

Ekstra fridager til seniorer

Hvordan brukes de, hva betyr de og bidrar de til å holde seniorenene i jobb?

av

Kristin Reichborn-Kjennerud

Migle Gamperiene

Anne Inga Hilsen

Notat 4/2010



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2010
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-265-3
ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Medvirkning, inkludering og organisering

Notat nr.:

4/2010

Tittel:

Ekstra fridager til seniorer.

Hvordan brukes de, hva betyr de og bidrar de til å holde seniorenene i jobb?

Dato

Februar 2010

Forfatter:

Kristin Reichborn-Kjennerud, Migle Gamperiene
og Anne Inga Hilsen

Antall sider:

37 sider

+ vedlegg 24 sider

Resymé:

Denne undersøkelsen omhandler seniorer i statlige virksomheter med en relativt stor andel ansatte på 61 år og over. Et stort flertall av dem som svarte på spørreundersøkelsen, jobbet i Universitets- og høyskolesektoren. Dette reflekterer at det typisk er slike arbeidssteder som har en stor andel seniorer. Målet for undersøkelsen var å finne ut i hvilken grad muligheten til å ta ut ekstra seniorfridager bidro til at de valgte å stå lenger i jobb i stedet for å pensjonere seg. Undersøkelsen viser at seniorenene ønsker seniorfridagene. Seniorfridagene gir økt fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn, og de bidrar til trivsel. Det seniorenene selv vurderte som de viktigste tiltakene for å motivere dem til å stå i jobb lenger var knyttet til høyere lønn og redusert arbeidstid, men også om de fikk signaler om at de var ønsket. Seniorfridager ble også nevnt blant de viktigste tiltakene. Seniorfridagene hadde størst betydning for de som hadde bestemt seg for å arbeide lenge, de som opplevde arbeidsmiljøet som godt og de som jobbet fulltid.

Emneord:

Seniorpolitikk

Seniortiltak

Effekt av tiltak

Seniorfridager

Innhold

Sammendrag	vii
1. Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Problemstilling og metode	1
2. De ansatte	2
2.1. Hvem er seniorenene?	2
Oppsummering.....	8
2.2. Seniorenenes arbeidssituasjon og bruk av seniortiltak.....	8
2.2.1. Beskrivelse av arbeidsmiljø	8
2.2.2. Seniorenenes planer om pensjonering	10
2.2.3. Bruken og oppfatningen av tiltaket "seniorfridager"	14
Oppsummering.....	18
2.3 Effekten av seniorfridager på seniorenenes ønske om å stå i jobb eller gå av med pensjon	19
2.3.1 Direkte sammenhenger mellom spørsmål og betydningen av seniorfridager.....	19
2.3.2 Justerte sammenhenger mellom utvalgte spørsmål og betydningen av seniorfridager	22
Oppsummering.....	24
3. Lederne.....	25
3.1. Beskrivelse av virksomhetenes seniorpolitikk.....	25
3.2. Organiseringen rundt tiltaket "seniorfridager"	27
3.3. Oppfatninger om virkninger av seniorpolitikken	29
Oppsummering.....	32
4. Hovedkonklusjoner og diskusjon.....	34
4.1 Hovedkonklusjoner.....	34
4.2 Et gode eller en fastholdelsesfaktor?.....	35

Vedlegg

Figurer

Figur 1 Seniorenes arbeidssted	2
Figur 2 Seniorenes alder	3
Figur 3 Seniorenes sivilstatus	4
Figur 4 Seniorenes lønnsnivå.....	4
Figur 5 Seniorenes utdanning.....	5
Figur 6 Landsdel senioren er fra	7
Figur 7 Seniorenes helse.....	7
Figur 8 Seniorenes arbeidsmiljø	9
Figur 9 Trivsel med arbeidsoppgaver	9
Figur 10 Mestring av arbeidsoppgaver.....	10
Figur 11. Om senioren gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon.....	11
Figur 12 Ønsket pensjonsalder	12
Figur 13 Om senioren har fått signaler om at de er ønsket som medarbeider videre	14
Figur 14 Hvordan senioren fikk vite om tiltaket "seniorfridager"	15
Figur 15 Om senioren opplever å ha blitt godt informert.....	16
Figur 16 Om seniorfridagene gir øket fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn igjen	17
Figur 17 Om seniorfridagene bidrar til trivsel	17
Figur 18 Om jobbens karakter gjør det vanskelig å få tatt ut alle seniorfridagene.....	18

Tabeller

Tabell 1 Fylke senioren jobber i	6
Tabell 2 Om senioren kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon	11
Tabell 3 Om senioren har opptjent tilstrekkelig med pensjospoeng til å pensjonere seg når de ønsker det.....	12
Tabell 4 Tiltak som vurderes som viktigst for å holde senioren i jobb	13
Tabell 5 Sammenhengen mellom lønn og stillingsprosent.....	20
Tabell 6 Enkeltfaktorenes effekt på betydningen av seniorfridager. Faktorene er justert mot hverandre i en logistisk regresjonsmodell.....	23
Tabell 7 De viktigste årsakene til at lederne ønsker å holde senioren i jobb	25
Tabell 8 Enhet arbeidsstedene ligger under	26
Tabell 9 Antall ansatte i virksomhetene	26
Tabell 10 Seniortiltak lederne oppga at deres virksomhet hadde	27
Tabell 11 Planlegging av seniortiltakene	28

Tabell 12 Planlegging av bemanningen	28
Tabell 13 Seniortiltakenes kostnad.....	29
Tabell 14 Om seniortiltakene bør være en kollektiv rett eller ikke	29
Tabell 15 Om de ansatte har uttrykt at seniorfridager har betydning	30
Tabell 16 Om ledelsen mener seniortiltakene har betydning	30
Tabell 17 I hvilken grad lederne oppfatter seniorfridagene som et effektivt tiltak	31
Tabell 18 Tiltakene lederne vurderer som mest effektive	31
Tabell 19 I hvilken grad lederne mener at seniorfridagene bidrar til økt trivsel.....	32

Sammendrag

Denne undersøkelsen omhandler seniorer i statlige virksomheter med en relativt stor andel ansatte på 61 år og over. Et stort flertall av dem som svarte på spørreundersøkelsen jobbet i Universitets- og høyskolesektoren. Det reflekterer at det typisk er slike arbeidssteder som har en stor andel seniorer. Målet for undersøkelsen var å finne ut i hvilken grad muligheten til å ta ut ekstra seniorfridager bidro til at de valgte å stå lenger i jobb i stedet for å pensjonere seg.

Ved at senioren i vårt utvalg allerede hadde stått til minst 61 år i arbeidslivet hadde det allerede funnet sted en seleksjon. Dette er dermed en gruppe som i utgangspunktet har ønsket å arbeide lenge. De er friskere enn mange andre i samme alder som ofte faller ut av arbeidslivet mye tidligere, for eksempel ved at de går av med uførepensjon. Spørsmålet denne rapporten belyser vil dermed være hva som skal til for at seniorer med god helse og høy utdanning skal velge å ikke gå av med tidligpensjon ved første anledning og hvordan seniorfridagene påvirker dette valget.

Undersøkelsen viser at senioren ønsker seniorfridagene. De gir økt fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn og de bidrar til trivsel. Samtidig var det et flertall som oppga at det var vanskelig å få tatt ut fridagene. Dette kan ha med arbeidets karakter å gjøre. Er arbeidet resultatstyrt, så er det oppgavemengden som avgjør om de har tid til å ta seg ekstra fridager.

Senioren i undersøkelsen var svært fornøyd med arbeidsmiljøet og trivdes med arbeidsoppgavene sine. De fleste hadde tjent opp tilstrekkelig med pensjonspoeng til å pensjonere seg når de ønsket det. De fleste kunne allikevel tenke seg å fortsette i arbeid etter at de fikk rett til pensjon.

Det senioren selv vurderte som de viktigste tiltakene for å motivere dem til å stå i jobb lenger var knyttet til høyere lønn og redusert arbeidstid, men også om de fikk signaler om at de var ønsket. Seniorfridager ble også nevnt blant de viktigste tiltakene. Lederne derimot nevnte ikke lønn og seniorfridager blant de viktigste tiltakene for å holde på senioren, selv om de anerkjente at seniorfridagene kunne ha betydning. De trakk derimot fram spennende og utviklende arbeidsoppgaver og redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon som viktig. Bakgrunnen for at lederne selv ville holde på senioren var at de ønsket å beholde erfaring og kompetanse. Virksomhetens behov for arbeidskraft ble også ansett som sentralt. De fleste lederne oppga at de hadde en seniorpolitikk og ulike seniortiltak og et stort flertall tilbød seniorfridager.

Det hadde en positiv innvirkning hvis senioren hadde hatt dialog om seniorfridagene med sin leder. Det kan indikere at samtalen og kommunikasjonen med leder kan ha en verdi i seg selv for å bidra til at senioren står lenger i jobb. Seniorfridagene hadde størst betydning for de som hadde bestemt seg for å arbeide lenge, de som opplevde arbeidsmiljøet som godt og de som jobbet fulltid. Det kan indikere at seniorfridagene bidro til å understreke et valg som allerede var tatt snarere enn å avgjøre valget. Samtidig er seniorfridagene et tiltak som understøtter andre positive forhold på arbeidsplassen og styrker arbeid i konkurranse med pensjoneringsønsker, slik at de blir en del av en positiv totalsituasjon.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Forskningen de siste ti årene har pekt på at en rekke forhold spiller inn når det gjelder i hvilken grad yrkesaktive seniorer bestemmer seg for å fortsette i arbeid eller ikke (Midtsundstad 2003,2004,2005,2006, Solem 2007, Reichborn-Kjennerud 2009, Hilsen, Steinum og Bull 2007). Disse faktorene virker inn på ulike nivå. På det makrostrukturelle planet får trekk ved arbeidsmarkedet, pensjonsordninger osv., via arbeidsplassbaserte forhold som arbeidsmiljøfaktorer, leders adferd osv. betydning, men også personlige forhold, som helse, motivasjon osv er viktige. Denne undersøkelsen er imidlertid avgrenset til ett tiltak og effekten av det: Seniorfridager. Fridager med lønn i staten er en ordning som skal gjøre det lettere for arbeidstakere i staten over 62 år å stå lenger i jobb og utsette tidspunktet for pensjonering. Tiltaket er hjemlet i Hovedtariffavtalen i staten som en kollektiv ordning. Ordningen kom i stand for å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Avgangsalderen i staten har økt de siste årene (Blekesaune 2009). Avgangsalderen har imidlertid også økt i andre deler av arbeidslivet. Det er derfor uklart hvordan den tariffavtalte ordningen i staten kan ha bidratt til denne økningen. Målet med denne undersøkelsen er å finne ut om nettopp denne ordningen bidrar til at seniorene står i jobb fremfor å pensjonere seg. Rapporten berører også hvilke eventuelle andre tiltak som kan være hensiktsmessige for å motivere seniorene til å stå i jobb. Rapporten diskuterer i tillegg hva som bidrar til at seniorer utsetter sin fratreden fra arbeid i staten og presenterer ledere- og ansattes bruk av og erfaringer med ordningen.

1.2 Problemstilling og metode

Problemstillingen for denne undersøkelsen er i hvilken grad seniorfridager bidrar til at seniorene i staten velger å stå lenger i jobb fremfor å pensjonere seg. Vi belyser også noen aspekter ved de ansatte og ledernes arbeidssituasjon og deres vurderinger knyttet til pensjonering.

Metoden som er brukt er kvantitativ. Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant et representativt antall av statlige virksomheter med en stor andel seniorer i arbeidsstokken. Vi brukte et webbasert spørreskjema (Questback). Svarprosenten både blant ansatte seniorer og ledere var høy, hhv. 64 % blant de ansatte seniorene og 74 % blant lederne. Både krysstabellanalyse og logistisk regresjon ble brukt i analysen av dataene. En mer utførlig redegjørelse for metoden som ble brukt er gitt i et vedlegg til rapporten.

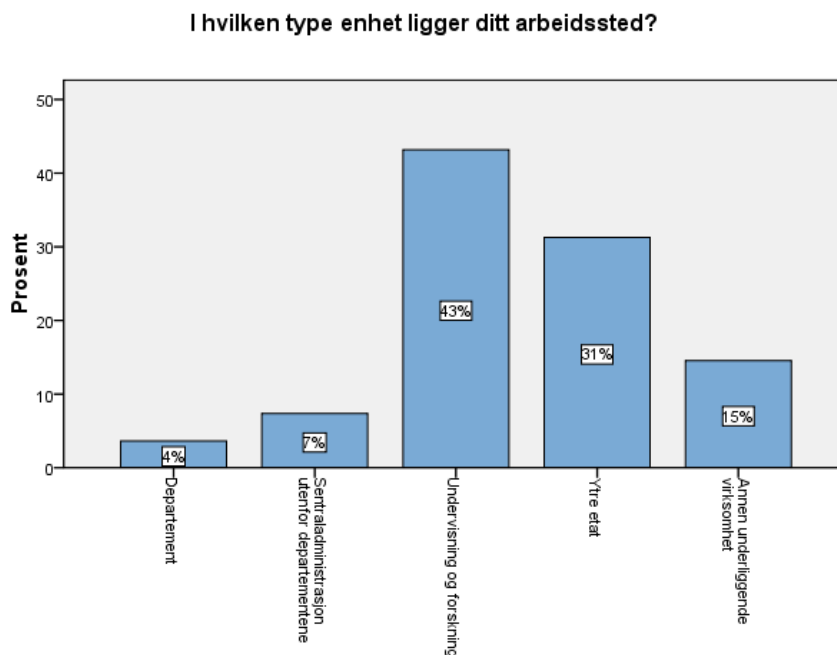
2. De ansatte

I det følgende presenterer vi resultatene fra spørreundersøkelsen til de ansatte. Vi skal se hva som kjennetegner senioren som har svart på undersøkelsen. Deretter ser vi på seniorennes oppfatning av sin arbeidssituasjon og deres planer for pensjonering. Til slutt ser vi på deres oppfatning og bruk av seniortiltak. Enkelte spørsmål sammenlikner vi med resultatene fra Norsk Seniorpolitisk barometer. Norsk seniorpolitisk barometer har intervjuet ansatte i stat (18 %), kommune/fylkeskommune(30 %) og i privat sektor (53 %). I barometeret intervjuet de et landsrepresentativt utvalg av den yrkesaktive del av befolkningen som vanligvis utgjør ca. 2/3 av et vanlig befolkningsutvalg. Utvalget består av netto 1001 personer over 15 år. Resultatene som gjengis fra seniorpolitisk barometer er fra 2009.

