



Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom

Rapport fra en empirisk undersøkelse
i fire virksomheter

av
Heidi Enehaug, Anne Inga Hilsen og Trude Steinum

AFI-notat 5/2008

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2008
© 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 978-82-7609-225-7
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

Publikasjonen kan lastes ned fra: [www/afi.no](http://www.afi.no)



Temaområde
Bedriftsutvikling og innovasjon

Notat nr.:
5/2008

Tittel:
Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom
Rapport fra en empirisk undersøkelse i fire virksomheter

Dato:
April 2008

Forfattere:
Heidi Enehaug, Anne Inga Hilsen og Trude Steinum

Antall sider:
38 s + vedlegg 1 s

Resymé:

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) gjennomført en empirisk undersøkelse i virksomheter som er omfattet av særaldersgrenser pga særlig belastende jobber eller jobber som krever ekstraordinær aktsomhet eller årvåkenhet. Problemstillingen i undersøkelsen er: Hva ville konsekvensene være for virksomhetene ved eventuelt bortfall av særaldersgrenser? Undersøkelsen dekker følgende virksomheter: ett politidistrikt med både funksjonelle enheter, politistasjoner og lensmannskontorer; ett kommunalt sykehjem; én privat helseinstitusjon (et sykehus); og ett fengsel. Gjennom intervjuer og samtaler med ledere og tillitsvalgte har vi fått belyst problemstillingen.

Undersøkelsen viste at handlingsrommet for å tilrettelegge for lengre yrkeskarriere enn dagens, varierer. Kontakt med pasienter/innsatte mm er belastende over tid og skift/turnusarbeid er belastende over tid, og særlig belastende for eldre. Virksomhetenes handlingsrom avhenger av tilgang på alternative oppgaver og organisering. Undersøkelsen viste at helseinstitusjonene og fengselet har begrensede muligheter. Politidistriktet har større handlingsrom, men det begrenses av økende krav til effektivitet, økende bruk av turnus - også for stillinger som før var dagtidsstillinger - samt bortsetting av oppgaver til sivilt ansatt personale.

Emneord:

- særaldersgrenser
- seniorpolitikk
- politi
- fengsel
- helsevesen



FORORD

Denne undersøkelsen om særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom er gjennomført på kort tid rundt årsskiftet 2007/08. Vi har intervjuet ledere og tillitsvalgte i fire virksomheter i en travel hverdag, og vi vil takke for positiv respons på henvendelsen og for at dere satte av tid til å dele erfaringer med oss. Vi håper undersøkelsen også er nyttig lokalt.

Undersøkelsen er utført på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), i samarbeid med partene i arbeidslivet. Vi takker for støtte, innspill og engasjement i prosessen. For forskere er det spennende og utfordrende å få et oppdrag som følges med så stor interesse, og vi håper resultatet svarer til forventningene.

I tillegg til viktige innspill fra oppdragsgiver har vi hatt god hjelp av kolleger på AFI. Daglig leder Arild H. Steen har vært en engasjert medspiller i hele prosjektet og vi har fått verdifulle innspill fra vår interne kvalitetssikrer ved AFI, seniorforsker Robert Salomon. Til syvende og sist er det forfatterne som må stå for innholdet i rapporten, og den viktigste kvalitetssikringen av en slik rapport er om feltet vi beskriver opplever rapporten som gjenkjennelig og etterrettelig.

Oslo, april 2008

Heidi Enehaug

Anne Inga Hilsen

Trude Steinum



SAMMENDRAG

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) gjennomført en empirisk undersøkelse i virksomheter som er omfattet av særaldersgrenser pga særlig belastende jobber eller jobber som krever ekstraordinær aktsomhet eller årvåkenhet. Problemstillingen i undersøkelsen er: Hva ville konsekvensene være for virksomhetene ved eventuelt bortfall av særaldersgrenser?

Undersøkelsen dekker følgende virksomheter: Ett politidistrikt med både funksjonelle enheter, politistasjoner og lensmannskontorer; ett kommunalt sykehjem; en privat helseinstitusjon (et sykehus); og ett fengsel. Gjennom intervjuer og samtaler med ledere og tillitsvalgte har vi fått belyst problemstillingen.

Undersøkelsen viste at handlingsrommet for å tilrettelegge for lengre yrkeskarriere enn dagens, varierer mellom casene. Politidistriktet er en stor organisasjon med muligheter for alternative arbeidsoppgaver. Om dette fortsetter i fremtiden avhenger av utviklingen i bransjen. I de tre andre casene ble vi fortalt at virksomhetene har begrenset handlingsrom fordi arbeidet i all hovedsak krever jevnlig kontakt med pasienter og innsatte, og dette oppleves som fysisk og psykisk utmattende over tid. Hvis denne siden ved jobben blir for belastende, er det få muligheter til alternativt arbeid i både helseinstitusjonene og fengselet. Muligheten til å tilby alternative oppgaver eller stillinger (funksjonell fleksibilitet) forutsetter handlingsrom og "bærbar kompetanse". Vi fant at alternative stillinger bl.a. var avhengig av at arbeidstakerne hadde en kompetanse som var overførbart til andre oppgaveområder og stillinger. Lønn og avtaler kan også vanskeliggjøre overgang til alternative jobber.

Det er stor forskjell på om man diskuterer særaldersgrense som en øvre aldersgrense for den aktuelle stillingen eller som en *særpensjonsordning* med rett til å gå av tidligere for de som trenger det. Ingen av informantene i undersøkelsen ønsket at særaldersgrenser skulle innebære en plikt til å gå av, men ønsket å beholde eller utvide retten til å gå av tidligere enn ordinær pensjoneringsalder ved behov.



Innholdsfortegnelse

1.	INNLEDNING	1
1.1	BAKGRUNN.....	2
1.2	KARTLEGGING AV VIRKSOMHETENES HANDLINGSROM	2
1.3	METODE	3
1.3.1	Utvalgelse av virksomheter	3
1.3.2	Generaliserbarhet og representativitet	4
1.3.3	Den kvalitative intervjuundersøkelsen.....	4
2.	CASEUNDERSØKELSEN.....	5
2.1	FENGSELET.....	5
2.1.1	Avgangsmønstre.....	5
2.1.2	Særaldersgrensens funksjoner	5
2.1.3	Fysiske og psykiske belastninger over tid	6
2.1.5	Fengselsbetjentrollen før og nå	7
2.1.6	Virksomhetens handlingsrom – tilrettelegging og alternative oppgaver	8
2.1.7	Særskilte tiltak for seniorer	10
2.1.8	Ulike særaldersgrenser mellom yrkesgrupper i fengselet.....	10
2.1.9	Oppsummering.....	10
2.2	POLITIDISTRIKTET	11
2.2.1	Avgangsmønster.....	11
2.2.2	Fysiske og psykiske belastninger	11
2.2.3	Kriminalitet og sikkerhet.....	12
2.2.4	Virksomhetens handlingsrom - alternative oppgaver og karriereveier.....	13
2.2.5	Syn på seniorarbeidere og seniorpolitikk	14
2.2.6	Lensmenn og andre distriktsansatte – i en særstilling?	16
2.2.7	Konsekvenser ved å fjerne særaldersgrensen	17
2.2.8	Oppsummering.....	18
2.3	DET KOMMUNALE SYKEHJEMMET	18
2.3.1	Avgangsmønstre.....	19
2.3.2	Fysiske og psykiske belastninger	19
2.3.3	Tilrettelegging/ Alternative oppgaver	21
2.3.4	Forebyggende arbeid	22
2.3.5	Hva kan gjøre det mulig å stå til 67?.....	23
2.3.6	Oppsummering.....	23
2.4	PRIVAT HELSEINSTITUSJON - SYKEHUSET	24
2.4.1	Avgangsmønster.....	24
2.4.2	Nærværsfaktorer.....	24
2.4.3	Belastningsfaktorer som kan vanskeliggjøre arbeid frem til ordinær pensjonsalder	27
2.4.4	Virksomhetens handlingsrom – muligheter for tilrettelegging og alternative oppgaver	28
2.4.5	Oppsummering.....	29
3.	DISKUSJON	31
3.1	BEVISSTHET OM SÆRALDERGRENSER	31
3.2	SÆRALDERSGRENSER OG LIVSLANGE KARRIERER	32
3.2.1	Funksjonell fleksibilitet.....	32
3.2.2	Erfaringer fra oljesektoren	32
3.3	ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKERPERSPEKTIV	33
3.4	SKIFT-/TURNUSARBEID OG TIDLIGUTSTØTNING	34
3.5	PLIKT ELLER RETTIGHET	35
3.6	KONKLUSJON.....	36

Litteraturliste

Vedlegg

1

Innledning

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har på oppdrag fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) gjennomført en empirisk undersøkelse om særaldersgrenser på virksomhetsnivå.

