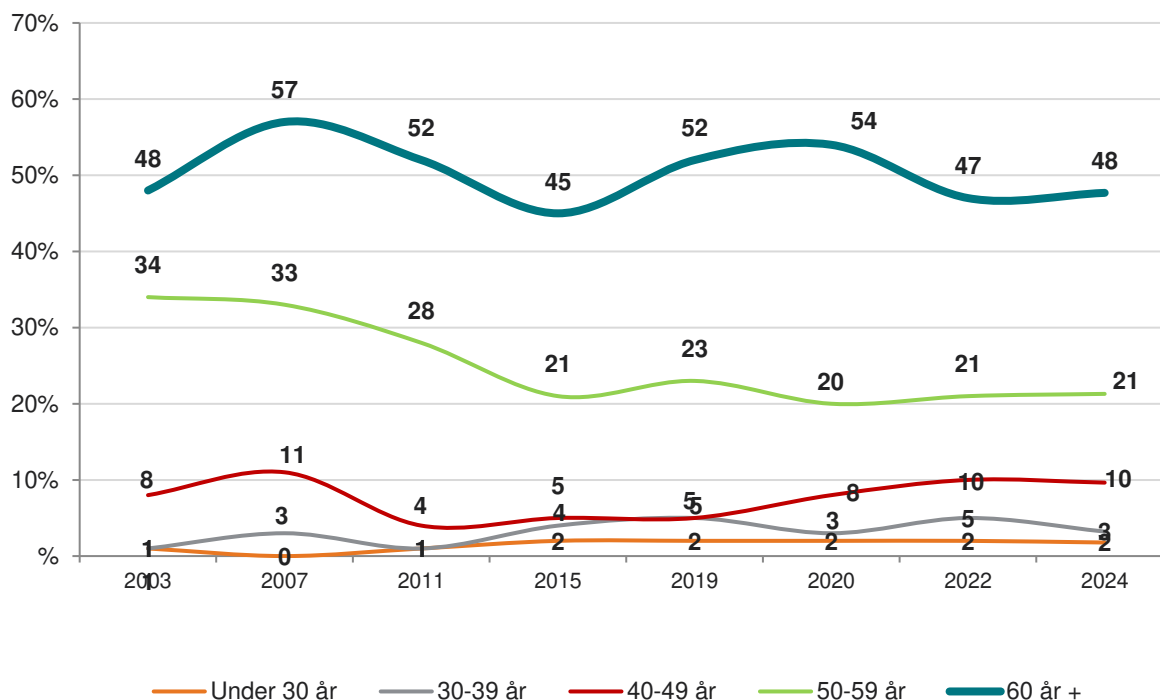
Figur 4.27 Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2024)



Andelen av den yrkesaktive befolkningen som oppfatter seg selv som «eldre» i arbeidslivet har endret seg svært lite over tid, og er den samme som det var i 2022, 18 %. Hvordan man stiller seg til dette spørsmålet er naturligvis svært avhengig av egen alder, og vi ser på utviklingen fordelt på aldersgruppe i Figur 4.28

Figur 4.28 Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2024)

Andel som svarer 'Ja'



Det er få endringer i andel som oppfatter seg som «eldre» i arbeidslivet. Naturlig nok er andelen særlig lav blant de under 30 år (2 %) og de i aldersgruppen 30-39 år (3 %). I aldersgruppen 40-49 år oppfatter 10 % seg selv som «eldre».

Blant arbeidstakere i aldersgruppen 50-59 år var det en gradvis nedgang i andel som anser seg som eldre fra 34 % i 2003 til 21 % i 2015, og siden har det holdt seg relativt stabilt.

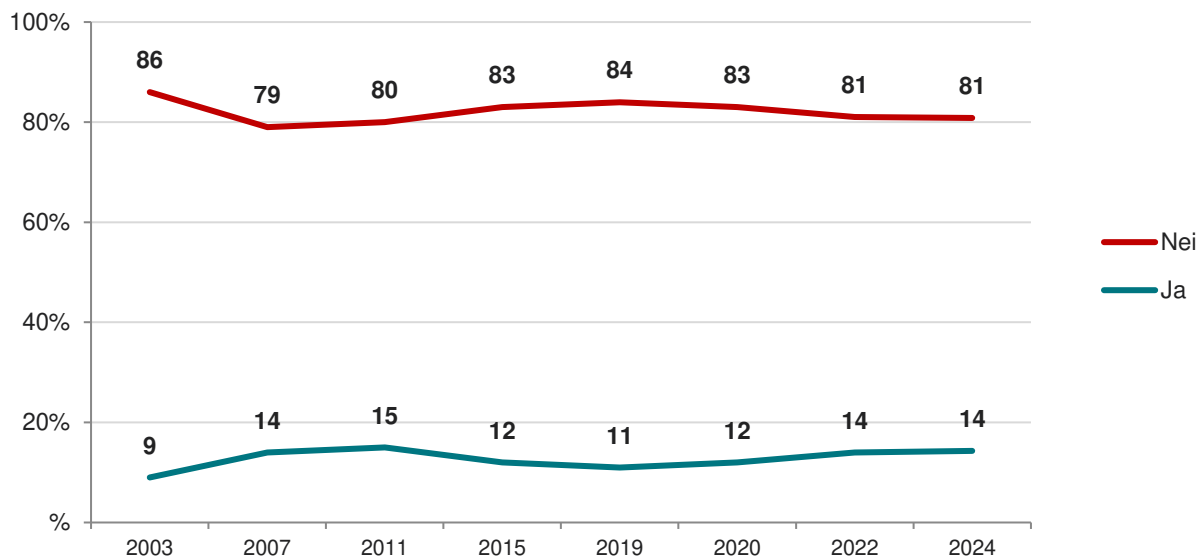
I aldersgruppen over 60 år ser litt under halvparten på seg selv som eldre, omtrent samme andel som i 2022. Blant denne gruppen har det ikke vært noen entydig utvikling i perioden siden første undersøkelse i 2003, med det høyeste nivået i 2007 da 57 % oppfattet seg selv som «eldre».

Det er få forskjeller blant andre undergrupper. Yrkesaktive i Nord-Norge og Oslo (begge 13 %) anser seg i mindre grad som «eldre» sammenlignet med snittet, for sistnevnte kan det nok ses i sammenheng med alderssammensetningen i hovedstaden. 22 % i industri/håndverk anser 22 % seg selv som «eldre», som den eneste yrkesgruppen som skiller seg fra snittet.

4.4.3 Antakelse om arbeidsgivers oppfatning

Videre blir arbeidstakerne bedt om å vurdere om de tror de blir oppfattet som «eldre» av sin egen arbeidsgiver. Utviklingen fra 2003 til 2024 blir framstilt i Figur 4.29.

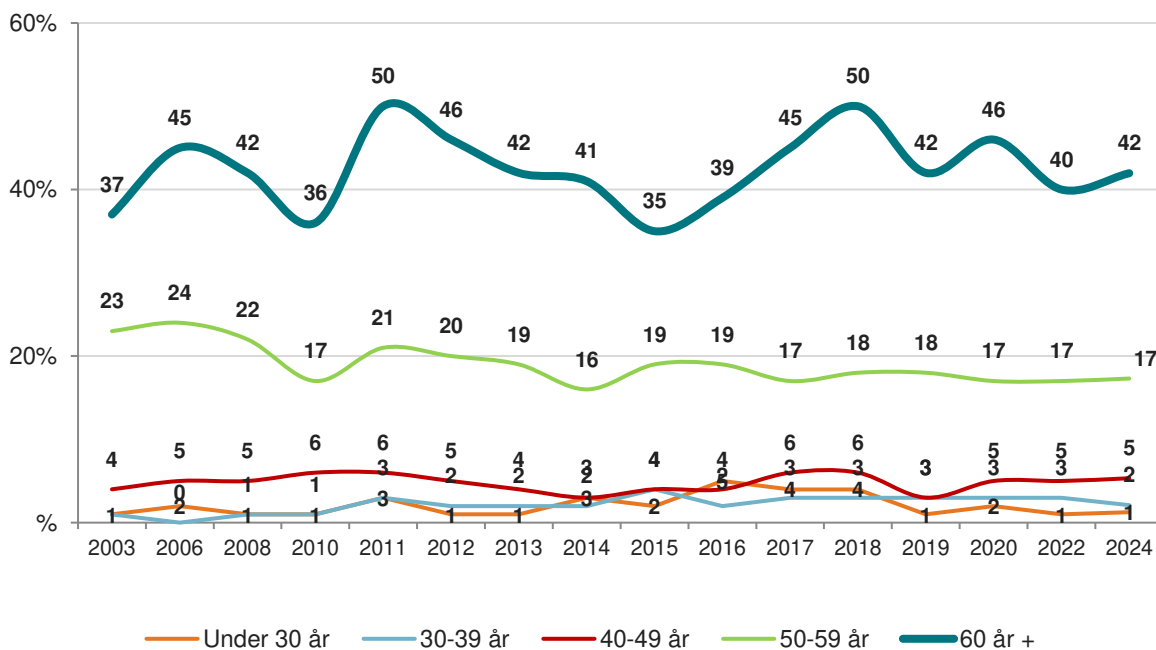
Figur 4.29 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2024)



Som ved vurderingen av seg selv som «eldre» i arbeidslivet, er det få endringer i hvorvidt yrkesaktive opplever at de blir oppfattet som «eldre» av arbeidsgiver. 14 % svarer bekreftende, samme andel som i 2022, og det er få endringer å spore over tid. Videre ser vi på utviklingen fordelt på aldersgruppe.