2.1. Hvem er senioren?

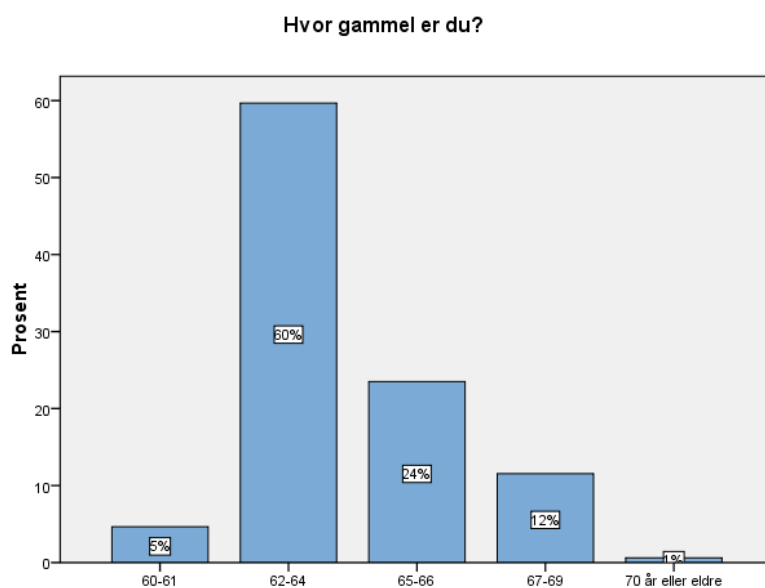
Vår undersøkelse omfatter totalt 993 seniorer i staten. De ble trukket ut tilfeldig innen hver virksomhet, men utvalget av virksomheter ble stratifisert ut fra antall seniorer, dvs. at arbeidsstedene med det største antallet seniorer ble trukket ut. Dette ble gjort med hensikt for å nå virksomheter som hadde et bevisst forhold til seniorpolitikk. Det er derfor en overvekt av seniorer fra Universitets- og Høgskolesektoren i undersøkelsen. Det ble sendt ut 758 henvendelser til Universiteter, Høgskoler og forskningsinstitutter. De øvrige 863 henvendelsene, altså ca. halvparten, ble sendt til de øvrige virksomhetene. Svarfordelingen i figuren under gjenspeiler dette da en stor andel av dem som har svart er fra Universitets- og Høgskolesektoren.

Figur 1 Seniorennes arbeidssted



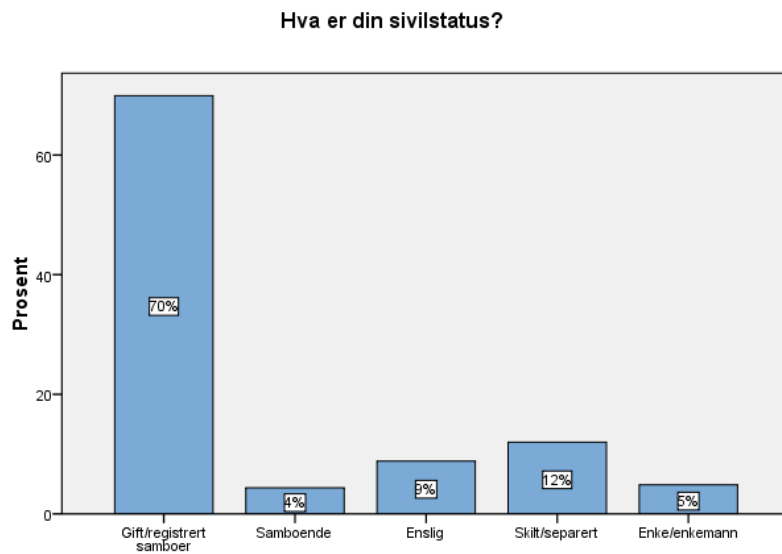
Som vi ser av figuren over jobber de fleste senioren i utvalget innenfor undervisning og forskning eller ytre etat. Undervisning og forskning som kategori omfatter her ansatte ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Det er ingen ansatte fra videregående skoler eller grunnskolene med i utvalget da det er kommunene som har arbeidsgiveransvaret for disse. Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet (FAD) ivaretar statens sentrale arbeidsgiverfunksjon. Helsesektoren er imidlertid organisert som helseforetak og dermed heller ikke inkludert. De fleste i utvalget kommer fra Universitets- og høyskolesektoren, nettopp fordi det her befinner seg flest seniorer. Det bidrar til at utvalget blir relativt spesielt sett i forhold til seniorer i arbeidslivet generelt.

Figur 2 Senioresens alder



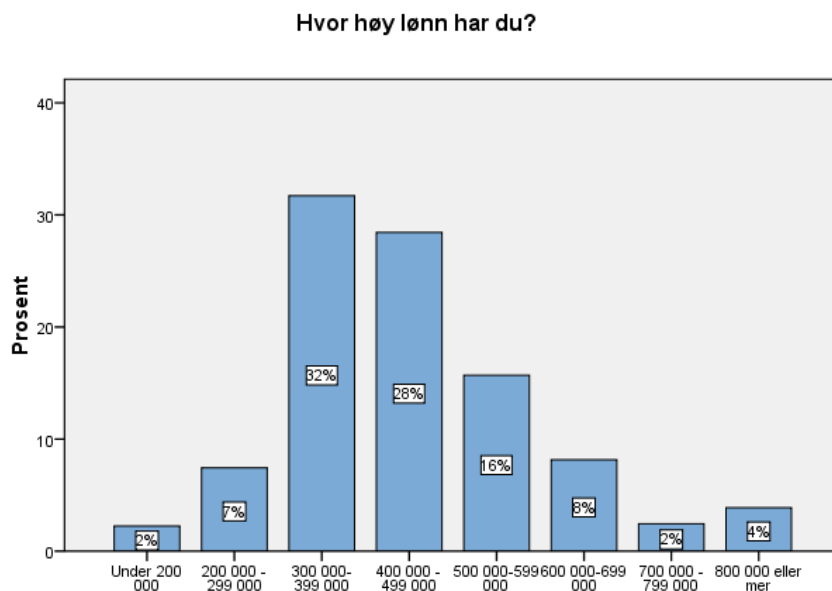
Figuren over viser at 60 % av senioren som svarte på undersøkelsen var mellom 62 og 64 år, mens 24 % var mellom 65 og 66 år. Det var like mange kvinner som menn som svarte på undersøkelsen. 80 % jobbet heltid og 20 % deltid (ikke vist i figur).

Figur 3 Seniorenes sivilstatus



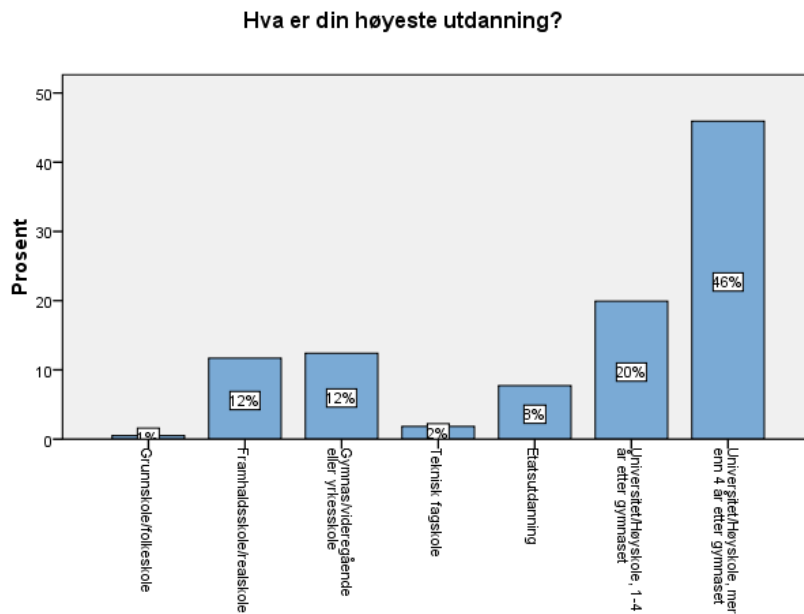
Vi ser av figuren over at 70 % av dem som svarte i undersøkelsen var gift eller registrerte samboere.

Figur 4 Seniorenes lønnsnivå



Som det framkommer av figuren over tjente de fleste av seniorenne i undersøkelsen mellom 300 000 og 499 000 (32 % tjente mellom 300 000 og 299 000, mens 28 % tjente mellom 400 000 og 499 000).

Figur 5 Seniorenes utdanning



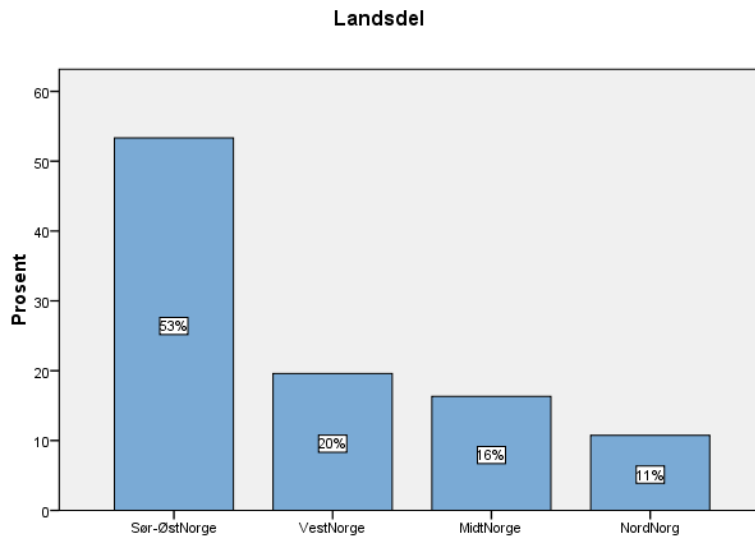
Seniorene i staten er høyt utdannet. 66 % har universitets- eller høyskoleutdanning (46 % har 4 år eller mer etter gymnas og 20 % har 1-4 år etter gymnas). Det viser figuren over. Dette reflekterer typen virksomheter i utvalget. Mange av virksomhetene i utvalget er høyskoler, universiteter, forskningsinstitutter, departementer og direktorater der det kreves høyere utdanning for å inneha de fleste stillingene.

Tabell 1 Fylke seniorene jobber i

Hvilket fylke jobber du i?		Antall	Prosent
01	Østfold	7	1
02	Akershus	54	6
03	Oslo	263	28
04	Hedmark	44	5
05	Oppland	3	0
06	Buskerud	52	5
07	Vestfold	24	3
08	Telemark	26	3
09	Aust-Agder	14	1
10	Vest-Agder	19	2
11	Rogaland	40	4
12	Hordaland	140	15
14	Sogn og Fjordane	6	1
15	Møre og Romsdal	29	3
16	Sør-Trøndelag	85	9
17	Nord-Trøndelag	41	4
18	Nordland	64	7
19	Troms	9	1
20	Finnmark	28	3
22	Jan Mayen	1	0
Total		949	100
Ikke besvart		42	
Total		991	

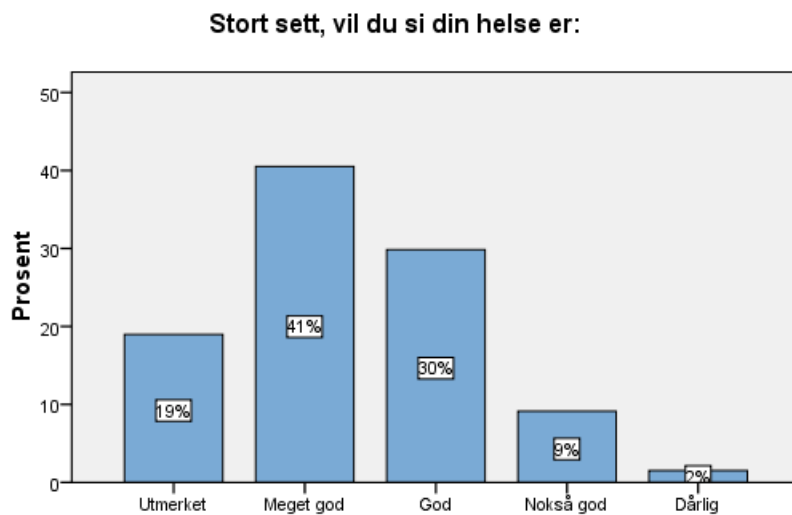
De fleste seniorene som har svart på undersøkelsen jobber i Oslo eller i Hordaland. Se tabell over. Dette har sammenheng med at det ligger viktige utdanningsinstitusjoner og andre statlige institusjoner i Oslo og Bergen.

Figur 6 Landsdel seniorenene er fra



Vi grupperte også seniorenene etter landsdel. Figuren over viser at de fleste som svarte på undersøkelsen kommer fra Sør- og Øst Norge.

Figur 7 Seniorenes helse



60 % av seniorenene opplever sin helse som utmerket eller meget god. Inkluderer vi også de som oppgir å ha god helse er det hele 90 % som oppgir å ha god, meget god eller utmerket helse. Dette er framstilt i figuren over.

Oppsummering

Like mange kvinner som menn svarte på undersøkelsen. De fleste var i alderen 62-64 år og var gift eller samboende. Et stort flertall meldte om god helse.

Et stort flertall av senioren jobbet fulltid og hadde høyskole- eller universitetsutdannelse. De fleste jobbet i Sørøst-Norge. Mange hadde sitt arbeidssted i Oslo eller Hordaland, noe som har sammenheng med at store undervisningsinstitusjoner og statlige institusjoner ligger i Oslo og Bergen. Den største gruppen seniorer i utvalget jobbet med undervisning og forskning innenfor universiteter, høyskoler eller forskningsinstitutter. Relativt mange jobbet også i ytre etater. Et flertall tjente mellom 300 000 og 499 000.

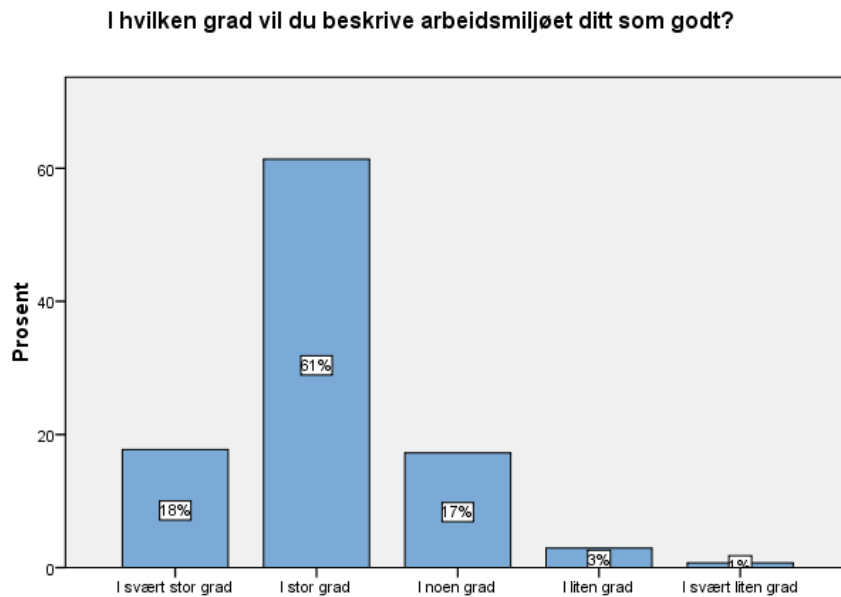
2.2. Seniores arbeidssituasjon og bruk av seniortiltak

I spørreskjemaet ble det, i tillegg til spørsmål om demografiske variable og bakgrunnsvariable, stilt spørsmål knyttet til senioren arbeidssituasjon og aspekter ved deres arbeidsmiljø. Det har vi tatt med fordi forskning på seniorpolitikk har vist at slike faktorer har betydning for om seniorer velger å stå i jobb eller gå av med pensjon (Reichborn-Kjennerud 2009, Solem 2007). Vi har også stilt spørsmål om senioren planer for pensjonering, hva de mener vil bidra til at de velger å stå i jobb framfor å pensjonere seg og til slutt spørsmål som spesifikt omhandler tiltaket "seniorfridager i staten". Funnene fra undersøkelsen presenteres i det følgende.

2.2.1. Beskrivelse av arbeidsmiljø

I dette kapitlet vil vi se på hvordan senioren oppfatter arbeidsmiljøet sitt, hvordan de trives med arbeidsoppgavene i jobben og hvordan de opplever at de mestrer dem.

Figur 8 Seniorenes arbeidsmiljø



Som vist i figuren over opplever 79 % av seniorenne i undersøkelsen arbeidsmiljøet som godt i svært stor eller i stor grad (18 % i svært stor grad og 61 % i stor grad). Kun 4 % har en negativ oppfatning av arbeidsmiljøet (oppfatter arbeidsmiljøet som godt i liten (3%) eller svært liten (1%) grad).