Problemstillingen: Hva ville konsekvensene være for virksomhetene ved eventuelt bortfall av særaldersgrenser?

Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge og analysere virksomhetenes handlingsrom for en alternativ arbeidsorganisering og personalpolitikk med et utvidet ansvar for hele yrkeskarrieren i belastende/årvåkenhetskrevende jobber.

Utgangspunktet for det foreliggende notatet er det pågående arbeidet med revurdering av særaldersgrenser. AFIs oppdrag har vært å gjennomføre en empirisk undersøkelse for å fremskaffe mer kunnskap om erfaringer med særaldersgrenser på virksomhetsnivå. Pensjonsreformen, forhandlingene rundt videreføring av avtalefestet pensjon (AFP), arbeidet med revurdering av offentlig tjenstepensjon og revurdering av særaldersgrenser er forskjellige deler av den store reformeringen av dagens pensjonssystem. Det var sterke føringer om at vårt oppdrag ikke skulle gå inn på de bredere diskusjonene av pensjonssystemet.

En undersøkelse om særaldersgrenser kan ses fra minst fire perspektiver: velferdsperspektivet, rettighetsperspektivet, det samfunnsøkonomiske og det seniorpolitiske perspektivet. Velferdsperspektivet dreier seg om den velferdsgevinst mange arbeidstakere opplever med å kunne gå av tidligere. En diskusjon knyttet til rettigheter vil være opptatt av bakgrunnen for særaldersgrenser, særaldersgrensenes historikk og forankring i lov eller avtaleverket og partssystemets rolle i arbeidet med revurdering av særaldersgrenser. Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv vil forholdet mellom gevinst og kostnader stå i fokus. Innen dette perspektivet henger arbeidsgivers økonomiske begrunnelser for å beholde eller avvike arbeidstakere ved forskjellige aldre sammen med hvem som bærer de økonomiske belastningene ved tidligpensjonering for særaldersgrenser. Seniorpolitikkdebatten i Norge i dag er tett knyttet opp til debatten om *Avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)*, og særlig avtalens tredje delmål om å øke reell pensjoneringsalder i landet. Senter for seniorpolitikk (SSP) er et kunnskapssenter med en særlig oppgave i forhold til å formidle kunnskap om aldring i arbeidslivet. SSP lanserer denne våren fase 2 i den seniorpolitiske kampanjen *VinnVinn*. Kampanjens formål er rettet mot både arbeidstakere og arbeidsgivere: å få arbeidstakerne til å se verdien av å jobbe og konsekvensene av å stå utenfor arbeidslivet, og å styrke arbeidsgivernes ønske om å beholde seniorer lenger i arbeidslivet. Seniorpolitikkperspektivet understøtter IA-avtalens mål om å legge til rette for et arbeidsliv der alle som kan og vil arbeide, skal kunne gjøre det.

Det foreliggende notatet om særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom presenterer en empirisk undersøkelse og legger ikke opp til noen diskusjon i forhold til noen av disse perspektivene. Årsaken til dette er delvis at notatet er et innspill til FAD og partene i arbeidslivet. Diskusjonen om perspektiv for å fortolke resultatene ligger hos partene og myndighetene i forbindelse med det pågående arbeidet med revurdering av særaldersgrenser, og er derfor ikke en del av AFIs oppdrag. I arbeidet med revurdering av særaldersgrenser er det viktig å tilgjengeliggjøre de empiriske dataene allerede på dette tidspunktet. Formål og format tilsier dermed at notatet skulle være en "ren" beskrivelse av hva vi fant i virksomhetene, og i liten grad trekke vekslers på foreliggende forskning og litteratur på feltet.

1.1 Bakgrunn

I dagens pensjonssystem kan ikke ordinær alderspensjon i folketrygden tas ut før fylte 67 år. Fra og med måneden etter fylte 67 år har arbeidstakere rett til å ta ut alderspensjonen fra folketrygden, uavhengig av lengden på arbeidsforholdet, og uavhengig av opptjeningstiden i folketrygden. Generelt er det adgang til å arbeide videre til fylte 70 år, men da stanses folketrygdopptjeningen, og da stopper også det generelle oppsigelsesvernet. Det er mulig å søke om å arbeide etter fylte 70 år. Vår empiriske undersøkelse viser at det er relativt stor vilje til å la arbeidstakere fortsette utover aldersgrensen dersom helse og kompetanse tillater det. I alle våre virksomheter var det eksempler på arbeidstakere som hadde fortsatt å arbeide utover aldersgrensen, selv om det var svært få som benyttet en slik adgang. I følge Arbeidsmiljøloven er oppsigelse med fratreden før 70 år, som alene skyldes at arbeidstaker har oppnådd folketrygdens pensjonsalder, usaklig, jf AML § 15-7 (4).

Lavere aldersgrense (særaldersgrense) kan fastsettes hvis uvanlig fysisk eller psykisk belastning eller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper tilsier det. Særaldersgrenser er hjemlet i lov- eller avtaleverket. I yrker med særaldersgrense gjelder 85-årsregelen som sier at arbeidstaker kan gå av med pensjon inntil 3 år tidligere dersom summen av pensjongivende tjenestetid og alder utgjør 85 år.

I St.meld. nr 5 (2006 – 2007) sies det at arbeidet med revurdering av særaldersgrenser skal skje på det premiss at det er arbeidets art og risiko og ikke en bestemt alder som skal avgjøre behovet for tidligpensjonering. I denne forutsetningen legges det altså frem et ønske om brudd på premisset for særaldersgrenser. Mens særaldersgrenser innebærer at personer i visse stillinger ved oppnådd alder skal fratre med rett til pensjon, så sier meldingen at dette prinsippet ikke lenger bør være gjeldene, men at det bør være arbeidets art og risiko som skal være avgjørende. Samtidig har AFI merket seg de fire hovedsammenslutningenes synspunkter, der de henviser til aldersgrenselovens § 2 som omtaler kriterier som belastning og forsvarlig utføring av tjenesten.

Særaldersgrenser må også ses i sammenheng med det gjeldende sikkerhets- og velferdsregime rundt arbeidstakeren. Stortingsmelding 9 (2006-2007) ("AVI-meldinga") introduserer viktige endringer i velferds- og inkluderingsvirkemidlene. Et gjennomgående trekk ved reformene er at den utestengte del av arbeidsstyrken, som ligger nærme arbeidslivsdeltakelse, skal stimuleres, motiveres og hjelpes til ny yrkesaktivitet gjennom velferdskontrakter, styrket arbeidsretting av tiltak og mer individuelt orientert bistand for kvalifisering og inkludering. Erkjenningen av arbeidets betydning for sosial deltakelse og betydningen av å gjennomgående ha vurderingstidspunkter hvor arbeidsmuligheter blir vurdert ønskes styrket. Tankegangen i AVI-meldingen er således i kontrast til et avgangsregime regulert gjennom yrkesuniverselle avgangsrettigheter.

Dette er bakgrunnen for at FAD har satt i gang flere forskningsprosjekter for å innhente mer kunnskap om erfaringer med særaldersgrenser, både på individ-, virksomhets- og samfunnsnivå. AFI har fått ansvar for undersøkelsen på virksomhetsnivå.

1.2 Kartlegging av virksomhetenes handlingsrom

Forsknings- og utredningsoppgavene er knyttet opp mot empiriske undersøkelser av virksomhetenes handlingsrom for et utvidet ansvar for yrkeskarrieren i særlig belastende jobber eller jobber som krever ekstraordinær aktsomhet eller årvåkenhet.

Virksomheter hvor (deler av) tjenesteproduksjonen utføres av personer med særaldersgrenser tilpasser i utgangspunktet sin arbeidsorganisering, rekrutteringspolitikk, kompetansestrategier, lederrekruttering, intern lønnsdannelse og lignende etter det faktum at arbeidsstokken pensjoneres ved en gitt alder. Denne tilpasningen skjer både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Et avgjørende spørsmål er hvilke muligheter de samme virksomhetene har til å organisere tjenesteproduksjonen dersom de ansatte skulle ha rett til å stå lenger i yrkesløpet. Hvilke muligheter har virksomheten til å tilby seniorarbeidskraft andre arbeidsoppgaver? I hvilken utstrekning legger virksomhetens produksjonskarakter avgjørende begrensinger for dette? Hvor stor andel av dagens arbeidsoppgaver er å anse som vanskelig forenbar med "høy" alder? I hvilken utstrekning stiller dagens arbeidsoppgaver funksjonskrav som er vanskelig forenbar med høy alder? Hvordan ville virksomhetenes arbeidsorganisering, kompetanseutvikling, seniorpolitikk tilpasse seg en annen avgangsalder? Hvilke praktiske muligheter og begrensinger foreligger?