Figur 4.30 Tror du at din arbeidsgiver oppfatter deg som "eldre" i arbeidslivet? (2003-2024)

Andel som svarer 'Ja'

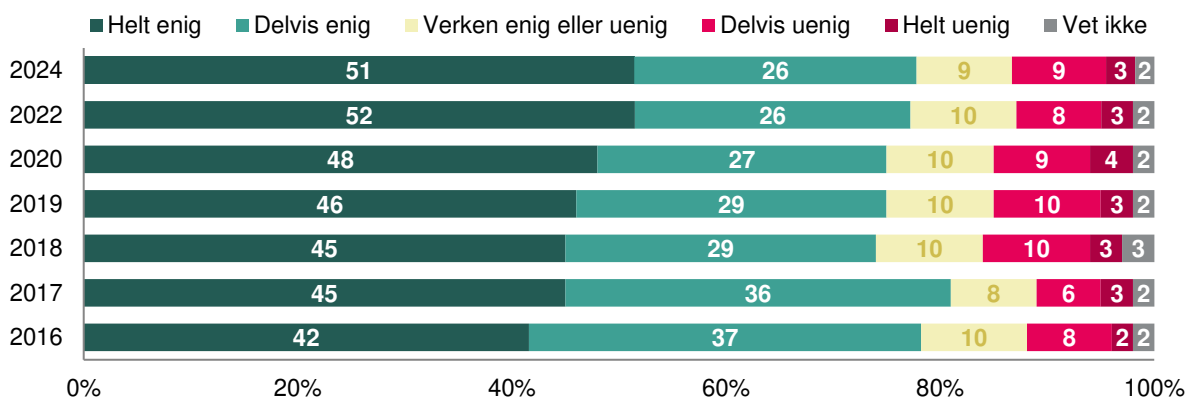


I alle aldersgrupper under 50 år er det svært lav andel som føler at arbeidsgiver anser dem som «eldre», og det har heller ikke vært store endringer over tid. Blant de i aldersgruppen 50-59 år har andelen gått ned siden 2003, men det er svært få endringer i løpet av de ti siste årene. I gruppen over 60 år svarer 42 % at de tror arbeidsgiver oppfatter dem som «eldre», betydelig lavere enn siste toppunkt i 2018 (50 %).

4.4.4 Holdninger/oppfatninger eldre vs. yngre

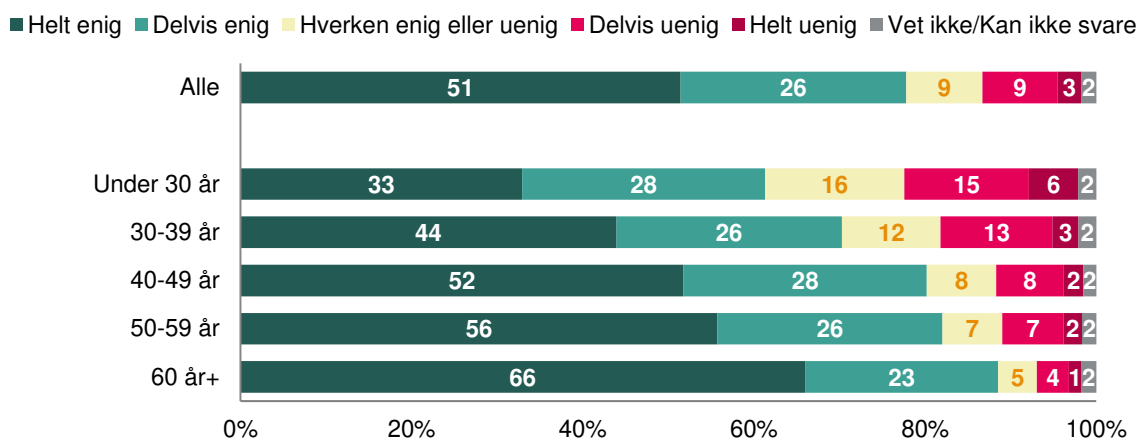
Dette avsnittet tar for seg holdninger og syn på eldre ansattes arbeidsprestasjoner og deres rolle på jobben. Hvordan folk oppfatter senioren når det gjelder disse viktige aspektene, kan påvirke hvilke seniorpolitiske virkemidler som får støtte. Lengden på tidsseriene varierer - enkelte spørsmål har vært med siden 2004, mens det for andre finnes data kun for en kortere periode.

Figur 4.31 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2016-2024)



78 % av de yrkesaktive er enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år. Andelen som er enig i påstanden har økt gradvis fra 2018 til 2022, og ligger nå på samme nivå som for to år siden. Undersøkelsen blant ledere i arbeidslivet i 2023 viste at 83 % av lederne mener arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år. De yrkesaktive har altså noe mindre tillit til arbeidsprestasjonene til arbeidstakere over 60 enn det ledere har.

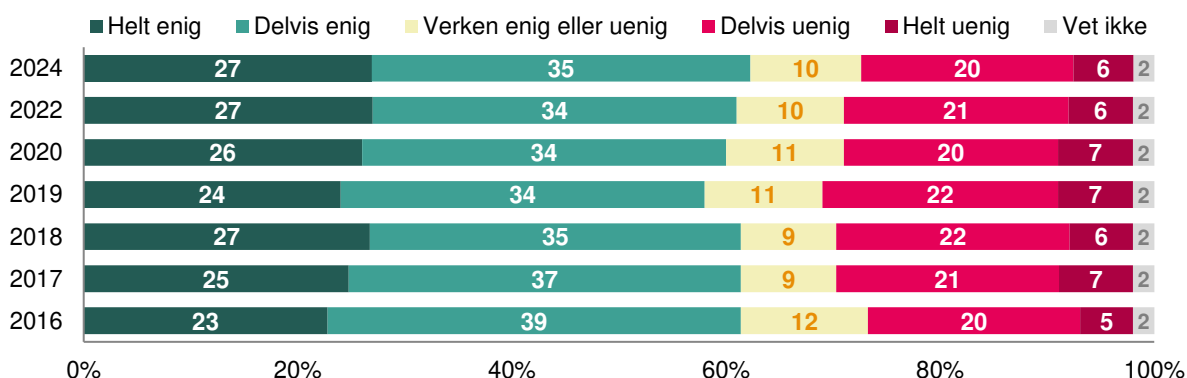
Figur 4.32 Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (2024)



Synspunktene på dette er aldersavhengig. 89 % av yrkesaktive over 60 år er enige i at de selv har like gode arbeidsprestasjoner som sine yngre kolleger, omtrent på samme nivå som i 2022. Blant arbeidstakere under 30 år (61 %) og i intervallet 30-39 år (70 %) er det en lavere andel som er enig, og andelen blant begge aldersgrupper har gått ned med 3 prosentpoeng sammenlignet med 2022.

