

Bacheloroppgave

BE 211 E

Økonomi og personalutvikling

Seniorpolitikk i arbeidslivet

Tiltak for seniorene på godt og vondt

[2008]

av

Karin Johanne Hanssen



Handelshøgskolen
i Bodø

ABSTRACT

The object of this report is to find favourable advantageous to the seniors at work and how the advantageous effect pensionable age and young people.

I made 18 telephonecalls in Rana without finding one single favourable advantageous, but I received answers about how the advantageous could influence assumed pensionable age.

From Finland I got examples about favourable advantageous and those serves as examples in this report. Those treats about health, competence, more spare time and senior workers association. From Norway I have an example about age, spare time and economy.

Assumed result of these favourable advantageous in Finland is two year longer at work. From my report I can conclude that everyone without two was willing to work beyond assumed pensionable age if they got benefits and good health.

We do also have younger people at work and I looked for ethic problems in this connection. Problems caused of favourable advantageous to the seniors. After some interviews with young people I concluded that it may come into problems.

HØGSKOLEN I BODØ
Biblioteket
8049 BODØ

FORORD

Å skrive en Bacheloroppgave har vært en veldig lærerik prosess. I begynnelsen var jeg ikke helt sikker på hvordan det hele hang i hop med teori, metode og drøftelser, men etter lesing i timevis, uttallige utkast, redigeringer og spesifiseringer ble prosessen tydeligere og jeg håper jeg har forstått sammenhengen.

Uten Anneke Leenheer som har vært min veileder vet jeg ikke om jeg hadde kommet meg igjennom prosessen.

I tillegg har familie og venner vært gode å ha, spesielt i forbindelse med utarbeidelsen av spørreskjemaet.

Og sist med ikke minst må jeg nevne alle positive og hyggelige respondenter.

Takk alle sammen.

Jeg er glad jeg kom i mål.

Mo, mai 2008

Karin Johanne Hanssen

SAMMENDRAG

Formålet med rapporten er å finne eksempler på tiltak for seniorenene i arbeidslivet. I tillegg vil jeg undersøke hvordan tiltakene kan virke inn på antatt pensjonsalder og hvordan de kan virke inn på unge arbeidstakere.

Jeg kontaktet 18 produksjonsbedrifter i Rana uten å finne en eneste bedrift med tiltak for seniorenene, men jeg fikk svar på spørsmålene mine angående eventuelle tiltak og antatt pensjonsalder.

Etttersom jeg ikke fant tiltak for seniorenene i Rana måtte jeg lete andre steder og jeg fant eksempler fra Finland. Jeg fant tiltak i forbindelse med helse, kompetanse, ferie og seniorklubb. Et av tiltakene er hentet fra Norge og er i forbindelse med AFP, fritid og økonomi.

En av bedriftene i Finland har hevet pensjonsalderen med nesten to år etter at tiltakene ble innført og alle respondentene mine unntatt 2 kan tenke seg å arbeid lengre enn antatt dersom helsa er god og de får mer fritid og eventuelt økonomisk kompensasjon.

Seniorenene er ikke alene i arbeidslivet, derfor ønsket jeg ut fra et etisk synspunkt å undersøke om seniorpolitikk kunne føre til problemer med andre grupper. Denne undersøkelsen foretok jeg etter at tiltakene var funnet og resultatet viser at andre grupper kan reagere negativt på seniorpolitikk.

INNHALDSFORTEGNELSE

ABSTRACT	2
FORORD	3
SAMMENDRAG	4
NØKKELOD	7
Alderspensjon.....	7
Avtalefestet pensjon AFP.....	7
Inkluderende arbeidsliv IA avtalen.....	8
Livsfaseorientert personalpolitikk.....	9
Seniorer i arbeidslivet	9
Seniorpolitikk i arbeidslivet	10
Uføretrygd	10
1. INNLEDNING	11
1.1 Bakgrunn.....	11
1.2 Problemstilling	11
1.3 Avgrensning	11
1.4 Hvorfor er det viktig å beholde seniorene lengst mulig i arbeid.....	12
1.5 Rapportens oppbygging	12
2. TEORETISK TILNÆRMING	13
2.1 Innledning	13
2.2 Motivasjonsteorier	13
2.3 Vrooms forventningsteori	14
2.4 Rettferdighetsteori.....	14
2.5 Situasjonsbestemt ledelse.....	15
2.6 Avslutning.....	17
3. METODISK TILNÆRMING.....	18
3.1 Innledning	18
3.2 Valg av forskningsdesign.....	18
Reliabilitet.....	19
3.3 Seniortiltak og antatt pensjonsalder	20
Del 1 Primærdata.....	20
Utforming av spørreskjemaet	20
Utvalg til intervju av seniorene	21
Datainnsamlingsmetode	21
Fordeler og ulemper ved telefonintervju.....	22
Gjennomføring av telefonintervjuene	22
Del 2 Sekundærdata	24
Grått guld	24
IF Skadeforsikring.....	24
3.4 Seniortiltak og de unge i arbeidslivet.....	24
Utvalg og gjennomføring av personlig intervju	24
4. TILTAK FOR SENIORENE	26

4.1	Innledning	26
4.2	Pull og stay faktorer i arbeidslivet	26
4.3	Praktiske eksempler på tiltak	27
	Helsetiltak	27
	Ekstra feriedager	31
	Kompetanseheving	32
	Seniorklubb	34
	Økonomisk godtgjørelse og mer fritid	35
4.4	Avslutning	35
REFERANSELISTE		37
	Bokreferanser	37
	Avisreferanser	37
	Nettkilder	38
VEDLEGG		39
	1) Spørreskjema	39
	2) Kvantifiserbar rådata fra spørreundersøkelsen	39
	3A) Kopi av arbeidsledighetstall i Rana februar 06, fra SSB sin statistikkbank	39
	3B) Kopi av arbeidsledighetstall i Rana fra februar 08, fra SSB sin statistikkbank	39
	4) Tabell som viser forhold mellom yrkesaktive og pensjonister	39

NØKKELORD

Nøkkelordene er valgt for å belyse forhold rundt pensjonsalderen og for å avklare begrep. I tillegg har jeg to nøkkelord som blir presentert i rapportens kapittel 4 fordi de hører naturlig inn der. Det er nøkkelordene (pull, push, jump) og (stuck og stay).

Alderspensjon

Alderspensjon ble innført i 1967 og er en rettighet som alle landets innbyggere over 67 år har såfremt de oppfyller en del krav, for eksempel botid i Norge.

Yrkesaktive mellom 67 og 68 år får de full pensjon i tillegg til arbeidsinntekt.

Yrkesaktive mellom fra 68 og 70 år har et fribeløp på 2G før pensjonen avkortes.

Inntekt over 2G avkorter pensjonen med 40 øre pr. krone en tjener.

Etter fylte 70 år utbetales pensjonen uavkortet, uansett hvor mye man tjener. Pensjonen finansieres ved at dagens yrkesaktive dekker utbetalingene til dagens pensjonister.

Antall som mottok alderspensjon var 630 526 i 1998 og 639 255 i 2007. (nav.no)¹.

I følge aml. § 15.7.4 har vi rett til å arbeide til 70 år. Det betyr at i de fleste tilfellene er det frivillig å slutte ved 67 år. (En av de arbeidende pensjonistene som jeg intervjuet sa at det forventes at alderspensjon kan mottas uavkortet fra 67 til 69 år fra høsten 2008 og fra 67 til 70 år høsten 2009).

Avtalefestet pensjon AFP

Avtalefestet pensjon (AFP) ble innført 1/1-1989 etter en avtale mellom LO, NAF og staten.

Opprinnelig formål med avtalen var å gi eldre arbeidstakere i "tunge yrker" mulighet til å gå av med pensjon tidligere enn 67 år. I dag gjelder ordningen for arbeidstakere over 62 år uansett yrke.

Ca 60 % av bedriftene har AFP og den er et spleiselag mellom ansatte, arbeidsgiver og staten. Bedriftene må ha tariffavtale, som er en avtale mellom alle arbeidstakerne i bedriften og arbeidsgiver, for å kunne ha AFP.

Det er frivillig å gå av med AFP ved fylte 62 år og ved nærmere avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan delpensjon innvilges. Reduksjonen av arbeidstid må være minimum 20 %. Arbeider en 80 % får en 20 % AFP. Dersom man tjener mindre

enn kr 15 000,- i året blir det ikke reduksjon i AFP. AFP skal tilsvare pensjonen arbeidstakeren ville fått ved arbeid til fylte 67 år.

(lo-nho-ordningene.no)¹

En styrebeslutning for AFP-ordningen, av nyere dato, har slått fast at det er tillatt å betale full lønn til redusert stilling uten at det går utover opptjeningen i forbindelse med AFP. Imidlertid er det et krav om det må være en del av ”seniorpolitikken” i bedriften og angå alle. (lo-nho-ordningene.no)²

Antall som benytter seg av AFP har økt fra 21 165 i 1998 til 44 470 personer i 2007.

(nav.no)³

Ny APF ordning er under utredning og vil tre i kraft i 2010.

Inkluderende arbeidsliv IA avtalen.

I 1992 kom stortingsmeldingen som hadde som formål å øke andelen av befolkningen i inntektsgivende arbeid. Målsetningen er at alle skal ha rett til arbeid og kunne forsørge seg selv. (Hammer og Øverbye 2006).

