



Seniorer og seniorpolitikk i statlige virksomheter

IA-frokostseminar i regi av KMD og hovedsammenslutningene i staten

8. juni 2017

Seniorforsker Tove Midtsundstad

Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

tim@fafo.no

Tove Midtsundstad, Roy A. Nielsen og
Åsmund Hermansen

Seniorer og seniorpolitikk i statlige virksomheter



Problemstillinger som belyses:

- Hva er holdningene til seniorer og seniorpolitikk i statlige virksomheter?
- Hvordan jobber statlige virksomheter med seniorpolitikk/livsfasepolitikk; hvilke tiltak tilbyr de, og har disse tiltakene effekt på tidligpensjonering og sykefravær?
- Hvordan vurderer seniorenne sin arbeidsplass, arbeidsmiljø, ledelse, muligheter for kompetanse og karriereutvikling mm.?
- I hvor stor grad rekrutteres det ansatte over 55 år til statlige virksomheter?
- I hvor stor grad ønsker eldre statsansatte å skifte arbeid, og hvilke faktorer påvirker ønsket?

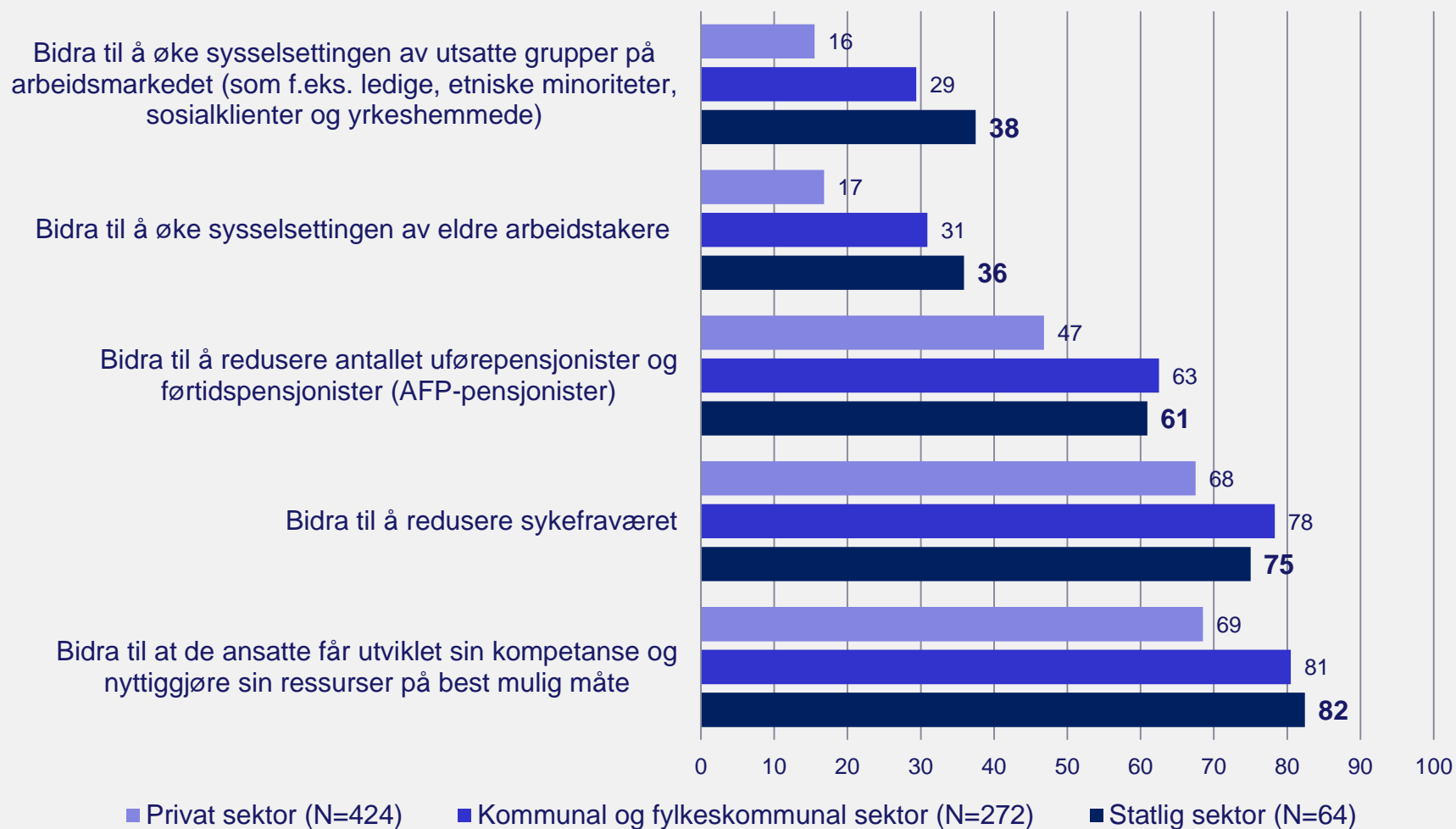
Datakilder

- Statens medarbeiderundersøkelse 2016
- Virksomhetssurvey fra 2013 (OBS- kun 64 statlige virksomheter)
- SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk
- Koblede virksomhetsdata og registerdata (2001-2010)