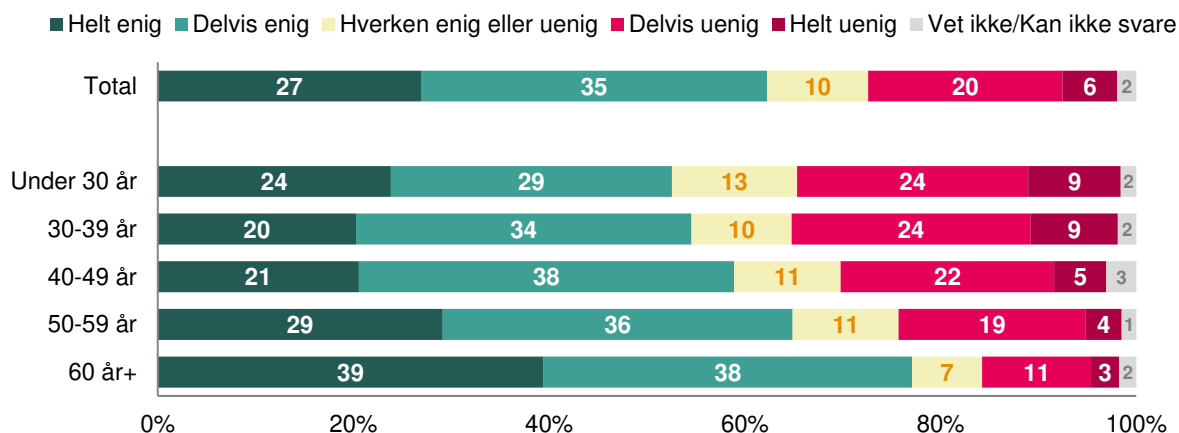
I helsevesen/sosialomsorg svarer 82 % at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner, høyere enn i andre bransjer. I jordbruk/skogbruk/fiske sier en høyere andel seg uenige (20 %).

Figur 4.33 Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år (2016-2024)



Det neste utsagnet vi ser på er de yrkesaktives oppfatninger av arbeidstakere over 60 år sin interesse i å lære nye ting. 62 % sier seg enig i denne påstanden. Andelen enige er tilbake på samme nivå som i perioden 2016-18, etter en nedgang i 2019.

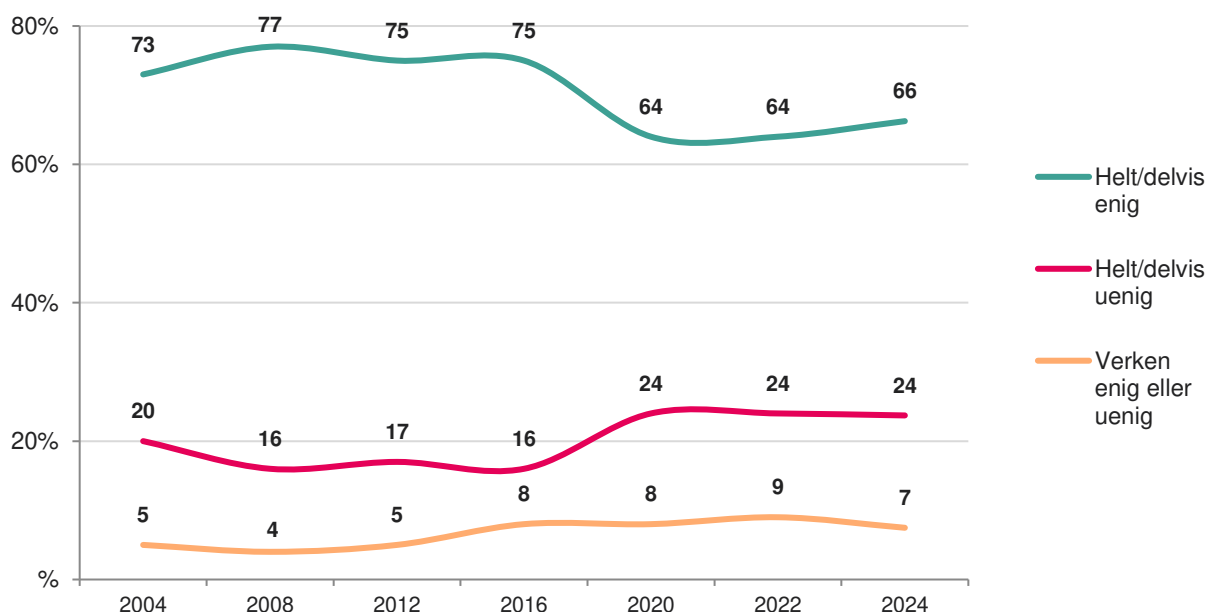
Figur 4.34 Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år



I aldersgruppen over 60 år er 77 % enige i at de selv er minst like interessert i å lære nye ting som yngre kolleger, en høyere andel enn det samme gruppe svarte i 2022 (71 %). Som i 2022 sier 65 % av de som er 50-59 år seg enige i påstanden. I hvilken grad de yrkesaktive er enige i påstanden reduseres jo lenger nedover man går i aldersgruppene, men interessant nok er 24 % av de under 30 år *helt enige* i påstanden, en høyere andel enn sine noe eldre kollegaer i aldersgruppen 30-39 år (20 %).

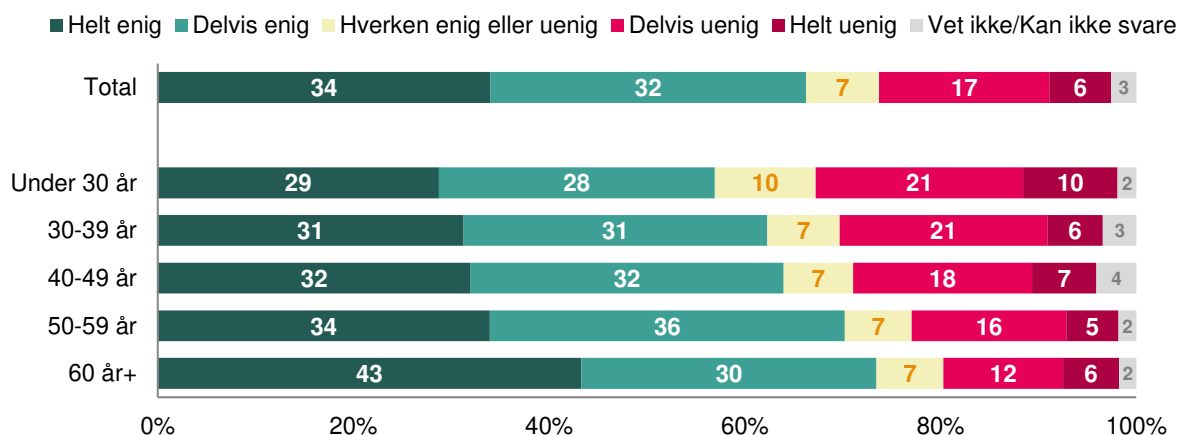
Kvinner (65 %) er i større grad enige i påstanden enn menn (60 %). I industri/håndverk er det en lavere andel (57 %) som er enige sammenlignet med gjennomsnittet.

Figur 4.35 Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (2004-2024)



Utsagnet som går på om 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre har vært med i barometeret siden 2004. I 2016 var 75 % enige i utsagnet, men i 2020 hadde andelen enig gått ned til 64 %. Siden det har det vært en liten dog ikke signifikant økning til 66 % i 2024.

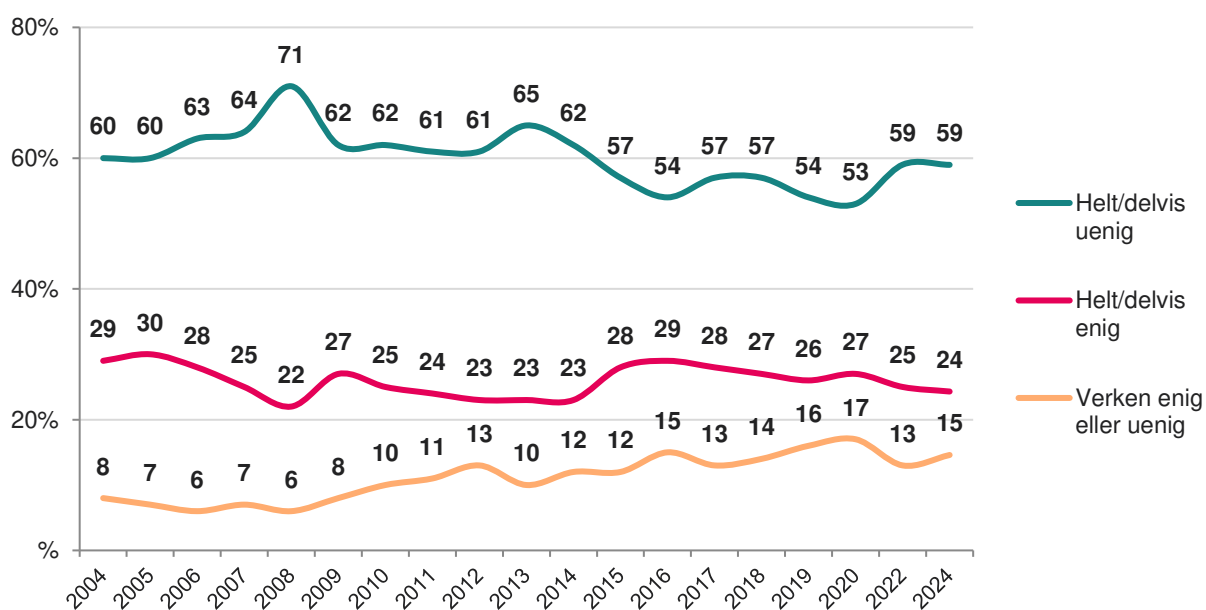
Figur 4.36 Mange 70-åringene kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre



Som ved forrige undersøkelse er det forskjeller i hvordan de yngste og de eldste stiller seg til påstanden. Blant yrkesaktive over 60 år er 73 % enige, mot kun 57 % blant de som er under 30 år. Det er her ingen forskjell i oppfatning mellom menn og kvinner, men andelen enig er høyere enn snittet blant yrkesaktive med mastergrad eller høyere (69 %).