I 2001 ble Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA avtalen) undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet.

Målene er felles for stortingsmeldingen og Intensjonsavtalen.

1. Reduksjon av sykefravær
2. Tilsetting av arbeidstakeren med funksjonshemming
3. Heving av den reelle avgangsalderen

Høsten 2004 hadde 95 % av IA bedriftene underskrevet delmål 1 om reduksjon av sykefravær, 65 % hadde underskrevet delmål 2 om få folk med redusert arbeidsevne tilbake til arbeidslivet mens kun 44 % hadde skrevet under delmål 3 om å øke den reelle pensjonsalderen. Solem i (Hammer og Øverbye 2006). Her viser det seg at seniorenne stiller bak andre grupper. De har blitt vist minst oppmerksomhet i arbeidslivet.

Målet for delmål 3 er å heve den reelle pensjoneringsalder med min. 6 mnd. fra 2001 – 2009 og den nye Arbeidsmiljøloven fra juni 2007 skriver i § 1-1, pkt. e at et av lovens formål er et inkluderende arbeidsliv.

Livsfaseorientert personalpolitikk

Livsfaseorientert personalpolitikk handler om de ulike stadier vi befinner oss på i arbeidslivet og hvilken personalpolitikk som føres i de ulike faser.

Arbeidslivet starter i ca 25 års-alderen og varer fram til ca 65 års-alderen. Deles perioden i 3 grupper får vi gruppene ung, voksen og senior (egen definisjon). Definisjon på personalpolitikk er på s 16 i rapporten.

Seniorer i arbeidslivet

Ordet senior er både positivt og negativt ladet. På den ene siden har senioren lang erfaring, er stabil arbeidskraft og har ofte god kompetanse. På den andre siden får han gavepakke for å slutte og stiller bak i køen når det gjelder forfremmelser.

Hvor finner vi senioren?

Myndighetenes perspektiv:

I følge Ferielovens definisjon på seniorer finner vi dem blant 60+, fordi i følge lovens §5 (2) har arbeidstakere over 60 år krav på en uke ekstra ferie.

SSB definerer senioren som aldersgruppen mellom 50 og 66 år. (ssb.no)¹

Arbeidslivets perspektiv:

I følge Arbeidslivets organisasjoner "Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet" er seniorer definert som 50+.

Hvis en spør yrkesaktive i alle aldre defineres seniorer til et sted mellom 50 og 55 år.

Solem i (Hammer og Øverbye 2006).

Eget perspektiv:

Når vi passerer 60 år oppfatter over 50 % seg selv som en senior.

Solem i (Hammer og Øverbye 2006).

Rapportens perspektiv:

I rapporten definerer jeg senior som 50 + fordi avgangen fra arbeidslivet øker vesentlig ved 55 årsalderen og eventuelle tiltak bør starte før den tid. (Se uføretrygd s 10).

Seniorpolitikk i arbeidslivet

I 1969 ble Fellesutvalget for forberedelse til pensjonisttilværelsen opprettet i Oslo. Hovedoppgaven den gang var å arbeide for en mjuk overgang mellom arbeid og pensjonisttilværelsen.

I dag heter det Senter for Seniorpolitikk, SSP, og hovedoppgaven er å arbeide for en god personalpolitikk for alle livsfaser i privat og offentlig sektor. (Ekeløf og Kindenberg, 2002).

Når jeg skriver om seniorpolitikk i arbeidslivet mener jeg rettigheter som senioren har pga sin alder og rettighetene må ikke være regulert av lov eller avtale med arbeidslivets organisasjoner.

Uføretrygd

Uføretrygd er en økonomisk godtgjørelse som skal sikre inntekt til personer mellom 18 og 67 år som har fått inntektsevnen langvarig nedsatt, i hovedsak pga sykdom eller skade. For å få trygden må vedkommende ha vært medlem av Folketrygden, gjennomgått medisinsk behandling og attføring og arbeidsevnen må være nedsatt med minst 50 %. (nav.no)⁴

I 2007 mottok i gjennomsnitt 295 922 personer uføretrygd. Andelen uføretrygdede har en jevn stigning fram til 54 årsalderen med 39 838 i gruppen 50-54, så skjer det en vesentlig økning. Aldersgruppen 55-59 har 61 849 uføretrygdede, gruppen 60-64 har 89 192 for så å falle til 34 042 i gruppen 65-70. (nav.no)⁵

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Høsten 2007 ble jeg kjent med senioren i arbeidslivet pga en hjemmeeksamen. Jeg syntes temaet var interessant og derfor valgte jeg samme tema til Bacheloroppgaven. Forberedelsene til rapportskrivningen var ikke kommet særlig langt da jeg den 26. februar 2008 leste i Rana Blad at Roald Hansen (68) var hentet inn til gammeljobben hos Ruukki Profiler AS. Artikkelen tok jeg som et tegn på at seniorpolitikken var kommet inn i arbeidslivet.

1.2 Problemstilling

Formålet med rapporten er å finne tiltak for senioren som kan påvirke pensjonsalderen. I tillegg vil jeg undersøke om det kan oppstå etiske problemer når tiltak ikke berører alle ansatte i bedriften.

1.3 Avgrensning

Rana er bygd opp rundt industri derfor har jeg valgt å lete etter tiltak i private produksjonsbedrifter.

Med tiltak mener jeg rettigheter i arbeidslivet som senioren har på grunn av sin alder. I tillegg må rettighetene ikke være regulert av lov eller avtale med arbeidslivets organisasjoner.

Mitt personlige perspektiv er å undersøke seniorpolitikk ut fra arbeidslivets ønske om å beholde senioren lengst mulig.

Undersøkelsen vil være nyttig for alle som ønsker eksempler på tiltak for senioren for om mulig øke pensjonsalderen og samtidig bli forberedt på mulige problemer som kan oppstå ved innføring av tiltak.

Seniorpolitikk vil jeg bruke synonymt med tiltak for senioren i arbeidslivet.

1.4 Hvorfor er det viktig å beholde seniorenene lengst mulig i arbeid

Satsningen på seniorenene er et resultat av den demografiske utviklingen og den lave arbeidsledigheten.

Årsakene til den demografiske utvikling er flere:

- man får færre år i arbeidslivet pga høyere utdanning
- gruppen unge minker og gruppen seniorer øker
- man går tidlig ut av arbeidslivet – reell pensjonsalder er i dag ca 59 år

(absentia.no)

Vedlegg 4 viser forholdet mellom yrkesaktiv og pensjonist fra 1950 – 2050.

I Rana kommune var det 567 ledige (4,5 %) i feb. 06 og i feb. -08 var det 213 (1,4 %) ledige. Dette viser tydelig verdien av å ha seniorenene lengst mulig i arbeidslivet.

Se vedlegg 3.

1.5 Rapportens oppbygging

Hovedrapporten er delt inn i fire deler.

I innledningen vil jeg gjøre leseren kjent med bakgrunnen for rapporten, rapportens formål med problemstillinger og hvilke begrensninger jeg har lagt til undersøkelsen.

I kapittel 2 om teoretiske tilnærming vil jeg presenterer teoriene og ettersom jeg undersøker forhold i arbeidslivet er teoriene hentet fra organisasjonspsykologien.

I kapittel 3 presenterer jeg mitt valg av metode for å finne mest mulig data til undersøkelsen. Datainnsamlingen er den praktiske delen av undersøkelsen.

Teori og data møtes til drøfting i rapportens kapittel 4 hvor tiltakene blir presentert.

2. TEORETISK TILNÆRMING

2.1 Innledning

Når jeg skal undersøke hvordan eventuelle tiltak kan motivere senioren til å arbeide lengre og om tiltakene kan føre til eventuelle problemer for andre grupper velger jeg teorier fra organisasjonspsykologien.

Valget har falt på forventningsteori, rettferdighetsteori og situasjonsbestemt ledelse når jeg skal undersøke tiltak og antatt pensjonsalder og når jeg skal undersøke tiltak og eventuelle problemer som kan oppstå har jeg valgt rettferdighetsteori.

2.2 Motivasjonsteorier

Motivasjonsteorier i arbeidslivet har vært i bruk siden sent 1800-tall da Fredrick W. Taylor (1856-1917) i (Skorstad 1999) mente at det eneste som motiverte oss mennesker var belønningen (lønna).

Mye har skjedd siden den gang og motivasjonsteoriene har utviklet seg i lag med utviklingen ellers i arbeidslivet.

Motivasjonsteoriene i arbeidslivet handler om psykologiske prosesser og hva som igangsetter dem, regulerer dem og opprettholder ønsket atferd.

Her i rapporten vil jeg undersøke hva som kan motivere senioren til å arbeide lengre.

Motivasjonsteoriene skiller vanligvis mellom innholds- og prosessteorier.

Innholdsteoriene fokuserer på hva som motiverer til ytelse ut fra tanken om at alle har de samme behovene for eksempel behov for sosial kontakt.

Prosessteoriene derimot fokuserer på forskjeller heller enn likhet og på hvordan vi motiveres ut fra vår tenkning.

Å ha kjennskap til menneskets tenkning har stor betydning i arbeidslivet for dersom vi vet hva som motiverer mennesket kan vi tilrettelegge slik at vi kan oppnå ønsket atferd.

Her i rapporten er ønsket atferd å få senioren til å arbeide lengst mulig.