1.3 Metode

For å belyse spørsmål om virksomhetenes handlingsrom har vi gått konkret inn i noen virksomheter for å innhente kunnskap om i hvilken utstrekning det finnes et handlingsrom for en alternativ organisering av tjenesteproduksjonen. "Ekspertene" på dagens organisering, de begrensninger og muligheter som finnes, er de som jobber i virksomhetene. Det er følgelig i all hovedsak lokal ledelse og enkelte tillitsvalgte som er dataleverandører i prosjektet. I noen av casene har vi også snakket med enkelte medarbeidere, men de er ikke hovedinformantene i undersøkelsen. Gjennom intervjuer og samtaler med de involverte har vi fått belyst ovennevnte spørsmål, samt vurderinger av hvordan dagens ordninger fungerer og hvilke fordeler og ulemper som erfares.

1.3.1 Utvelgelse av virksomheter

Undersøkelsen dekker følgende virksomheter med yrkesgrupper med særaldersgrenser: Ett politidistrikt med både funksjonelle enheter, politistasjoner og lensmannskontorer; ett kommunalt sykehjem; en privat helseinstitusjon (et sykehus); og ett fengsel.

Utvelgelsen av virksomheter skjedde i samforstand med oppdragsgiver og arbeidslivets parter gjennom FADs referansegruppe. Det var ønske om å dekke både statlig, kommunal og privat sektor og både mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. Virksomhetene dekker geografisk både by og land, men er sentrert om Østlandsområdet.

Opprinnelig hadde vi planlagt å dekke fengsel, politi og både offentlig og privat sykehus. Dette valget ble diskutert med oppdragsgiver. Det ble også presentert for FADs referansegruppe på møte 17.12.2007. Partene aksepterte valget, men påpekte at kommunal sektor ikke var dekket. For å rette på dette foreslo vi å bytte ut det offentlige sykehuset med et kommunalt sykehjem. Dette ble akseptert, selv om Helse og omsorgsdepartementet (HOD) uttrykte ønske om også å dekke de statlige helseforetakene. Ideelt skulle vi gjerne ha dekket et offentlig sykehus i tillegg til et privat sykehus og et kommunalt sykehjem. Rammene for oppdraget tillot ikke dette, og vi prioriterte kommunal sektor, siden denne sektoren ellers ville være udekket. Vi opplevde at dette utvalget var best i samsvar med partenes ønsker.

Siden verken det kommunale sykehjemmet eller det private sykehuset har utrykningspersonell, omfatter ikke undersøkelsen ambulansesjåførene, en yrkesgruppe med lavere særaldersgrense (60 år) enn øvrig helsepersonell. I tillegg til den beskrevne undersøkelsen i denne rapporten har vi hatt uformelle samtaler med både arbeidsgiversiden i de statlige helseforetakene og KLP om dette, og fått forståelse av at ambulansesjåførene byr på spesielle

utfordringer i forhold til yrkesdefinerte belastninger som gir tidligutstøtning og virksomhetenes begrensede muligheter for å kunne tilby disse arbeidstakerne annet kvalifisert arbeid ved behov. Denne diskusjonen er dessverre ikke utdypet og beskrevet gjennom de valgte casene. Samtidig er det også andre viktige yrkesgrupper som ikke er dekket, så som flygeledere, brannmenn, militært personell med mer. Vår avgrensede undersøkelse vil alltid ha begrensninger i forhold til alt som *kunne* vært dekket. Vi håper at utvalget i denne undersøkelsen likevel bidrar til å belyse problemstillingen på en god måte, og gir et verdifullt grunnlag for myndighetene og partenes videre diskusjoner på området.

1.3.2 Generaliserbarhet og representativitet

Som nevnt dekker ikke denne undersøkelsen alle yrkesgrupper med særaldersgrenser. Vi kan heller ikke generalisere fra fire enkeltcase til alle andre virksomheter innen samme bransjer. En caseundersøkelse gir anledning til å hente inn rike beskrivelser på virksomhetsnivå, og danner utgangspunkt for å beskrive muligheter og begrensninger for virksomhetenes handlingsrom i forhold til avgangsalder og -mønster. I den grad disse bildene er gjenkjennelige for andre virksomheter i samme bransjer og yrker, kan undersøkelsen bidra til bredere forståelse for problemstillingen. Vi vil anbefale at det gjøres bredere undersøkelser av flere yrkesgrupper og virksomheter for å frem generaliserbare data. Dette vil være den naturlige oppfølgingen av dette prosjektet.

Praksis vil alltid være situasjonsavhengig og lokalt forankret, og vi har konsentrert oss om å forstå de lokale betingelsene. En videre debatt om behovet og berettigelsen for særaldersgrenser må trekke på et kunnskapsgrunnlag der virksomhetenes egne opplevelser blir hørt. Hva opplever ledere og tillitsvalgte er virksomhetenes muligheter og utfordringer på området, og hvilke betingelser påvirker handlingsrommet? Vi har ikke sett det som vår oppgave å konkludere i forhold til spørsmålet om behovet og berettigelsen av særaldersgrenser, forankret i avtaler eller lovverket. Vårt mandat har vært å belyse virksomhetenes handlingsrom, slik det oppleves av de lokale aktørene, og viderebringe deres meninger og erfaringer. Den videre debatten hører hjemme i det politiske rommet og i dialog mellom myndighetene og arbeidslivets parter.

1.3.3 Den kvalitative intervjuundersøkelsen

Det ble gjennomført i alt 37 intervjuer. Intervjuene fulgte en semistrukturert intervjuguide (vedlegg 1) og hvert intervju varte ca 1 time. Intervjuene dekket linjeledere på flere nivåer, personalsjef og tillitsvalgte for de personalgruppene som har særaldersgrenser. Intervjuene ble gjennomført i perioden desember 2007 – februar 2008. Informantene ble valgt ut i samråd med de utvalgte virksomhetene etter kriterier for utvelgelse definert av forskerne.

Virksomhetene er anonymisert i rapporten fra undersøkelsen, men hvilke virksomheter som inngår er muntlig kjent for oppdragsgiver og partene i arbeidslivet gjennom FADs sentrale referansegruppe. Den enkeltes svar er konfidensielle, og siteres kun i ikke-identifiserbar form.

Rapporten presenterer fire anonymiserte case, og diskuterer deretter overordnede diskusjoner og oppsummeringer basert på helheten i de fire casene.

2

Caseundersøkelsen

De fire casene representerer fire virksomheter, både offentlige og private, og både manns- og kvinnedominerte yrker. Innenfor hver virksomhet har vi intervjuet tillitsvalgte og ledere på ulike nivåer. Unntaksvis har vi også intervjuet enkelte ansatte.

2.1 Fengselet

”Stortinget vedtok den 10. mai 1961 i medhold av aldersgrenselovens § 2 særaldersgrense 65 år for følgende stillinger i fengselsvesenet: Fengselsinspektør, Verksmester, Underverksmester, Maskinsjef (mester), Fengselsbetjent (inkl. ekstrabetjent), Fengselsførstebetjent, Verksbetjent, Gårdsbestyrer, Gårdfullmektig, Fjøsmeester. I tillegg vedtok Stortinget 10. mai 1960 at sosialsekretær på Berg kretsfengsel har særaldersgrense 65 år.

I medhold av Lov om Statens Pensjonskasse kan tjenestemannen gå av inntil 3 år før aldersgrensen, dvs. 62 år, dersom vilkårene er oppfylt.

Nedsatt særaldersgrense

I vedtaket som ble fattet i Stortinget 14. desember het det "Stortinget samtykker i at offentlige tjenestemenn ansatt i følgende stillingskoder på lønnsplan 08.200 gis en særaldersgrense på 63 år fra 1. januar 2002: 0264 Fengselsbetjent og 0265 Fengselsførstebetjent."

2.1.1 Avgangsmønstre

Utfordringen i fengselet som vi har vært i kontakt med, er å tilrettelegge for at fengselsbetjenter skal klare å stå i arbeid frem til særaldersgrensen. Vi ble fortalt at et flertall av betjentene går av før oppnådd særaldersgrense, hovedsaklig med uførepensjon. Gjennomsnittlig avgangsalder blir anslått å være ca 53 år. Unntaksvis står noen i jobb utover 60, det er gjerne de som ikke har full opptjening av pensjonsrettigheter. Mange går av før fylte 60, enkelte jobber mellom 60 og 63, noen få ønsker å jobbe lenger.