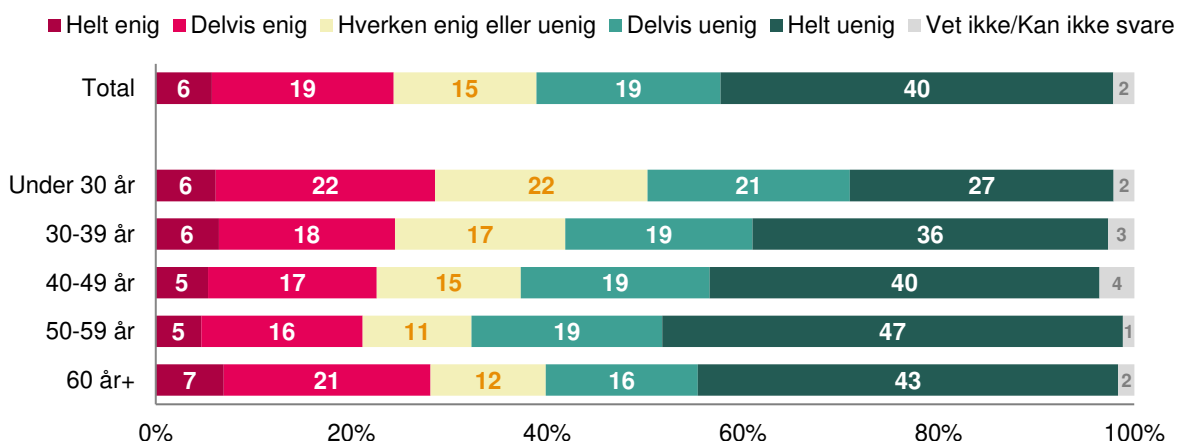
Det er få forskjeller på tvers av bransje, men det er flere av de ansatte i hotell/restaurant/servering som sitter på gjerdet og er verken enig eller uenig (17 %).

Figur 4.37 Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre (2004-2024)



Figur 4.37 viser i hvilken grad yrkesaktive er enige i at eldre arbeidstakere bør kunne sies opp før de yngre i en situasjon der nedbemanning er nødvendig. Fram til 2014 var 6 av 10 eller flere *uenige* i påstanden, men siden 2015 har andelen ligget i intervallet 53 % til 59 %. I 2024 er andelen uenig 59 %, det samme som i 2022 og betydelig høyere enn i 2020. Andelen enige har gått gradvis nedover over flere år.

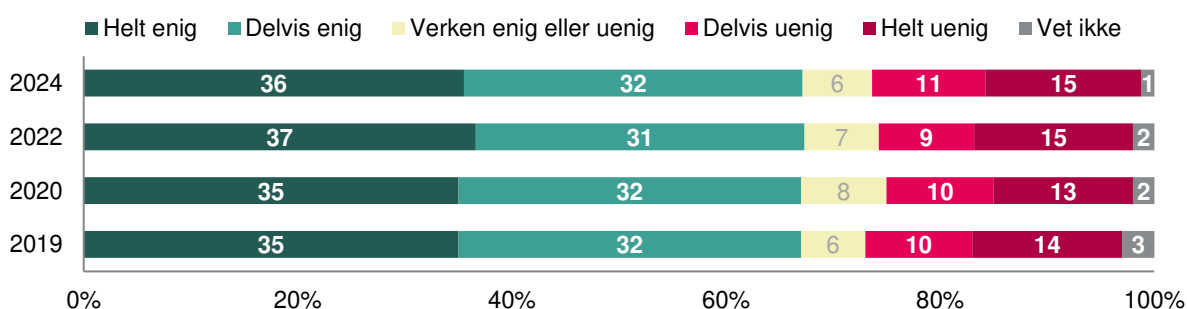
Figur 4.38 Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre



Når vi bryter dette ned på alder finner vi at yrkesaktive under 30 år i større grad er enige i at eldre arbeidstakere bør sies opp før yngre ved nedbemanning, 28 % sammenlignet med snittet på 25 %. Deretter synker andelen som støtter utsagnet jo høyere opp i aldersintervallene vi går, helt til vi kommer til gruppen som er over 60 år. De som selv er over 60 år, er like tilbøyelig til å støtte påstanden som de under 30 år (selv om andelen som er *uenig* er høyere). Aldersgruppen 50-59 år synes i minst grad det er rimelig at eldre arbeidstakere sies opp før de yngre ved nedbemanning.

Menn (27 %) er i større grad enige i påstanden enn kvinner (21 %), og det er også en høyere andel blant de med kun videregående utdanning (28 %) som er enige i at eldre kan sies opp før sine yngre kolleger. Ansatte i privat sektor er noe mer tilbøyelige til å støtte påstanden (26 % enige), mens ansatte i statlig sektor i mindre grad er enige (20 %).

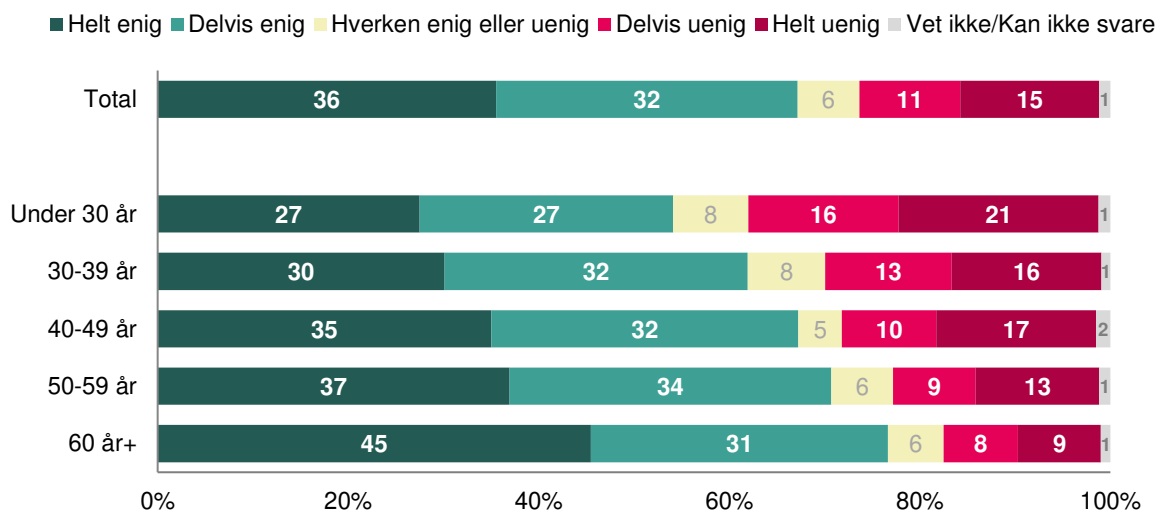
Figur 4.39 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2019-2024)



I figur 4.39 ser vi holdningen til hvorvidt det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. 67 % er enige i at dette er rimelig, og det har vært så å si ingen endring i dette siden 2019.

Figur 4.40 Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker (2024)

Andeler fordelt på alder



Det er betydelig forskjell blant ulike aldersgrupper når det gjelder hvorvidt det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker. Blant de yngste under 30 år er 54 % enige i påstanden, godt under snittet på 67 %. Deretter øker støtten til utsagnet med alder, og i aldersgruppen over 60 år sier hele 77 % seg enige.