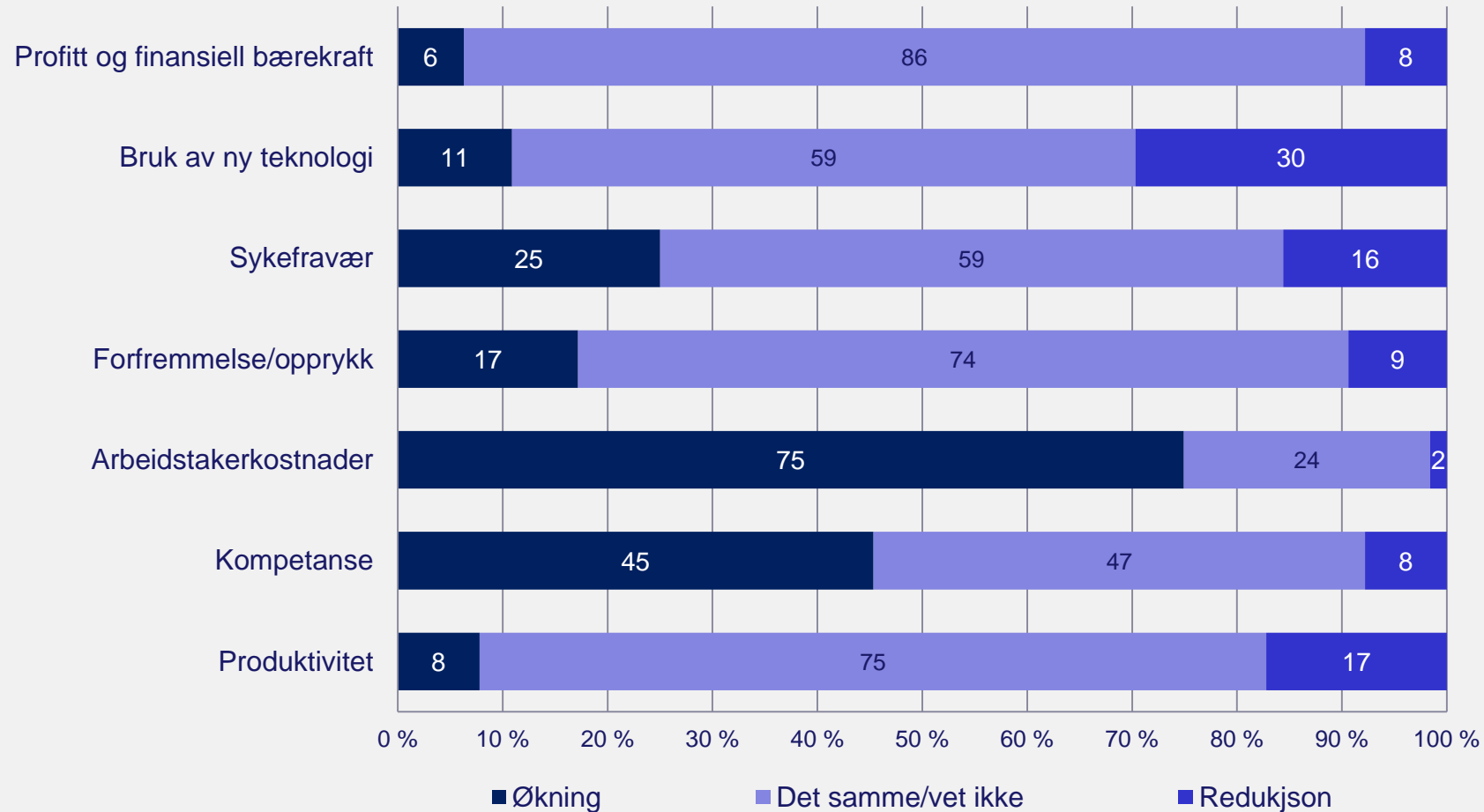
Det er ikke samlet inn nye data i forbindelse med prosjektet. Vi har kun benyttet foreliggende undersøkelser og datakilder.

Lederes holdning til seniorer og seniorpolitikk

Andelen virksomheter hvor leder mener at virksomheten har et stort ansvar for å bidra på følgende områder. Statlig, kommunal og privat sektor. 2013. N = 800



Andel statlige ledere som mener det vil få følgende konsekvenser for virksomheten dersom gjennomsnittsalderen på de ansatte øker med 5 år. N=64.