I denne rapporten har jeg valgt motivasjonsteorier som styrer vår tenkning ut fra prosessene rettferdighet og forventning. (Haukedal 2001).

Rettferdighet og forventning oppleves ulikt fordi vi er ulike. Hvis en ansatt skal på kurs og flere er interessert kan noen mene det er rettferdig at den som er yngst får dra, fordi yngre ofte lærer raskere enn eldre. Andre vil synes at det er rettferdig at den eldre får dra, fordi han har arbeidet lengst i firmaet og fortjener det.

2.3 Vrooms forventningsteori

Forventningsteori har sine røtter hos psykologene Edward Tolmann og Kurt Levin i (Haukedal 2001), men det er Vrooms VIE-teori (1964) som er den første forventningsteorien i forbindelse med arbeidsmotivasjon.

Vroom er opptatt av at menneskers handling er styrt av tenkning. Som navnet på teorien tilsier mener Vroom at vi styres av våre forventninger. Forventning knyttes opp mot rasjonelle valg og belønning.

Sentralt i forventningsteori finner vi valens, instrumentalitet og forventning. Valens representerer den overordnede nytten (behovet) av det vi ønsker oss. Instrumentalitet er den aktive handlingen som må utføres for å oppnå et resultat og forventning representerer sannsynligheten for at handlingen vil kunne oppnå ønsket nytte, (belønning).

Tiltakene for senioren er belønningen som kan gi dem økt forventning om at livet i arbeidslivet er bedre enn livet som pensjonist.

2.4 Rettferdighetsteori

Filosofen Kant levde på 17-1800 tallet. Han mente at enhver handling er etisk forsvarlig dersom alle i samme situasjon kan oppnå samme rettighet. Hans syn på rettferdighet har et generaliseringsprinsipp, "Like tilfeller må behandles likt". Nordenstam i (Falkenberg og Nordenstam, 1998: 180).

Kant hadde sikkert ikke arbeidslivet generelt og seniorpolitikk spesielt i tankene da han skrev om rettferdighet, men han var opptatt av rettferdighet og etikk.

En av grunnleggerne av rettferdighetsteori i organisasjonspsykologien er J. C. Adams i (Haukedal 2001) som kom med sine rettferdighetsteorier tidlig på 1960-tallet.

Dette er også en teori som vektlegger vår tenkning og som går ut på at dersom vi blir urettferdig behandlet, ut fra egen oppfattelse, vil vi gjøre noe med det.

Hvis andre i liknende situasjon, som min, tjener bedre enn meg kan jeg regulere det med å arbeide litt saktere eller være en dag borte fra arbeid. Dersom jeg tjener bedre enn andre kan jeg overse det, arbeide raskere eller jobbe litt ekstra uten betaling for å kompensere.

Ut fra rettferdighetsteori må tiltakene føre til at det kjennes rettferdig å arbeide lengre.

Tiltakene må flytte den rettferdige pensjonsalder til et senere tidspunkt.

Jeg ville derfor undersøke om tiltak som økte trivselen, bedret økonomien eller ga mer fritid kunne føre til økt rettferdighet for å arbeide lengre.

Alle har vi våre meninger om hva som er rett og galt og etikk er summen av alle våre forestillinger om rett og galt. Nordenstam i (Falkenberg og Nordenstam, 1998). Her i rapporten vil jeg undersøke om det kan oppstå etiske dilemmaer fordi eventuelle tiltak for seniorenene kan være rettferdig fra seniorenenes perspektiv og urettferdig for de som ikke berøres av tiltakene.

I rapporten bruker jeg rett og rettferdig og galt og urettferdig synonymt.

2.5 Situasjonsbestemt ledelse

I tillegg til motivasjonsteorier vil jeg se på hvordan bedriftens ledelse kan påvirke de ansatte og til det vil jeg bruke en teori om situasjonsbestemt ledelse.

Tannenbaum og Schmidt i (Haukedal 2001) mener at det ikke er en bestemt ledelse som er best i alle situasjoner. Ledelse er situasjonsbestemt og bestemmes og påvirkes av mange forhold, bl.a. det ytre miljø, lover og overenskomster og det interne miljø.

Det ytre miljø

I dagens samfunn og med tanke på å få seniorenne inn i arbeidslivet er det spesielt to forhold jeg vil trekke fram;

Kampen om arbeidskrafta

Den demografiske utviklinga og den høge aktiviteten i samfunnet har ført til lav arbeidsledighet. I tider hvor det er vanskelig å få tak i arbeidskraft vil bedriftens ledelse sannsynligvis ha større betydning for de ansatte enn når det er stor ledighet.

Påvirkning

Myndighetene og partene i arbeidslivet har inngått en 3-årig strategiplan som går ut på å gi informasjon om seniorennes betydning til bedriftene og resten av samfunnet.

Strategiplanen er et nytt virkemiddel i håp om å få seniorenne til å stå lengre i arbeidslivet. (arbeidsmiljø.no).

(Dersom planen i stedet hadde vært å kunne pensjonere seg fra 60 års alder ville det vært vanskelig for lederen å arbeide aktivt for å heve pensjonsalderen i bedriften.)

Lover og overenskomster

AFP ordningen er under utredning og resultatet kan bli at det blir mer lønnsomt å arbeide lengre.

I tillegg har IA-avtalens delmål 3 som målsetting å heve den reelle pensjonsalder og det er foreslått å heve retten til å være i arbeid fra dagens 70 år jfr. aml. § 15.7.4 til 72 år.

Dette viser at myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet sender tydelige signaler om målsettingen som er å få senioren til å arbeide lengre.

Det interne miljø – bedriftens personalpolitikk

Personalpolitikk er prinsipielle, generelle retningslinjer for arbeidet med de menneskelige ressursene i organisasjonen.

Med dette mener jeg at personalpolitikken er de overordnede prinsipielle retningslinjer som forteller hvor vi vil med vår personalpolitikk i bedriften. Den er retningsgivende for alle personalbeslutninger og den ligger fast over tid.. (Gimsø, 2005: 94)

En overordnet personalpolitisk retningslinje kan være å legge arbeidet mest mulig til rette for seniorenne, fordi dersom det skal satses på seniorenne må det gjenspeiles i enhver handling som angår dem. Seniorennes verdi må gjenspeiles i bedriftskulturen.

I følge Argerys i (Jacobsen og Thorsvik) er bedriftskulturen våre ”bruksteorier” om bedriften. Disse teoriene preger vår adferd og vår forståelse av virkeligheten i bedriften.

Bedriftskulturens virkelighet må gjenspeile seniorennes verdi, og denne verdien dannes hos ledelsen.

Det hjelper lite dersom tiltakene finnes, men brukes ikke. Hvis en bedrift innvilger seniorenne fri for å trene i arbeidstiden må de også legge til rette slik at tiltaket er gjennomførbart. I dette tilfellet kan det være å ta inn vikar.

Tannenbaum og Schmidt i (Haukedal, 2001) mener som sagt at ledelse er situasjonsbestemt ut fra flere forhold og den kan i hovedsak deles i to.

På den ene siden finner vi autoritær ledelse med enveiskommunikasjon som kan være den rette stilen i tilfeller hvor tid er en mangelvare og beslutninger må skje raskt.

I forbindelse med seniorpolitikk vil autoritær ledelse være lite egnet fordi den tar blant annet lite hensyn til enkeltmennesket.

På den andre siden finner vi demokratisk ledelse hvor lederen er delegerende og lytter til de ansatte og han bryr seg om de ansatte. Seniorpolitikk handler om å ta vare på de ansatte lengst mulig og krever en demokratisk stil.

En demokratisk lederstil er spesielt viktig i tider hvor det er vanskelig å få tak i arbeidskraft.

2.6 Avslutning

I dette kapitlet har jeg presentert tre teorier i forbindelse med de menneskelige ressursene i arbeidslivet. De gir oss forståelse av hva som kan påvirke oss ut fra vår tenkning og ut fra hvordan vi blir ledet.

Jeg kommer tilbake til teoriene når jeg i kapitel 4 drøfter hvordan tiltakene kan føre til økt forventning hos seniorenne om at livet i arbeidslivet er bedre enn livet som pensjonist og at det kan være rettferdig å arbeide lengre.

I tillegg vil jeg bruke rettferdighetsteori når jeg drøfter hvordan tiltakene for seniorenne kan virke inn på andre grupper i arbeidslivet ut fra et etisk synspunkt.

3. METODISK TILNÆRMING

3.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg beskrive hvordan jeg har forberedt og gjennomført undersøkelsen. Det hele startet med at jeg begynte å lese om seniorene i arbeidslivet. Stoffet ble hentet fra internett og fra bøker. Referanselista vil gjenspeile mye av det jeg leste og de nettstedene jeg besøkte. Det meste jeg leste var preget av et ønske om at seniorene burde være lengre i arbeidslivet. Ønsket var framsatt av seniorene selv, myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet.

Formålet med undersøkelsen ble etter hvert å lete etter konkrete tiltak i forbindelse med seniorene i arbeidslivet og undersøke hvordan tiltakene kunne virke inn på pensjonsalderen som er problemstilling 1.

I tillegg ville jeg undersøke hvordan unge i arbeidslivet så på tiltakene som er problemstilling 2.

3.2 Valg av forskningsdesign

Når man skal samle inn data til en undersøkelse går hovedskillet mellom kvantitative undersøkelser og kvalitative undersøkelser.