Her er det også betydelige forskjeller avhengig av utdanningsnivå; blant yrkesaktive med mastergradsutdanning eller høyere er 77 % enige i påstanden, blant de med kun videregående utdanning er andelen 58 %.

I samferdsel/transport/post/tele er det færre enn snittet som er enige i at folk må jobbe lenger når levealderen øker (57 %), mens ansatte i bank/forsikring/finans (81 %) og administrasjon/forsvar/politi/rettsvesen (74 %) i langt større grad støtter påstanden.

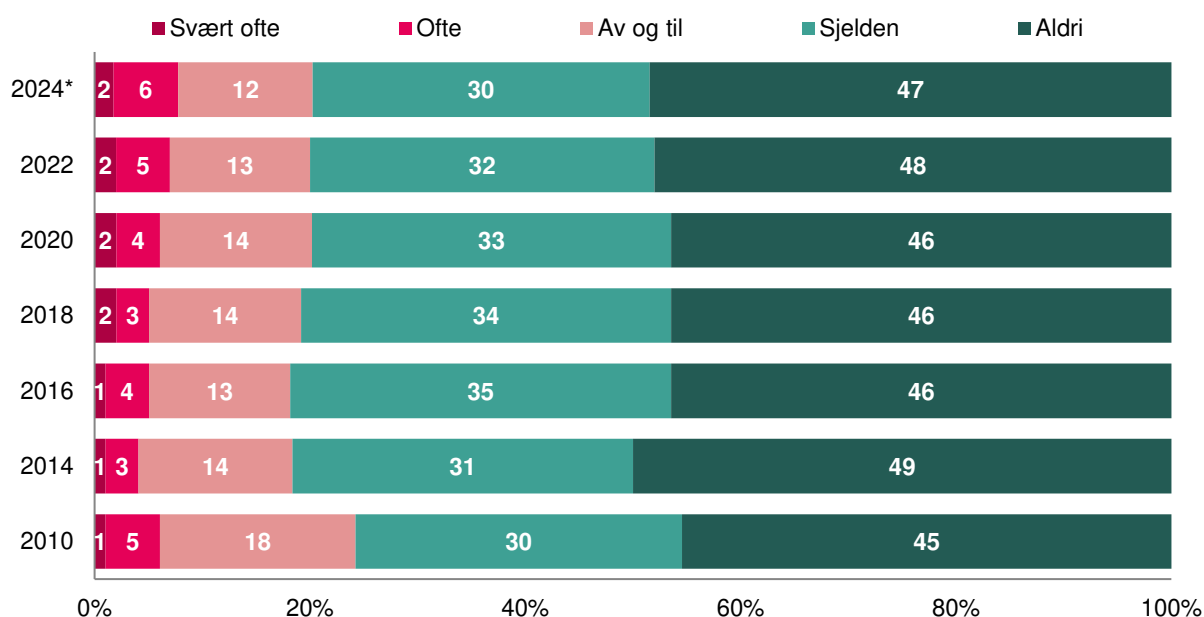
4.5 Aldersdiskriminering

Negative stereotyper om eldre arbeidstakere kan være et hinder for et langt og produktivt arbeidsliv, og for å få det beste ut av erfaringen eldre arbeidstakere sitter på⁴. I denne delen skal vi se nærmere på det som kan oppfattes som forskjellsbehandling i arbeidslivet, både selvopplevd og hva yrkesaktive observerer.

4.5.1 Opplevd diskriminering

Siden 2010 har vi spurt om hvor ofte de yrkesaktive har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. I Figur 4.41 gjengis svarfordelingen fra 2010 fram til årets undersøkelse. Det bør påpekes at det i 2024-utgaven er en justering i spørsmålet. I tidligere undersøkelser spurte vi om 'diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder'. Formuleringen er nå endret til 'diskriminering i arbeidslivet på grunn av høy alder'. Endringen vurderes som så marginal at det gir mening å sammenligne med tidligere runder.

Figur 4.41 Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av høy alder? (2010-2024)



* I 2024 BLE ORDET "HØY ALDER" LAGT INN I SPØRSMÅLSFORMULERINGEN.

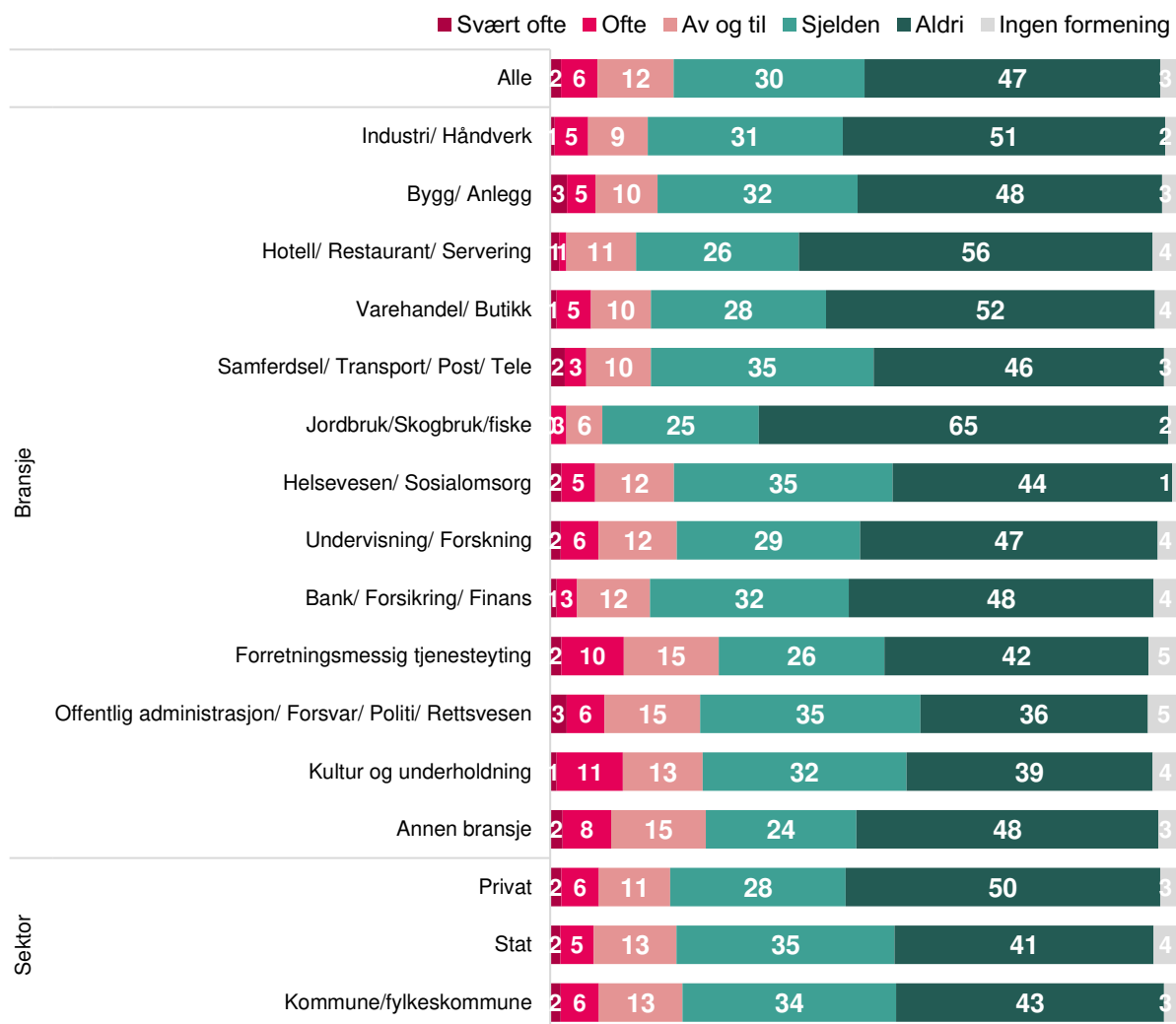
I 2024 svarer 20 % at de har opplevd at det foregår aldersdiskriminering *av og til*, *ofte* eller *svært ofte*. 47 % oppgir aldri å ha opplevd dette. Det er kun marginale endringer å spore siden 2010, da andelen som har opplevd aldersrelatert diskriminering var 24 %.

På tvers av aldersgruppene er det flest blant de under 30 år (53 %) som svarer at de *aldri* har opplevd slik diskriminering. Det er ikke en signifikant høyere andel blant de over 60 år som svarer at de har opplevd aldersdiskriminering. Flere menn (50 %) enn kvinner (43 %) svarer at de har *aldri* opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet.

