

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Seniorer i statlig sentralforvaltning

IA-frokost KMD februar 2021

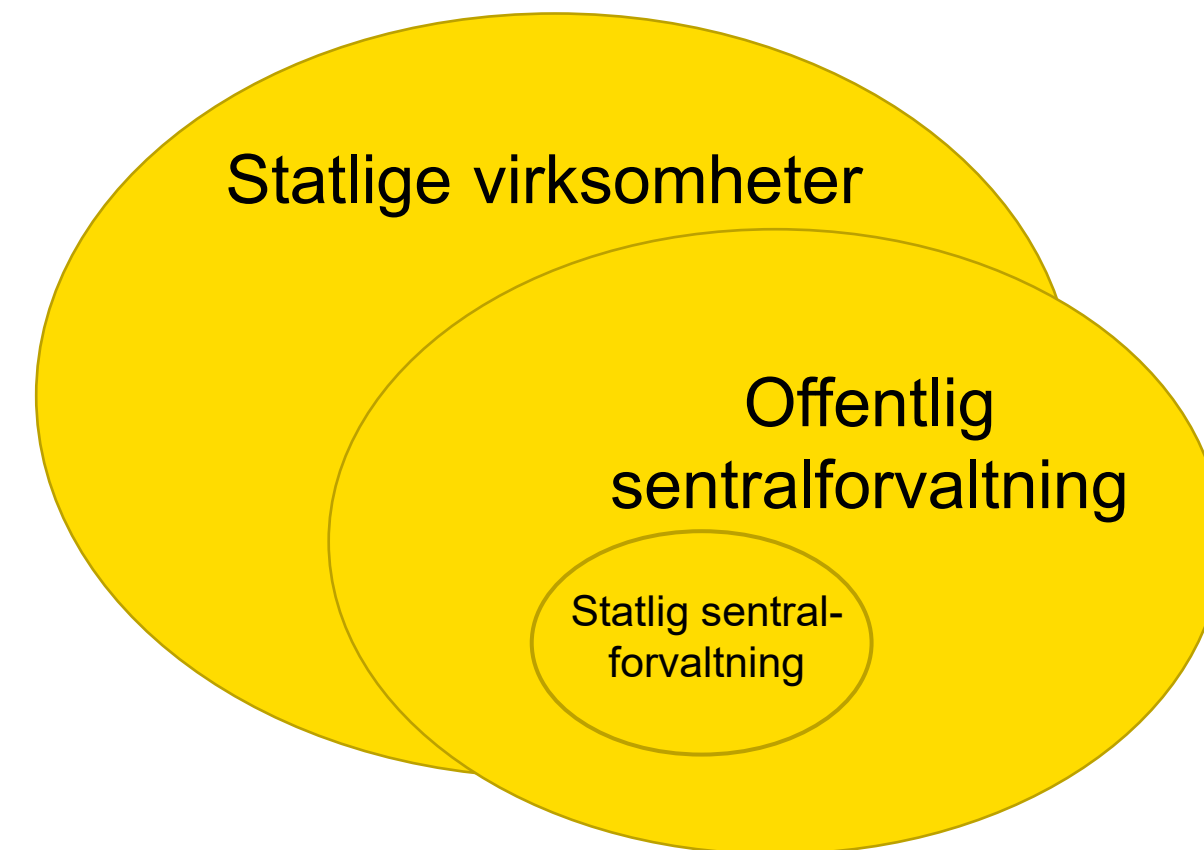
Mari Holm Ingelsrud, Anders Underthun

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



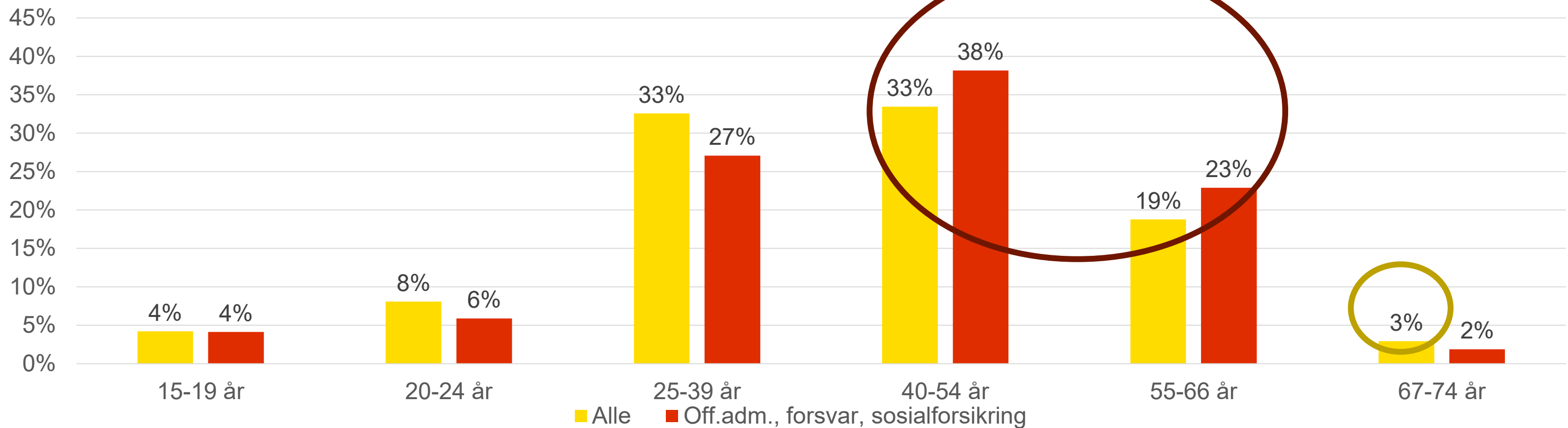
Hva vet vi om seniorer i statlig sentralforvaltning?

- Statlige virksomheter:
 - Høyere formelt utdanningsnivå
 - Høyt krav til kompetanse
 - Ikke fysisk tunge yrker
 - , men omstillinger og effektiviseringskrav
 - «Frisk» populasjon
 - Høyere gjennomsnittlig pensjonsalder
- Motivasjon viktig for å fortsette i jobb, fremfor helse



Sysselsatte etter aldersgruppe. Alle næringer og offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring (NACE 84)

Aldersfordeling, sysselsatte (SSB)



VI HAR SETT PÅ:

***SAMMENHENGEN MELLOM KOMPETANSEUTVIKLING,
MOTIVASJON OG SANNSYNLIGHET FOR PENSJONERING***

***HVORDAN MULIGHETENE FOR UTVIKLING OG MESTRING
OPPLEVES AV SENIORENE***

Hvordan tar arbeidstakere avgjørelsen om pensjonering?

1. Egenvurdert helse opp mot fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, arbeidstid og hviletid
2. Om egen økonomi tillater pensjonering
3. Om egen sosial inklusjon best ivaretas som pensjonert eller som fortsatt i arbeid
4. Om muligheten for meningsfulle og givende aktiviteter er størst ved fortsatt deltakelse i arbeidslivet, eller på fritiden som pensjonist