Som følge av lang yrkeskarriere og fysiske og psykiske belastninger i jobben over tid er det stort sett enighet blant informantene, både ledere og tillitsvalgte, om at det er nødvendig med en lavere aldersgrense enn særaldersgrensen på 63 år for fengselsbetjenter. Utfordringen i dag er at mange ikke klarer å stå i jobb frem til særaldersgrense.

2.1.2 Særaldersgrensens funksjoner

Særaldersgrenser fungerer for mange fengselsbetjenter som en ordning som sikrer verdig avgang fra arbeidslivet. I fengselet oppfattes særaldersgrenser som en forsikring *mot uverdig avslutning på en lang yrkeskarriere og for muligheten til en verdig pensjonisttilværelse*. For ansatte med lang ansiennitet er det gjerne i begynnelsen av femtiårene at den mentale nedtrappingen starter. Det begynner å bli tungt å gå på jobb eller å gjennomføre arbeidsoppgaver. Arbeidsstokken i dette fengselet har lang ansiennitet med de slitasjefaktorer som følger av dette. Det har tradisjonelt sett vært få overgangsmuligheter til annet arbeid for fengsels-

betjenter. Flere mener det bør være mulig også for de som har hatt en lang yrkeskarriere i fengselet å være i stand til å få noe ut av pensjonisttilværelsen. *”Det er viktig å ha god nok helse til å kunne nyte tilværelsen etter et langt arbeidsliv”*.

Ved å kunne gå av på særaldersgrense slipper mange også en uverdig runddans med gjentatt sykefravær som gjerne ender opp i uføretrygd. Det gis mange eksempler på at de ansatte presser seg maksimalt for å kunne stå frem til særaldersgrensen og det hevdes at det å stå lenge i arbeid i fengselet i hovedsak dreier seg om å holde ut frem til særaldersgrensen.

Selv om særaldersgrensen for mange fungerer som en forsikring mot uverdig avslutning på yrkeskarrieren er det også eksempler på at særaldersgrensen kan være en barriere for de som ønsker å stå i arbeid utover oppnådd grense. Flere er opptatt av at man ikke bør begrense mulighetene for de som er i stand til, og ønsker, å stå lenger i arbeid.

For arbeidsgiver er det en utfordring at ordningen i en del tilfeller medfører bortfall av verdi-full kompetanse. Samtidig påpekes det at mange blir så ”reduerte” og slitne etter mange år i stilling at det heller ikke fra et lederperspektiv er ønskelig at de fortsetter å jobbe. Enkelte ledere gir uttrykk for at det er vanskelig å si ifra til folk at de burde vurdere å pensjonere seg. I en slik sammenheng bidrar aldersgrensen til å sikre at fengselsbetjenter som er mentalt utslitte og ”ferdig med å ha kontakt med innsatte” ikke blir værende for lenge i en jobb de ikke lenger fungerer optimalt i.

2.1.3 Fysiske og psykiske belastninger over tid

Det er i hovedsak psykiske belastninger over tid og belastninger relatert til skift/turnusarbeid som oppgis som årsaker til at fengselsbetjenter forlater arbeidslivet tidlig. Langvarig og tett kontakt med de innsatte, trusler og risiko over tid gjør med den enkelte ansatte:

”Du blir utmattet over tid fordi du hele tiden må være på alerten, du ser deg selv over skulderen”.

”Det er mange sykemeldinger på min avdeling. Før het det rygg og nakke... nå er det litt lettere å snakke om psykiske belastninger. Folk er mentalt slitne når de har jobbet her lenge.”

”Det er noe med stemningen her inne. Det tærer på, uten at du tenker over det. Ting går mer inn på deg når du blir eldre – du mangler stå-på-viljen. Det er en tøff jobb vi står i. Mye konfrontasjoner og krancling mellom gutta. Det er mange av pensjonistene her som nekter å komme på julelunsj, de orker ikke komme innenfor veggene her. De er ferdig med fengselet. Helt ferdig. Jeg møtte en tidligere kollega utenfor murene her en dag. Han sa: ’du kommer aldri til å se meg innenfor murene her igjen!’ Du kommer ut og ser at det finnes noe annet, noe bedre.”

Flere av informantene betoner det spesielle ved egen yrkesgruppe sammenlignet med andre yrkesgrupper med emosjonelt krevende brukerkontakt. Arbeidshverdagen i fengselet er preget av uforutsigbarhet som på sikt medfører psykisk slitasje. En av informantene sier det slik: *”Fengselsbetjenter har kortere levetid enn andre. Jeg tror dette kommer av den fysiske og psykiske belastningen. Du mister rett og slett motstandskraften etter hvert, blir mer mottakelig for alle slags sykdommer”*. Noen av informantene reflekterer også over at flere kolleger i årenes løp har begått selvmord og en forteller at 4 tidligere kolleger har tatt sitt eget liv: *”jeg vet ikke helt hva det kommer av, men tror mange som jobber her har bodd alene og ikke etablert noe annet liv. Det er et lukket system her i fengselet. Man blir nok litt preget av å jobbe her”*. En annen informant bekrefter noe av dette og legger til at *”mange klarer ikke å bearbeide arbeidsinntrykkene i lengden. Jeg klarer ikke å glemme dem som gjør selvmordsforsøk på cellen for eksempel.”*

Til tross for at de fleste er mest opptatt av hvordan mentalt press i den daglige arbeids-situasjonen på sikt blir for mye å bære, er også håndtering av de innsatte fysisk belastende. De mest erfarne fengselsbetjentene har et annet mestringspotensiale enn de yngre i den forstand at de er bedre rustet til å *unngå/dempe potensielle voldsepisoder/trøbbel*. Helhetsblikket er av vesentlig betydning i forhold til sikkerhet på avdelingene. Dette blikket er samtidig noe man får med erfaring, hevder noen av våre informanter. Andre er mer opptatt av at selv om vurderingsevnen er bedre, er det likevel vanskeligere å være oppmerksom når du er mentalt og/eller fysisk sliten av arbeidet. De eldste er i mange tilfeller også i dårligere fysisk form enn de yngre og har derfor vanskeligere for å gå fysisk inn i f. eks slåsskamper.

”Du kan være utsatt for voldsepisoder opptil flere ganger i uken. Episoder hvor man må avbryte slåsskamper, hente folk ut av situasjoner med makt. Vi har etter hvert fått gode debriefingsrutiner, er blitt flinkere til å snakke sammen. Men du blir jo psykisk sliten av disse situasjonene også etter hvert. Jeg har kolleger som har vært tatt som gisler. Det har også vært episoder hvor folk har stått utenfor her og tatt bilder av bilene våre eller av oss. Noen har også blitt oppsøkt hjemme og blitt truet med at familien skal tas. (...) det er summen av alt dette som gjør at folk ønsker å slutte her.”

Ifølge våre informanter er det ikke spesifikke arbeidsoppgaver som er absolutt uforenlig med høy alder. Enkelte sider ved arbeidsutførelsen, som skarpe situasjoner (kølle/skjold), slossing, bæring av fanger, kan imidlertid være vanskeligere å gjennomføre med høy alder. Imidlertid blir det påpekt at håndtering av slike situasjoner er mer individavhengig enn aldersavhengig: *”Folk er forskjellige, noen eldre ønsker og fikser også denne typen jobber”*.

Turnusarbeid

Turnusarbeid gjennom en lang yrkeskarriere er også en medvirkende faktor til fysisk og psykisk slitenhet blant de ansatte. Forskning på turnusarbeid viser at en rekke helseproblemer kan komme som en konsekvens av slikt arbeid på sikt. Arbeidsrelaterte mentale helseproblemer har vært satt i sammenheng med turnusarbeid generelt og med nattarbeid spesielt (Kleiven 2001).

Det oppstår utfordringer og problemer i overgangen mellom arbeid og fritid. Turnusarbeid gjør det f. eks. vanskeligere å delta i faste aktiviteter på fritiden. Forskning på turnusarbeid har også fremhevet at det er en tendens til at folk isoleres sosialt sett fordi de ikke er tilgjengelig på samme tidspunkt som normalarbeidstakeren (STAMI-rapport 2004; Sørensen 2005). Flere av våre informanter beskriver en situasjon hvor livet har vært innrettet i forhold til organisering av arbeidstiden, men hevder at dette ikke har vært et problem: *”Man venner seg til det”*, som en av informantene sa.

Turnusarbeid kan likevel være vanskeligere å forholde seg til på sikt. Det hevdes at grensen for hvor lenge man makter å forholde seg til kombinasjonen turnusarbeid og arbeid i avdelingene generelt er på ca 10-15 år. Til tross for dette har mange av dagens ansatte vært i sine stillinger som fengselsbetjenter i mellom 20 og 30 år.