Ved kvantitative undersøkelser brukes hard data nemlig tall og det er strenge regler til gjennomføring. Blant annet krav til antall respondenter og utvalg. For å kunne telle data brukes som regel et spørreskjema med avkrysning og svaralternativene er ferdige på forhånd noe som krever god kjennskap til undersøkelsen. Svarene analyseres etter spesielle statistiske prosedyrer og man kan blant annet regne seg fram til sannsynligheter og trekke konklusjoner.

Kvalitative undersøkelser har myk data og opererer med tekst i stedet for tall. Det er ikke like strenge krav til innsamlingsmetode og den kan gjennomføres blant annet ved hjelp av litteratur, intervju og observasjon. Det betyr at vi kan undersøke forhold som er oss totalt ukjent på forhånd.

Ved kvalitative undersøkelser kan man ikke generalisere fordi grunnlaget er for tynt.

Uansett metode må man lete etter data som kan fortelle mest mulig om undersøkelsen. Det er dataen som danner grunnlaget så den bør være så objektiv som mulig, dvs. at dataene skal framkomme uten påvirkning og resultatet skal bli det samme uansett hvem som foretar den.

I denne undersøkelsen leter jeg blant annet etter ukjent data og derfor må jeg bruke en kvalitativ undersøkelse, og jeg velger en fenomenologisk tilnærming. Det som kjennetegner en fenomenologisk tilnærming er at forskeren skal prøve å forstå et fenomen ut fra andres tenkning. Fenomenet er tiltakene og jeg vil undersøke hvordan tiltakene kan virke inn på mennesker i arbeidslivet. Det er respondentenes forståelse og tenkning rundt tiltakene som gir mening til meg. (Johannessen, et al., 2004).
Jeg bruker empiri og data synonymt i rapporten.

Ved en fenomenologisk undersøkelse brukes som tidligere nevnt en kvalitativ metode og for å få forståelse av andres tenkning foretar jeg intervju.

Reliabilitet

Ettersom jeg foretar intervjuene og styrer både spørsmålene og tolker svarene vil dataene være preget av min oppfatning. I tillegg velger jeg data ved hjelp av litteratur slik at det er min forståelse og vektlegging som preger funnene. Jeg velger også hva som skal være med i rapporten.

En annen svakhet ved besvarelsen er at tiltakene er fra Finland og intervjuene fra Norge. Derfor fikk jeg ikke snakke med seniorer i bedriftene som hadde tiltak. Intervjuene ble ut fra antatte tiltak.

3.3 Seniortiltak og antatt pensjonsalder

For å finne eksempler på tiltak og svar på undersøkelsens problemstilling 1 samlet jeg inn data ved hjelp av telefonintervju med et delvis strukturert spørreskjema i tillegg til tilgjengelig litteratur. Datainnsamlingen deles derfor inn i primærdata og sekundærdata. Med primærdata mener jeg data som jeg har skaffet til veie ved egne undersøkelser og med sekundærdata mener jeg data som jeg har hentet hos andre.

Del 1 Primærdata

Utforming av spørreskjemaet

Å utforme et spørreskjema var en svært lærerik prosess og det ble mange utkast før jeg ble fornøyd. Venner og familie stilte opp til pretesting i 2-3 uker. Valg av tema rundt spørsmålene ble tatt på grunnlag av lest informasjon om seniorenene, teoretisk bakgrunn og mitt personlige perspektiv som er et ønske om å beholde seniorenene lengst mulig i arbeidslivet.

Spørreskjemaet startet med generelle personlige opplysninger for deretter å berøre aktuelle områder i forbindelse med seniorpolitikk og organisasjonspsykologi hvor teoriene er hentet fra. Tema jeg berørte var IA-avtalen, AFP, trivsel, medarbeidersamtale, diskriminering, forhold ved arbeidsoppgavene og forhold med lederen. Skjemaet ble avsluttet med spørsmål angående antatt pensjonsalder og om muligheten for å arbeide lengre. (se vedlegg 1).

Spørreskjemaet var delvis strukturert med åpne og lukkede spørsmål. Med åpne spørsmål svarer respondenten med egne ord og med lukkede spørsmål er svaralternativene satt. (Johannessen, et al., 2004). Spørreskjemaet ble brukt som en guide fordi jeg ikke visste hvor undersøkelsen ville føre meg, men nøkkelordene var klare.

Utvalg til intervju av senioren

Jeg lette etter tiltak for senioren i private produksjonsbedrifter i Rana. Bedriftene ble plukket ut fra en liste over medlemsbedrifter i Rana Næringsforening og jeg valgte blant annet bakeri, trevarefabrikk, industri og slakteri. Listen fant jeg på nettet.

Utvalget var tilfeldig ut fra den begrunnelse at jeg ikke kjente godt til noen av bedriftene. Det eneste kravet jeg hadde var at det skulle være en privat produksjonsbedrift og at den skulle ha mer enn 10 ansatte.

Til å hjelpe meg med å finne tiltak ville jeg snakke med yrkesaktive over 50 år. Årsaken til at jeg valgte gruppen over 50 år var at jeg definerer disse som seniorer i arbeidslivet og dersom bedriften hadde tiltak for senioren burde denne gruppen kjenne til det. Gruppen over 50 år er i rett alder med tanke på avgangen fra arbeidslivet som starter allerede i 55 årsalderen ved hjelp av uføretrygd.

Datainnsamlingsmetode

Informasjonen fra respondentene ville jeg hente ved hjelp av et spørreskjema. Et spørreskjema kan sendes i post, som e-post eller brukes ved intervju.

Et spørreskjema som sendes i posten vil sannsynligvis bruke lang tid til utsendelse og retur. Et annet viktig moment er at et ferdig spørreskjema til utsendelse krever inngående kjennskap til problemstillingen noe jeg ikke har. I tillegg vil det være vanskelig å finne adresser til respondentene og skjemaet kan bli liggende ubesvart.

Et spørreskjemaet kan også sendes via e-post, men i travle tider er det lett å la være å svare på e-post. Et annet problem ville være å finne e-postadressen til yrkesaktive over 50 år i tillegg til at vedkommende måtte ha tilgang til og være trygg på bruk av e-post.

Jeg valgte derfor intervju som datainnsamlingsmetode. Intervjuene kunne foretas ansikt til ansikt, via telefon eller e-post.

Oppsøkende intervju krever mye tid og fordi jeg arbeider full tid var ikke dette noe alternativ. Intervju via e-post ville møte de samme problemene som et spørreskjema ville møte.

Datainnsamlingsmetoden ble telefonintervju og for å spare tid valgte å ringe ansatte på arbeid på dagtid.

Fordeler og ulemper ved telefonintervju

Ettersom jeg valgte telefonintervju i stedet for personlig intervju ville jeg ikke oppnå den fortroligheten som et personlig intervju kunne gi. Jeg ville heller ikke ha muligheten til å se verken ansiktsuttrykk eller kroppsspråk. De naturlige pausene ville falle bort og kanskje erstattes av hastige spørsmål og svar fordi ingen liker pauser i telefonen. Det kunne også være negativt at jeg ringte til arbeidsplassen fordi kollegaer kunne høre på.

Fordeler ved telefonintervju er lave kostnader, kort responstid og det gir mulighet til at begge kan spørre på nytt dersom noe er uklart. I mitt tilfelle var det vesentlig å være åpen for tema som spørreskjemaet ikke berørte fordi jeg ville undersøke et ukjent område.

Ved telefonintervju er respondenten anonym og han vil ikke bli påvirket av mitt utseende eller mitt kroppsspråk og jeg vil heller ikke bli påvirket av han.

Gjennomføring av telefonintervjuene

Jeg ringte tidlig i uken og tidlig på dagen for å unngå å forstyrre i en hektisk ukeavslutning og i matpauser. Etter en kort presentasjon av meg selv og undersøkelsen spurte jeg om det var mulig å få snakke med en ansatt over 50 år. Deretter måtte jeg presentere meg på nytt til respondenten før intervjuet kunne starte.

Ved de første intervjuene var det hele litt uklart fordi jeg visste ikke hvor intervjuene ville føre meg og under gjennomføringen av disse var jeg opptatt av å være innom alle

spørsmålene. Etter hvert oppdaget jeg at flere av spørsmålene var uviktige og de ble etter hvert hoppet over for eksempel spørsmål om lønn og utdanning.

Under intervjuet krysset jeg av noen av svarene mens andre ble skrevet ned i stikkord. Ny informasjon tok jeg med til neste intervju for å lete etter sammenhenger og for å få mer empiri.

Etter hvert som jeg snakket med respondentene ble jeg tydeligere på at det var forhold som angikk senioren og antatt pensjonsalder som var hovedinteressen. Jeg hadde et spørsmål om IA-avtalens delmål 3 for å styre dem rett mot seniorpolitikk, men nei. Etter 18 intervju fikk jeg ikke mer informasjon. Det ble bare gjentakelser og ikke noe interessant dukket opp bortsett fra at INGEN hadde noen form for seniorpolitikk. Bakgrunnsdata fikk jeg, men ikke noe empiri som kunne fortelle meg om "tiltak for senioren i produksjonsbedrifter".

Alle jeg intervjuet var veldig positive og jeg fikk gjennomført intervju hos alle bedriftene jeg ringte til.