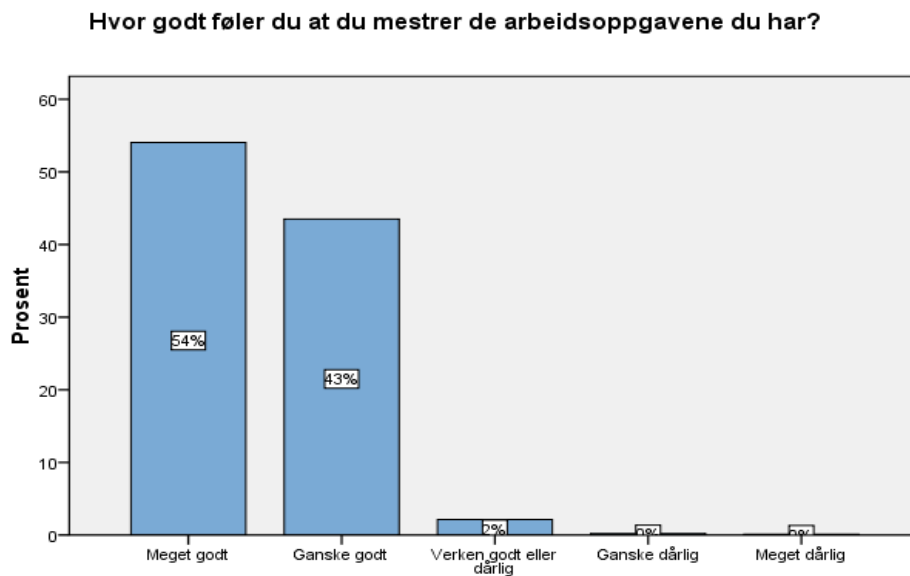
Figur 9 Trivsel med arbeidsoppgaver



86 % av seniorenne trives med arbeidsoppgavene sine i svært stor eller i stor grad (25% i svært stor grad og 61% i stor grad). Kun 1 % trives i liten grad med arbeidsoppgavene sine. Det ser vi av figuren

over. 58 % gleder seg alltid til å gå på jobben, mens 40 % gleder seg av og til. Kun 2 % gleder seg ikke, eller de gleder seg sjelden (ikke vist i tabell).

Figur 10 Mestring av arbeidsoppgaver



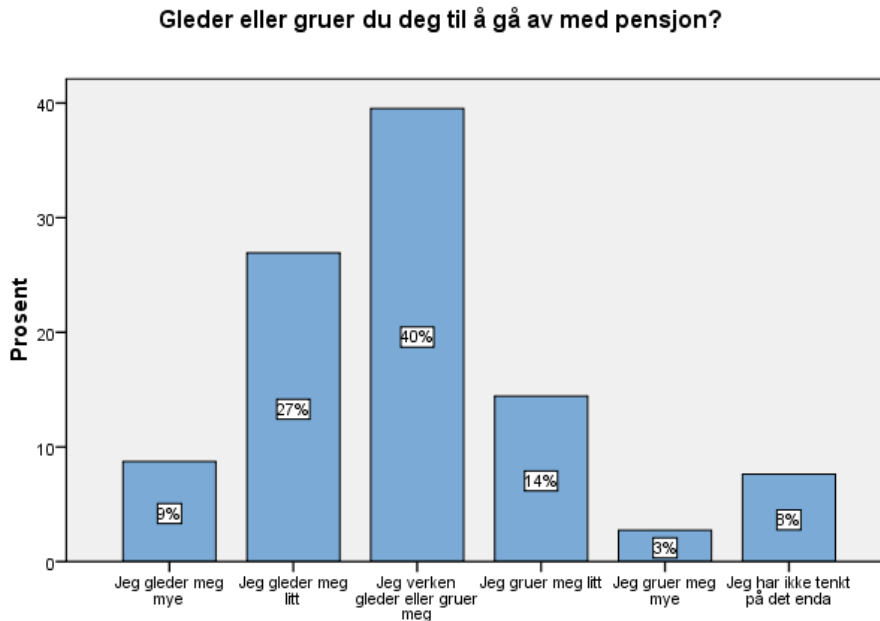
Så godt som alle seniorenene føler at de mestrer arbeidsoppgavene sine. 97 % mener de mestrer dem meget eller ganske godt. 2 % oppgir at de verken mestrer dem godt eller dårlig, mens ingen har oppgitt at de mestrer arbeidsoppgavene meget eller ganske dårlig. Se figur over. Dette ligger på linje med resultatene fra Norsk Seniorpolitisk barometer der 98 % føler at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget eller ganske godt.

Samlet sett viser disse resultatene at et overveldende flertall opplever arbeidsmiljøet sitt som godt. De mestrer og trives med arbeidsoppgavene sine. De fleste seniorenene jobber i Universitet og Høgskolesektoren. Gode resultater innen disse sektorene vil derfor sterkt bidra til det positive resultatet.

2.2.2. Seniorennes planer om pensjonering

Denne undersøkelsen har som hovedformål å avdekke hvilken effekt seniorfridagene har for om seniorenene velger å stå i jobb eller gå av med pensjon. Hvordan seniorenene planlegger tilværelsen fremover vil imidlertid også ha betydning for dette spørsmålet. I spørreskjemaet stilte vi derfor både generelle spørsmål til pensjonsadferd- og oppfatninger i tillegg til å stille direkte spørsmål relatert til tiltaket seniorfridager. Vi har stilt spørsmål om seniorennes planer for og tanker om pensjonering, hva de opplever vil bidra til at de velger å stå i jobb framfor å pensjonere seg og til slutt spørsmål som spesifikt omhandler tiltaket "seniorfridager i staten".

Figur 11. Om seniorenne gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon



40 % av seniorenne verken gleder eller gruer seg til å gå av med pensjon. Det er allikevel flere som gleder seg, enn som gruer seg. 36 % gleder seg mye eller litt (9 % mye og 27 % litt), mens kun 17 % gruer seg (3 % mye og 14 % litt). Se figur over. Resultatene fra Norsk seniorpolitisk barometer viser at 40 % gleder seg mye eller litt, mens 14 % gruer seg mye eller litt (4 % mye og 10 % litt). Ser vi kun på ansatte over 60 år oppgir 41 % at de gleder seg mye eller litt.

Tabell 2 Om seniorenne kan tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon

Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?		
	Antall	Prosent
Ja	580	59
Nei	177	18
Vet ikke	224	23
Total	981	100
Ikke besvart	10	
Total	991	

59 % av seniorenne i undersøkelsen kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon, mens 18 % kunne ikke det. 23 % visste ikke. Se tabell over. I seniorpolitisk barometer var det 50 % som oppga at de kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter at de fikk rett til pensjon. Ser vi imidlertid kun på de som er 60 år og eldre i seniorpolitisk barometer svarer 67 % at de kunne tenke seg å jobbe etter at de får rett til pensjon. Denne andelen har vært økende siden 2005. Seniorenne i staten er altså mer villige til å fortsette i arbeid enn befolkningen for øvrig, men ikke lenger enn seniorenne i befolkningen. At befolkningen generelt oppgir en tidligere pensjonsalder kan være en indikasjon på at tidligpensjon oppleves som mindre aktuelt jo høyere arbeidstakerne kommer opp i alder, men da

må det tas høyde for at de som står i arbeid i denne aldersgruppen antakeligvis tilhører den sprekeste og mest vitale delen av befolkningsgruppen over 60 år, mens andre på samme alder allerede kan ha falt ut av arbeidslivet.

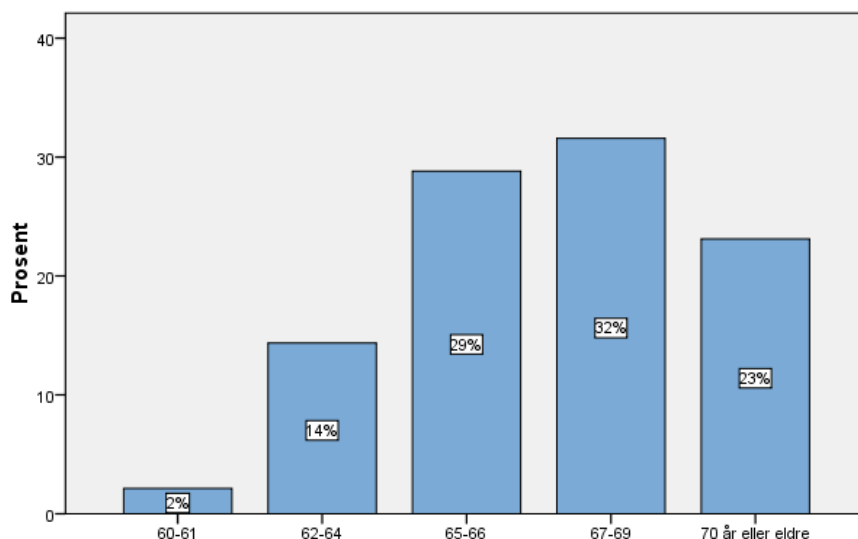
Tabell 3 Om seniorenne har opptjent tilstrekkelig med pensjonspoeng til å pensjonere seg når de ønsker det

Har du, etter egen vurdering, opptjent tilstrekkelig med pensjonspoeng til å pensjonere deg når du ønsker det?		
	Antall	Prosent
Ja	671	68
Nei	235	24
Vet ikke	79	8
Total	985	100
Ikke besvart	6	
Total	991	

Som tabellen over viser har 68 % etter egen vurdering opptjent nok pensjonspoeng til å pensjonere seg når de ønsker det.

Figur 12 Ønsket pensjonsalder

Ved hvilken alder kunne du tenke deg å gå av med pensjon hvis du selv kunne velge helt fritt?



På spørsmål om når de kunne tenke seg å gå av med pensjon svarte et flertall at de ville gå av mellom 65 og 69 år (29 % oppga 65-66 og 32 % oppga 67-69). Se figur over. Norsk seniorpolitisk barometer viser at dette ikke var tilfellet for arbeidstakere generelt. I Norsk seniorpolitisk barometer oppga 16 % at de kunne tenke seg å gå av mellom 60 og 61 år mot 2 % i staten. 20 % oppga at de kunne tenke seg å pensjonere seg mellom 62 og 64 år, mens kun 27 % oppga at de ville gå av mellom 65 og 69 år (18 % oppga 65-66 år og 9 % 67-69 år). Dette kan gi en indikasjon på at jo nærmere pensjonsalder arbeidstakerne kommer jo mindre aktuelt oppleves det å pensjonere seg tidlig. En annen tolkning

kan være at senioren i vår undersøkelse har jobber de er spesielt interesserte i og at de har en fri stilling. Det kan bidra til at de både blir mer motiverte til og i bedre grad kan tilrettelegge for å stå lenger i arbeidslivet.

Senioren fikk spørsmål om hva de trodde skulle til for å få dem til å jobbe ett år lenger. De fikk presentert 12 ulike tiltak eller faktorer som kunne bidra til dette: redusert arbeidstid, sosiale tiltak for å styrke arbeidsmiljøet, informasjonstiltak, fleksibel arbeidstid, ekstra fridager, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, mulighet for kompetanseutvikling, spennende og utviklende arbeidsoppgaver, klare signaler om å være ønsket i virksomheten og høyere lønn. De ble bedt om å rangere disse og oppgi hvilke som var viktigst. Tabellen under viste seniorennes prioritering:

Tabell 4 Tiltak som vurderes som viktigst for å holde senioren i jobb

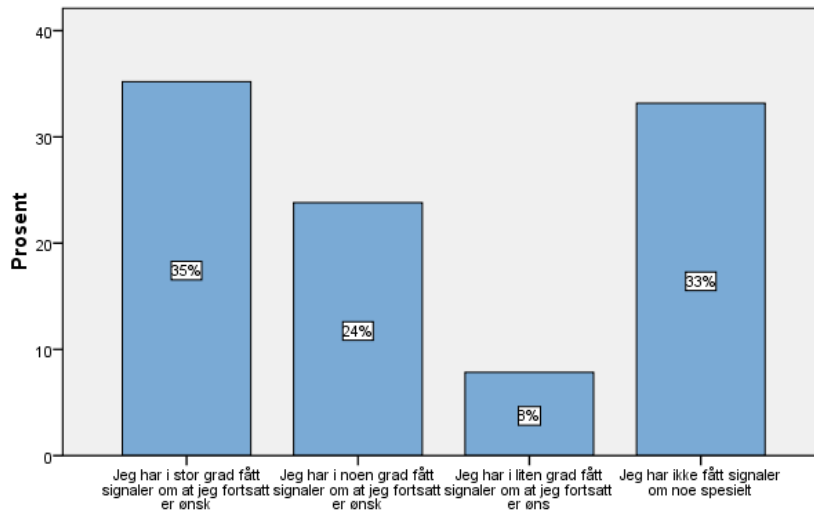
1. Prioritet	Tiltak	Skår innen gruppen
	Høyere lønn	23 %
	Redusert arbeidstid	19 %
	Klare signaler om å være ønsket i virksomheten	17 %
2. Prioritet	Ekstra fridager	20 %
	Høyere lønn	16 %
	Spennende og utviklende arbeidsoppgaver	15 %
3. Prioritet	Høyere lønn	19 %
	Klare signaler om å være ønsket i virksomheten	19 %
	Ekstra fridager	14 %

Som vi ser av tabellen over vurderer senioren at høyere lønn, mer fri (enten som redusert arbeidstid eller ekstra fridager) som viktig. De vurderer det også som viktig at det gis klare signaler om at de er ønsket i virksomheten og at de får spennende og utviklende arbeidsoppgaver.

Disse resultatene viser at bedre betingelser (gjennom høyere lønn og mer fri) er en sentral faktor senioren vurderer at har betydning. De oppgir imidlertid også at arbeidets innhold (spennende og utviklende arbeidsoppgaver) og at det blir gitt klare signaler om at de er ønsket i virksomheten som viktig for at de skal ta beslutningen om å stå i jobb. 72 % av senioren ville imidlertid bare redusert arbeidstiden sin hvis de fremdeles fikk full lønn (ikke vist i tabell). I Norsk seniorpolitisk barometer ble også lønn oppgitt som den viktigste faktoren som kunne bidra til at de ansatte ville velge å stå lenger i jobb, etterfulgt av god helse og mer interessante arbeidsoppgaver.

Figur 13 Om seniorenne har fått signaler om at de er ønsket som medarbeider videre

I forbindelse med at pensjonsalderen nærmer seg, i hvilken grad har du fått signaler fra din nærmeste leder om at du er ønsket som medarbeider videre i virksomheten?