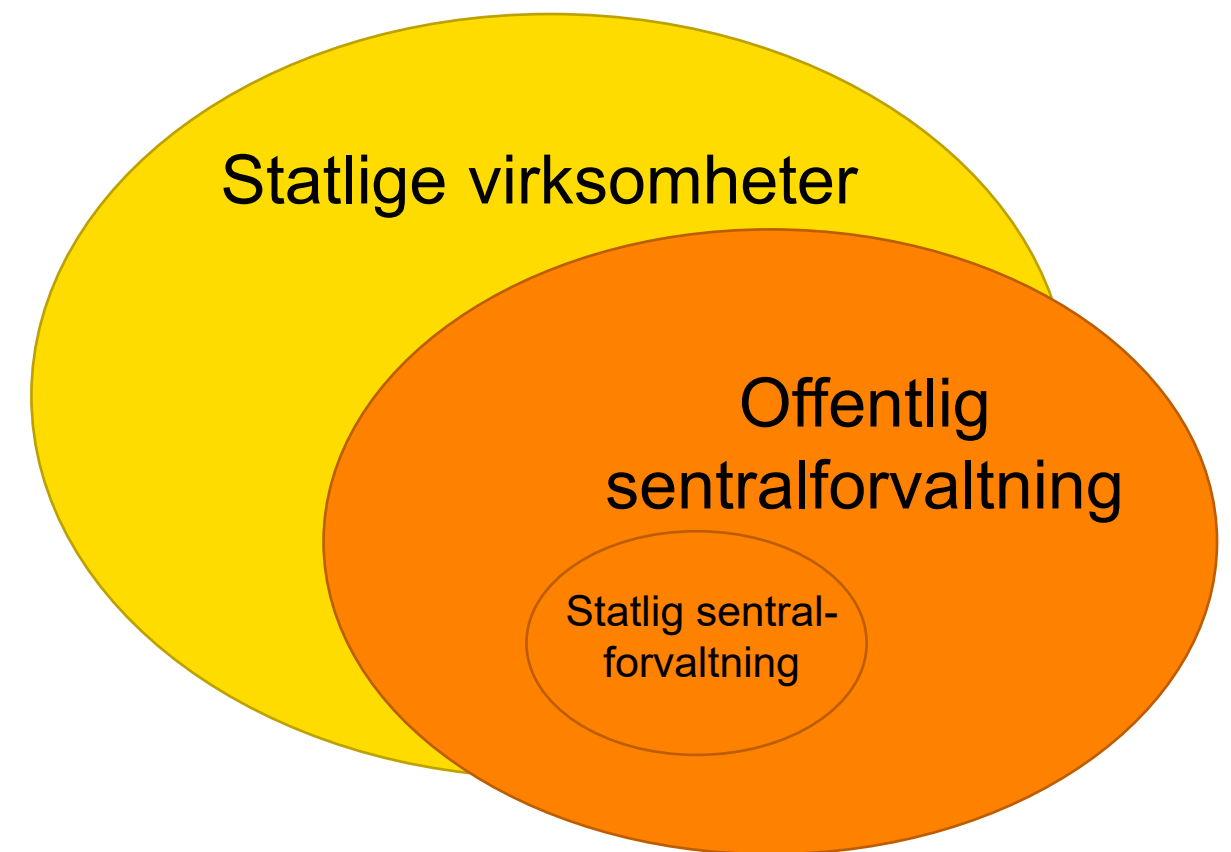
Arbeidslivsbarometeret 2015-2019

Utvalg av ansatte som sier at de jobber i «offentlig sentralforvaltning»

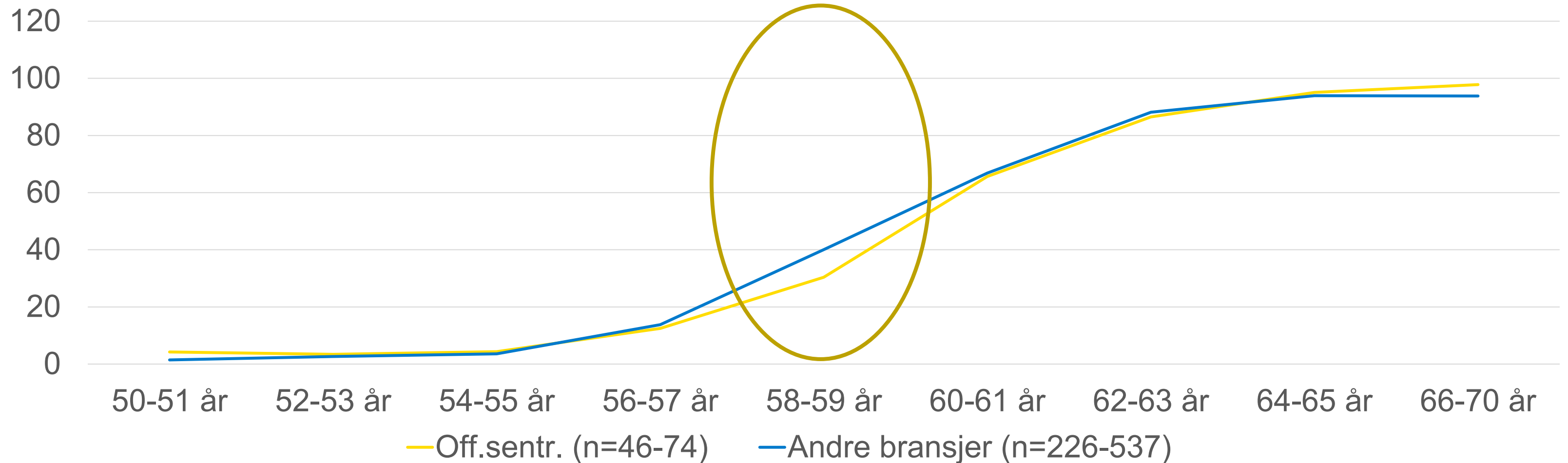
- Seniorer på 55 år + (n=405)
- Yngre ansatte (n=680)
- Totalt 1085 ansatte