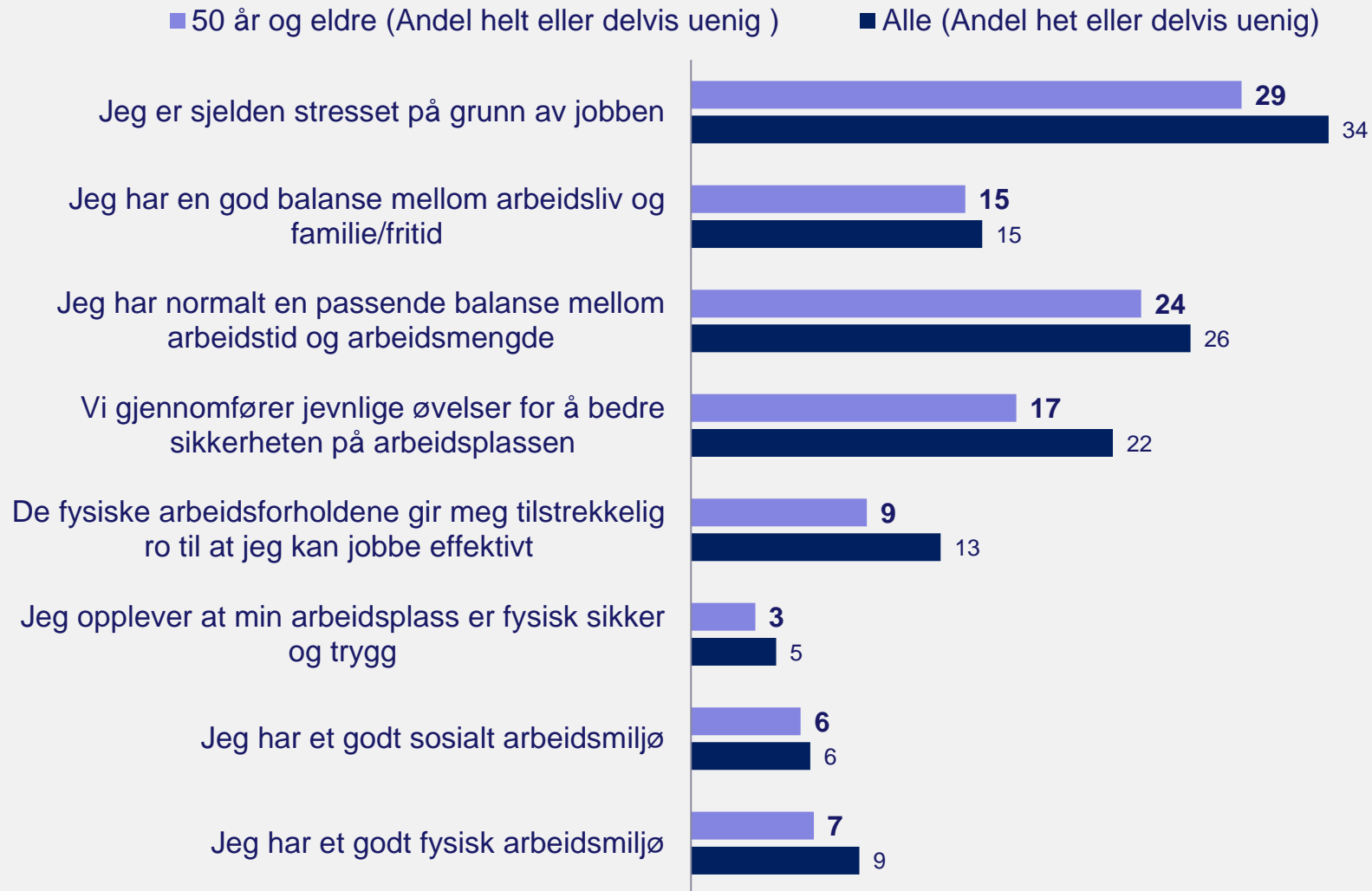
Oppsummering

- IA-avtalen forutsetter at virksomhetene frivillig påtar seg en utvidet rolle i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken. Statlige ledere synes delvis å ha erkjent dette ansvaret: Over åtte av ti mener de har et stort ansvar for å bidra til at ansatte får utviklet sin kompetanse og brukt sine ressurser, tre av fire for å bidra til redusert sykefravær og seks av ti til redusert tidligpensjonering. Bare drøye én av tre mener likevel de har et ansvar for å bidra til økt sysselsetting blant eldre.
- Statlige ledere tror en økning i ansattes gjennomsnittsalder på 5 år vil ha begrenset betydning for virksomhetens produktivitet, bruk av ny teknologi, sykefravær, opprykkingsmuligheter og bærekraft. Tre av fire tror likevel at arbeidskostnadene vil øke. Men over fire av ti tror også at kompetansen øker.
- Halvparten av de statlige lederne mener også at eldre er dyrere å ha ansatt enn yngre. Det relateres primært til pensjonssystemet, seniortiltakene og dels lønssystemet.