Når det gjelder fysiske belastninger som følge av skift/turnus arbeid vises det til at særlig nattskift er belastende. Etter hvert som tiden går blir det *”vanskeligere å hente seg inn igjen etter nattarbeid”*.

2.1.5 Fengselsbetjentrollen før og nå

Det er ulike syn på hvordan fengselsbetjentrollen er i dag sammenlignet med tidligere. Det hevdes at rollen som fengselsbetjent er mer belastende i dag enn tidligere blant annet fordi betjentene nå fungerer som kontaktbetjenter. Som kontaktbetjenter har betjentene mer

personlig kontakt med de innsatte, og også hovedansvar for oppfølging av en enkelt innsatt. Fengselsvesenet og kriminalomsorgen er endret: det sitter ikke lenger ”fanger” i fengselet, de er innsatte. Samfunnsmandatet har fått en ny dimensjon som medfører at det stilles nye krav til de ansatte: betjentene skal bidra til å utvikle de innsatte; ”bedre ut enn inn” og de skal i større grad ”se hele mennesket”. I tråd med samfunnsutviklingen for øvrig ser man også i fengselet at et slags ”servicekonsept/brukerkonsept” er på vei inn. Tidligere satt innsatte mer på cella og betjentene hadde som oppgave å luften dem. I dag er idealet i større grad åpen soning. De innsatte skal tilbringe mer tid utenfor cella, og helst skal de kunne tilbys et variert og utviklende utdannings- og/eller aktivitetstilbud. Den endrede retorikken og utviklingen av ny praksis gjenspeiles blant annet i at det har vært gjennomført ”brukerundersøkelser” blant de innsatte. Fengselsvesenet er med andre ord i utvikling, og dette nedfelles i endrede holdninger overfor de innsatte og til soningens innhold.

Selv om flere beskriver rollen som fengselsbetjent som tøffere i dag enn den var tidligere, er det også de som tar til orde for at endringer i organiseringen av arbeidet har ført til at jobben oppleves noe mindre belastende i dag. Ett konkret eksempel er nye inntakrutiner: ”Det er tøffere kriminalitet ute, men på mange måter bedre forhold her inne. Vi skal jo behandle folk på en annen måte nå. Mange av de ansatte som kanskje hadde litt dårlige holdninger har sluttet.” Det jobbes konkret med å gjennomføre systematiske samtaler med innsatte idet de ankommer fengselet og det legges også opp til oppfølgingssamtaler innen kort tid. Dette beskrives som et enkelt tiltak som letter arbeidet for den enkelte ansatte idet det medvirker til ”roligere og mer avklarte” innsatte.

Det blir pekt på at trusselbildet har økt. ”For oss som jobber her har belastningene blitt betydelig verre de siste årene”. Vi ble fortalt at omfanget av personlige trusler mot betjentene har økt som følge av mer personlige relasjoner mellom betjent og innsatt. Det at flere innsatte er ute av cellene samtidig kan bidra til å skape mer risikofylte situasjoner. Det er også mer organisert kriminalitet, torpedo/gjengkriminalitet, mye rus og psykiatiske problemer blant innsatte. Noen hevder at fengselsbetjentutdannelsen ikke gir tilstrekkelig kompetanse til å møte alle de utfordringene de møter i jobben. Forekomsten av psykiatiske problemer og rusmisbruk – gjerne i kombinasjon - blant de innsatte er langt høyere i dag enn tidligere. ”Vi har ikke kompetanse på å takle folk som er på vei inn i en psykose” som en av informantene beskrev det.

Fengselsbetjentene møter ofte gjengangere blant de innsatte. Mange betjenter opplever at innsatte som de har jobbet hardt for å hjelpe likevel kommer tilbake. Dette oppleves som en belastningsfaktor i arbeidet, og kan oppleves desillusjonerende. På den andre siden er det nettopp innsatte som man møter igjen utenfor murene, eller som tar kontakt for å fortelle at det har gått godt med dem, som bidrar til arbeidsglede.

2.1.6 Virksomhetens handlingsrom – tilrettelegging og alternative oppgaver

Det er få muligheter til å organisere arbeidet på en mindre belastende måte for de ansatte. Dette skyldes ikke minst innholdet i arbeidsoppgavene. Jobber du i fengselet må du i hovedsak ha kontakt med de innsatte. Når det nettopp er den utadrettede kontakten overfor de innsatte som oppleves som en hovedbelastning på sikt, blir virksomhetens handlingsrom

begrenset. Det er i dag få retrettmuligheter innen systemet. De fleste ansatte går i samme stilling til de går av med en form for pensjon eller uføretrygd. På spørsmål om hva som eventuelt skulle til for at de ansatte skulle kunne stå lengre i arbeid, svarer en av informantene: ”Da måtte man ha en arbeidsplass uten innsatte. I vanlig ordinært kontorarbeid kunne det vært mulig. Men, dette er jo ikke noen vanlig arbeidsplass.”

Våre informanter i fengselet legger vekt på at det er få muligheter for variasjon av arbeidet i avdelingene. Dette er også årsaken til at mange av de ansatte ønsker seg bort fra slikt arbeid når de har vært i avdeling i 10-15 år.

Pr. i dag er det fire exitmuligheter når målet er å komme ut av avdelingen:

1. Stilling som avdelingsleder. Denne strategien er forbeholdt de få. I en slik type lederstilling slipper man å gå turnus. Dette er en dagvaktstilling. I denne stillingen er den direkte kontakten med de innsatte noe redusert.
2. ”Fellestjenester”. Det finnes noen få såkalte servicefunksjoner i fengselet, f. eks å sitte i porten. Det finnes ikke nok slike stillinger til alle som ønsker det. Fra fengselets side er det ikke ønskelig at noen innehar slike ”skjermede stillinger” på permanent basis fordi det innskrenker virksomhetens handlingsrom for midlertidig tilrettelegging av arbeid.
3. ”Senioravdelingen”. Denne avdelingen er en del av fengselets seniorpolitikk. Ansatte på 45 pluss gis en mulighet til å jobbe med ”roligere eller mindre utagerende innsatte”. Det er et begrenset antall stillingshjemler.
4. Sykemelding og uførepensjon. I tilfeller hvor belastningen for den enkelte har blitt for høy, vil sykefravær og på sikt uførepensjon fungere som en form for exitstrategi. Det er gitt eksempler på at denne ”strategien” kan unngås dersom en av de tre andre mer rendyrkede strategiene kan brukes.

Noen ansatte kan tilbys justerte turnusordninger, for eksempel at det er mulig å slippe nattevakter, eller i sjeldne tilfeller at man kan gå over til kun å jobbe dagtid. I og med at fengselet er i døgkontinuerlig drift er det imidlertid ikke mulig å tilby mange av de ansatte denne muligheten til justert/tilpasset turnus. Mange av de ansatte oppfatter heller ikke dette som et reelt alternativ idet det medfører bortfall av inntekt. Når det gjelder andre typer dagtidstillinger i fengselet er de i utgangspunktet tilpasset merkantilt ansatte.

Det finnes også en ordning som heter internt tjenestebytte. Ansatte har anledning til å søke seg over til andre avdelinger. Denne ordningen gir muligheter til ”miljøbytte”, men løser ikke problemet for de som er mentalt utslitt av å ha kontakt med innsatte. Det eksisterer i tillegg det man kan kalle en ”double-bind”-holdning blant mange ansatte: det påpekes av flere at det oppleves som tap av verdighet å ikke ha kontakt med innsatte hvis du er fengselsbetjent. *”Hvis du skal bidra til å gjøre en god faglig jobb som fengselsbetjent bør du ha kontakt med innsatte”.*

Også utenfor fengselsvesenet er det få alternative karriereveier for fengselsbetjenter. Fengselsskolen er pr. i dag en intern etatsutdanning som ifølge våre informanter gir få muligheter for overgang til annet arbeid. Flere viser til at det diskuteres hvorvidt fengselsbetjentutdanningen skal bli studiepoengbasert høyskoleutdanning. Dette kan bidra til å skape større spillerom i forhold til alternative valg av yrker. Et Fafo-notat fra 2006 dokumenterer at det er få som forlater etaten for å gå inn i andre yrker. Ved en eventuell overgang til studiepoengbasert høyskoleutdanning vil arbeidsmarkedet for fengselsbetjenter kunne åpne for høyere turnover (Ure et.al 2006).