⁴ OECD (2020), *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>

Figur 4.42 Hvor ofte har du opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av høy alder? (2024)

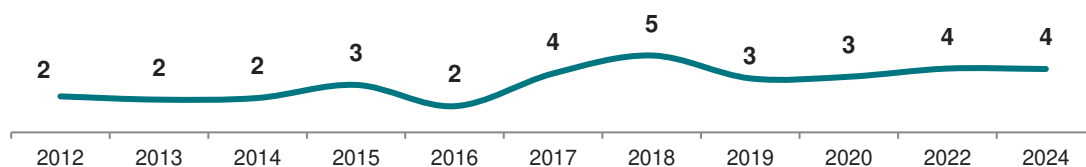
Andeler fordelt på bransje og sektor



En høyere andel av de ansatte innen forretningsmessig tjenesteyting (27 %) har *svært ofte*, *ofte* og *av og til* opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Cirka 2 av 3 (65 %) innen jordbruk/skogbruk/fiske har *aldri* opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet, betydelig høyere enn snittet på 47 %. Det er også flere i privat sektor (50 %) som oppgir å *aldri* ha opplevd at det foregår diskriminering grunnet alder, sammenlignet med statlig (41 %) og kommunalt (43 %) ansatte.

De yrkesaktive ble også spurt om hvorvidt de selv har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på bakgrunn av høy alder i løpet av de siste to årene.

Figur 4.43 Har du selv opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av for høy alder i løpet av de siste 2 årene? (2012-2024) Andel 'Ja'



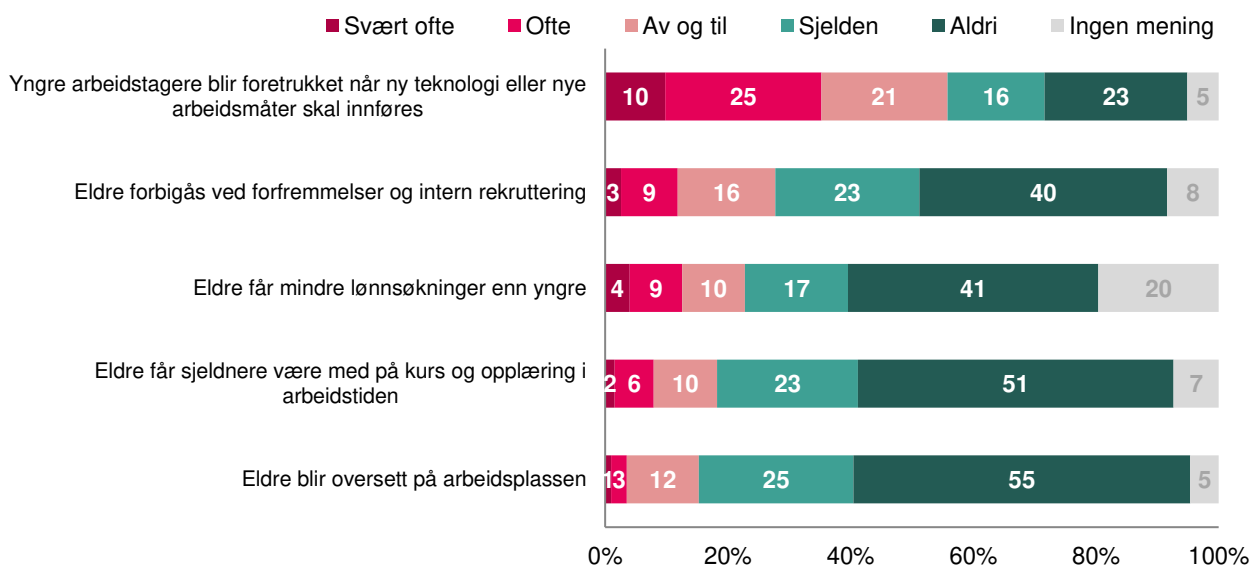
4 % svarer at de har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet grunnet høy alder. Dette har holdt seg relativt stabilt de siste 5 årene, og andelen som svarer ja er uendret fra 2022.

I aldersgruppen 50-59 år har 6 % opplevd å bli diskriminert på bakgrunn av alder i løpet av de siste to årene, og blant de over 60 år er andelen 8 %. For begge aldersgruppene er det en marginal og ikke signifikant økning på 1 prosentpoeng sammenlignet med 2022. Når det gjelder selvopplevd aldersdiskriminering er det ingen signifikante forskjeller verken på sektor, bransje, kjønn eller utdanning.

4.5.2 Former for diskriminering

For å få en bedre forståelse av det som kan oppleves som aldersdiskriminering blant de yrkesaktive, spør vi om hvor ofte de har opplevd et sett med konkrete arbeidssituasjoner i arbeidslivet. Disse følger under i Figur 4.44.

Figur 4.44 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2024)



Figur 4.44 viser den opplevde hyppigheten til ulike arbeidssituasjoner som kan oppleves som diskriminerende. Over halvparten (56 %) av yrkesaktive har *svært ofte, ofte* eller *av og til* opplevd at «yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller nye arbeidsmåter», mens 23 % aldri har opplevd dette. Det er få forskjeller fordelt på bransje og sektor, men ansatte i undervisning/forskning har i mindre grad opplevd at yngre blir foretrukket ved innføring av ny teknologi eller arbeidsmetoder (49 %). Det er også relativt få forskjeller i andel som svarer *svært ofte, ofte* eller *av og til* når vi bryter ned på aldersgrupper, med et unntak; yrkesaktive i alderen 30-39 år svarer i større grad (62 %) enn snittet at de av og til eller oftere har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket.

Over én av fire (28 %) svarer at de har opplevd (*svært ofte, ofte* eller *av og til*) at «eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering». Blant yrkesaktive over 60 år har 35 % opplevd dette, og 31 % i aldersgruppen 50-59 år. Litt over 1 av 3 yrkesaktive (36 %) innen forretningsmessig tjenesteyting har opplevd at «eldre forbigås ved forfremmelse og intern rekruttering» *svært ofte, ofte* eller *av og til*. I bransjer som hotell/restaurant/servering (14 %) og jordbruk/skogbruk/fiske (12 %) er andelen betydelig lavere enn gjennomsnittet.

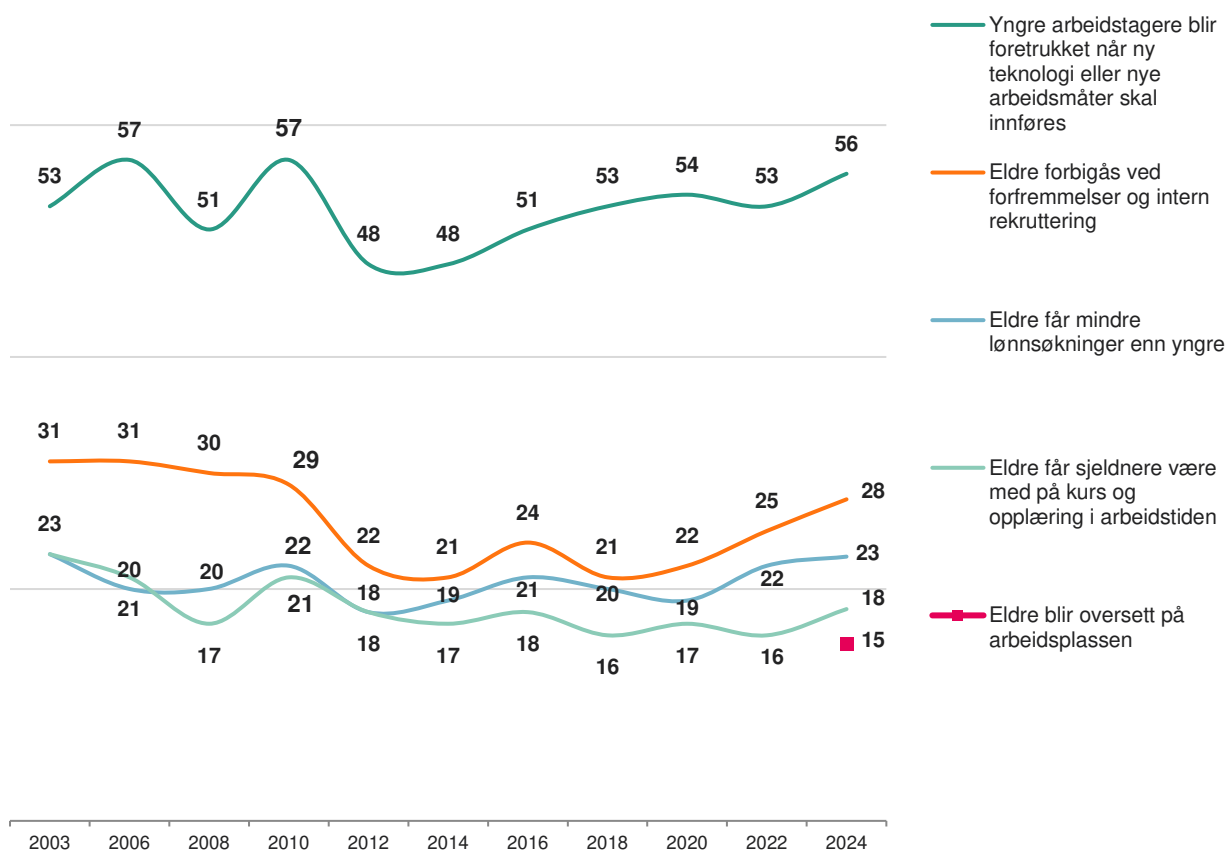
23 % har opplevd *svært ofte, ofte* eller *av og til* at «eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre». Det er et tydelig skille mellom den yngste og eldste aldersgruppen som svarer at de har opplevd dette; 28 % blant de over 60 år, mens blant de under 30 år er andelen kun 16 %. Videre er andelen som har opplevd at eldre får mindre lønnsøkninger høyere blant ansatte i bank/forsikring/finans (35 %) forretningsmessig tjenesteyting (32 %) og offentlig administrasjon/ forsvar/politi/rettsvesen (31 %), mens det innen samferdsel/transport/post/tele kun er 12 % som svarer at de har opplevd dette. Opplevelsen er mer utbredt blant yrkesaktive med mastergrad eller høyere (29 %) sammenlignet med de som kun har videregående utdanning (16 %).