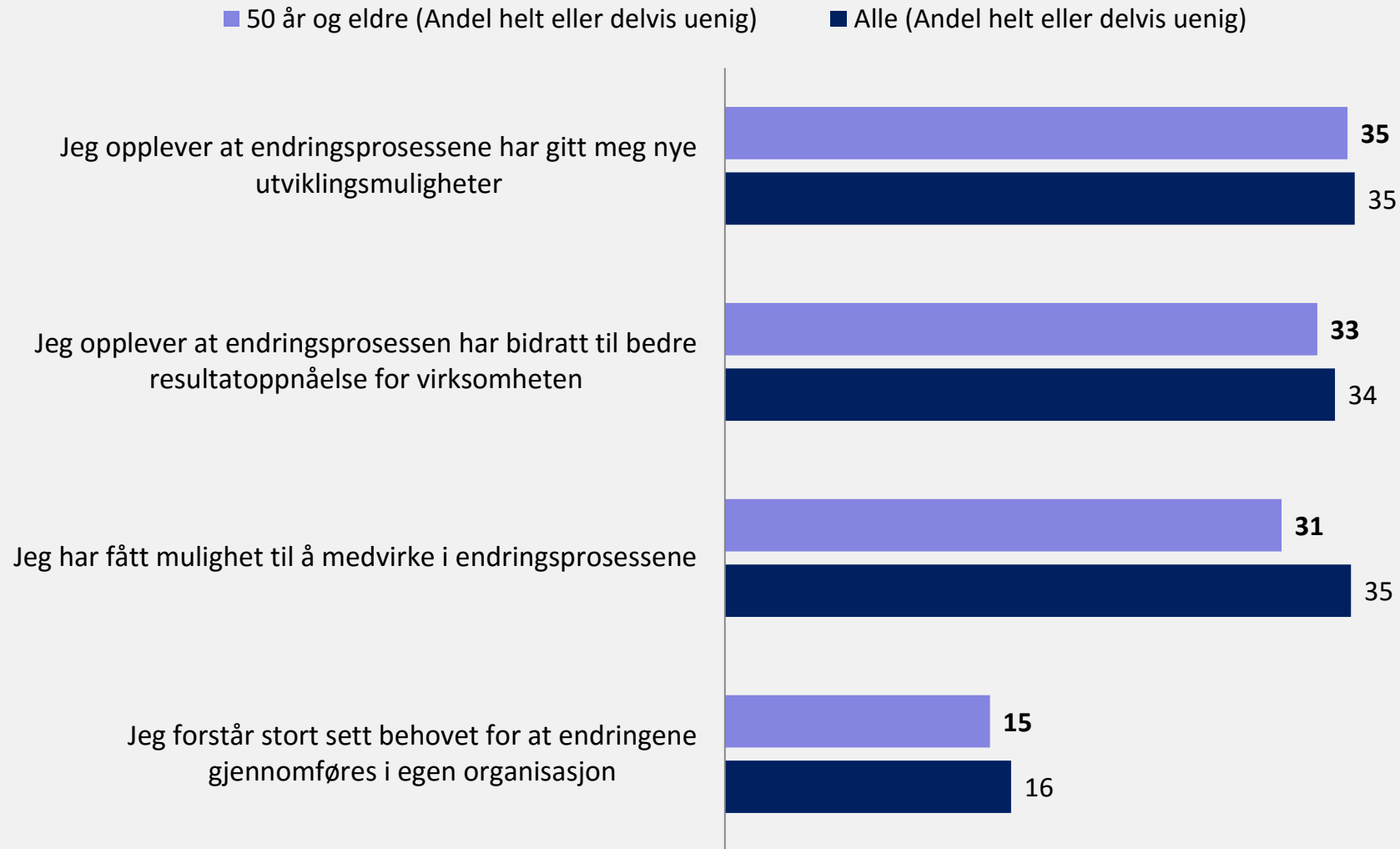
Seniorennes vurdering av arbeidsplassen

Åsmund Hermansen

Andel som er helt eller delvis uenig i påstandene. Samlet og blant dem som er 50 år og eldre. N=3899



Andel som er helt eller delvis uenig i påstandene. Samlet og blant dem som er 50 år og eldre. N=3899