2.1.7 Særskilte tiltak for seniorer

Fengselet vi har vært i kontakt med har utmerket seg i sin satsning på seniorpolitikk. I denne sammenheng er god seniorpolitikk å få de ansatte til å stå til særaldersgrense. Det er opprettet en egen senioravdeling med eldre ansatte og roligere fanger som er motivert for utvikling. Fengselet har gode erfaringer med denne ordningen. Dette er en ordning vi har hørt at eksisterer i andre fengsler også. Ulempen ved at seniorbetjenter jobber på rolige avdelinger er at de blir borte fra andre avdelinger der de trengs. Det er derfor ikke aktuelt at alle seniorer får anledning til å jobbe i egne avdelinger. Seniorer innehar kompetanse som er nødvendig på alle avdelinger; de er særlig gode til å kommunisere med innsatte, får respekt og tillit, har god sosial kompetanse og er trent til å se risikofylte situasjoner.

Det blir påpekt at deltidstillinger kan gjøre det mer attraktivt å stå noen år lenger i jobb. Mye bruk av deltidstillinger fører imidlertid til lite kontinuitet og økte belastninger på de andre ansatte. Opprettelse av stillinger/oppgaver som for eksempel informasjonsjobber kunne gitt flere en mulighet til å jobbe lenger. Slike oppgaver har tidligere blitt fjernet av økonomiske hensyn. Det krever tilførsel av eksterne ressurser for å opprette slike stillinger.

Noen foreslår å jobbe mindre for samme lønn, og/eller få ekstra ferieuker når man kommer over i senior kategorien. Det presiseres at det bør handle om færre oppmøter på jobb, ikke færre arbeidstimer når man først er tilstede.

2.1.8 Ulike særaldersgrenser mellom yrkesgrupper i fengselet

Verkstedbetjenter må stå to år lenger i arbeid enn fengselsbetjenter, da de har en særaldersgrense på 65 år. Dette oppleves som en urettferdighet innbakt i systemet:

”Vi må tenke sikkerhet hele dagen. I våre avdelinger [verksteder] jobber folk med potensielle våpen hele tiden. Alle innsatte har jo krav på et aktivitetstilbud. Likevel har vi ikke flere voldsepisoder. (...) Men vi har kanskje mer kontakt med de innsatte enn de har på avdelingene. Vi har ikke mulighet til å låse inn noen på cellen, her må man stå i situasjonen.”

Også andre yrkesgrupper i fengselet, som sosialkonsulenter, opplever sterkt psykisk press i jobben og stiller spørsmål ved at kun enkelte grupper i fengselet har særaldersgrense. Sosialkonsulentene veileder kontaktbetjentene og sitter i trekantsamtaler med de innsatte. Som sosialkonsulent har man ”både mye og tett kontakt med de innsatte”. Selv om arbeidsoppgavene for sosialkonsulenter er endret med opprettelsen av kontaktbetjentfunksjonen, er kontakten med de innsatte fremdeles hyppig, og opplevelsen av å være i mentalt krevende situasjoner er tilstede.

2.1.9 Oppsummering

Hovedinntrykket fra fengselet er at det er belastninger av ulik karakter, både over tid og samlet sett, som fører til at fengselsbetjenter forlater arbeidslivet relativt tidlig, og som kanskje også utgjør det viktigste argumentet for opprettholdelse av særaldersgrenser. Utfordringen i dag ser ut til å være at mange ikke klarer å stå i jobb frem til særaldersgrense. Dette handler blant annet om at det innenfor fengselet er begrensede muligheter for alternativ organisering og tilrettelegging av arbeidet, og at det er få alternative karrieremuligheter både internt i etaten og utenfor etaten.

I den grad ordningen med særaldersgrense skal endres er den viktigste justeringen ifølge våre informanter at særaldersgrensen bør være rettighetsbasert, ikke en plikt. Flere ønsker seg mer fleksible ordninger som gir muligheter for å ta mer individuelle hensyn. Flere representanter både fra fagforening og ledelse mener grensen burde vært lavere, heller enn høyere. Det er

stor forskjell på belastninger i ulike fengsler, og det vil derfor være et poeng å se på mangfoldet i kriminalomsorgen.

2.2 Politidistriktet

Særaldersgrensen for politibetjenter er 60 år. Lensmenn har vanlig aldersgrense på 70 år, mens politibetjenter ved lensmannskontorer har særaldersgrense på 63 år. Dersom alder + pensjonsgivende tjenestetid utgjør 85 år, gis mulighet til å gå av med alderspensjon ved 3 år før oppnådd særaldersgrense (85 års regelen). Særaldersgrenser gjelder for alle politistillinger bortsett fra de øverste lederstillingene.

Behovet og begrunnelsene for særaldersgrenser i politiet avhenger av beliggenhet og størrelse på politidistriktet. Vi beskriver derfor innledningsvis kort de strukturelle rammevilkår for det konkrete politidistriktet som utgjorde caset. Politidistriktet består av flere funksjonelle enheter (fellesoperativ enhet, forvaltningsenheten, administrativ enhet, retts- og påtaleenheten og politiets sikkerhetstjeneste) samt to politistasjoner og en rekke lensmannskontorer.

2.2.1 Avgangsmønster

Det gjennomgående mønsteret vi får beskrevet er at de fleste polititjenestemenn går av ved fylte 57 år. Informantene oppgir at ca 70 % av polititjenestemennene går av ved 57 år. Noen står til 60, men det er få ansatte politibetjenter over 60 år. Det er kun unntaksvis at politibetjenter ikke har full pensjonsopptjening. Et fåtall blir uførepensjonert. Det blir likevel hevdet å være relativt høy turnover siden mange skaffer seg bedre lønnet arbeid innen privat sektor. Vi ble fortalt at mange fortsetter å jobbe etter at de har gått av på særaldersgrense, for eksempel i politiets sikkerhetstjeneste, private sikkerhetselskaper eller forsikringsbransjen. En del polititjenestemenn kommer tilbake i jobb på såkalte pensjonistvilkår. Politifolk er attraktiv arbeidskraft og har få problemer med å skaffe seg nytt arbeid dersom de ønsker dette.

Selv om det ikke hevdes å være en helt gjennomført praksis blir det likevel påpekt at det er *”en vanlig strategi”* for lensmenn (som ikke har særaldersgrense) å søke seg til politibetjentstillinger når de begynner å nærme seg 57 år for på den måten å få pensjon på særaldersgrensevilkår. De fleste får tilbud om stilling fordi de som regel er de best kvalifiserte søkerne. Lensmenn som søker seg til andre stillinger må konkurrere på like vilkår med andre søkere.

Det at man innen samme etat opererer med ulike aldersgrenser for pensjon oppfattes av mange som lite rettferdig. *”Vi er en organisasjon med veldig forskjellige aldersgrenser – og det er vanskelig å forholde seg til”*. I tillegg har de ulike aldersgrensene som uintendert effekt at den organisatoriske fleksibiliteten reduseres i forhold til lensmannskontorene: *”Det blir altfor lite bevegelse ut til lensmannskontorene fordi at aldersgrensen der er høyere”*.

2.2.2 Fysiske og psykiske belastninger

En tidligere undersøkelse fra Rogalandsforskning (nå: Iris) av levekår og pensjon i norsk politi (Mikkelsen et al. 2003) konkluderer med at *”de største risikofaktorene for politifolks helse er: antall år i politiet, høye emosjonelle, kvantitative og kognitive krav, konflikter mellom jobb – familie og at en er bekymret for familiens sikkerhet, stress knyttet til uforutsigbare arbeidstidsordninger og mobbing, særlig blant kvinner”* (Ibid.: 8).

Politiets Fellesforbund har gjennomført en undersøkelse ("Skifttjeneste og negative helseeffekter") av levealder blant polititjenestemenn. Resultatene viste ifølge forbundets brosjyre at de i gjennomsnitt dør 6,7 år tidligere enn den generelle mannlige befolkningen (<http://www.pf.no/id/5156>). Det konkluderes ikke med hva som er årsakene. Fafos utredning om særaldersgrenser viser imidlertid motstridene resultater. Ifølge Fafos forventes en mannlige ansatt i politiet å leve til han er 78,5 år gammel (Hyggen, 2008).

Det er særlig arbeid i operativ tjeneste, kombinert med tredelt skiftarbeid som betraktes som belastende i politiet. "*Det er de som jobber ute som er mest belasta*". Det blir hevdet at de fleste starter opp yrkeskarrieren innen operativ tjeneste og fungerer godt i denne i mellom 5 og 15 år (her gir informantene ulike beskrivelser), til tross for de belastningene som finnes i jobben. Terskelen for når "det begynner å bli nok" varierer. Det ser likevel ut til å være en tendens til at få forblir i operativ tjeneste etter fylte 50 år. Den gjennomgående begrunnelsen for dette, er at operativt tjenestearbeid i lengden både er fysisk og psykisk belastende.