Da vi kom til spørsmål om AFP og IA-avtalen la jeg etter hvert merke til en usikkerhet hos enkelte. Derfor spurte jeg etter hvert også etter personalansvarlig for å unngå at enkelte blandet AFP med (OTP) og for å oppnå mer empiri rundt eventuelle tiltak. Intervjuene med personalansvarlig ble kun brukt som en bekreftelse på mottatte opplysninger. Personalansvarlig var vanskelig å få tak i, men jeg fikk snakke med 5 uten å oppdage noen uoverensstemmelse mellom svarene.

Mens jeg arbeidet med rapporten kunne jeg lese i lokalavisen at Kunnskapsparken i Rana inviterte til ideseminar ang. seniorpolitikk fordi næringslivet i Rana ønsket innspill og eventuelt hjelp til å starte opp med seniorpolitikk. (Rana Blad av 26. februar -08). Dette var med på å bekrefte svaret jeg satt igjen med etter 18 intervju. Seniorpolitikken var ikke kommet til næringslivet i Rana.

I de tilfellene hvor jeg glemte å opplyse om hvor lang tid intervjuet ville ta ble det tatt opp av respondentene. De var opptatt av tiden.

Del 2 Sekundærdata

Grått guld

Ettersom jeg ikke fant eksempler på tiltak for seniorene her i Rana måtte jeg lete andre steder. Valget falt på en bok som er skrevet av to svenske arbeidslivsjournalister Eva Ekeløf og Ulla Kindenberg. Boken heter Grått gull og inneholder blant annet praktiske eksempler på seniorpolitikk. Eksemplene er hentet fra nordiske arbeidsplasser som tar vare på sine eldre.

Eksemplene jeg har valgt er hentet fra tre fabrikker i Finland.

- Oras Oy i Rauma som er et familieid aksjeselskap siden 1945 med 700 ansatte og som produserer kraner til kjøkken og bad.
- Fundia Wire som tilhører tungindustri og eies av Rautaruukki.
- UPM-Kymmene i Jakobstad tilhører papirindustrien og har ca 1600 ansatte.

Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002).

IF Skadeforsikring

Ettersom forhold rundt økonomi og pensjonering kan være svært ulikt fra land til land har jeg tatt med IF sitt tiltak for seniorene selv om de ikke er en produksjonsbedrift. (Det eneste eksemplet jeg fant).

3.4 Seniortiltak og de unge i arbeidslivet

For å finne svar på undersøkelsens problemstilling 2 foretok jeg personlig intervju.

Utvalg og gjennomføring av personlig intervju

Jeg ville undersøke om tiltakene kunne virke inn på de unge i arbeidslivet slik at vi ut fra et etisk synspunkt burde vurdere eventuelle seniortiltak.

For å finne svar på denne problemstillingen foretok jeg personlig intervju etter at tiltakene var funnet.

Respondentene tilhørte gruppen unge for å få fram synspunkt fra en gruppe fjernt fra seniorene i alder. Utvelgelsen var tilfeldig fordi de var de første unge jeg møtte i 30 års-

alderen etter at tiltakene var funnet. Jeg møtte dem på arbeid og privat og jeg kjente samtlige fra før noe som kan virke inn på svarene. Vi hadde god tid i rolige omgivelser og vi var bare to til stede om gangen.

Jeg fortalte om rapporten før jeg presenterte tiltakene muntlig, ett om gangen. Etter hver presentasjon ba jeg om deres synspunkt. Respondentene fikk snakke mest mulig fritt og jeg noterte mens de snakket. Ved uklarheter ba jeg dem utdype svaret nærmere.

Jeg foretok 4 enkeltstående ustrukturerte intervju. Årsaken til at jeg stoppet ved 4 intervju var at samtlige bekreftet en urettferdighet ved innføring av seniortiltak.

4. TILTAK FOR SENIORENE

4.1 Innledning

Undersøkelsens formål er å finne praktiske eksempler på tiltak for seniorenene og i dette kapitlet vil tiltakene bli presentert og drøftet i lag med problemstillingene og teoriene fra kapitel 2.

Ettersom jeg har to problemstillinger deler jeg undersøkelsen i to under drøftingen. Hvert tiltak vil først bli drøftet ut fra hvordan de kan virke inn på antatt pensjonsalder for til slutt å bli drøftet ut fra hvordan de kan virke inn på andre grupper.

Kapitlet starter med å gjøre leseren kjent med to begrep som ofte brukes i forbindelse med seniorenene i arbeidslivet (push, pull og jump) og (stuck og stay).

Deretter vil tiltakene bli presentert fortløpende.

4.2 Pull og stay faktorer i arbeidslivet

I forbindelse med avgang fra arbeidslivet snakkes det om (pull, push, jump) faktorer som skyver senioren ut av arbeidslivet og (stuck og stay) faktorer som holder senioren igjen i arbeidslivet. Solem i (Hammer og Øverbye 2006).

Et eksempel på push faktor kan være å øke AFP utbetalingen til 62-åringen.

Undersøkelser viser derimot at å øke AFP utbetalingen virker kun i varierende grad.

Mange har lett for å tro at dårlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø er en sterk push-faktor, men det stemmer ikke, undersøkelser viser at arbeidsmiljøet i hovedsak er godt.

Undersøkelsen min bekrefter også at de fleste ansatte trives og er ikke fysisk utslitte. Et viktig poeng her er at det ikke bør slakkes på kravene for da kan arbeidsmiljøet bli en sterk push-faktor.

Når jeg løser oppgaven vil fokuset være på stay-faktorer som vil hindre tidlig avgang.

Vi har to typer stay-faktorer. Den ene er indre motivert og den andre er ytre motivert. Den som er indre motivert er arbeidet i seg selv og trivsel og den som er ytre motivert er belønning.

Undersøkelser viser at personer som er mest opptatt av ytre motivasjon er mest innstilt på tidlig avgang.

De som trives og eller har interessante arbeidsoppgaver vil sannsynligvis være lengst i arbeid. Solem i (Hammer og Øverbye 2006).

Intervjuet av 68-åringen bekrefter at trivsel er en årsak til å fortsette. *”Jeg har alltid trivdes godt på jobb. Her er et flott arbeidsmiljø og trivelige kolleger”*.

(Rana Blad 26.02.08 s 4).

83 % av informantene bekreftet at de trives på arbeid.

Hos andre vil belønning og mer fritid være en hovedårsak for å fortsette.

Av mine 18 respondenter var det bare 2 som svarte nei på spørsmålet om han kunne tenke seg å arbeide lengre enn oppnådd pensjonsalder. Alle andre kunne tenke seg å arbeide lengre dersom helsen var god og dersom de fikk noe mer ferie evt. økonomiske fordeler.

4.3 Praktiske eksempler på tiltak

Ettersom jeg ikke fant eksempler på tiltak for seniorenene her i Rana har jeg hentet eksempler på tiltak fra boka Grått guld av Ekeløf og Kindenberg:

- helsetiltak
- ekstra feriedager
- kompetanseheving
- seniorklubb
- økonomisk godtgjørelse

Helsetiltak

Alle mine respondenter unntatt 2 var villig til vurdere å arbeide utover antatt pensjonsalder dersom helsa var god.

Da vi leste om uføretrygd på side 10 kunne vi se at det er en stor økning i antall uføretrygdede når vi passerer 55 år og de aller fleste som går ut av arbeidslivet før 62 (AFP) eventuelt 67 år gjør det fordi helsen svikter.

Fra Finland har jeg hentet tiltak som brukes til å forebygge dårlig helse.

Helsetiltakene er fra produksjonsbedrifter:

- helseheim
- tunge tak og dagtid

Helseheim

Hos YPM-Kymmene i Finland er en del av seniorpolitikken rettet direkte inn mot helse. Alle ansatte med minst 25 års ansettelse opparbeider seg en helsebonus som er et opphold på to uker på helseheim hvert år. Den ansatte kan ta med en eventuell partner. En partner som allerede er gått ut av arbeidslivet kan være en push-faktor og et opphold på helseheim kan motvirke denne effekten fordi tiltaket gjelder begge. Push-faktoren kan bli en stay-faktor.

Formålet med oppholdet er å bedre helsen og å forebygge helseskader samtidig som bedriften har et ønske om at helse skal være et tema på arbeidsplassen. Snakker man om helse er det sannsynligvis lettere å gjøre noe med den og oppholdet på helseheim signaliserer at helse blir tatt på alvor i bedriften.

Dette tiltaket har sannsynligvis vært med på å heve pensjonsalderen fra 58 til 60 år, fordi sviktende helse som tidligere nevnt er den største enkeltfaktoren for tidligpensjonering.

Hos YPM-Kymmenje kan det oppleves urettferdig at man må arbeide i 25 år før man har rett til opphold og de som begynner der ved 40 års alderen vil aldri få den rettigheten.

Fundia (i Finland) har et liknende tiltak med opphold på helseheim, men de har valgt en annen struktur på opplegget. Hos dem får eldre arbeidstakere sitt første opphold på 12 dager 3 år etter ansettelse mens yngre arbeidstakere må vente i 15 år. Deretter er det en pause til 54, 59 og 63 år hvor det er nye opphold.

Formålet er det samme hos Fundia som hos YPM-Kymmene. De ønsker å lære de ansatte å ta bedre vare på egen helse. Oppholdet inneholder både trening, ernæring, avslapning og psykologi m.m. Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002).