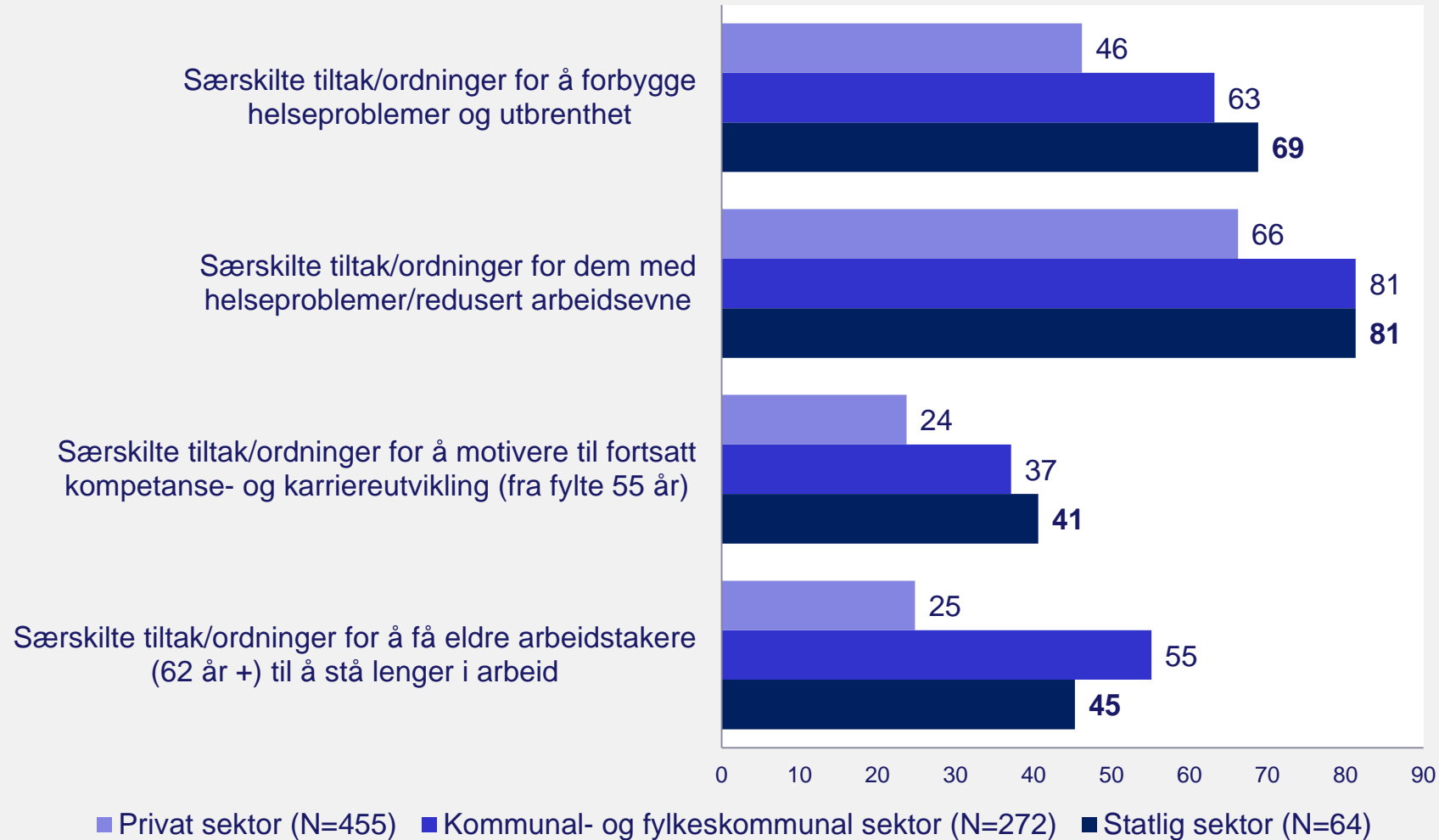


Oppsummering

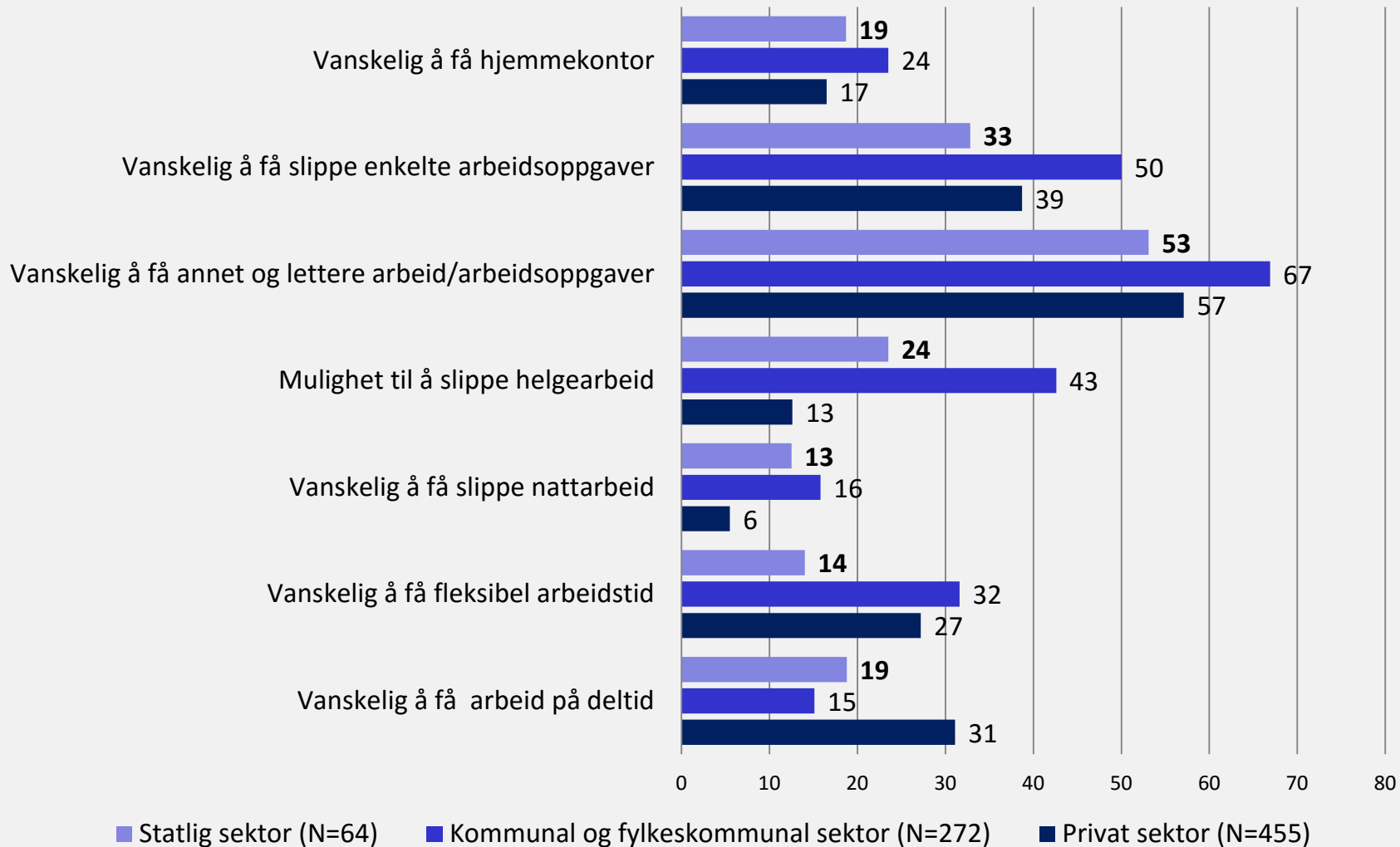
- Statsansatte flest opplever å ha et godt fysisk og sosialt arbeidsmiljø. Særlig mener de at arbeidsplassen er fysisk sikker og trygg. Det gjelder også ansatte som er 50 år og eldre (seniorene). Generelt har eldre statsansatte en mer positiv oppfatning av arbeidsmiljøet enn sine yngre kolleger.
- En betydelig andel statsansatte, inkludert seniorer, gir uttrykk for at de blir stresset av jobben. Mange opplever også en manglende balanse mellom arbeidstid og arbeidsmengde.
- En betydelig andel opplever at endringene og endringsprosessene ikke har gitt verken nye utviklingsmuligheter eller bedre resultatoppnåelse. Over en tredjedel av seniorene gir også uttrykk for at de i liten grad har fått medvirket i endringsprosessene.
- Drøyt en femtedel av seniorene mener at de ikke har så gode jobb- og karrieremuligheter innen egen virksomhet. De fleste mener likevel at jobben gir gode muligheter til å utvikle seg faglig og kompetansemessig. De har også stor tro på at de har gode karriere- og jobbmuligheter generelt i arbeidsmarkedet. Få anser at sjansene er dårlige, kun 13,6 prosent.
- Det er heller ingen påvisbare forskjeller mellom yngre og eldre statsansatte hva gjelder syn på digitalisering, samarbeid, etikk og varsling. Analysene viser imidlertid at eldre statlig ansatte i noe mindre grad enn yngre opplever at mangfold og tilrettelegging i ulike livsfaser er godt ivaretatt, selv om flertallet her også er positive.

Seniorpolitikk og seniortiltak

Andel virksomheter hvor lederne oppgir at virksomheten har følgende former for tiltak etter sektor. 2013. N = 791.



Andelen i ulike sektorer som sier det er svært vanskelig eller nokså vanskelig å tilby eldre over 55 år ulike former for tilrettelegging av arbeidet og arbeidstiden. N=800.