Operativt tjenestearbeid krever god fysikk (kondisjon og styrke) samt godt syn og hørsel. Til tross for stor individuell variasjon vises det til at flere eldre har begrensninger på disse områdene. "*De må være unge og spreke når de skal ut på væpnede oppdrag*". En del forsvinner ut av operativ tjeneste som følge av manglende kvalifisering på det årlige operativkurset der politibetjenter må kvalifisere seg for slik tjeneste. Å "*jobbe ute og stå i konfliktene*" samt å forholde seg til vold og trusler om vold er krevende. Det blir hevdet at sårbarheten øker med årene og at mestringsfølelsen avtar. Det blir også lagt vekt på at eldre kan bli litt akterutseilt i forhold til å være oppdatert på gatespråk og gatebildet. Med årene merker de fleste også "på kroppen" negative effekter av langvarig skiftarbeid. Mange får etter hvert større problemer med å hente seg inn igjen etter nattevakter, og merker også at det kan være krevende å organisere familielivet i en tilværelse preget av arbeid utenom normalarbeidsdagen.

Flere av informantene er i tillegg opptatt av at det per i dag eksisterer en kjønnsforskjell i forhold til tidspunktet for når den enkelte søker seg bort fra operativ tjeneste. Kvinner med barn søker seg bort først. Det er delte meninger om hva dette kan skyldes. "*Kvinner søker seg ut av operativ tjeneste fordi at de ikke lenger blir regnet helt med når de har fått barn. De blir ikke valgt ut til oppdrag*". En annen fokuserer mer på at "*kvinnene ønsker seg andre utfordringer og trygghet. Mange går over i deltidsstillinger, søker seg ut av etaten, eller til politihøgskolen eller Kripas*".

2.2.3 Kriminalitet og sikkerhet

I det tidligere presenterte fengselscasen (kap. 2.1) ble det vist til at flere av de fengselsansatte opplevde at det har foregått en endring i kriminalitetsmønstre. Det ble hevdet at "trusselbildet" innenfor fengselsmurene ble opplevd som forsterket og at flere følte dette som en psykisk belastningsfaktor i arbeidsutøvelsen. Flere av informantene i politiet deler oppfatningen av at kriminalitetsbildet og de kriminelle miljøene har endret seg, men det er uenighet knyttet til hvor grunnleggende eller bekymringsfulle disse endringene er sett i forhold til den enkelte polititjenestemanns arbeidsutøvelse. Enkelte fokuserer på at det har blitt mer risikofyllt å være politibetjent. Det blir påpekt at antallet konfliktsituasjoner av en viss alvorlighetsgrad har økt og at det kreves god fysikk for å være i stand til å utføre alle typer aksjoner. "*Volden har blitt mer voldelig*" og det har vært en økning i vold mot tjenestemenn som inkluderer våpen og knivbruk. Før hadde man relativt godt overblikk over de lokale kriminelle miljøene, men de senere årene har man sett fremveksten av "besøkende kriminelle nettverk". En annen av informantene hevder at kriminalitetsbildet ikke nødvendigvis har blitt verre, men at det er en lavere bemanning generelt som har bidratt til at arbeidet i dag oppleves som mer risikofyllt. "*Hvis politifolk gruer seg til å gå på jobb handler det stort*

sett om lav bemanning. Det skjer nok særlig i distriktene”. Det er vanskeligere å få støtte og få ut flere patruljer samtidig blir det hevdet. ”De situasjonene der vi bare er to stykker opptrer langt hyppigere”.

Samtidig peker enkelte på at sikkerhetsaspektet ved tjenesteutførelsen har en annen prioritet i dag enn det som var vanlig tidligere. En av informantene forteller at selv om man kan være enig i at det har skjedd en utvikling i de kriminelle miljøene i retning av hardere kriminalitet, så er det likevel ikke slik at dette utgjør en hovedutfordring for den enkelte tjenestemann på vakt. Vedkommende stiller spørsmål om hvorvidt man har latt frykten for de uforutsette hendelsene ta overhånd for eksempel ved å la sikkerhetsrutiner bli for dominerende. Tidligere var man mer *”ute på gaten og snakket med folk”*, mens det i dag skal langt mer til for at en tjenestemann i det hele tatt skal gå ut av bilen. *”Sikkerhetskulturen er en helt annen i dag enn den var tidligere. Det er langt større fokus på dette nå enn før. For eksempel det at man i byene ikke kjører patrulje alene.”*

Økt fokus på sikkerhet kan paradoksalt nok bidra til å skape større usikkerhet hos den enkelte polititjenestemann idet man vil gå inn i konkrete situasjoner med en forventning om at noe galt kan skje. På sikt vil dette også kunne bidra til økt psykisk belastning for dem som jobber i den operative tjenesten og slik medføre økt turnover i slike stillinger, hevdes det.

”Alt er liksom blitt så farlig. Vi har utrolig mye utstyr på oss og med oss når vi skal kjøre ut. (...) det er som om det er avvikssituasjonene som setter standard for normalen, setter standard for hvordan man går inn i situasjonene”

Informanten, som er sitert over, mener at en slik holdning til arbeidet gjenspeiles i hvordan den enkelte tjenestemann forholder seg til såkalte normalsituasjoner, og at det kanskje også kan bidra til å tilspisse situasjoner som i utgangspunktet er ufarlige. Andre informanter var inne på noe av det samme når de var opptatt av at undersøkelser viser at den generelle tilliten til politiet i befolkningen har endret seg i negativ retning, og mener at dette kan ha sammenheng med de ovennevnte faktorene.

2.2.4 Virksomhetens handlingsrom - alternative oppgaver og karriereveier

Det stilles stadig større krav til effektivitet i tjenesten og flere gir uttrykk for at en mer presset bemanningssituasjon reduserer muligheter for tilrettelegging i arbeidssituasjonen. Det blir sagt at alle må ha topp yteevne til enhver tid for å få det til å gå rundt.

Karrieremuligheter innen etaten

For polititjenestemenn har mulighetene for alternativer til operativt arbeid i tredelt turnus vært mange, både internt i etaten og i forhold til å få annet arbeid der politifaglig kompetanse er et fortrinn. Arbeidsoppgavene til politiet favner et bredt spekter.

For de som ikke forsvinner ut av yrket, vil løsningen være å søke seg til ikke-operative stillinger. Det eksisterer et bredt spekter av tilgjengelige stillinger innen politiet. Mulighetene til å utvikle seg og få nye utfordringer for eksempel gjennom spesialisering er store. *”Du kan bytte jobber mange ganger uten å bytte arbeidsgiver”*. Eksempler på dette er merkantile stillinger, lederstillinger, etterforskning, rådgiverstillinger, analyse, publikumsmottak. De fleste av våre informanter nevner etterforskningsstillinger som spesielt relevante. I disse stillingene jobber man mindre turnus, og slipper stort sett nattarbeid. Mange jobber kun hver åttende helg. Selv om flere mener det helt klart er mulig å jobbe lenger i for eksempel etterforskningsstillinger, sies det samtidig at dersom man har hatt en yrkeskarriere med mye skiftarbeid og mye *”utearbeid”*, bærer man med seg belastninger som begrenser hvor lenge man kan orke å stå også i andre stillinger. På grunn av bemanningspress er det mer vanlig at de

som går over til å jobbe ”inne”, må jobbe turnus. Dette skyldes blant annet nye arbeidstidsbestemmelser som innebærer krav om å ha 11 timer fri mellom vakter. Dette betyr i praksis at for eksempel etterforskere må bistå i turnustjeneste. ”Før gikk du over i stillinger hvor du jobbet dagtid, i dag er det ofte turnusarbeid også der”.

Ny organisering av arbeidet innen operativ tjeneste hevdes å være vanskelig å få til i praksis. Mange opplever det som umulig å tenke seg å bestyre en operativ enhet der folk er oppunder 60 års alderen. Utsagn a la: ”prostatapatruljen kommer kjørende”, og ”de som er på jobb må ta det som er” illustrerer dette. Dette henger blant annet sammen med bemanningssituasjonen. De som er på jobb må være ”fullt ut operative”.

Tilrettelagt arbeid i ikke-operative stillinger

Det er noe enklere å tilrettelegge arbeidet for de som ikke er i operative stillinger. En av lederne beskriver situasjonen slik:

”Det er ikke mange over 45 år som fremdeles er i ordinær turnus. De går over i lederjobber, som etterforskere eller inn i forvaltningen. (...) De siste 15-20 årene av karrieren jobber man med andre oppgaver uansett, så hvorfor skal de egentlig ha særaldersgrense? Skal man beholde særaldersgrense bør man gå gjennom arbeidsinnholdet i de enkelte stillingene slik at man kan gå av dersom man har et reelt belastende arbeid. Det er ikke tvil om at en del faktisk har det, men behovet er på ingen måte like stort for alle stillingskategorier.”