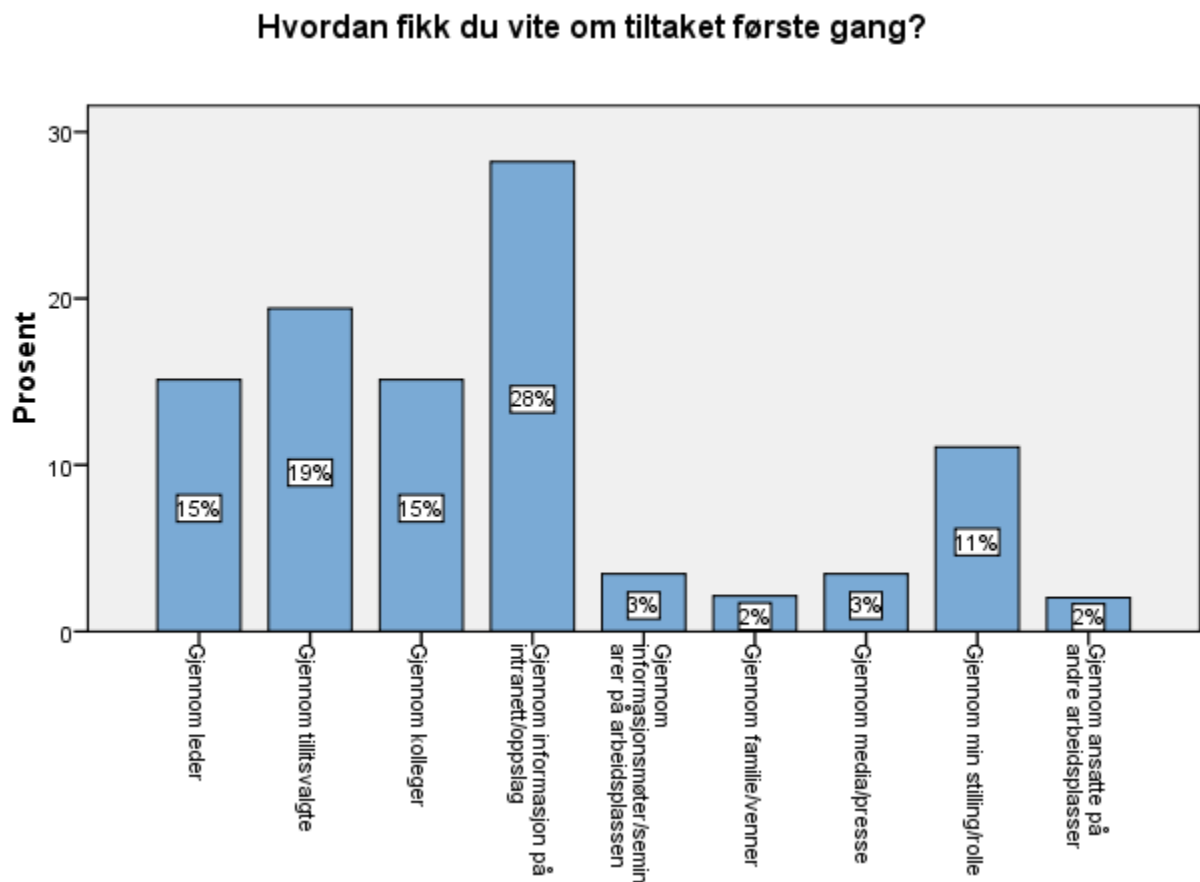


Over halvparten av seniorenne har i stor eller noen grad fått signaler om at de fortsatt er ønsket som medarbeider videre i virksomheten. 33 % ikke har fått signaler om noe spesielt. Se figur over. Andre undersøkelser har slått fast at betydningen av å være ønsket er en sterk motivasjonsfaktor for å stå utover AFP-alder (Hilsen og Steinum 2006). Det kan tyde på at det er potensial for enda mer aktiv ledelse for å beholde seniorer i staten.

2.2.3. Bruken og oppfatningen av tiltaket "seniorfridager"

I det videre skal vi gå nærmere inn på tiltaket "seniorfridager" og seniorennes oppfatning av dette tiltaket. 85 % av seniorenne kjenner til seniorfridagene (ikke vist i tabell). Som figuren under viser fikk de fleste vite om dette gjennom intranett eller oppslag.

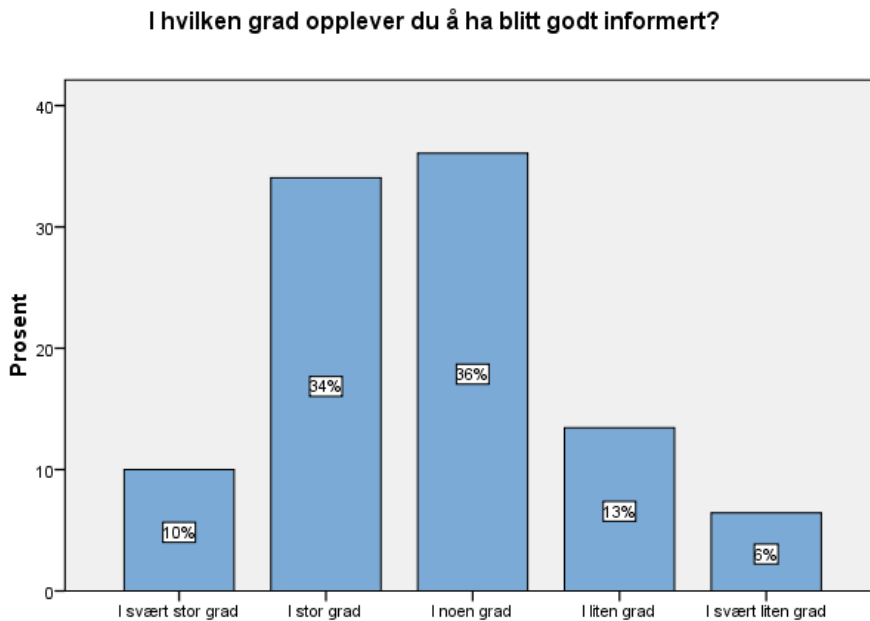
Figur 14 Hvordan seniorene fikk vite om tiltaket "seniorfridager"



Figuren over viser at 28 % fikk vite om seniorfridagene gjennom intranettet eller oppslag, mens 19 % fikk vite om det gjennom tillitsvalgte. 15 % fikk vite det gjennom leder og 15 % fikk vite om det gjennom kolleger. Dette viser at oppslag (elektronisk eller på annen måte) er den viktigste enkeltinformasjonskilden for dette tiltaket. Flere fikk imidlertid vite om seniorfridagene gjennom muntlig kommunikasjon, enten fra leder, kolleger eller tillitsvalgte. Tillitsvalgte har tydeligvis en viktig funksjon for å formidle informasjon om denne typen rettigheter ettersom nesten 20 % hadde fått høre om seniorfridager fra sine tillitsvalgte. 11 % hadde også fått høre om tiltaket gjennom sin stilling/rolle, en kategori som også tillitsvalgte kommer innunder.

Den største andelen seniorer (33 %) hadde fått opplyst at de hadde rett til 8 fridager ved fylte 62 år. 23 % har fått opplyst at de hadde rett til 14 fridager, mens 13 % oppgir 10 fridager (ikke vist i tabell).

Figur 15 Om senioren opplever å ha blitt godt informert



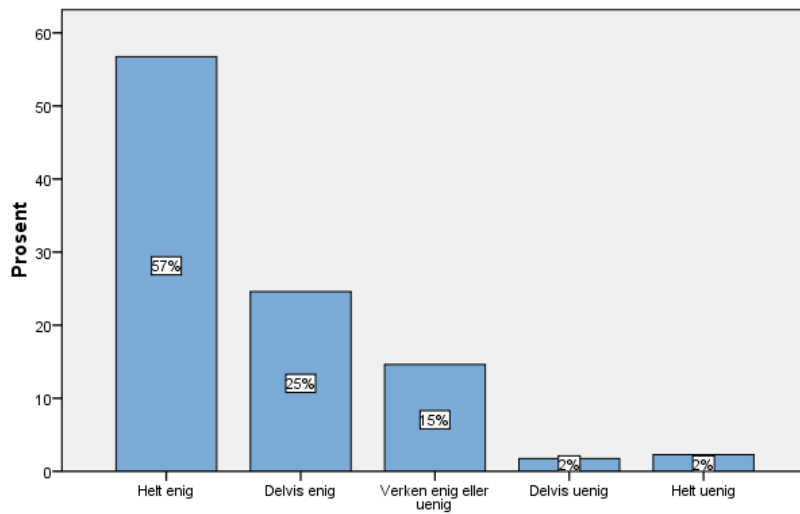
Figuren over viser at 44 % opplever å ha blitt godt informert om tiltaket (10 % oppgir i svært stor grad og 34 % i stor grad). 36 % oppgir at de har blitt relativt godt informert (i noen grad).

86 % av senioren over 62 år har benyttet seg av seniorfridagene. 66 % har benyttet seg fullt av seniorfridagene og 20 % har delvis gjort det (ikke vist i tabell). 80 % har tatt ut fridagene som hele dager og 16 % har tatt dem ut som hele uker (ikke vist i tabell).

Over halvparten av senioren (51 %) hadde samtalt med leder om hvordan seniorfridagene kan tas ut. Noe under halvparten av disse senioren snakket imidlertid ikke med leder om hvordan uttak av seniorfridager eventuelt kunne bidra til at de valgte å bli stående i jobb (ikke vist i tabell). Intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) bygger på den lokale dialogen mellom leder og medarbeider. At et flertall har hatt samtaler med sine ledere om hvordan seniorfridager kan tas ut vitner om et aktivt lederskap, noe som kan virke positivt for arbeidsforholdet (Reichborn-Kjennerud 2009). At det i noe under halvparten av disse samtalene ikke ble tematisert hvordan seniorfridagene kunne bidra til at senioren valgte å stå lenger i jobb behøver ikke å være negativt i seg selv, men kan gi indikasjoner på hvor bevisst ledelsen bruker seniorfridagene for å beholde arbeidskraft, fremfor at de brukes først og fremst som et seniorgode.

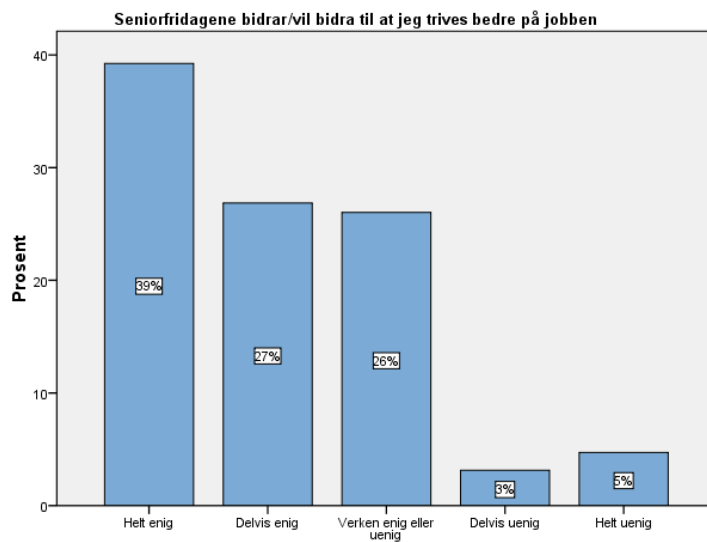
Figur 16 Om seniorfridagene gir øket fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn igjen

Seniorfridagene gir/vil gi meg øket fleksibilitet og mulighet til å ta meg inn igjen



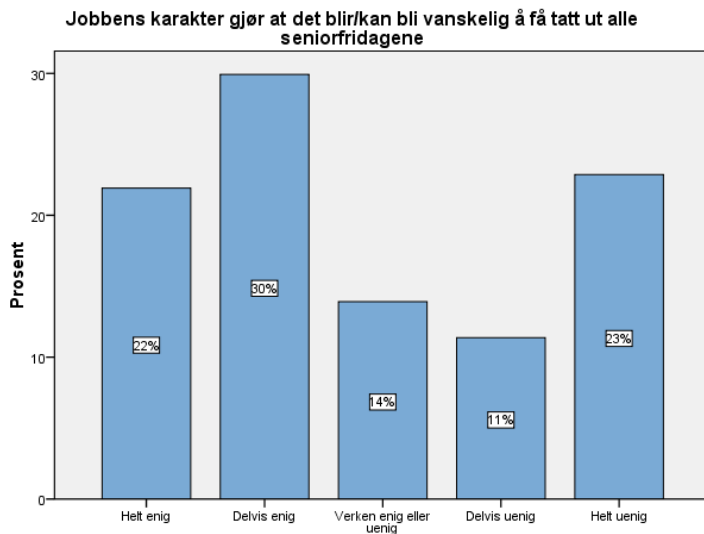
Et flertall av seniorenne (57 %) er helt enige i at seniorfridagene gir eller vil gi dem øket fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn igjen. Se figur over.

Figur 17 Om seniorfridagene bidrar til trivsel



Figuren over viser at 66 % av seniorenne er helt eller delvis enige i (hvorav 39 % er helt enige i dette) at seniorfridagene bidrar eller vil bidra til at de trives bedre på jobben.

Figur 18 Om jobbens karakter gjør det vanskelig å få tatt ut alle seniorfridagene



Et flertall er også helt eller delvis enige i at jobbens karakter kan gjøre at det blir eller kan bli vanskelig å få tatt ut alle seniorfridagene. 22 % er helt enig i dette, mens 30 % er delvis enige. Se figur over. At et flertall har vanskelig for å få tatt ut alle fridagene på grunn av jobbens karakter kan indikere at mange har arbeidsoppgaver som er oppgavestyrte og ikke tidsstyrte. Tid brukt vil avhenge av arbeidsmengden som uansett må håndteres, seniorfridager eller ikke, og oppgaver som vil ligge der og vente på dem når de kommer tilbake. Det kan gi en indikasjon på at seniorfridager i større grad kan komme seniorer som er tidsstyrte til gode enn de som er oppgavestyrte, for eksempel vil det gjelde de som har oppgaver som kan overtas av andre eller som har mer rutinepregede oppgaver som ikke vil hope seg opp om de tar noe ekstra fri. Det kan imidlertid tenkes at det er nettopp disse som har behov for slike fridager hvis det er slik at de har mindre frihet til å forme sin egen arbeidssituasjon.

95 % av alle seniorene mener at seniorfridager bør være en kollektiv rett for alle seniorer framfor å gis ut fra individuelle behov (ikke vist i tabell).

Oppsummering

Seniorene i undersøkelsen var svært fornøyde med arbeidsmiljøet sitt og trivdes med arbeidsoppgavene de hadde. Over halvparten gledet seg alltid til å gå på jobben og opplevde at de mestret arbeidsoppgavene sine meget godt.

Den største gruppen seniorer verken gledet eller gruet seg til å gå av med pensjon. De fleste av dem ønsket å pensjonere seg mellom 65 og 69 år og et stort flertall hadde også tjent opp tilstrekkelig med pensjonspoeng til å pensjonere seg når de ønsket det. De fleste seniorene kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter at de fikk rett til pensjon. Seniorene i denne undersøkelsen oppga at de kunne tenke seg å pensjonere seg senere og stå i jobb lenger sammenliknet med befolkningen for øvrig. De gledet seg også i mindre grad til å pensjonere seg enn befolkningen for øvrig.

Det seniorene selv vurderte som de viktigste tiltakene for å motivere dem til å stå i jobb lenger var høyere lønn, redusert arbeidstid og klare signaler om at de var ønsket i virksomheten. Nesten halvparten av seniorene hadde fått signaler om at de var ønsket som medarbeider videre i virksomheten. Ekstra fridager og spennende og utviklende arbeidsoppgaver ble også nevnt blant de viktigste tiltakene.

Den største gruppen seniorer hadde fått informasjon om seniorfridagene gjennom oppslag eller informasjon på intranett. De oppga å ha blitt relativt godt informert om tiltaket. De fleste seniorene opplevde at seniorfridagene ga dem økt fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn igjen og bidro til at de trivdes bedre på jobben. Et flertall oppga imidlertid at jobbens karakter kunne gjøre det vanskelig å få tatt ut alle seniorfridagene.

2.3 Effekten av seniorfridager på seniorennes ønske om å stå i jobb eller gå av med pensjon

I dette kapitlet ser vi først på hvordan ulike kjennetegn ved seniorene virker inn på om seniorfridagene har betydning. Disse resultater er basert på univariate analyser (krysstabellanalyser). Vi skal avslutte kapitlet med en logistisk regresjonsmodell hvor vi tar med variablene som de univariate analysene viste var de viktigste.