Nær 1 av 5 (18 %) har opplevd at eldre (*svært ofte, ofte* eller *av og til*) sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden. Litt over halvparten (51 %) har *aldri* opplevd dette. Blant ansatte i alderen 60 år eller eldre er andelen som svarer at de har opplevd det *svært ofte, ofte* eller *av og til* noe høyere (24 %). Sammenlignet med snittet er andelen også noe høyere i kommunal sektor (21 %) og i helsevesen/sosialomsorg (22 %).

Videre ble de yrkesaktive spurt om de opplever at eldre blir oversett på arbeidsplassen, som er nytt i årets undersøkelse. 15 % svarer at de har opplevd det *svært ofte, ofte* eller *av og til*, 55 % svarer at de har aldri opplevd det. Andelen som har opplevd det *svært ofte, ofte* eller *av og til* er 25 % blant de over 60 år, og 21 % blant de i alderen 50-59 år. Kvinner (18 %) har i større grad opplevd dette enn menn (13 %), og andelen er også høyere enn snittet blant de med mastergrad eller høyere utdanning (19 %). På sektornivå skiller ansatte i kultur og underholdning seg ut; 24 % svarer at de opplever at eldre blir oversett på arbeidsplassen *svært ofte, ofte* eller *av og til*.

Figur 4.45 Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp skjer i arbeidslivet? (2003-2022)

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



Fire av de fem utsagnene har vært med i Seniorbarometeret siden 2003, og det kan identifiseres noen endringer over tid. Andelen som har opplevd at yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres (svært ofte, ofte eller av og til) har økt gradvis siden 2012, og er på det høyeste nivået siden 2010, da andelen var 57 %. Det har også vært en gradvis økning siden 2018 i andelen som opplever at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering. Opplevelsen av at eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre har vært relativt stabil over tid, og det er ingen betydelig endring sammenlignet med forrige undersøkelse. De 18 % som opplever at eldre sjeldnere får være med på kurs og opplæring i arbeidstiden er en liten dog signifikant økning sammenlignet med 16 % i 2022.

Vedlegg 1. Kjennetegn ved respondentene i undersøkelsen (uvektet)

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

Enkeltvariabler

Tabell V1. Kjønn, antall og prosent

	Antall	Prosent
Kvinner	1564	48%
Menn	1438	52%
Sum	3002	100 %

Tabell V2. Alder, antall og prosent

	Antall	Prosent
Under 30 år	571	19%
30–39 år	528	18%
40–49 år	394	13%
50–59 år	601	20%
60 år eller over	908	30%
Sum	3002	100 %

Tabell V3. Sivilstatus, antall og prosent

	Antall	Prosent
Ugift	657	22 %
Gift/Partner/Samboer	2044	68 %
Enke/Enkemann	60	2 %
Skilt/Separert	241	8 %
Sum	3002	100 %

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

	Antall	Prosent
Under 400.000 kr	283	8 %
400.000 kr – 599.000 kr	584	19 %
600.000 kr til under 1 mill.	1349	46 %
1 mill eller mer	590	20%
Ikke oppgitt	195	6 %
Sum	3002	100 %

Tabell V5. Fylke, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	416	14 %
Østfold	170	6 %
Akershus	374	12 %
Buskerud	166	6 %
Innlandet	215	7 %
Vestfold	148	5 %
Telemark	95	3 %
Agder	183	6 %
Rogaland	226	8 %
Vestland	352	12 %
Møre og Romsdal	137	5 %
Trøndelag	233	8 %
Nordland	150	5 %
Troms	92	3 %
Finnmark	45	1 %
Sum	3002	100 %

Tabell V6. Landsdel, antall og prosent

	Antall	Prosent
Oslo	416	14 %
Østlandet uten Oslo	1168	39 %
Vestlandet	761	25 %
Midt-Norge	370	12 %
Nord-Norge	287	10 %
Sum	3002	100 %

Tabell V7. Utdanningsnivå, antall og prosent

	Antall	Prosent
Grunnskole	108	4 %
Videregående skole	1017	34 %
Universitet/høyskole (lavere grad)	1003	33 %
Universitet/høyskole (høyere grad)	874	29 %
Sum	3002	100 %

Tabell V8. Bransje, antall og prosent

	Antall	Prosent
Industri/håndverk	379	13 %
Bygg/anlegg	272	9 %
Hotell/restaurant/servering	57	2 %
Varehandel/butikk	159	5 %
Samferdsel/transport/tele	184	6 %
Jordbruk/skogbruk/fisk	75	2 %
Helsevesen/sosialomsorg	490	16 %
Undervisning/forskning	367	12 %
Bank/forsikring/finans	121	4 %
Forretningsmessig tjenesteyting	177	6 %
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	211	7 %
Kultur og underholdning	80	3 %
Annen bransje	430	14 %
Sum	3002	100 %

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

	Antall	Prosent
Sykepleier	121	25 %
Helsefagarbeider	43	9 %
Hjelpepleier	41	8 %
Annet yrke	285	58 %
Sum	490	100 %

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

	Antall	Prosent
Barnehagelærer	39	11 %
Lærer i grunnskolen	105	29 %
Lærer i videregående skole	49	13 %
Lærer annet sted og lærer i høyere utdanning eller fagskole	51	14 %
Lærer et annet sted	21	6 %
Annet	102	28 %
Sum	367	100 %

Tabell V11. Sektor, antall og prosent

	Antall	Prosent
Statlig sektor	461	15 %
Kommune/fylkeskommune	624	21 %
Privat sektor	1866	62 %
Andre svar ¹	51	2 %
Sum	3002	100 %

Tabell V12. Type ansettelse (Ny i 2022)

	Antall	Prosent
Fast ansatt	2491	83 %
Midlertidig ansatt	183	6 %
Selvstendig næringsdrivende	248	8 %
Annet	80	3 %
Sum	3002	100 %

Tabell V13. Opplevd helse, antall og prosent

	Antall	Prosent
Utmerket	855	28 %
Meget god	997	33 %
God	654	22 %
Nokså god	418	14 %
Dårlig	73	2 %
Vil ikke svare	5	0 %
Sum	3002	100 %

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

	Antall	Prosent
1-9 dager	1288	43 %
10-20 dager	221	7 %
mer enn 20 dager	284	9 %
Ingen dager	1185	39 %
Husker ikke/Vil ikke svare	24	1 %
Sum	3002	100 %