For å forsterke eventuelle helsegevinster ved tiltak rettet inn mot helse bør tiltakene ha sin rot i den overordnede personalpolitikken, som igjen påvirker "bruksteorien" i bedriftskulturen.

Fokuset på helse kan tydeliggjøres slik som i Finland med opphold på helseheim og det kan bekreftes ved å ta IA-avtalen's tilrettelegging og aml. § 1-1, a om helsefremmende arbeidsmiljø på alvor. Dersom lederne tar helse alvorlig og tar den med inn i bedriftskulturen vil de bli oppfattet som at de bryr seg og det kan føre til bedre trivsel og mulig større lojalitet til arbeidsplassen i tillegg til at det sannsynligvis er med på å heve pensjonsalderen. Ca 80 % av respondentene gav inntrykk av at lederne brydde seg om de ansatte.

Det mest kjente helsetiltaket hos bedrifter i Rana er rabatt på årskort på Friskhuset og det er et langt stykke derfra til opphold på helseheim. I følge aml. 3.4 har arbeidsgiver plikt til å vurdere fysisk aktivitet hos arbeidstakerne. Helse er viktig og lærer de ansatte å ta vare på egen helse er den største push-faktoren borte.

Et opphold på helseheim for to kan være "belønningen" ut fra forventning som får senioren til å velge et år til i arbeidslivet.

Alle unge mente at opphold på helseheim var et godt tiltak, men at det burde være for alle. De mente at gode vaner må læres tidlig. Etter 40 – 50 årsalderen ville vanene være så fastgrodd at det ville være vanskelig å endre dem.

Tunge tak og dagtid

Flere av bedriftene jeg undersøkte brukte tilrettelegging av tunge tak og prioritert dagtid, men det var ut fra helse ikke ut fra alder.

Det er ikke mange tunge tak hos Oras oy i Finland, men de som er tar de unge seg av. Seniorene slipper unna. Et annet fortrinn som seniorene har hos Oras er førsterett på ledige dagtidsjobber. Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg 2002).

Tanken bak å la seniorene slippe tunge tak er helsegevinsten. Det sparer seniorene, men på den andre siden blir det mer slitasje på de yngre og det kan føre til at det blir upopulært å arbeide i lag med en senior. To spørsmål som dukket opp i denne sammenheng var; Hvordan stiller man seg når en med redusert helse arbeider i lag med en senior? Eller, hvor går aldersgrensen? Skal 45 åringsen ta alle tunge tak og 50 åringsen slippe unna? Tiltaket om å slippe tunge tak pga alder bør tenkes nøye igjennom.

En faktor som taler imot en slik ordning er at det er like stor forskjell innad i gruppen senior som det er mellom yngre og eldre. Dersom det ikke kan tilrettelegges slik at alle kan gjøre alt bør det ikke være alderen som er årsaken til å slippe, fordi høy alder betyr ikke dårlig helse, men man bør være mer forsiktig som senior av helsemessige årsaker.

Hensynet til helsen er sannsynligvis en mer rettferdig grunn for å slippe tunge tak, men samtidig må vi være klar over at enkelte kan fristes til å simulere at helsen er dårlig, for da forventes det at man slipper unna upopulære tunge tak.

Tunge tak kan knyttes opp mot bedriftskulturen. Vi hjelper den som trenger det og dersom noen har særlige behov må det igangsettes tiltak ut fra det enkelte tilfellet. IA-avtalen kan danne grunnlaget og aml. § 4.6 (1) bekrefter arbeidsgivers plikt til tilrettelegging.

Et annet helsebevarende tiltak er å gi seniorene førsterett på ledige dagtidsjobber, men her må det vises forsiktighet for etter en tid kan seniorene regne med at dagtid er en rettighet, slik at yngre på dagtid kan føle seg presset til å gi ifra seg dagtidsjobben.

Dagtidsarbeid er i de fleste tilfeller populært og bør behandles mest mulig rettferdig. At man er senior kan være en avgjørende faktor i tildeling av ledige dagtidsjobber, men den bør ikke være den sterkeste faktoren. Familieforhold med små barn og dårlig helse kan være like aktuelle faktorer.

Både ved å slippe tunge tak og ved innføring av førsterett på dagtidsarbeid for senioren må bedriften trå varsomt fordi det kan føles urettferdig for grupper som ikke er berørt av tiltaket.

Dette siste var lite populært hos de yngre. Både å slippe tunge løft og ha førsterett på dagtidsjobbene på grunn av alder ville være urettferdig og at noen skulle hvile mens andre slet var uhørt og resultatet kunne bli utslitte unge. En av dem sa til og med at selv innen gruppen seniorer ville sikkert enkelte rett og lett synes at det ville være pinlig å få andre til å gjøre jobben for seg.

Ekstra feriedager

Mer fritid var en av to alternative betingelser fra samtlige respondenter unntatt 2 for å fortsette i arbeidslivet etter antatt pensjonsalder.

Ved Oras Oy i Finland har de innført ekstra feriedager med full betaling for senioren. Det starter ved 56 år og 4 ekstra feriedager i året. Ved 60 år er det 17 dager og ved 65 årsalderen er maksimum nådd med 30 dager. (Pensjonsalderen er 65 år i Finland).

Dersom en senior er borte deler av året ved for eksempel sykdom reduseres de ekstra feriedagene tilsvarende. Feriedagene kan heller ikke kombineres med pensjon. En hyggelig antatt konsekvens av disse ekstra feriedager er et sykefravær på 5,3 % i gruppen mot 8 % for hele Oras. Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg 2002).

Disse ekstra feriedagene kan helt sikkert utsette pensjonsalderen fordi det er såpass mange av dem at de monner godt og de kan sikkert føre til at det forventes et bedre liv som senior i arbeidslivet.

Ved en eventuell innføring av ekstra feriedager er det viktig at det ikke går ut over andre ansatte, fordi det vil i tillegg til mulig urettferdighet skape misnøye. Den som har fri må erstattes av en annen, hvis ikke kan resultatet bli at senioren ikke tør eller vil ta ekstra ferie. Arbeidsoppgaver må heller ikke bli liggende å vente, slik at det blir ekstra travelt når man er tilbake.

Seniorene vil helt sikkert glede seg over dette tiltaket, men hva med 40-åringen med 3 tenåringsbarn heime som skal følges opp i den allerede oppbrukte fritiden. Et resultat kan bli at han bevilger seg selv litt ekstra fri. En uberettiget 3-dager er plutselig ”rettferdig”.

Et mulig virkemiddel for å unngå urettferdighet er at alle får ekstradager. Enten som i Finland ut fra et aldersprinsipp, men at man starter tidligere eller ut fra et annsinitetsprinsipp. Eller en kombinasjon.

En av de unge mente at den ekstra ferieuken etter 60 år var tilstrekkelig mens de 3 andre var mer positiv til mer fri, men ikke så mye som hos Oras, men det kunne gjerne begynne tidligere. I tillegg kommenterte de at tiltaket ville kreve mye planlegging i forbindelse med ekstra fri, i et arbeidsmarked som allerede er stramt.

Kompetanseheving

Ingen av mine respondenter kommenterte ønske om å heve egen kompetanse, men 4 av respondentene klaget på dårlig opplæring ved innføring av nye prosesser og prosedyrer. Disse 4 hadde stort sett ansvar for egen læring.

Kompetanseheving er et tiltak som ikke bare berører seniorene i bedriften allikevel tar jeg det med fordi i Finland er det et viktig satsningsområde for å beholde seniorene. Tiltaket brukes aktivt og på forskjellig måte hos Oras og UPM-Kymmene. Den ene bruker det i forbindelse med uformell kompetanse mens den andre bruker det i forbindelse med formell kompetanse.

Formell kompetanse er kompetanse som kan dokumenteres ved hjelp av sertifikater og vitnemål, f. eks fagbrev i elektro. Uformell kompetanse er udokumentert. Den lærer vi oss etter hvert og er ustandardisert, for eksempel at man kan betjene et kontrollpanel. (Lai, 2004)

I forbindelse med uformell kompetanse trekker jeg fram nok et eksempel fra Oras. I arbeidssituasjoner hvor flere arbeider i lag og det er praktisk mulig vil unge og seniorer bli plassert i lag. Seniorene utgjør en stor verdi i å lære opp de yngre når de overfører

kompetansen sin gjennom praktisk arbeid. I tillegg kan de yngre lære seniorene for eksempel data som de ofte lærer raskere og kan mer om.

Dette kan bidra til å synliggjøre at både senioren og den unge er verdifulle hver på sin måte. Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002). Senioren og den yngre deler uformell kompetanse ved hjelp av tiltaket. Uformell kompetanse kan være å se når et produkt er ferdig behandlet eller å forstå det nye dataprogrammet.

Dette tiltaket er positivt for bedriftskulturen med tanke på å beholde seniorene, fordi det signaliserer til senioren at han er viktig i forbindelse med opplæring.

UPM-Kymmene i Finland har satset bevisst på å heve den formelle kompetansen til seniorene som ikke har fagutdanning. Alle som vil får muligheten til å ta fagbrev. Gjennomsnittsalderen på de som tar fagbrev er 44 år. Den eldste som har tatt det var 64 år. Det satses også på kurs. Yrkesrelatert utdanning som foregår på fritiden kompenseres med kr 120,- pr undervisningstime. Fabrikken i Jakobstad kan vise til 8000 utdanningsdager i året, det vil si 5 dager pr. ansatt. Dette i tillegg til andre tiltak har sannsynligvis hevet pensjonsalderen fra 58 til 60 år. Ekeløf (Ekeløf og Kindenberg 2002).