2.3.1 Direkte sammenhenger mellom spørsmål og betydningen av seniorfridager

Før vi kjørte logistisk regresjonsanalyse gjennomførte vi krysstabellanalyse på bakgrunnsvariable og holdningsvariable fra spørreskjemaet for å undersøke om de hadde noen sammenheng med den avhengige variabelen: hvordan muligheten til å ta ut seniorfridager påvirker seniorennes beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon. Krysstabellanalysene viste hvilke sammenhenger som var signifikante. Tabellene er lagt i vedlegg for å gjøre teksten mindre oppstykket. Det vises til tabellnummer i teksten.

Krysstabellanalysen viste at kvinner i større grad enn menn mente at muligheten til å ta ut seniorfridager påvirket deres beslutning om å stå i jobb lenger (tabell 1 vedlegg). De yngste (60-61 år) og eldste (67 og eldre) seniorene vurderte fridagene som mindre viktige enn 62 til 66-åringene, men fordelingen av resultater var ikke signifikante (tabell 2 vedlegg). Aldersvariabelen er dermed ikke spesielt egnet for å belyse denne problemstillingen. Årsaken til at vi ikke finner noe særlig forskjeller avhengig av alder kan være at det her kan ha funnet sted en seleksjonseffekt. De eldre som har blitt værende i jobb kan ha valgt å bli i jobb fordi de i større grad mener at seniorfridagene er viktige. Aldersvariabelen tas dermed ikke med videre inn i regresjonsmodellen.

Krysstabellanalysen viste at de med høy utdanning i mindre grad enn de med lavere utdanning mente at muligheten til å ta ut seniorfridager medvirket til deres beslutning om å stå i jobb lenger (tabell 3 vedlegg), men fordelingen av resultater var ikke signifikante. Utdanningsvariabelen er dermed ikke spesielt egnet for å belyse problemstillingen i dette materialet. Utvalget er spesielt ved at det har svært mange med høyere utdanning. Det er sannsynlig at utdanningsvariabelen ville kunne gitt større effekt i et mer representativt utvalg for befolkningen generelt da de vil ha et mer variert utdanningsnivå.

Seniorer som jobbet heltid rapporterte oftere enn seniorer som jobbet deltid at seniorfridager hadde betydning for om de valgte å stå i jobb lenger (tabell 4 vedlegg). Når det gjaldt lønn så var seniorer som tjente mellom 300 000 og 399 000 NOK den gruppen som oftest svarte at seniorfridager hadde betydning for om de valgte å stå i jobb lenger. 67 % av dem oppga det. For seniorer som tjente mellom 400 000 og 699 000 var det også over 60 % som oppga at seniorfridagene hadde betydning for om de valgte å stå i jobb eller gå av med pensjon (tabell 5 vedlegg).

Datamaterialet viser at de som tjener minst i stor grad jobber deltid, mens de som tjener mest jobber heltid (se tabell under). Tabellen viser at den største andelen av dem som tjener under 299 000 jobbet deltid, mens de som tjente over 300 000 vanligvis jobbet heltid:

Tabell 5 Sammenhengen mellom lønn og stillingsprosent

		Jobber du heltid eller deltid?		
		Heltid	Deltid	Total
Hvor høy lønn har du?	Under 200 000	1	21	22
		4.5 %	95.5 %	100.0 %
	200 000 - 299 000	22	51	73
		30.1 %	69.9 %	100.0 %
	300 000- 399 000	247	64	311
		79.4 %	20.6 %	100.0 %
	400 000 - 499 000	242	37	279
		86.7 %	13.3 %	100.0 %
	500 000-599 000	142	12	154
		92.2 %	7.8 %	100.0 %
	600 000-699 000	75	5	80
		93.8 %	6.2 %	100.0 %
700 000 - 799 000	21	3	24	
	87.5 %	12.5 %	100.0 %	
800 000 eller mer	32	5	37	
	86.5 %	13.5 %	100.0 %	
Total	782	198	980	
	79.8 %	20.2 %	100.0 %	

P=0,00

Det var høy korrelasjon mellom disse to variablene (pearson = 0,03). Vi kunne derfor kun ta med en av disse variablene videre i regresjonsanalysen. Vi har valgt å ta med variabelen "stillingsstørrelse" videre.

Det var ingen signifikant forskjell mellom de som var gift/samboere eller de som bodde alene mht. om de mente at seniorfridager hadde betydning for at de valgte å bli stående i jobb (tabell 6 vedlegg). Det var heller ikke signifikante forskjeller mellom de som opplevde sin helsetilstand som god og de som opplevde den som mindre god (tabell 7 vedlegg). Landsdel hadde imidlertid betydning. Seniorer

i Nord Norge synes oftere at seniorfridager hadde betydning enn de som jobbet i andre landsdeler (tabell 8 vedlegg). Den variabelen tas dermed med videre i regresjonsanalysen.

Det var ingen forskjell mellom dem som i større og mindre grad vurderte arbeidsmiljøet som godt i oppfatningen av om seniorfridager hadde betydning (tabell 9 vedlegg). Det samme gjaldt for spørsmålet om trivsel med arbeidsoppgavene (tabell 10 vedlegg). I hvilken grad seniorenne trivdes med arbeidsoppgavene ga ingen utslag på om de mente seniorfridagene hadde betydning. Det var heller ikke noen signifikante forskjeller mellom de seniorenne som alltid gledet seg å gå på jobb og de som gjorde det av og til eller sjelden (tabell 11 vedlegg). Vi fant heller ikke forskjeller mellom de som oppga at de mestret oppgavene sine godt og de som oppga at de verken mestret arbeidsoppgavene godt eller dårlig eller mestret dem dårlig (tabell 12 vedlegg).

I spørreskjemaet var det stilt spørsmål om seniorenne gledet eller gruet seg til å gå av med pensjon. Resultatene viste at denne dimensjonen ikke hadde noen innvirkning på hvordan seniorenne vurderte betydning av seniorfridagene (tabell 13 vedlegg). Det var imidlertid en signifikant forskjell mellom seniorenne som var innstilt på å fortsette i arbeid etter at de hadde fått rett til pensjon og de som ikke var det. De som kunne tenke seg å fortsette å arbeide oppga at seniorfridagene var viktigere enn de som ikke kunne tenke seg det (tabell 14 vedlegg). Det var også en signifikant forskjell mellom dem som bare ville ha redusert arbeidstiden hvis de fremdeles fikk full lønn og dem som ville redusert arbeidstiden uansett. De som bare ville redusert arbeidstiden hvis de fikk full lønn oppfattet seniorfridagene som viktigere (15 vedlegg).

I hvilken grad seniorenne opplevde å ha blitt godt informert om seniorfridagene innvirket ikke på hvordan de oppfattet betydningen av seniorfridagene (tabell 16 vedlegg). Seniorer som hadde hatt samtale med nærmeste leder om hvordan seniorfridagene kunne tas ut vurderte betydningen av seniorfridagene som viktigere enn dem som ikke hadde hatt en slik samtale (tabell 17 vedlegg). Det var en signifikant sammenheng. Den positive sammenhengen var spesielt sterk i de tilfellene der leder ikke tematiserte hvordan seniorfridagene kunne bidra til at de valgte å stå lenger i jobb.

I hvilken grad seniorenne hadde fått signaler fra nærmeste leder om at de var ønsket som medarbeider videre i virksomheten innvirket heller ikke på hvordan de oppfattet betydningen av seniorfridager (tabell 18 vedlegg).

Vi så på seniorer som ikke hadde prioritert seniorfridager opp mot de øvrige seniorenne. Det viste seg å være flere med høy utdanning blant dem som ikke prioriterte seniorfridagene (tabell 19 i vedlegg). Det var også flere som mente jobbens karakter gjorde det vanskelig å ta ut seniorfridagene blant de seniorenne som ikke prioriterte fridager (tabell 20 i vedlegg).

Variablene som viste en signifikant sammenheng med betydningen av seniorfridager for å stå i jobb ble tatt videre med i den logistiske regresjonsanalysen. I tillegg tok vi med helsevariabelen og arbeidsmiljøvariabelen fordi disse ble ansett som hypotetisk viktige variable.

Konklusjon

Sammenfattet kan vi si at kvinner, seniorer som jobber heltid og seniorer som får lønn fra 200 000 til 599 000 NOK i størst grad mener at muligheten til å ta ut seniorfridager medvirker positivt til at de velger å stå lenger i jobb. Seniorfridagene har også større betydning for seniorer fra Nord-Norge.

Resultatene viser at verken helse eller arbeidsmiljøvariablene har direkte sammenheng med betydningen av seniorfridager. Seniorer som har tenkt å fortsette i arbeid etter at de har fått rett til pensjon og seniorer som ønsker seg redusert arbeidstid med full lønn sier imidlertid oftere at fridager har betydning for om de velger å stå lenger i jobb.

Hadde seniorenne samtalt med nærmeste leder om uttak av seniorfridagene så medvirket det positivt. De som hadde hatt en slik samtale mente i større grad at muligheten til å ta ut seniorfridager bidro til at de valgte å stå lenger i jobb. Det medvirket imidlertid ikke positivt om leder spesifikt tematiserte hvordan fridagene eventuelt kunne bidra til at seniorenne sto i jobb lenger. En mulig tolkning av denne sammenhengen kan være at seniorer som oppfatter seniorfridagene som et seniorgode i større grad enn et fastholdelsestiltak kanskje kunne oppfattet spørsmålet som utidig innblanding. Det blir imidlertid vanskelig å diskutere samtalens innhold ut fra det foreliggende datamaterialet da det ikke går nok i dybden på spørsmålet.

Blant den gruppen seniorer som ikke hadde prioritert seniorfridagene var det en overvekt av ansatte som oppga at jobbens karakter gjorde det vanskelig å ta ut fridagene. Det var også en overvekt av ansatte med høy utdanning blant disse.

2.3.2 Justerte sammenhenger mellom utvalgte spørsmål og betydningen av seniorfridager

I forrige kapittel så vi på direkte sammenhenger mellom de aktuelle spørsmålene stilt i spørreskjemaet og betydningen av seniorfridager. I det dette kapittelet tar vi med de spørsmålene som viste seg å være signifikante og de spørsmålene vi vurderte som hypotetisk viktige og som vi dermed vurderte at vi måtte ta med i analysen, til tross for at de ikke var signifikante (som for eksempel spørsmålet om helse).

Tabellen under viser enkeltfaktorenes effekt på betydningen av seniorfridager når alle variablene i regresjonsmodellen er justert mot hverandre. Spørsmålet om i hvilken grad seniorenne oppfatter arbeidsmiljøet sitt som godt og om de gledet seg til å gå på jobben hadde høy korrelasjon ($p=0,00$). Vi valgte derfor å ikke ta spørsmålet om arbeidsglede med inn i regresjonsmodellen.

Tabell 6 Enkeltfaktorenes effekt på betydningen av seniorfridager. Faktorene er justert mot hverandre i en logistisk regresjonsmodell

Seniordager har betydning for å fortsette i jobben			
	P verdi	OR (odds Ratio)	CI (Confidence Interval)
Kjønn			
kvinne		1 (ref.)	
mann	0,00	0,5	0,4 – 0,7
Helse			
god helse		1 (ref.)	
dårlig helse	0,06	0,6	0,4 – 1,0
Landsdel			
Sør-Øst Norge		1 (ref.)	
Vest Norge	0,9	0,6	0,6 – 1,3
Midt Norge	0,4	0,8	0,5 – 1,2
Nord Norge	0,01	2,0	1,2 – 3,5
Arbeidsønske			
ja		1 (ref.)	
nei	0,003	0,6	0,4 – 0,8
vet ikke	0,3	1,2	0,8 – 1,8
Ledersamtale			
ja		1 (ref.)	
nei	0,00	0,6	0,4 -0,8
Arbeidsmiljø			
I stor grad		1 (ref.)	
I noen grad	0,6	1,1	0,7 – 1,7
I liten grad	0,03	0,4	0,2 – 0,9

Som vi ser av tabellen over er seniorfridagene viktigere for kvinner enn for menn. For menn er seniorfridagene halvparten så viktige som for kvinner (OR = 0,5; CI 0,4 – 0,7) .

For senioren fra Nord-Norge er seniorfridagene dobbelt så viktige som for dem fra Sør-ØstNorge. Det er ingen signifikant forskjell mellom de øvrige landsdelene (OR = 2,1; CI 1,2 – 3,7).

Som nevnt tidligere vurderte vi helse som en viktig variabel til tross for at krysstabellanalysen viste at den ikke var signifikant. Vi trakk den derfor med videre inn i analysen. Regresjonsanalysen bekrefter

imidlertid funnene som viste at helsetilstand ikke innvirker på om seniorene mener seniorfridagene har betydning (OR = 0,6; CI 0,4 – 1,0). Dette kan skyldes en seleksjonseffekt, dvs. at det er de friskeste som har valgt å fortsette i jobb, mens de med større helseproblemer falt ut av arbeidslivet tidligere enn 60 år.

For dem som kunne tenke seg å fortsette i arbeid etter at de får rett til pensjon er seniorfridagene dobbelt så viktige som for dem som ikke kunne tenke seg å fortsette i jobb (OR = 0,5; CI 0,3 – 0,8). De som i stor grad opplevde arbeidsmiljøet som godt vurderte seniorfridagene som nesten tre ganger så viktig som dem som i liten grad mente arbeidsmiljøet var godt (OR = 0,4; CI 0,1 – 0,8).

For dem som hadde hatt ledersamtale om uttak av seniorfridagene var seniorfridager nesten dobbelt så viktig som for dem som ikke hadde hatt slik samtale (OR = 0,6; CI 0,5 – 1,0).

Oppsummering

For kvinner er seniorfridager viktigere enn for menn. De som jobber heltid synes også seniorfridagene er viktigere enn de som jobber deltid. Hensedimensjonen har ingen signifikant sammenheng når vi ser på helse isolert. Det samme gjelder for arbeidsmiljøspørsmålene. Landsdel hadde imidlertid betydning. Kommer du fra Nord-Norge så oppleves seniorfridagene å ha større betydning enn om du kommer fra Sørøst-Norge.

Seniorfridagene var også viktigere for dem som kunne tenke seg å fortsette å arbeide etter at de fikk rett til pensjon enn de som ikke kunne tenke seg det. Også for seniorer som hadde hatt samtale med lederne sine om hvordan de skulle ta ut seniorfridagene så hadde seniorfridagene større betydning enn for dem som ikke hadde det.

Når vi justerte de aktuelle variablene mot hverandre i en logistisk regresjonsmodell fikk arbeidsmiljø betydning, men ikke hensedimensjonen. Resultatene viste at seniorfridagene hadde størst betydning for dem som i størst grad vurderte arbeidsmiljøet som godt. Det var fremdeles også en positiv sammenheng mellom det å ha hatt ledersamtale om hvordan seniorfridagene skulle tas ut og betydningen av seniorfridager. Betydningen av landsdel holdt seg også. For de som jobbet i Nord-Norge hadde seniorfridagene størst betydning.

3. Lederne

I det følgende skal vi presentere resultatene fra spørreundersøkelsen til lederne. Lederne ble stilt flere spørsmål knyttet til virksomheten, til virksomhetens seniorpolitikk generelt og seniorfridagene spesielt. De ble også spurt om oppfatninger de hadde av ulike typer tiltak. 34 ledere svarte på spørreskjemaet. Det er for få til at vi kan presentere prosenter. Vi vil derfor presentere antall i tabellene.

Først gis en beskrivelse av virksomhetenes seniorpolitikk og ledernes grunner til at de ønsket å holde på seniorenene.