Sammenlignet med seniorer i andre bransjer:

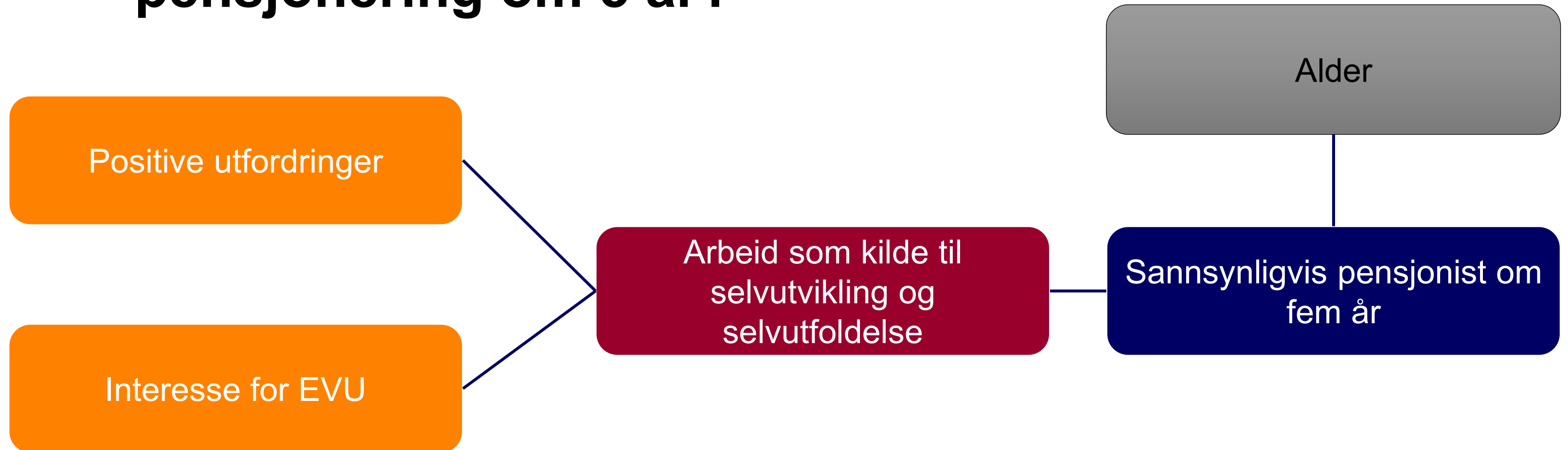
- 2760 ansatte 55 år+



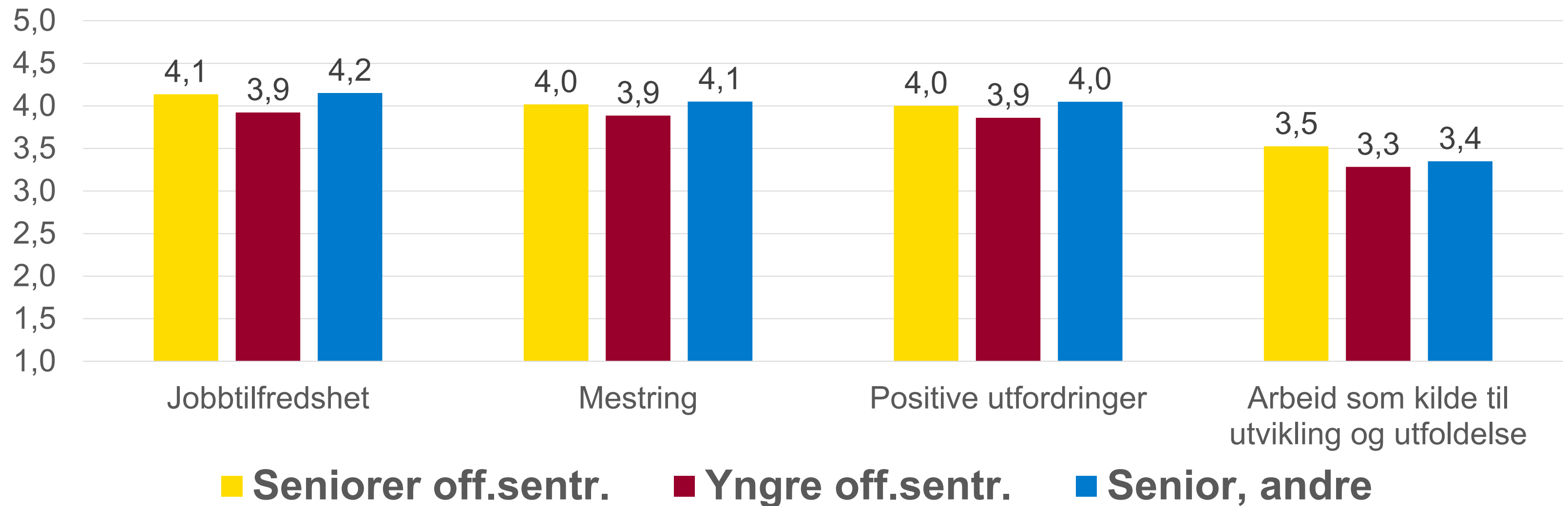