Det er fullt mulig for ufaglærte med mange års praksis å ta fagbrev også her. Senioren øker selvfølelsen og lønna mens bedriften får bedre kvalifiserte ansatte. Dette virkemidlet bør være aktuelt for alle ufaglærte ikke bare seniorer for å unngå urettferdighet. I mange tilfeller vil kurs og utdanning føre til økt lønn. Økt lønn kan være en belønning som kan få en ansatt til å handle, det vil si lese, for å nå målet som er høyere lønn. Grad av forventning er avhengig av hvor mye vi ønsker høyere lønn og om vi tror det er mulig å nå målet.

En risiko ved å heve den formelle kompetansen er at de ansatte blir mer attraktive på arbeidsmarkedet. På den andre siden kan det styrke tilknytningen til bedriften dersom de legger til rette for utdanning.

Når det gjelder satsing på kompetanseheving kan ledelsen sende tydelige signaler om sin strategi ved å legge klare føringer for sitt synspunkt og er det ønskelig med kompetanseheving kan det taes opp med hver enkelt i en medarbeidersamtale. *En*

medarbeidersamtale er en regelmessig, organisert form for samtale mellom underordnet og nærmeste overordnet, der en diskuterer arbeidsoppgaver, resultater, arbeidsprosess og samarbeidsforhold og den underordnedes faglige og personlige utvikling. (Grimsø, 2005: 236).

En grunnleggende forutsetning for vellykkede medarbeidersamtaler er at begge parter har fordeler av den. Et fast punkt i den årlige medarbeidersamtalen kan være å spørre senioren om det er noe ønske om evt. kurs og videreutdanning.

(Ca 75 % av bedriftene jeg intervjuet hadde medarbeidersamtaler).

Kompetansehevingen hadde fokus på senioren, men ettersom det angikk alle ble temaet utelatt da jeg intervjuet de unge.

Seniorklubb

Ca 83 % av de som jeg intervjuet trivdes på arbeid og i 3 intervju kom det fram at de ansatte var sosiale på fritiden og under et av intervjuene ble jeg fortalt at dagen før hadde alle "damene" på frivillig basis og for egne penger vært på spa.

Tiltakene som foregikk på fritiden var ikke knyttet opp mot alder.

"Det skal være artigere å være på arbeid enn å være pensjonist" Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002: 36). Det er mottoet til seniorklubben hos Oras. Ansatte over 55 år er med i klubben og klubben arrangerer bl.a. turer for de ansatte. Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002).

En klubb kan styrke samholdet og tilhørigheten til arbeidsplassen

En ulempe med en seniorklubb er at den vil danne en klikk og den bekrefter ulikhet. Et annet moment er at dersom bedriften sponser turene kan andre grupper føle urettferdighet og som tidligere påpekt kan følt urettferdighet føre til et mottiltak for å kompensere.

Også her uttrykte samtlige unge følt urettferdighet. Dersom senioren skulle få sponset turer måtte de unge også få det.

Økonomisk godtgjørelse og mer fritid

Økonomisk godtgjørelse er en annen betingelsene fra samtlige unntatt 2 for å fortsette i arbeidslivet etter antatt pensjonsalder.

Som tidligere nevnt har jeg tatt med et eksempel fra en bedrift som ikke er en produksjonsbedrift, men den er norsk.

IF skadeforsikring satser på seniorenene. De har AFP fra 65 års alder, men før den tid kan ansatte velge trinnvise rettigheter som starter når de er 57 år. De kan velge 80 % jobb med 90 % lønn og 100 % opptjening. Når de så passerer 63 år får de 7 timers arbeidsdag om vinteren og 7,5 times arbeidsdag om sommeren. Når de fyller 64 oppnår de ytterligere 1 time reduksjon i arbeidstiden. Når AFP slår inn ved fylte 65 har de en spesiell skala de følger i forbindelse med stillingsprosent, pensjon og lønn.

(seniorpolitikk.no)

Modellen som de følger fra 57 år forutsetter full opptjening før den tid (30 år).

Reduksjonen i den daglige arbeidstiden fra 63 år er et positivt tiltak, men det ville ikke passe på arbeidsplasser hvor en går skift, fordi noen må være til stede hele tiden. Derimot kan de som arbeider i administrasjonen hos produksjonsbedrifter følge et liknende opplegg.

Den ene av mine unge respondenter syntes også her at seniorenene kunne følge alminnelige regler i arbeidslivet, men de andre 3 var mer vennlig innstilt, dersom det var praktisk gjennomførbart i disse tider med mangel på arbeidskraft.

4.4 Avslutning

Formålet med rapporten var å finne tiltak for seniorenene som eventuelt kunne utsette pensjonsalderen. I tillegg ville jeg undersøke om det kunne oppstå etiske problemer når tiltak ikke berørte alle ansatte i bedriften.

I dette kapitlet har jeg presentert dataen som jeg fant og drøftet dem ut fra teoriene i kapitel 2.

Alle mine respondenter unntatt to, i gruppen senior, var positiv til tanken på å arbeide utover antatt pensjonsalder dersom helsa holdt og de fikk noe igjen for det, for eksempel mer fritid eller økonomiske fordeler.

Hos UPM Kummeneje har ulike tiltak for seniorenne sannsynligvis ført til økt pensjonsalder, fra 58 – 60 år. Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002).

Rapportens etiske perspektiv har jeg ut fra rettferdighetsteori. Er det rettferdig å ha tiltak for seniorenne? Jeg spurte de unge hva de syntes og deres svar var tydelig. Tiltak for seniorenne kan føre til følt urettferdighet og hos Oras Oy snakkes det lite om tiltakene for å unngå misunnelse og urettferdighet Ekeløf i (Ekeløf og Kindenberg, 2002).

REFERANSELISTE

Bokreferanser

- Ekeløf Eva, Kindenberg Ulla, (2002) *Grått guld, om nio nordiska arbetsplatser som tar tilvara de erfarna*, Bulls Tryckeri AB
- Falkenberg Andreas W, Nordenstam Tore (1998) *Etikk i næringslivet fra praksis til teori*, Cappelen Akademisk Forlag AS Oslo
- Grimsø Rigmor E (2005) *Personaladministrasjon – teori og praksis*, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo 4. utgave, 1. opplag 2005
- Hammer Torild, Øverbye Einar (2006) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo 1. utgave og 1. opplag
- Haukedal Willy (2001) *Arbeids- og lederpsykologi*, Cappelen Akademisk forlag Oslo, 7. utgave 2005, 2. opplag 2006
- Jacobsen Dag Ingvar og Thorsvik Jan (2002) *Hvordan organisasjoner fungerer, innføring i organisasjon og ledelse*, Fagbokforlaget Vigbostad og Bjørke, Bergen, 5. opplag 2006
- Johannessen Asbjørn, Kristoffersen Line og Tufte Per Arne (2004) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, Abstrakt forlag, AIT Trykk Otta AS, 2. utgave
- Lai Linda (2004) *Strategisk kompetansestyring*, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen, 2. utgave, 2. opplag 2006
- Skorstad Egil J (1999) *Organisasjonsformer kontinuitet eller forandring?*, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo, 2. utgave 2002, 2. opplag 2004

Avisreferanser

- Rana Blad av 26. februar -08

Nettkilder

All informasjon fra internett, bortsett fra 1 side som er merket, er lastet ned 26.03.08

Absentia (absentia.no)

http://www.absentia.no/artikkel.asp?action=display_artikkel&kategori_id=7&subkategori_id=3&id=178

LO/NHO (lo-nho-ordningene.no)

1) <http://www.lo-nho-ordningene.no/afp/afppre/index-filer/frame-filer/frame.html>

2) <http://www.lo-nho-ordningene.no/afp/?id=2182> (10 05.08)

NAV (nav.no)

1) <http://www.nav.no/page?id=397>

3) <http://www.nav.no/805372583.cms>

4) <http://www.nav.no/page?id=1073743840>

5) <http://www.nav.no/805356664.cms>

Senter for seniorpolitikk (seniorpolitikk.no)

<http://www.seniorpolitikk.no/loennsomt-lokkemiddel-for-arbeidsvillige-seniorer-.557956-73388.html>

Statistisk sentralbyrå (ssb.no)

<http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200505/02/art-2005-11-08-01.html>

Tidsskriftet Arbeidsmiljø (arbeidsmiljo.no)

<http://arbeidsmiljo.pht.no/xp/pub/div/temaer/seniorer/258140>

VEDLEGG

1) Spørreskjema

2) Kvantifiserbar rådata fra spørreundersøkelsen

3A) Kopi av arbeidsledighetstall i Rana februar 06, fra SSB sin statistikkbank

3B) Kopi av arbeidsledighetstall i Rana fra februar 08, fra SSB sin statistikkbank

4) Tabell som viser forhold mellom yrkesaktive og pensjonister

YRKESAKTIVE OVER 50 ÅR

SPØRREUNDERSØKELSE TIL BACHELORE-OPPGAVE I ØKONOMI OG PERSONALUTVIKLING

1) Kjønn:

kvinne mann

2) Alder:.....år

3) Hva er din høyeste fullførte utdanning

- grunnskole
- videregående skole
- 1-3 år på høyskole/universitet
- 4 år eller mer på høyskole/universitet
- annen utdanning

4) Årsinntekt

- under 200 000
- mellom 200 000 – 300 000
- mellom 300 000 – 400 000
- mellom 400 000 – 500 000
- over 500 000

5) Antall ansatte i firmaet evt. konsernet.....