3.1. Beskrivelse av virksomhetenes seniorpolitikk

Lederne fikk spørsmål om hvorfor de mente det var viktig å holde seniorenene i jobb fremfor at de pensjonerte seg. De fikk oppgitt 7 ulike alternativer å velge mellom: På grunn av virksomhetens samfunnsansvar, på grunn av virksomhetens økonomi/lønnsomhet, på grunn av hensynet til mangfold i arbeidsstokken, på grunn av muligheten til å holde på erfaring og kompetanse, på grunn av virksomhetens behov for arbeidskraft og på grunn av virksomhetens omdømme. Lederne kunne også krysse av for at det ikke var viktig å holde seniorenene i jobb, men det var ingen som krysset av for det alternativet.

Tabell 7 De viktigste årsakene til at lederne ønsker å holde seniorenene i jobb

1. Prioritet	Tiltak	Skår innen gruppen (antall)
	På grunn av muligheten til å holde på erfaring og kompetanse	23
	På grunn av virksomhetens behov for arbeidskraft	3
2. Prioritet	På grunn av virksomhetens behov for arbeidskraft	10
	På grunn av hensynet til mangfold i arbeidsstokken	9
3. Prioritet	På grunn av hensynet til mangfold i arbeidsstokken	11
	På grunn av virksomhetens samfunnsansvar	11

Som vi ser av tabellen over er det muligheten for å holde på erfaring og kompetanse som er den viktigste årsaken til at lederne ønsker å holde seniorer i jobb, mens virksomhetens behov for arbeidskraft oppgis som den nest viktigste grunnen til å holde på seniorer. Dernest fremheves hensynet til mangfold i arbeidsstokken og virksomhetens samfunnsansvar.

Vi skal i det følgende se på hvordan lederne går frem for å holde på seniorenene. Først beskrives virksomhetene og seniorpolitikken i virksomhetene, dernest hvordan uttak av seniorfridager organiseres i virksomhetene og til slutt hva som oppfattes som effektive seniortiltak.

Tabell 8 Enhet arbeidsstedene ligger under

Hva slags enhet ligger ditt arbeidssted under?	
	Antall
Departement	6
Sentraladministrasjonen utenfor departementene	4
Undervisning og forskning	10
Ytre etat	5
Andre underliggende virksomheter	8
Total	33
Ikke besvart	1
Total	34

Som tabellen over viser arbeider de fleste lederne innenfor undervisning og forskning eller andre underliggende virksomheter som direktorater, tilsyn og liknende og de fleste lederne har arbeidssted i Oslo eller i Hordaland.

Tabell 9 Antall ansatte i virksomhetene

Hvor mange ansatte er det i virksomheten der du jobber?	
	Antall
0-10 ansatte	1
51-100 ansatte	2
101-250 ansatte	4
251 - 500 ansatte	9
500 ansatte eller fler	17
Total	33
Ikke besvart	1
Total	34

Som vi ser i tabellen over oppgir de fleste lederne, som de ansatte, at de jobber innen store virksomheter med 500 ansatte eller flere.

Nesten alle lederne, 32 stykker, oppga at deres virksomhet hadde en seniorpolitikk (ikke vist i tabell). De ulike tiltakene eller tilbudene lederne oppga at virksomhetene hadde framkommer i tabellen nedenfor:

Tabell 10 Seniortiltak lederne oppga at deres virksomhet hadde

Redusert arbeidstid	6
Redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon	4
Sosiale tiltak for å styrke arbeidsmiljøet	13
Informasjonstiltak	13
Fleksibel arbeidstid	24
Ekstra fridager	23
Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	19
Mulighet for kompetanseutvikling	19
Spennende og utviklende arbeidsoppgaver	21
Det gis klare signaler fra ledelsen om at senioren er ønsket i virksomheten	20
Høyere lønn	6
Egen samtale når senioren når en viss alder	19
Seniorkurs	30
Andre seniortiltak	5

Som vi ser av tabellen hadde nesten samtlige virksomheter seniorkurs¹. De fleste lederne oppga også at de hadde spennende og utviklende arbeidsoppgaver som bidro til å holde på senioren og at det ble gitt klare signaler fra ledelsen om at senioren var ønsket i virksomheten. Et flertall tilbød også ekstra fridager, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, mulighet for kompetanseutvikling og egen samtale når senioren nådde en viss alder. Andre tiltak som ble nevnt var mulighet for å gi et ekstra lønnstrinn for å holde på seniorer, trim i arbeidstiden og seniorforening.

Det største antallet ledere (12 stykker) oppga at deres arbeidstakere hadde rett til 8 fridager fra fylte 62 år. 5 oppga imidlertid at senioren hadde rett til mindre enn dette (til tross for at alle har en kollektiv rett til 8 fridager fra fylte 62 år). 8 ledere oppga at deres ansatte hadde rett til 14 fridager og 5 oppga 12 fridager.

3.2. Organiseringen rundt tiltaket ”seniorfridager”

Følgende kapittel omhandler hvordan uttaket av seniorfridager organiseres i virksomhetene. Spørsmål som belyses er planleggingen og bruk av seniorfridager, bemanning, kostnader og individuell versus kollektiv avtale.

¹ På et seniorkurs vil du lære alt om hva som påvirker størrelsen på pensjonen din. Du kan også få beregnet din egen pensjon. På kurset kan du også lære mer om jus, helse og økonomi, kort sagt det aller meste som kan påvirke din seniortilværelse

21 av lederne hadde samtalt med de ansatte om hvordan seniorfridagene kunne tas ut. 6 av disse hadde i den forbindelse spurt om hvordan seniorfridagene kunne bidra til at de skulle stå lenger i jobb. 13 av lederne hadde ikke hatt en slik samtale med sine seniorer (ikke vist i tabell).

Tabell 11 Planlegging av seniortiltakene

Hvordan planlegges uttak av seniorfridager?	
	Antall
Seniorene informerer om når de tar ut seniorfridagene	15
Seniorene og ledelsen finner fram til tidspunkt for uttak av seniorfridager i samarbeid	10
Seniorene finner fram til tidspunkt for uttak av seniorfridager i samarbeid med kolleger og ledelsen	7
Ledelsen legger føringer for perioder seniorfridagene kan ta ut og senioren velger ut fra dette	1
Annet, spesifiser her	1
Total	34

På spørsmål om hvordan uttak av seniorfridagene tas ut oppga nesten halvparten av lederne (15 stk) at senioren selv informerer om når de tar ut seniorfridagene. 10 av lederne oppga at senioren og ledelsen finner fram til tidspunkt for uttak av seniorfridager i samarbeid. Se tabell over. Lederne oppga at de aller fleste senioren tar ut seniorfridagene som dager. 27 oppga det. Kun 2 oppga at de ansatte tok ut seniorfridagene som uker, mens 4 oppga at de tok ut dagene som lønn (ikke vist i tabell).

Tabell 12 Planlegging av bemanningen

I hvilken grad gjør seniorfridagene det vanskeligere å planlegge bemanningen	
	Antall
I stor grad	4
I noen grad	10
I liten grad	14
I svært liten grad	6
Total	34

Lederne opplevde ikke at seniorfridagene gjorde det spesielt vanskeligere å planlegge bemanningen. Hele 14 oppga at dette i liten grad var et problem, mens 10 oppga at det i noen grad var et problem. Bare 4 mente at dette i stor grad var et problem. Se tabell over. Det ser ut til at disse statlige arbeidsplassene er såpass fleksible at seniorfridagene ikke blir en belastning på de øvrige arbeidstakerne.

Tabell 13 Seniortiltakenes kostnad

I hvilken grad koster seniortiltakene uforholdsmessig mye	
	Antall
I stor grad	5
I noen grad	13
I liten grad	9
I svært liten grad	6
Total	33
Ikke besvart	1
Total	34

Lederne var heller ikke svært bekymret for kostnaden av seniortiltakene. Nesten halvparten oppga at seniortiltakene i liten eller svært liten grad kostet uforholdsmessig mye, mens 13 stykker mente dette i noen grad kunne være tilfellet. Det ser vi av tabellen over.

Tabell 14 Om seniortiltakene bør være en kollektiv rett eller ikke

Mener du avtalen om seniorfridager bør være en kollektiv rett for alle seniorer eller burde den gis ut fra individuelle behov?	
	Antall
Seniorfridager bør være en kollektiv rett	21
Seniorfridager bør gis ut fra individuelle behov	12
Total	33
Ikke besvart	1
Total	34

Som vi ser av tabellen over mente et flertall av lederne at seniorfridagene bør være en kollektiv rett. 21 ledere mente dette. Men det var flere blant lederne enn blant de ansatte som mente seniorfridagene burde gis ut fra individuelle behov. Det ble fremhevet at seniorer er svært forskjellige både i yteevne og behov. Noen har behov for tilrettelegging, mens andre ikke får tatt ut alle fridagene de har rett til. Det er også ulikt hvem virksomhetene ønsker å beholde i større eller mindre grad. Det kan tale for at ordningen burde være individuell. På den annen side vektlegges det at det bør være likhet og at det bør begrenses hvor mye det er opp til den enkelte leder å bevilge. I den sammenheng ble det også fremhevet at en individuell ordning kan føre til misunnelse og dårlig miljø.

3.3. Oppfatninger om virkninger av seniorpolitikken

Dette kapitlet omhandler ledelsens vurderinger rundt virkninger av seniorfridagene og hvilke tiltak de tenker er mest effektive for å holde seniorene i jobb. Vi har spurt både om ledernes egen oppfatning av seniorfridagenes og om hva de ansatte har uttrykt til ledelsen om seniorfridagene.

Tabell 15 Om de ansatte har uttrykt at seniorfridager har betydning

I hvilken grad har DINE ANSATTE som er seniorer uttrykt at seniorfridagene har betydning for om de velger å stå i jobb fremfor å pensjonere seg?	
	Antall
I svært stor grad	2
I stor grad	6
I noen grad	15
I liten grad	7
I svært liten grad	4
Total	34

Som vi ser av tabellen over har senioren i over halvparten av tilfellene uttrykt overfor ledelsen at seniorfridagene i noen grad har betydning for om de velger å stå i jobb fremfor at de pensjonerer seg. Det er omtrent like mange som har uttrykt at fridagene i stor eller svært stor grad har betydning som de som mener de i liten eller svært liten grad har betydning (det er noen fler som mener tiltaket har liten eller svært liten betydning).

Tabell 16 Om ledelsen mener seniortiltakene har betydning

I hvilken grad mener DU at seniorfridagene bidrar til å holde senioren i jobb?	
	Antall
I svært stor grad	2
I stor grad	5
I noen grad	18
I liten grad	7
I svært liten grad	2
Total	34

Samme mønster gjentar seg når lederne oppgir hva de mener. Som vi ser av tabellen over mener de fleste at seniorfridagene i noen grad bidrar til å holde senioren i jobb. Dette er en nøktern vurdering. Det kan dermed virke som lederne ikke ser seniorfridagene som det mest egnede tiltaket for å holde senioren i jobb framfor å pensjonere seg. Det er omtrent like mange som mener fridagene bidrar i svært stor eller stor grad som dem som mener de bidrar i liten eller svært liten grad.

Tabell 17 I hvilken grad lederne oppfatter seniorfridagene som et effektivt tiltak

I hvilken grad er seniorfridagene et effektivt tiltak for å holde seniorenene i jobb	
	Antall
I svært stor grad	2
I stor grad	5
I noen grad	20
I liten grad	6
I svært liten grad	1
Total	34

Som tabellen over viser mener de fleste lederne (20 stk) at seniorfridagene i noen grad er et effektivt tiltak for å holde seniorenene i jobb.

Lederne fikk også spørsmål om hvilke tiltak eller faktorer de mente var de mest virkningsfulle for å holde seniorer i jobb. Det var 15 ulike alternativer å prioritere mellom: Redusert arbeidstid, redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon, ekstra bonus, ekstra bonus som er pensjonsgivende, sosiale tiltak for å styrke arbeidsmiljøet, informasjonstiltak, fleksibel arbeidstid, ekstra fridager, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, mulighet for kompetanseutvikling, spennende og utviklende arbeidsoppgaver, at det gis klare signaler fra ledelsen om at seniorenene er ønsket i virksomheten, høyere lønn, egen samtale når seniorenene når en viss alder og seniorkurs.

Tabellen under viser hvilke tiltak lederne vurderte som mest effektive.

Tabell 18 Tiltakene lederne vurderer som mest effektive

1. Prioritet	Tiltak	Skår innen gruppen
	Spennende og utviklende arbeidsoppgaver	9
	Redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon	8
2. Prioritet	At det gis klare signaler fra ledelsen om at seniorenene er ønsket i virksomheten	10
	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	6
3. Prioritet	Fleksibel arbeidstid	5
	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	5

Ledernes oppfatning av hvilke tiltak som er virkningsfulle samsvarer delvis med seniorenenes egne vurderinger. Både ledelsen og ansatte fremhever betydningen av redusert arbeidstid og spennende

og utviklende arbeidsoppgaver. Både ledere og ansatte understreker også betydningen av at det gis klare signaler om at senioren er ønsket i virksomheten. Lederne har imidlertid trukket frem virkemidlene fleksibel arbeidstid og tilrettelegging av arbeidsoppgaver som viktige. Dette ble ikke fremhevet blant de tre viktigste tiltakene av senioren selv. De hadde høyere lønn som det viktigste tiltaket, noe som ikke ble nevnt av lederne. De fleste ansatte prioriterte seniorfridager etter høyere lønn, redusert arbeidstid og klare signaler om å være ønsket i virksomheten som var de tiltakene som fikk høyest skår. De fleste lederne satte imidlertid ikke seniorfridager blant de viktigste tiltakene.

Lederne ble også spurt om hvilke tiltak de ville prioritert om de kunne velge fritt. Mange fremhevet da viktigheten av interessante og utviklende arbeidsoppgaver. Flexibilitet ble også trukket frem som sentralt. En leder mente generelle tiltak for alle passet dårlig ettersom de eldre ofte har ulike behov. Noen jobber mye og rekker ikke å ta ut ferie, mens andre har behov for tilrettelegging.

I tillegg til at seniorfridagene kan ha betydning for om senioren blir stående i jobb kan de også ha betydningen for motivasjon og trivsel. Tabellen under viser ledernes oppfatning av dette spørsmålet:

Tabell 19 I hvilken grad lederne mener at seniorfridagene bidrar til økt trivsel

I hvilken grad bidrar seniorfridagene til økt motivasjon og trivsel hos senioren	
	Antall
I svært stor grad	2
I stor grad	11
I noen grad	19
I liten grad	2
Total	34

Et flertall av lederne oppga at de trodde seniorfridagene i noen grad bidro til motivasjon og trivsel hos senioren, men så mange som 13 stykker mente at seniorfridagene bidro til dette i stor eller svært stor grad. Kun to stykker mente seniorfridagene i liten grad bidro til trivsel.

Oppsummering

Den viktigste årsaken til at lederne ville beholde senioren var at de ønsket å holde på erfaring og kompetanse. Virksomhetens behov for arbeidskraft ble også ansett som viktig. I tillegg ble det lagt vekt på hensynet til mangfold i arbeidsstokken og virksomhetenes samfunnsansvar.

De fleste lederne jobbet innenfor store virksomheter og nesten alle oppga at deres virksomhet hadde en seniorpolitikk. Så godt som alle tilbød seniorkurs og et stort flertall tilbød seniorfridager. Det mest vanlige var at senioren fikk rett til 8 seniorfridager, men en god del hadde også tilbud om 12 og 14 dager. Ellers var det også vanlig med egen samtale når senioren nådde en viss alder. Mange av lederne mente ellers det ble gitt klare signaler om at senioren var ønsket i virksomheten. De mente senioren fikk spennende og utviklende arbeidsoppgaver at de hadde fleksibilitet i arbeidssituasjonen.