Sannsynligvis alderspensjonist om 5 år



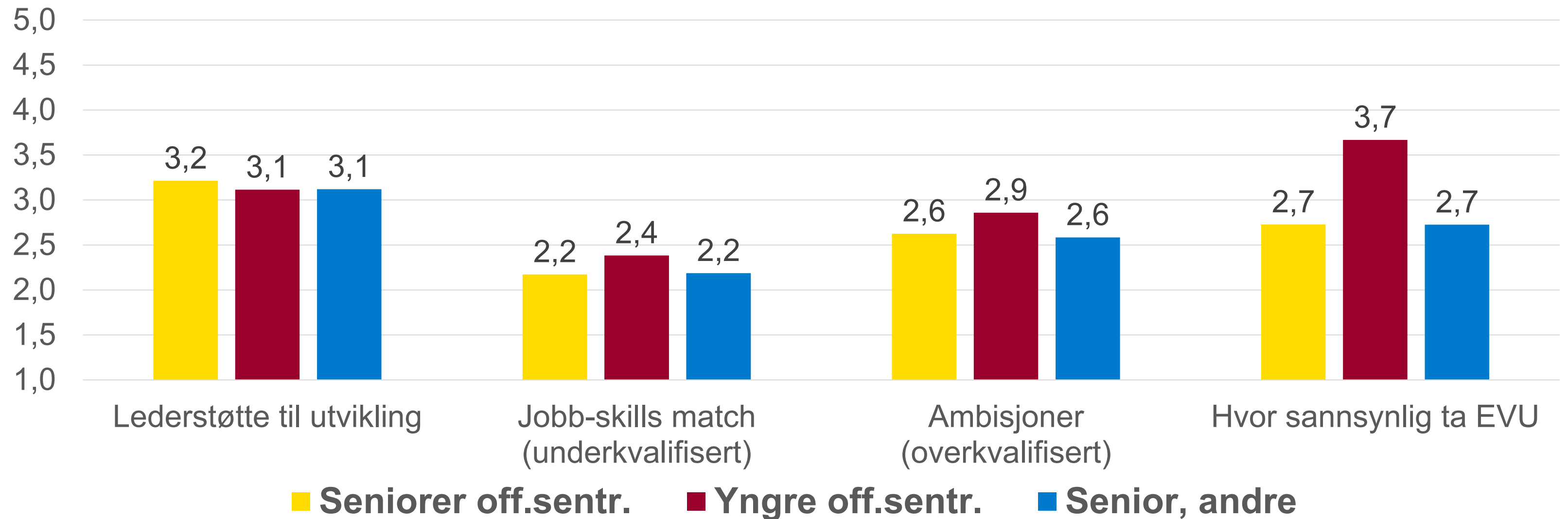
Hva henger sammen med sannsynlighet for pensjonering om 5 år?