6) Har din bedrift AFP (avtalefestet pensjon)?

ja nei vet ikke

7) Har din bedrift IA-avtale (inkluderende arbeidsliv)?

ja nei vet ikke

8) Hvis ja, har din bedrift IA-avtalens del 3 om seniorpolitikk?

ja nei vet ikke

Hvis ja, hvilke tiltak.....

.....

.....

.....

9) Har du regelmessig medarbeidersamtale?

ja nei

10) Har du opplevd å bli diskriminert på arbeid pga alder?

ja nei

ved ja, på hvilken måte.....

.....

11) No kommer jeg med noen påstander som skal beskrive din nærmeste leder, sei ja, nei eller vet ikke

- han er veldig opptatt av produksjonen
- han er støttende og hjelpende i travle tider
- han er flink til å høre på de ansatte
- han snakker ofte om hvor mye som må gjøres
- du føler deg vel i lag med han
- han er opptatt av tidsfrister
- han har tillitt til de ansatte

.....

12) Etter en travel dag på arbeid er du da sliten?:

- fysisk sliten
- psykisk sliten

13) Trives du i det sosiale miljøet på arbeidsplassen?

- ja nei både og
- grunn ved nei: konflikter -- mobbing -- lite hjertelighet- isolering
- grunn ved ja:

.....

.....

14) Jeg kommer med noen utsagn i forbindelse med arbeidsoppgavene dine, si ja eller nei eller vet ikke:

- arbeidsoppgavene mine er varierte
- jeg lærer nytt på arbeid
- jeg kan ta selvstendige beslutninger ang. eget arbeid
- jeg ser nytten av det arbeidet eg gjør
- jeg kan delvis styre arbeidsdagen som jeg vil
- jeg får nødvendig opplæring

.....

.....

15) Ved hvilken alder regner du med å slutte i arbeidslivet _____ år Vet ikke.....

16) Hvilken type pensjonsordning regner du med å benytte når du går ut av arbeidslivet?

AFP uførepensjon Tjenestep. m/særalder ___ år alderspensj. vet ikke

17) Kan noen av følgende virkemidler få deg til å arbeide lengre enn tenkt?

Du svarer med ja, nei eller vet ikke

- redusert arbeidstid
- økonomiske fordeler
- mulighet til å tilpasse arbeidsoppgaver og arbeidstempo etter behov
- god helse
- noe annet
- ingen av delene

.....

.....

.....

.....

18) Er det noe du ser fram til når du slutt å arbeid?

.....

.....

.....

19) Er det noe du ikke ser fram til?

.....

.....

.....

TUSEN TAKK FOR HJELPEN !!

Klikk på kolonneoverskrift for å sortere stigende, klikk på nytt for å sortere i synkende

01602: Registrerte arbeidsledige, etter kjønn og alder (K)

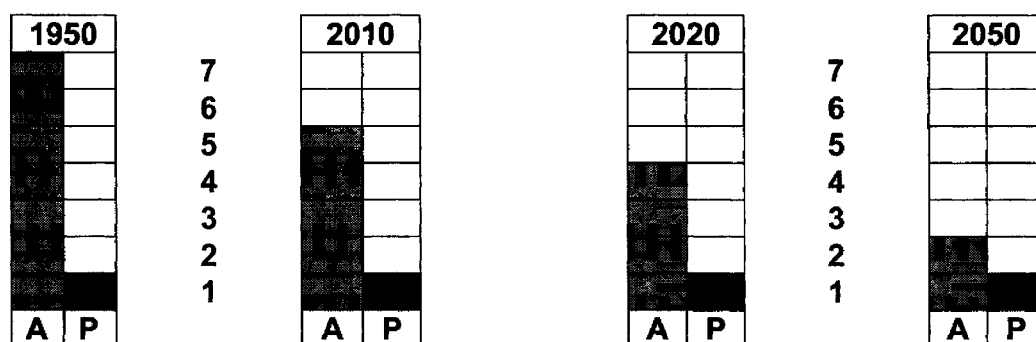
region	kjønn	alder	tid	Registrerte arbeidsledige
Rana	Menn	19 år og under	2006M02	9
Rana	Menn	20-24 år	2006M02	89
Rana	Menn	25-29 år	2006M02	53
Rana	Menn	30-34 år	2006M02	41
Rana	Menn	35-39 år	2006M02	43
Rana	Menn	40-44 år	2006M02	28
Rana	Menn	45-49 år	2006M02	23
Rana	Menn	50-54 år	2006M02	24
Rana	Menn	55-59 år	2006M02	19
Rana	Menn	60-64 år	2006M02	19
Rana	Menn	65-66 år	2006M02	3
Rana	Menn	67 år og over	2006M02	1
Rana	Menn	Totalt	2006M02	352
Rana	Kvinner	19 år og under	2006M02	8
Rana	Kvinner	20-24 år	2006M02	35
Rana	Kvinner	25-29 år	2006M02	33
Rana	Kvinner	30-34 år	2006M02	33
Rana	Kvinner	35-39 år	2006M02	24
Rana	Kvinner	40-44 år	2006M02	28
Rana	Kvinner	45-49 år	2006M02	14
Rana	Kvinner	50-54 år	2006M02	15
Rana	Kvinner	55-59 år	2006M02	15
Rana	Kvinner	60-64 år	2006M02	8
Rana	Kvinner	65-66 år	2006M02	2
Rana	Kvinner	67 år og over	2006M02	0
Rana	Kvinner	Totalt	2006M02	215
Rana	Totalt	19 år og under	2006M02	17
Rana	Totalt	20-24 år	2006M02	124
Rana	Totalt	25-29 år	2006M02	86
Rana	Totalt	30-34 år	2006M02	74
Rana	Totalt	35-39 år	2006M02	67
Rana	Totalt	40-44 år	2006M02	56
Rana	Totalt	45-49 år	2006M02	37
Rana	Totalt	50-54 år	2006M02	39
Rana	Totalt	55-59 år	2006M02	34
Rana	Totalt	60-64 år	2006M02	27
Rana	Totalt	65-66 år	2006M02	5
Rana	Totalt	67 år og over	2006M02	1
Rana	Totalt	Totalt	2006M02	567

Klikk på kolonneoverskrift for å sortere stigende, klikk på nytt for å sortere i synkende

01602: Registrerte arbeidsledige, etter kjønn og alder (K)

region	kjønn	alder	tid	Registrerte arbeidsledige
Rana	Menn	19 år og under	2008M02	7
Rana	Menn	20-24 år	2008M02	28
Rana	Menn	25-29 år	2008M02	23
Rana	Menn	30-34 år	2008M02	15
Rana	Menn	35-39 år	2008M02	13
Rana	Menn	40-44 år	2008M02	15
Rana	Menn	45-49 år	2008M02	3
Rana	Menn	50-54 år	2008M02	3
Rana	Menn	55-59 år	2008M02	6
Rana	Menn	60-64 år	2008M02	5
Rana	Menn	65-66 år	2008M02	3
Rana	Menn	67 år og over	2008M02	2
Rana	Menn	Totalt	2008M02	123
Rana	Kvinner	19 år og under	2008M02	6
Rana	Kvinner	20-24 år	2008M02	22
Rana	Kvinner	25-29 år	2008M02	11
Rana	Kvinner	30-34 år	2008M02	9
Rana	Kvinner	35-39 år	2008M02	12
Rana	Kvinner	40-44 år	2008M02	9
Rana	Kvinner	45-49 år	2008M02	4
Rana	Kvinner	50-54 år	2008M02	4
Rana	Kvinner	55-59 år	2008M02	7
Rana	Kvinner	60-64 år	2008M02	4
Rana	Kvinner	65-66 år	2008M02	1
Rana	Kvinner	67 år og over	2008M02	1
Rana	Kvinner	Totalt	2008M02	90
Rana	Totalt	19 år og under	2008M02	13
Rana	Totalt	20-24 år	2008M02	50
Rana	Totalt	25-29 år	2008M02	34
Rana	Totalt	30-34 år	2008M02	24
Rana	Totalt	35-39 år	2008M02	25
Rana	Totalt	40-44 år	2008M02	24
Rana	Totalt	45-49 år	2008M02	7
Rana	Totalt	50-54 år	2008M02	7
Rana	Totalt	55-59 år	2008M02	13
Rana	Totalt	60-64 år	2008M02	9
Rana	Totalt	65-66 år	2008M02	4
Rana	Totalt	67 år og over	2008M02	3
Rana	Totalt	Totalt	2008M02	213

Tabell som viser årstall, reelt og "antatt" antall yrkesaktive A i forhold til pensjonister P.



Tabellen viser at i 1950 var det ca 7 yrkesaktive pr. pensjonist, i 2010 ca 5 yrkesaktive for så å falle dramatisk i år 2050, da er det bare ca 2 yrkesaktive pr. pensjonist.

(ssb.no)¹