Den mest vanlige måten å planlegge uttak av seniorfridager på var at senioren informerte om når de tok ut seniorfridagene, alternativt at uttaket av dagene ble gjort i samarbeid med ledere og/eller kolleger. Lederne oppfattet ikke at seniorfridagene gjorde det spesielt mye vanskeligere å planlegge bemanningen og det var delte oppfatninger om kostnaden ved dette tiltaket. Et stort flertall mente imidlertid at seniorfridagene burde være en kollektiv rett.

Lederne oppfattet at seniorfridager i noen grad kunne bidra til at seniorer valgte å stå jobb lenger og de mente derfor at fridagene i noen grad kunne være et effektivt virkemiddel for å holde senioren i jobb. Det samme gjaldt for motivasjon og trivsel hos senioren. Selv vurderte de imidlertid spennende og utviklende arbeidsoppgaver og redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon som de viktigste tiltakene for å holde seniorer i jobb. Klare signaler fra ledelsen om at senioren var ønsket i virksomheten, tilrettelegging og fleksibilitet ble også trukket fram som viktige virkemidler.

4. Hovedkonklusjoner og diskusjon

4.1 Hovedkonklusjoner

Analysene og konklusjonene i denne rapporten må ses i forhold til utvalget. Vi var ute etter statlige virksomheter som sysselsatte mange seniorer for å treffe målgruppen for tiltaket (62+). Til tross for god geografisk og kjønnsmessig spredning, ser vi at universitet og høyskoler er overrepresentert i utvalget. Seniorene i vår undersøkelse har også høy utdanning og god helse. Det kan være uttrykk for en seleksjonseffekt. I en undersøkelse blant yrkesaktive kvinner 50+ fant vi samme tendensen; dagens seniorer er en selektert gruppe og jo eldre, jo mer selektert (Holte & Hilsen, under utgivelse; Gamperiene, Hilsen & Skarpaas, under utgivelse). I mange yrker, som helsesektoren, skjer store deler av bortfallet allerede fra 50-årsalderen, og mange av disse arbeidstakerne går av med uføretrygd før de når pensjonsalder.

Seleksjonseffekter gir noen begrensninger på tolkningen av resultatene. Seniorfridagene i statlig sektor er ikke et virkemiddel mot tidligutstøtning (siden de kun kan anvendes fra fylte 62 år), men et tiltak for å påvirke valget om tidligpensjonering eller arbeid, for de som står i en reell valg situasjon. Undersøkelsen treffer denne målgruppen godt.

Hva skal til for å øke avgangsalder?

Hva skal til for at seniorer med god helse og høy utdanning skal velge å ikke gå av med tidligpensjon ved første anledning? Hvordan påvirker seniorfridagene dette valget?

Hovedkonklusjonene er at dette er en gruppe som i utgangspunktet ønsker å arbeide lenge. Ønsket avgangsalder for flertallet var 65-69 år og en tredjedel av respondentene (32 %) oppga ønsket pensjoneringsalder som 67-69 år. Dette til tross for opptjening som tilsa at de kunne gå tidligere. Viktigste for ønsket om å stå lenge var høyere lønn, redusert arbeidstid og klare signaler om å være ønsket i virksomheten.

Denne undersøkelsen viser klart at seniorene ønsker seniorfridagene. Fridagene gir økt fleksibilitet og mulighet til å ta seg inn og de bidrar til økt trivsel. Samtidig er det et paradoks at over halvparten (52 %) mente det var vanskelig å få tatt ut fridagene. Dette er en situasjon vi kjenner igjen fra andre undersøkelser (Becken, under utgivelse; Botnen & Hilsen 2010). Hvis arbeidet er tidsstyrt (som f.eks. turnusarbeid), betyr mer fri reelt mer tid til restitusjon. Hvis arbeidet er resultatstyrt (som mye kunnskapsarbeid), er det inngåtte forpliktelser og oppgavemengden som styrer tiden.

Vi så at seniorfridagene virket best for de som arbeidet fulltid, hadde bestemt seg for å arbeide lenge og opplevde arbeidsmiljøet som godt. Det kan se ut som dagene bidro til å understreke et valg som allerede var tatt, snarere enn å avgjøre valget. Det viste også at fridager ikke kan kompensere for mistrivsel på jobben, men snarere understreke de mange grunnene til at man har lyst til å gå på jobb.

Dette stemmer langt på vei med lederne oppfatning av seniorfridagene. Lederne oppfatter at dagene er ønsket, og mener de har noen betydning. Samtidig mener lederne at andre forhold, som spennende og utviklende arbeidsoppgaver er viktigere for å holde på seniorene. Interessant nok

fremhever ikke lederne høyere lønn som et virkemiddel, mens det var ett av de høyest prioriterte tiltakene for seniorenne.

Både seniorer og lederne vektlegger betydningen av å få klare signaler om å være ønsket i virksomheten. Andre undersøkelser har slått fast betydningen av å være ønsket som en sterk motivasjonsfaktor for å stå utover AFP-alder (Hilsen & Steinum 2006). Dermed er det oppsiktsvekkende at 33 % av seniorenne svarte at de ikke hadde fått signaler om at de er ønsket i virksomheten. Dette er åpenbart fortsatt et virkemiddel som ikke er tilstrekkelig utnyttet i seniorpolitikken.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) bygger på den lokale dialogen mellom leder og medarbeider. Det er her grunnlaget for arbeidsfastholdelse legges, enten det gjelder i forhold til utstøtning gjennom sykefravær, uføretrygding eller tidligpensjonering. Nærmeste leder er viktig for å formidle signalene om at seniorenne er ønsket i virksomheten.

I undersøkelsen viste det seg at seniorer som hadde hatt samtale med nærmeste leder om hvordan seniorfridagene kunne tas ut vurderte tiltaket som viktigere enn de som ikke hadde hatt samtale. Samtidig var det noe overraskende at denne sammenhengen ikke holdt i forhold til om leder spesifikt tematiserer det at fridagene kan bidra til at den enkelte står i jobb lenger. Det er fortsatt mer positivt å ha hatt samtale, men det spiller liten rolle om leder aktivt fremhever fridagene som et virkemiddel for å øke pensjoneringsalder. Ut fra undersøkelsen kan vi ikke si hva dette betyr, men det kan skyldes flere forhold. For det første kan selve samtalen oppleves som en tematisering av det å legge til rette for at seniorer skal arbeide lenger, slik at vi ikke finner noen tilleggseffekt av at det sies spesifikt. For det andre kan det ligge mye skjult i hvordan budskapet fremføres, og vi kan ikke skille mellom gode og mindre gode samtaler. Uansett hva som ligger bak har samtalen en effekt, og fridagene oppleves mer positive når man har diskutert hvordan de skal tas ut med leder. Seniorer ønsker å bli sett, og samtalen om uttak av dagene er en anledning til å diskutere arbeidssituasjonen. Samtalen er et virkemiddel som ofte overskygges av tiltakene som diskuteres i samtalen, men vår undersøkelse viser at selve samtalen har en verdi i seg selv. Dette er et funn som indikerer noe av det som er viktig for å øke reell pensjoneringsalder og motivere seniorenne til å velge arbeid fremfor tidligpensjon.

4.2 Et gode eller en fastholdelsesfaktor?

Når man evaluerer effekten av seniorpolitiske tiltak er det viktig å huske på at forholdene varierer for forskjellige grupper arbeidstakere. Selv om et tiltak ikke virker etter hensikten for en gruppe, kan det godt være effektivt for andre grupper. Det er også viktig å være klar på hensikten med tiltaket.

Seniorfridagene er et tiltak som understøtter andre positive forhold på arbeidsplassen og styrker arbeid i konkurranse med pensjoneringsønsker. Når det brukes overfor arbeidstakere som i utgangspunktet har tenkt å arbeide utover tidligpensjoneringsalder, kan man si at det ikke i seg selv har en effekt, men er en del av en positiv totalsituasjon. Det er allikevel klart at ordningen er viktig for seniorenne, og eventuelt bortfall av ordningen kan lett få en sterkt demotiverende effekt når tiltaket først finnes.

Samtidig er det viktig at dette tiltaket ikke overskygger forebyggende tiltak som gjør at seniorenne faktisk har et reelt valg når de fyller 62 år. I typer arbeid der tidligutstøtningen begynner lenge før AFP-alder, er forebyggende tiltak for å gjøre seniorenne i stand til å arbeide til pensjonsalder, sentrale. Vår undersøkelse ser på effekten av ett tiltak (fridager) for en svært selektert gruppe, både

utdanningsmessig, når det gjelder frihetsgrad i arbeidet og helsemessig. Man skal derfor være forsiktig med å trekke konklusjonene for langt. I andre typer arbeid kan noen ekstra fridager være det som gjør det mulig å arbeide utover 62 år, og det kan dermed ikke trekkes generelle konklusjoner om effekten av tiltaket. Seniorer er ikke en ensartet gruppe og arbeidslivet byr på en rekke typer arbeid med forskjellige krav og muligheter. Selv om seniorfridagene mest har karakter av å være et "seniorgode" for undersøkelsens målgruppe, kan de lett være en viktig fastholdelsesfaktor i andre typer jobber. Seniorpolitikk er et komplekst samspill av en rekke faktorer, der også seniorfridager kan være en av faktorene med forskjellig betydning under forskjellige vilkår.

Litteraturliste

Becken, L.E. (under utgivelse): Redusert arbeidstid for seniorer med rett til AFP. Resultater fra kommende rapport presentert på konferanse 14.10.2009. Hentet inn 19.2.2010 på:
[http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/images/Forskere/Becken, %20Lars %20Erik %2014 %2010 %2009.pdf](http://www.seniorpolitikk.no/var/uploaded/images/Forskere/Becken,%20Lars%20Erik%2014%2010%2009.pdf)

Blekesaune, M (2009): 'Avgangsalder og pensjoneringsmønster i staten'. NOVA rapport 1/2009. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Botnen, A. & Hilsen, A.I. (2010): "Vi må ikke glemme at vi er høye, mørke og sterke..." Seniorprosjekt Sykehuset Telemark 2007 – 2009. AFI-notat 2010:3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Reichborn-Kjennerud, K. (2009). 'En ny mulighet – brukernes opplevelse av Kvalifiseringsprogrammet i NAV' AFI-notat 2009:11. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Gamperiene, M., Hilsen, A.I. & Skarpaas, I. (under utgivelse): Hvis bare helsa holder... En kartleggingsstudie av kvinners helse, arbeidsevne og holdninger til pensjonering. AFI-notat. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Hilsen, A.I. & Steinum, T. (2006): Fortell meg at jeg er ønsket! Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. AFI-rapport 2006:2. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Holte, H.H. & Hilsen, A.I. (under utgivelse): Kvinners holdninger til tidligpensjonering. AFI-notat. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Solem, P.E. (2007): Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid. NOVA Rapport 16/07. Oslo: NOVA.

www.seniorpolitikk.no

Vedlegg 1: Metode

Etablering av utvalg

Når vi trakk utvalget til undersøkelsen tok vi utgangspunkt i Statens tjenestemannsregister. Utvalget ble først kjørt mot tjenestemannsregisteret med utvalgskriteriet alder lik 61 år og over (pr 1. Mars 2009). Seniorene har rett til seniorfridager fra fylte 62 år, men vi valgte 61-åringer og eldre i utvalget fordi 61-åringene er såpass nærme i alder at de fleste vil forholde seg aktivt til muligheten for seniorfridager når de vurderer å stå i jobb eller gå av med pensjon. De som var yngre enn 61 år i mindre grad ville være bevisste dette tiltaket og dermed ville ha færre meninger om det fordi tiltaket lå lengre fram i tid for dem, slik vi vurderte det. Med utgangspunkt i listen med virksomheter sorterte vi dem etter antall seniorer. Bare de virksomhetene hvor det var mer enn 10 tilsatte i gitt alderskriterium ble tatt med i utvalget. De virksomhetene med flest seniorer havnet da øverst i listen. Vi trakk deretter 20 % fra det oppgitte antall seniorer for hver virksomhet. Deretter la vi sammen seniorene i alle virksomhetene til de summerte til totalt 2002 seniorer. Vi fikk da bestemt hvilke virksomheter som skulle med og det antallet seniorer som skulle være med i undersøkelsen for hver virksomhet. Utvalget av personene innenfor virksomhetene er tilfeldig valgt ut. Både tilsatte på heltid og deltid er tatt med.

Årsaken til at vi valgte de virksomhetene der det jobbet flest seniorer var at virksomheter med mange seniorer vil være mest bevisst tiltak i seniorpolitikken. Undersøkelsen er også mer relevant for disse virksomhetene enn virksomheter med få eller ingen seniorer. At virksomheter med mange seniorer ble valgt ut var også en forutsetning for at undersøkelsen skulle være gjennomførbar ettersom personalsjefene i samtlige virksomheter måtte kontaktes for å skaffe e-poster til seniorene som var valgt ut til å være med i undersøkelsen.

Utvalgets representativitet

51 arbeidssteder var med i utvalget. Personalsjefen i ett av arbeidsstedene ønsket ikke å bidra med innsamling av e-poster til sine seniorer da han vurderte det som for arbeidskrevende. 50 arbeidssteder er derfor med i undersøkelsen. Enkelte av virksomhetene, som noen lokalkontor, hadde felles personalsjef. Antallet personalsjefer vi måtte kontakte var derfor noe færre enn antallet virksomheter. 44 personalsjefer i disse virksomhetene ble i første omgang kontaktet over e-post med forespørsel om å gi ut e-postadresser til seniorene som var valgt ut fra deres virksomhet. De som ikke svarte innen fristen ble fulgt opp gjennom e-post eller telefon. Totalt samlet personalsjefene inn 1621 e-postadresser til seniorer. Frafallet av seniorer var ansatte som hadde sluttet eller gått av med pensjon. Dermed fungerte denne runden med innhenting av e-poster som en kvalitetssikring av utvalget.

Av de 1621 seniorene som mottok undersøkelsen ga 993 svar innen fristen. 71 kom i retur eller det kom automatisk fraværsmelding om at de ikke var tilstede i undersøkelsesperioden. Normalt beregnes svarprosenten fratrukket dem som ikke er tilgjengelige. Trekkes de 71 personene fra får vi en svarprosent på 64 %. Når det gjelder lederne svarte 34 av de 44 personalsjefene, altså en svarprosent på 77 %. Gjennomsnittlig svarprosent for webundersøkelser er rundt 40 %. Svarprosenten for undersøkelsen må derfor sies å være god både mht. målgruppe og type undersøkelse.

97 % av lederne for virksomhetene i undersøkelsen oppga at andelen seniorer lå på 20 % eller mer. Hele 66 % av lederne svarte at andelen eldre i deres virksomhet lå mellom 20 og 30 %. Virksomhetene i utvalget kan derfor sies å ha en substansiell andel seniorer. Gitt utvalgsmetoden med et tilfeldig trukket utvalg stratifisert ut fra antallet seniorer i virksomheten og så høy svarprosent skulle svarene være representative for virksomheter i staten med en substansiell andel seniorer. De virksomhetene som har hatt mange seniorer har hovedsakelig vært Høyskoler og Universiteter. Hva seniorer i denne typen virksomheter har svart har derfor hatt stor innvirkning på resultatene i undersøkelsen.

Spørreskjemaene

Undersøkelsen ble gjennomført som en web-basert undersøkelse med spørreskjemaverktøyet Questback. Undersøkelsen ble sendt ut via e-post. Det ble sendt ut to spørreskjemaer, ett til ansatte og ett til ledere. Spørreskjemaet til lederne ble sendt til personalsjefene i de samme virksomhetene som de ansatte jobbet ved (se vedlegg). Informantene mottok en e-post med en link til spørreskjemaet. De fylte ut og sendte skjemaet over internett.