Motivasjon og arbeidsglede



Kompetanseutvikling



Intervjuer med arbeidstakere i statlig sentralforvaltning

- Samtaler med 12 seniorer mellom 59 og 67 år i fire virksomheter: tre direktorater og ett departement.
- Like mange kvinner og menn
- Varierte bakgrunner og karrierer
- Gjennomført gjennom *Teams* i november/desember 2020
- Rekruttert via kontakt med ledelse

Informantenes perspektiver på formell og uformell kompetanseutvikling

- Videreutdanning i løpet av karrieren
- Tilfredse med arbeidsgivers tilrettelegging
- Formell videreutdanning ikke like aktuelt i senkarrieren
- Organisert opplæring i regi av arbeidsgiver
- Viktig kompetanseheving i læringsintensive arbeidssituasjoner
- Mentoring

Muligheter for mestring og kompetanseutvikling



1. Variasjon
og lære nye
ting



2. Bli en
bedre leder



3. Bli en
bedre
fagekspert

- **Variasjon:** *Jeg hadde gått tidligere om jeg ikke hadde fått bytte fagfelt. Det har faktisk hatt en viktig betydning [...] Trodde [tidligere] at det å kunne noe godt, at det var motiverende [...] men når jeg ser det nå, så var det grusomt kjedelig [...] det er gøy å lære noe nytt. (Kvinne, 59)*
- **Bedre leder:** *Jeg både vil bli og tror jeg har blitt en bedre personalleder [...] erfaring er så utrolig viktig (Kvinne, 62)*
- **Bedre fagekspert:** *Det at jeg vil jobbe mer faglig har litt å gjøre med hvor jeg er i livet mitt [...] har blitt ganske tydelig på hva jeg ønsker å arbeide med (Mann, 60)*

Hva motiverer (og hva bør ledere derfor tenke over)?



Opplevelse av
bidrag og nytte
(positive
utfordringer)



Tilbakemeldinger
og det å bli sett
av kollegaer og
ledere



Sosiale og
faglige fellesskap

Opplevelse av bidrag og nytte (positive utfordringer)

En god arbeidsdag for meg er at innboksen er full, at jeg kan jobbe til sent og at jeg har mye å gjøre (Kvinne, 64)

Det er viktig [...] at vi får reelle oppgaver [...] får brukt seg (Mann, 67)

Jeg tror at det aller viktigste er å sikre at arbeidstakerne har arbeidsoppgaver man trives med [...] da tror jeg at du har folk lenge. Men hvis du ikke føler deg verdsatt [...] det kan være en utløsende faktor [...] Jeg tror at [...] hvis man hadde kommet i en situasjon hvor de hadde plassert meg på «tørkeloftet», selv med god lønn, så hadde jeg sluttet tvert [...] Tasse rundt er jeg ikke interessert i (Mann, 62)

Tror vi har fått oss en vekker [...] at det går an å spille bredere på seniorer enn det vi har gjort tidligere (Informant i lederposisjon)

Hva påvirker beslutningen om pensjonering?

- Motivasjon viktig, men beslutningen om pensjonering er kompleks for enkeltindividet
- Manglende verdsetting av kompetanse viktig for en av informantene
- ‘Seniormarkører’
- Det sosiale og faglige arbeidsmiljøet
- Partners status og opplevelse av livsfase

Kanskje det ikke er så mye som skal til...

Jeg har jo en plan om pensjonering neste sommer [...] Synes 65 er ok, men jeg vil ikke være bastant heller [...] Hvis noen spør vil jeg ta det opp til vurdering [...] behøver ikke være noe mer enn at noen sier at de trenger meg. (Kvinne, 64)

Avsluttende kommentarer

- Ifølge Arbeidslivsbarometeret senker høy arbeidsmotivasjon sannsynligheten for pensjonering, og intervjuene tyder på det samme.
- Hva ser ut til å påvirke arbeidsmotivasjon og mestring?
 - Nok og gode arbeidsoppgaver/positive jobbutfordringer
 - Bli sett for jobben man gjør
 - Inngå i et godt sosialt og faglig fellesskap på jobb
- Hva med mulighetene for mestring og (kompetanse)utvikling?
 - Oppleveres som gode i den statlige sentralforvaltningen
 - Ulike syn på hva slags type kompetanse- og karriereutvikling seniorenene ønsker

Rapporten kan lastes ned fra:

<https://fagarkivet.oslomet.no/handle/20.500.12199/6511>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Seniorer i statlig sentralforvaltning: Kompetanse, motivasjon og planer for pensjonering

Mari Holm Ingelsrud
Anders Underthun

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