Oppsummering

- De aller fleste statlige virksomheter er IA-bedrifter og har en seniorpolitikk. Mange har også tiltak for å forebygge helseproblemer, særskilte ordninger for dem med helseproblemer / redusert arbeidsevne, egne tiltak for å motivere til fortsatt kompetanse- og karriereutvikling, samt tiltak for å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid
- Tre av fire statlige ledere mener at seniortiltakene har virket etter hensikten. Noen få statlige virksomheter har likevel justert sin tiltaksmeny mellom 2010 og 2013, i hovedsak pga. økonomi og/eller manglende effekt av tiltakene. halvparten har imidlertid oversikt over uførepensjons- og AFP-rater og/eller har evaluert seniorordningene.
- Mulighet til å få tilrettelagt arbeid eller arbeidstid er viktig i IA-sammenheng. Én av fem statlige ledere anser det som vanskelig å tilby deltidsarbeid til eldre (55+), og nærmere én av seks sier det er vanskelig å tilby eldre fleksibel arbeidstid. 16 prosent mener sågar at etterspørselen (behovet) for deltid er større enn det de kan tilby
- Fire av ti ledere sier også at det er vanskelig for virksomheten å la enkelte eldre få slippe oppgaver, eller få annet og/eller lettere arbeid, og 28 prosent mener behovet for tilrettelegging er større enn det de kan etterkomme