Før utsendelse ble spørreskjemaet prøvet ut internt. Spørreskjemaet ble deretter justert og det ble sendt ut en pilot til en liten gruppe seniorer og en leder. I etterkant av tilbakemeldingene ble spørreskjemaet justert og gått gjennom internt før den endelige versjonen ble sendt ut 17 november. Undersøkelsen ble avsluttet 2. Desember.

I spørreskjemaet til de ansatte ønsket vi å belyse forhold knyttet til bakgrunnsvariable som kjønn, arbeidssted, alder, stillingsprosent, lønn, sivilstatus, utdanning og geografisk tilhørighet. I tillegg hadde vi med spørsmål knyttet til arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen. Dette er faktorer som annen forskning har vist har betydning for om senioren ønsker å stå i jobb eller gå av med pensjon. Til slutt hadde vi med spørsmål om planer for pensjonering og de ansattes oppfatning og bruk av seniortiltak generelt og seniorfridager spesielt.

I spørreskjemaet til lederne stilte vi spørsmål om virksomhetenes seniorpolitikk, hvilke tiltak virksomhetene hadde og hvilke lederne selv oppfattet som de mest effektive tiltakene. Deretter hadde vi spørsmål både om oppfatning og bruk av seniorfridagene. Begge spørreskjemaene er godkjent av NSD.

Analysen

Samtlige spørsmål i spørreskjemaet ble kjørt ut som frekvenser og prosent. De fleste ble sammenfattet i figurer eller tabeller og kommentert i rapporten. I tillegg ble det kjørt logistisk regresjonsanalyse.

Før vi kjørte logistisk regresjonsanalyse gjorde vi krysstabellanalyse både på bakgrunnsvariable og holdningsvariable for å undersøke om de hadde noen sammenheng med den avhengige variabelen (Den avhengige variabelen var om seniorfridagene har betydning for pensjoneringsadferd eller ikke). Gjennom denne analysen så vi om sammenhengene var signifikante. Vi brukte kjiqvadrattest (p) for å måle dette.

For å sikre nok respondenter i hver svarkategori og for å forenkle tolkningen omkodet vi svarkategoriene i de uavhengige variablene fra mange til færre kategorier. I den logistiske regresjonsanalysen ble svarene i den avhengige variabelen kodet til å vise om seniorfridager faktisk har betydning.

Resultatene fra analysene med logistisk regresjon viser odds rate (OR) og konfidensintervall på 95 % i tillegg til p-verdi. Oddsrate viser forholdet mellom oddsen (sannsynligheten) for å ha en egenskap, og oddsen (sannsynligheten) for å ikke ha samme egenskap. Dersom oddsen for å ha en egenskap er like stor som å ikke ha den er oddsraten lik 1. Oddsrate med høyere verdier enn 1 innebærer at oddsen (sannsynligheten) for å ha en gitt egenskap øker med det antall ganger som tilsvarer oddsraten, relativt til ikke å ha egenskapen.

Oddsrate under 1 betyr at oddsen for å være i gruppen med egenskapen avtar det antall ganger som tilsvarer oddsraten, relativt til ikke å ha egenskapen. For eksempel, hvis oddsraten er 2 er sannsynligheten for at gruppen med dette kjennetegnet gir et gitt svar dobbelt så stor som for referansegruppen. Hvis oddsraten er 0,5, er sannsynligheten for at gruppen med dette kjennetegnet gir et gitt svar halvparten så stort. 95 % konfidensintervall gir det intervallet hvor oddsraten befinner seg i med 95 % sannsynlighet. Kun i ett av 20 tilfeller vil oddsraten ligge utenfor dette intervallet. For at oddsraten skal gi et signifikant forskjellig bilde må ikke konfidensintervallet inneholde 1, da svarer analysegruppen like ofte det sammen som referansegruppen.

I den logistiske regresjonen som er vist i dette notatet er alle de signifikante variablene fra krysstabellene med i analysen. Vi har også tatt med variable vi vurderte som hypotetisk viktige, som for eksempel helse. I regresjonsanalysen er det dermed kontrollert for disse variablene (alle de relevante variablene vises i regresjonstabellen). Resultatene som presenteres viser den sannsynligheten yrkesaktive seniorer med ulike kjennetegnet har for å mene at seniorfridager har betydning når de andre kjennetegnene holdes konstante. For eksempel, hvis oddsraten for fylket man jobber i (landsdel) er 2 når det er kontrollert for selvopplevd helse, kjønn og arbeidsmiljøvariabler, betyr det at for grupper av et gitt kjønn hvor helsetilstand og arbeidsmiljø er likt, vil fylket (landsdel) bety en dobling av sannsynligheten for å svare dette i forhold til andre fylker.

Vedlegg 2: Tabeller

Tabell 1 Sammenhengen mellom kjønn og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Kjønn	Kvinne	310	158	468
		66.2 %	33.8 %	100.0 %
	Mann	252	215	467
		54.0 %	46.0 %	100.0 %
	Total	562	373	935
		60.1 %	39.9 %	100.0 %

P=0,00

Tabell 2. Sammenhengen mellom alder og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Alder	60-61	24	22	46
		52.2 %	47.8 %	100.0 %
	62-64	374	213	587
		63.7 %	36.3 %	100.0 %
	65-66	133	98	231
		57.6 %	42.4 %	100.0 %
	67 og eldre	64	56	120
		53.3 %	46.7 %	100.0 %
	Total	595	389	984
		60.5 %	39.5 %	100.0 %

P= 0,06

Tabell 3. Sammenhengen mellom utdanning og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Utdanning	Ikke høyutdanning	209	125	334
		62.6 %	37.4 %	100.0 %
	Høy utdanning	385	262	647
		59.5 %	40.5 %	100.0 %
	Total	594	387	981
		60.6 %	39.4 %	100.0 %

P=0,4

Tabell 4. Sammenhengen mellom stillingsstørrelse og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Jobber du heltid eller deltid?	Heltid	485	298	783
		61.9 %	38.1 %	100.0 %
	Deltid	109	91	200
		54.5 %	45.5 %	100.0 %
	Total	594	389	983
		60.4 %	39.6 %	100.0 %

P=0,06

Tabell 5. Sammenhengen mellom lønn og betydningen for seniorfridager

		Betydningen av seniorfridager		
		ingen betydning	Har betydning	Total
Hvor høy lønn har du?	Under 200 000	12	10	22
		54.5 %	45.5 %	100.0 %
	200 000 - 299 000	33	40	73
		45.2 %	54.8 %	100.0 %
	300 000- 399 000	103	206	309
		33.3 %	66.7 %	100.0 %
	400 000 - 499 000	107	172	279
		38.4 %	61.6 %	100.0 %
	500 000-599 000	61	93	154
		39.6 %	60.4 %	100.0 %
	600 000-699 000	30	50	80
		37.5 %	62.5 %	100.0 %
	700 000 - 799 000	17	7	24
		70.8 %	29.2 %	100.0 %
	800 000 eller mer	25	12	37
		67.6 %	32.4 %	100.0 %
	Total	388	590	978
		39.7 %	60.3 %	100.0 %

P=0,00

Tabell 6. Sammenhengen mellom sivilstatus og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Sivilstatus	Bor ikke alene	442	287	729
		60.6 %	39.4 %	100.0 %
	Bor alene	151	101	252
		59.9 %	40.1 %	100.0 %
	Total	593	388	981
		60.4 %	39.6 %	100.0 %

P=0,8

Tabell 7. Sammenhengen mellom selvopplevd helse og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Stort sett, vil du si din helse er:?	God helse	540	337	877
		61.6 %	38.4 %	100.0 %
	Ikke god helse	55	50	105
		52.4 %	47.6 %	100.0 %
	Total	595	387	982
		60.6 %	39.4 %	100.0 %

P=0,7

Tabell 8. Sammenhengen mellom landsdel og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Ingen betydning	Total
Hvilket landsdel jobber du i?	Sør-ØstNorge	298	205	503
		59.2 %	40.8 %	100.0 %
	VestNorge	115	71	186
		61.8 %	38.2 %	100.0 %
	MidtNorge	85	70	155
		54.8 %	45.2 %	100.0 %
	NordNorg	74	28	102
		72.5 %	27.5 %	100.0 %
	Total	572	374	946
		60.5 %	39.5 %	100.0 %

P=0,03

Tabell 9. Sammenhengen mellom opplevd arbeidsmiljø og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
I hvilken grad vil du beskrive arbeidsmiljøet ditt som godt?	I stor grad	462	315	777
		59.5 %	40.5 %	100.0 %
	I noen grad	114	56	170
		67.1 %	32.9 %	100.0 %
	I liten grad	19	17	36
		52.8 %	47.2 %	100.0 %
	Total	595	388	983
		60.5 %	39.5 %	100.0 %

P=0,1

Tabell 10. Sammenhengen mellom trivsel med arbeidsoppgavene og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
I hvilken grad trives du med arbeidsoppgavene dine?	I stor grad	509	336	845
		60.2 %	39.8 %	100.0 %
	I liten grad	86	51	137
		62.8 %	37.2 %	100.0 %
	Total	595	387	982
		60.6 %	39.4 %	100.0 %

P=0,6

Tabell 11. Sammenhengen mellom glede til å gå på jobben og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Gleder du deg til å gå på jobben?	Alltid	333	233	566
		58.8 %	41.2 %	100.0 %
	Av og til / sjelden	260	153	413
		63.0 %	37.0 %	100.0 %
	Total	593	386	979
		60.6 %	39.4 %	100.0 %

P=0,2

Tabell 12. Sammenhengen mellom følelse av av mestring og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?	Godt	580	377	957
		60.6 %	39.4 %	100.0 %
	Verken godt eller dårlig /dårlig	12	12	24
		50.0 %	50.0 %	100.0 %
	Total	592	389	981
		60.3 %	39.7 %	100.0 %

P=0,3

Tabell 13. Sammenhengen mellom seniorennes tanker om seniortilværelsen og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon?	Gleder	207	144	351
		59.0 %	41.0 %	100.0 %
	Verken eller	237	150	387
		61.2 %	38.8 %	100.0 %
	Gruer	104	64	168
		61.9 %	38.1 %	100.0 %
	Har ikke tenkt	45	30	75
		60.0 %	40.0 %	100.0 %
	Total	593	388	981
		60.4 %	39.6 %	100.0 %

P=0,9

Tabell 14. Sammenhengen mellom planer om å fortsette i arbeid etter man får rett til pensjon og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Kan du tenke deg å fortsette i arbeid etter at du får rett til pensjon?	Ja	352	226	578
		60.9 %	39.1 %	100.0 %
	Nei	87	90	177
		49.2 %	50.8 %	100.0 %
	Vet ikke	153	70	223
		68.6 %	31.4 %	100.0 %
	Total	592	386	978
		60.5 %	39.5 %	100.0 %

P=0,00

Tabell 15. Sammenhengen mellom ønsket reduksjon i arbeidstid og lønn og betydningen av seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Ville du redusert arbeidstiden selv om det medførte at du gikk ned i lønn (f.eks med del AFP) eller ville du bare redusert arbeidstiden hvis du fremdeles fikk full lønn?	Jeg ville redusert arbeidstiden selv om jeg ikke fikk full lønn	146	119	265
		55.1 %	44.9 %	100.0 %
	Jeg ville bare redusert arbeidstiden hvis jeg fremdeles fikk full lønn	424	246	670
		63.3 %	36.7 %	100.0 %
	Total	570	365	935
		61.0 %	39.0 %	100.0 %

P=0,02

Tabell 16. Sammenhengen mellom opplevelse om informasjon om tiltaket og betydningen for seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
I hvilken grad opplever du å ha blitt godt informert (om tiltakk)?	I stor grad	230	140	370
		62.2 %	37.8 %	100.0 %
	I noen grad	194	107	301
		64.5 %	35.5 %	100.0 %
	I liten grad	98	69	167
		58.7 %	41.3 %	100.0 %
	Total	522	316	838
		62.3 %	37.7 %	100.0 %

P=0,5

Tabell 17. Sammenhengen mellom samtale med leder og betydningen av seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
Har du samtalt med nærmeste leder om hvordan seniordagene kan tas ut?	Ja	160	86	246
		65.0 %	35.0 %	100.0 %
	Ja, men ikke om hvordan dette kan bidra til at jeg kan stå lenger i jobb	138	46	184
		75.0 %	25.0 %	100.0 %
	Nei	226	183	409
		55.3 %	44.7 %	100.0 %
	Total	524	315	839
		62.5 %	37.5 %	100.0 %

P=0,00

Tabell 18. Sammenhengen mellom signaler fra leder og betydningen av seniorfridager

		Hvordan påvirker muligheten til å ta ut seniorfridager din beslutning om å stå i jobb eller gå av med pensjon?		
		Har betydning	Har ingen betydning	Total
I hvilken grad har du fått signaler fra din nærmeste leder om at du er ønsket som medarbeider videre i virksomhet?	stor grad	206	140	346
		59.5 %	40.5 %	100.0 %
	i liten grad	190	119	309
		61.5 %	38.5 %	100.0 %
	ikke fått signaler	195	130	325
		60.0 %	40.0 %	100.0 %
	Total	591	389	980
		60.3 %	39.7 %	100.0 %

P=0,9

Tabell 19 Sammenheng mellom prioritering av seniorfridager og utdanning

			Utdanning		Total
			Ikke høy utdanning	Høy utdanning	
Prioritering av seniorfridager	Prioriterer fridager	Antall	177	253	430
		Prosent	41.2 %	58.8 %	100.0 %
	Prioriterer ikke fridager	Antall	120	354	474
		Prosent	25.3 %	74.7 %	100.0 %
Total		Antall	297	607	904
		Prosent	32.9 %	67.1 %	100.0 %

P=0,00

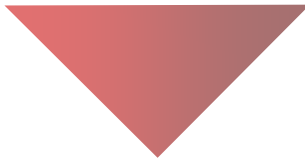
Tabell 20 Sammenhengen mellom prioritering av seniorfridager og jobbens karakter

			Vanskelig å ta ut seniorfridager		Total
			Ikke vanskelig å ta ut seniorfridager pga jobbens karakter	Vanskelig å ta ut seniorfridager pga jobbens karakter	
Prioritering av seniorfridager	Prioriterer fridager	Antall	232	186	418
		Prosent	55.5 %	44.5 %	100.0 %
	Prioriterer ikke fridager	Antall	193	270	463
		Prosent	41.7 %	58.3 %	100.0 %
Total		Antall	425	456	881
		Prosent	48.2 %	51.8 %	100.0 %

P=0,00

Tabell 21. Enkeltfaktorenes effekt på betydningen av seniorfridager. Faktorene er justert mot hverandre i en regresjonsmodell. Bakgrunns- og arbeidsmiljøvariablene

Seniordager har betydning for å fortsette i jobben			
	P verdi	OR (odds Ratio)	CI (Confidence Interval)
Kjønn			
kvinne		1 (ref.)	
mann	0,00	0,5	0,4 – 0,7
Helse			
god helse		1 (ref.)	
dårlig helse	0,06	0,6	0,4 – 1,0
Landsdel			
Sør-Øst Norge		1 (ref.)	
Vest Norge	0,9	0,6	0,6 – 1,3
Midt Norge	0,4	0,8	0,5 – 1,2
Nord Norge	0,01	2,0	1,2 – 3,5
Arbeidsønske			
ja		1 (ref.)	
nei	0,003	0,6	0,4 – 0,8
vet ikke	0,3	1,2	0,8 – 1,8
Ledersamtale			
ja		1 (ref.)	
nei	0,00	0,6	0,4 -0,8
Arbeidsmiljøet			
I stor grad		1 (ref.)	
I noen grad	0,6	1,1	0,7 – 1,7
I liten grad	0,03	0,4	0,2 – 0,9



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