Utvalgte kryssvariabler

Tabell V15. Kryssvariabel bransje og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Industri/håndverk	67	5 %	312	20 %
Bygg/anlegg	49	3 %	223	14 %
Hotell/restaurant/servering	39	3 %	18	1 %
Varehandel/butikk	77	5 %	82	5 %
Samferdsel/transport/tele	42	3 %	142	9 %
Jordbruk/skogbruk/fiske	19	1 %	56	4 %
Helsevesen/sosialomsorg	378	26 %	112	7 %
Undervisning/forskning	260	18 %	107	7 %
Bank/forsikring/finans	71	5 %	50	3 %
Forretningsmessig tjenesteyting	78	5 %	99	6 %
Off. adm./forsvar/politi/rettsvesen	122	8 %	89	6 %
Kultur og underholdning	45	3 %	35	2 %
Annen bransje	191	13 %	239	15 %
Sum	1438	100 %	1564	100 %

Tabell V16. Kryssvariabel alder og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 30 år	299	21 %	272	17 %
30–39 år	282	20 %	246	16 %
40–49 år	143	10 %	251	16 %
50–59 år	271	19 %	330	21 %
60 år eller over	443	31 %	465	30 %
Sum	1438	100 %	1564	100 %

Tabell V17. Kryssvariabel fylke og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	247	17 %	169	11 %
Østfold	46	3 %	124	8 %
Akershus	215	15 %	159	10 %
Buskerud	75	5 %	91	6 %
Innlandet	90	6 %	125	8 %
Vestfold	31	2 %	117	7 %
Telemark	34	2 %	61	4 %
Agder	58	4 %	125	8 %
Rogaland	106	7 %	120	8 %
Vestland	194	13 %	158	10 %
Møre og Romsdal	67	5 %	70	4 %
Trøndelag	144	10 %	89	6 %
Nordland	61	4 %	89	6 %
Troms	52	4 %	40	3 %
Finnmark	18	1 %	27	2 %
Sum	1438	100 %	1564	100 %

Tabell V18. Kryssvariabel landsdel og kjønn, antall og prosent

	Kvinner		Menn	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Oslo	247	17 %	169	11 %
Østlandet uten Oslo	491	34 %	677	43 %
Vestlandet (inkludert Agder)	358	25 %	403	26 %
Midt-Norge	211	15 %	159	10 %
Nord-Norge	131	9 %	156	10 %
Sum	1438	100 %	1564	100 %

Vedlegg 2. Spørreskjema yrkesaktive 2024

24-030079 Senter for seniorpolitikk – Seniorpolitisk barometer 2024

24-030079 - SENTER FOR SENIORPOLITIKK Seniorpolitisk barometer 2024

komm

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

- Kommune nr ____ [NUMERIC. 4]

q1

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

Goddag, jeg heter og ringer fra Ipsos i Oslo. Vi holder for tiden på med en undersøkelse om arbeid og holdninger til seniorer i arbeidslivet blant den yrkesaktive befolkning. I den anledningen vil vi gjerne stille noen spørsmål til den personen i husstanden som har fylt 16 år, som har inntektsgivende arbeid på heltid eller deltid, Intervjuet tar bare ca. 15 minutter. Svarene vil selvsagt bli behandlet konfidensielt slik at ingen kan knytte navnet ditt til svarene som gis. Du er tilfeldig trukket ut på ditt telefonnummer. Når intervjuet er avsluttet, kan jeg fortelle deg hvem som er oppdragsgiver for undersøkelsen.

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

OM NØDVENDIG:

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS HVIS INGEN I HUSSTANDEN HAR INNTEKTSGIVENDE ARBEID, AVSLUTTES INTERVJUET.

Qalder

Hva er din alder?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR ____ [NUMERIC]

Qkjønn

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

Kjønn

INTERVIEWER INSTRUCTIONS REGISTRER

1. Mann
2. Kvinne

QREGION
[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Fylkesfordeling

Hvilket fylke bor du i?

1. Oslo (3)
2. Buskerud (33)
3. Innlandet (34)
4. Vestfold (39)
5. Agder (42)
6. Rogaland (11)
7. Vestland (46)
8. Møre og Romsdal (15)
9. Trøndelag (50)
10. Nordland (18)
11. Troms (55)
12. Finnmark (56)
13. Akershus (32)
14. Østfold (31)
15. Telemark (40)

Qpost

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

Stemmer det at ditt postnummer er ...

Noter postnr. ____ **[NUMERIC]**

q2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Først noen spørsmål om din yrkesaktivitet.

Innen hvilken bransje arbeider du?

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

qyrke_helse

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

Hvilket yrke har du?

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

qyrke_undervisning

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

Hvilket yrke har du?

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

q3

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

Q4

[PROG:SA, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

Er du for tiden?

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

q8_new

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

Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis?

Dvs. i gjennomsnitt siste fire arbeidsuker.

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL TIMER, PRØV Å FÅ I.O. TIL Å OPPGI ANTALL TIMER

INTERVIEWER INSTRUCTIONS IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

1. NOTER ANTALL TIMER: ___[NUMERIC]
99.VET IKKE/VIL IKKE OPPGI [EXCLUSIVE]

Q8_1

[PROG:SA, ANSWER REQUIRED]

Har du endret antall timer du jobber i løpet av de siste to årene?

1. Ja, jobber mer
2. Ja, jobber mindre
3. Nei, jobber omtrent samme antall timer

q9

Så noen spørsmål om arbeidslivet ditt.

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

Gleder du deg til å gå på jobben?

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

q10

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VET IKKE

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

q11

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

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

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

q12

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

I hvor stor grad er arbeidet ditt preget av følgende?

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

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

SCALE

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

q13

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

I hvor stor grad opplever du følgende i ditt arbeid?

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Kollegaer spør deg om råd
2. Du får mulighet til å lære nye ting
3. Du har selvbestemmelse i jobben
4. Mulighet til å få nye arbeidsoppgaver hvis du ønsker det
5. Din nærmeste leder ønsker at du skal fortsette

SCALE

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

Q13_1

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

1. Ja
2. Nei
3. Husker ikke

Q13_2

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

I hvilken grad opplever du at du lærer gjennom ditt daglige arbeid?

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

SCALE

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

q15

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER UNDER 62 ÅR:

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

1. At arbeidet er interessant
2. At jobben er godt betalt
3. At arbeidsmiljøet er godt
4. At man har gode arbeidskamerater / kolleger
5. At nærmeste leder ønsker at du skal fortsette

6. At arbeidet gir økt livskvalitet
7. At jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet
8. At jeg har mulighet til redusert arbeidstid
9. At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver
10. At jeg får nye utfordringer
11. At jeg har selvbestemmelse i jobben
12. at jeg har utviklingsmuligheter
13. at jeg får en rimelig lønnsutvikling
14. at jeg har fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted

SCALE

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

q16

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS TIL PERSONER OVER 62 ÅR:

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP SKALAEN, MED UNNTAK AV VET IKKE

STATEMENTS/ROW

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

SCALE

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

q17

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

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

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

NOTER ALDER. __ [NUMERIC]

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

q21

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

Så noen spørsmål om det å bli eldre i arbeidslivet

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

INTERVIEWER INSTRUCTION IKKE LES OPP VET IKKE/VIL IKKE OPPGI

INTERVIEWER INSTRUCTIONS NOTER ANTALL ÅR. __ [NUMERIC]

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

q22

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Oppfatter du deg selv som "eldre" i arbeidslivet?

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

q23

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

q24

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Så noen spørsmål om diskriminering i arbeidslivet.

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

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

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

q25

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

1. Ja

2. Nei
3. Tvil/ Vet ikke

q26

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

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

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

SCALE

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

q27

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

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

INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP

STATEMENTS/ROW

1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere kunne sies opp før yngre
2. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år
3. Arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de under 60 år
4. Mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre
5. Det er rimelig at folk må jobbe lenger når forventet levealder øker

SCALE

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

Qinnt

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

Altså all samlet inntekt før skatt og fradrag.

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

Qstatus

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Er du

[INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP](#)

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

QUtd

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

Hva er din høyeste utdanning?

[INTERVIEWER INSTRUCTIONS ETT SVAR](#)

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

Qhelse

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

[INTERVIEWER INSTRUCTIONS LES OPP, MED UNNTAK AV VIL IKKE SVARE](#)

1. Utmerket
2. Meget god
3. God
4. Nokså god
5. Dårlig
6. Vil ikke svare [INTERVIEWER INSTRUCTION](#) Ikke les opp

Qsykdom

[PROG: SA, ANSWER REQUIRED]

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

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

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

Vedlegg 3. Feilmarginer

Feilmarginer i rent lotterisk utvalg

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

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