Effekter av tiltak

Roy A. Nielsen

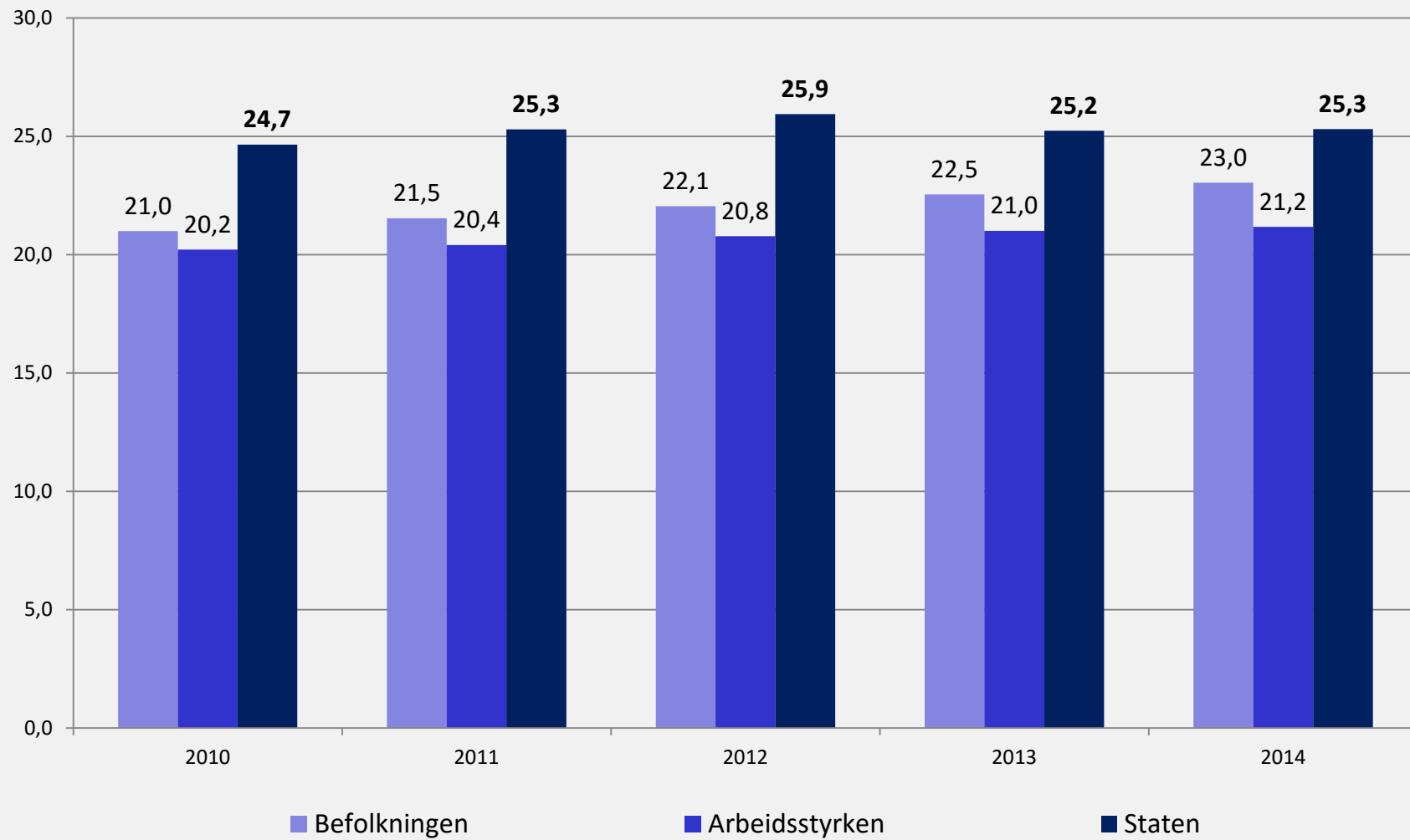
Oppsummering

- Målet med tilretteleggingstiltakene, både lindrende tiltak og forebyggende tiltak, er å forhindre fravær og tidlig avgang fra arbeidslivet.
- Våre analyser viser at de tilretteleggingstiltak som tilbys av statlige virksomheter, samlet sett har begrenset effekt på så vel sykefraværet som uføreratene blant statsansatte.
- Det er dermed nærliggende å stille spørsmål om hvorvidt tilretteleggingstiltak har noen hensikt. Manglende effekt kan imidlertid skyldes at ansatte som trenger tilrettelegging i det daglige arbeidet, ikke alltid får det. I enkelte virksomheter kan det være utfordrende å få tilpasset arbeidet eller arbeidssituasjonen til alle med behov. Det kan også være at sykefravær og uførepensjonering i staten i mindre grad er arbeidsrelatert, slik at tilrettelegging og forebygging har mindre effekt enn i arbeidslivet for øvrig.
- Våre analyser tyder imidlertid på at innføringen av seniordagene i 2008 har bidratt til at flere statlig ansatte står lenger i arbeid enn de gjorde før disse fridagene ble innført.

Rekruttering og jobbskifte

Roy A. Nielsen & Åsmund Hermansen

Andel i alderen 15-74 år som var 55 år eller eldre. Prosent.



Andel i alderen 15-74 år som var 55 år eller eldre. Prosent.

	2010	2011	2012	2013	2014
Gjennomsnittsalder i staten	44,6	44,7	44,7	44,8	44,8
Gjennomsnittsalder blant nyrekruttede i staten	37,5	36,5	35,1	36,3	35,1
Andelen nyrekruttede 55 år og eldre	14,1	13,0	9,1	12,0	10,6
Antall nyrekruttede 55 år og eldre	2997	2523	1706	2429	2094

Gjennomsnittsalderen for nyrekruttede har gått ned fra 2010 til 2014, og andelen nyrekruttede som er 55 år og eldre har sunket fra 14 til nærmere 11 prosent i samme tidsrom

Oppsummering

- Analyser av registerdata viser at statlige etater i moderat grad rekrutterer arbeidstakere over 50 år, når man sammenligner med rekrutteringen fra yngre aldersgrupper.
- Statens medarbeiderundersøkelser viser at to av ti statsansatte i alderen 50 år og over ønsker å bytte jobb. Ønsket om jobbskifte er høyere blant høyt enn lavt utdannede. Ønske om å skifte jobb øker også om man opplever at:
 - det sosiale arbeidsmiljøet ikke er så godt
 - jobben er stressende
 - det er manglende balanse mellom arbeidstid og arbeidsmengde.
 - det ikke gjennomføres regelmessige øvelser for å forbedre sikkerheten.

Samlet oppsummering

- Ledere i staten mener virksomheten har ansvar for å redusere sykefravær og dels tidligpensjonering, men i mindre grad for å bidra til eldres sysselsetting.
- Statlige ledere tror at en aldring av arbeidsstokken vil øke arbeidskostnadene, og mener generelt at eldre er dyrere å ha ansatt enn yngre, og relaterer det primært til pensjonssystemet, og dels til seniortiltakene og lønssystemet.
- Seniorer i staten er stort sett tilfreds med sin arbeidsplass. Stress i arbeidet og manglende balanse mellom arbeidsmengde og tid til arbeidet synes likevel å være et problem. En god del er også kritisk til gjennomførte endringer og endringsprosesser.
- Drøyt én av fem statsansatte (50+) ønsker å skifte arbeid; noe som dels synes å ha sammenheng med nettopp stress og manglende balanse mellom arbeidsmengde og tid til arbeid.
- De aller fleste statlige virksomheter har en seniorpolitikk. Svært mange har forebyggende lindrende tiltak, noen færre har tilbud om kompetanse- og karriereutviklingstiltak og/eller seniortiltak.
- Vi finner likevel små effekter på uførerater og sykefravær av de lindrende tiltakene. Seniordagene synes likevel å ha bidratt til at flere fortsetter i arbeid etter fylte 62 år.
- Gjennomsnittsalderen for nyrekruttede har gått ned fra 2010 til 2014, og andelen nyrekruttede som er 55 år og eldre har sunket fra 14 til 11 prosent i samme tidsrom.