Virksomheten har et stort handlingsrom for alternative oppgaver sammenlignet med de øvrige casevirksomhetene i vår undersøkelse. Et viktig forbehold i henhold til de omstillinger som er på gang innen politietaten, er imidlertid at stadig flere arbeidsoppgaver som tidligere ble utført av polititjenestemenn, nå overlates til sivile. Det hevdes at det fremdeles er muligheter til å utvide antallet sivilister som kan utføre arbeidsoppgaver som tidligere ble utført av polititjenestemenn. Argumentasjonen knyttet til dette er i todelt. For det første opplever man at det er vanskelig både å få tak i, og beholde, politiutdannet personell. For det andre knyttes økonomiske vurderinger til gjennomgangen av arbeidsoppgavene – det er rimeligere å ansette sivilister. Selv om det er relativt gode muligheter til finne seg oppgaver utover operativt arbeid, blir det sagt at mange opplever det som tap av verdighet å ikke klare å arbeide operativt lenger.

Alternative karriereveier

Selv om handlingsrommet knyttet til å tilby alternative oppgaver internt i etaten er relativt stort, er det også mange alternative karriereveier utenfor etaten der lønnen gjerne er høyere. Det hevdes at en relativt stor andel av de som slutter i politiet, gjør dette fordi private virksomheter kan tilby bedre lønns- og arbeidsbetingelser enn det man kan oppnå innen politiet, uansett stilling der. Flere knytter kommentarer til de valgene den enkelte polititjenestemann står overfor, og det gis uttrykk for at mange velger seg bort fra politiet for å slippe skiftarbeid. Det er delte meninger knyttet til hvorvidt dette er å anse som et problem eller ei. Enkelte ledere mener at det kan være fordeler knyttet til turnover idet man får skiftet ut arbeidsstokken og fylt på med ”friskt blod”. Andre er mer opptatt av at det er kritisk viktig for politiet å kunne beholde medarbeidere med en viss ansiennitet fordi verdifull kompetanse forsvinner, noe som anses for å være spesielt problematisk i en periode hvor det generelt kan være vanskelig å få besatt stillinger i etaten med kvalifisert politifaglig personell.

2.2.5 Syn på seniorarbeidere og seniorpolitikk

”Vi har nok ikke som uttalt mål at folk skal stå lengst mulig.”

”Kulturen her blir veldig preget av de grensene man har.”

”Vi har ikke kultur for å satse på seniorer i dag (...) fordi det er en bedre investering å satse på de unge”

Selv om flere av informantene er sterke talerør for å beholde særaldersgrensene, legger de fleste vekt på at det samtidig er viktig å legge til rette for at det skal være mulig å jobbe etter fylte 60 for de som ønsker det. Det hevdes at særaldersgrensen på 60 år bør være en rettighet, samtidig som det bør være anledning for den enkelte å inngå en avtale med arbeidsgiver om å jobbe lenger. Satsning på seniorpolitikk er relativt nytt, men har det siste året kommet stadig sterkere på dagsorden. Enkelte av informantene tok til orde for at det er på høy tid å adressere en del av den etablerte kulturen og ”de inngrodde holdningene til seniorer”. En av informantene illustrerer kulturen i etaten slik:

”Folk begynner å snakke om å gå av når de er 50 år. Når du nærmer deg 57 år er det ukentlig spørsmål om når du skal slutte, og for de få som ikke har tenkt å gå av kommer det gjerne kommentarer om hvor dumme de er som ikke benytter seg av denne muligheten”.

Det ble sagt at etaten har mye å gå på i forhold til å verdsette, respektere og bruke erfaringskompetanse. En leder viser til at enkeltpersoner har sluttet i bitterhet fordi deres kompetanse ikke ble sett og etterspurt. ”Vi må spørre folk: hva er det du kan bidra med du som nå har vært her så lenge, istedenfor å mase om når de skal gå av”.

Andre er mer opptatt av at det allerede er en endring på gang blant polititjenestemenn. Mens det tidligere var vanligere å bli oppfattet som en bremsekloss dersom en ikke gikk av når en kunne, er det nå fullt ut akseptert å stå til 60 års alderen. Dette henger blant annet sammen med at arbeidsmarkedet og rekrutteringssituasjonen er endret. Før het det seg at ”*du låste stillinger*” ved ikke å gå av, mens det i dag mer er slik at du utgjør en positiv forskjell dersom du holder et par år lengre. Rent praktisk hevder enkelte at man ved 60 år bør trekkes ut av stillingen for så å søke på linje med andre. En slik strategi kan unngå ”forgubbing”. Det blir påpekt at det er viktig å se an den enkelte ved eventuell forlengelse av karriereløp, siden mange tross alt blir slitne og mindre produktive. Fra et arbeidsgiverperspektiv er det viktig å ha mest mulig ”*produktive*” ansatte. Ifølge enkelte ledere er det en tendens til at en del eldre ”*safer inn*” og slakker ned på tempoet, selv om det også er eksempler på det motsatte.

Seniorkompetanse i operativ tjeneste

Selv om informantene stort sett deler synet på at høy alder er mindre forenlig med operativ tjeneste, legges samtidig vekt på viktigheten av å ha seniorkompetanse også ute i gatebildet. Det blir sagt at seniorene har en annen modenhet og livserfaring som blant annet kan bidra til å skape ro. Seniorene har breddekunnskap og erfaring og kan brukes til å ”oppdra” yngre i forhold til måter å håndtere vanskelige situasjoner. Seniorene har også ofte en bedre ”standing” i innvandremiljøer, der alder gir respekt. Det må tenkes mer systematisk i forhold til teamsammensetning dersom man skal ha flere eldre i operativ tjeneste. Enkelte av informantene spør seg om konfliktsituasjoner oppstår fordi man har for uerfarent personell på patrulje, og om skuddsikre vester, batonger og våpen i bilene medfører et økt konfliktnivå.

Konkrete seniortiltak etterlyses

Effektiviseringen av etaten har ifølge enkelte mer eller mindre direkte bidratt til at handlingsrommet overfor seniorarbeidskraften er innskrenket. En av informantene etterlyser en nedtrappingsmulighet som var vanligere tidligere og forteller at:

”*Tidligere hadde vi noe vi kalte for retrettstillinger. Vi kalte det for distriktsbetjenter, og det var en seniorstilling. I disse stillingene jobbet man mye med forebyggende arbeid på skoler osv. De som hadde slike stillinger hadde svært god kjennskap til akkurat sitt distrikt. De visste om det meste som foregikk av trøbbel, og kunne organisere arbeidet i et noe roligere tempo.*”

Skal man holde på seniorenene i dag, hevdes det at konkrete incentiver eller goder må komme på plass. Som et ledd i å ”*heve den mentale aldersgrensen fra 57 til 60 år*” blir det sagt at ekstra lønnstrinn, ekstra ferieuke og signaler om at man er ønsket kan være effektive virkemidler. Lønnskompensasjon er særlig viktig for å kunne matche lønnen konkurrerende virksomhet kan tilby. ”*For veldig få er denne jobben et kall. Folk blir realister etter hvert, vi lever jo av lønningsposen*”. Det blir vist til at et annet politidistrikt har innført slike ordninger.

Seniorpolitikk handler på mange måter om å gi den enkelte signaler om at man er ønsket. I den sammenheng hevder en av lederne at man i politiet i for liten grad gir interessante oppgaver til de som har passert 50 år. Skal man endre holdningene i etaten er det viktig å gi de på 50+ muligheter til kompetanseutvikling.

Det er også viktig å få på plass en seniorpolitikk rettet direkte mot lederne. Det er per i dag svært få ledere på 60+ i politidistriktet. En av lederne hevder at dette skyldes at lederne søker seg over i annen stilling for å kunne gå av med særaldersgrense. Dette er mulig, ikke minst fordi at det ikke er store reelle lønnsforskjeller mellom ledere og polititjenestemenn. På den annen side føler mange ledere som nærmer seg 60 år at de har fått nok av å være ledere. Mange har sittet i lederstillinger i mange år, og ønsker seg en annen type arbeid.

Det argumenteres for å heve statusen på enkelte kontorstillinger som et ledd i utvikling av seniorpolitikken i etaten. En av informantene illustrerer dette ved å peke på at politiet blir kritisert for å utøve dårlig service i skranketjenesten, og hevder at dette ofte kommer av at unge uerfarne blir plassert der. Ved å jobbe holdningsmessig med å øke statusen for slike posisjoner kunne de blitt mer attraktive, også for de mer erfarne med lang fartstid.

Utfordringer knyttet til seniorpolitikk i små enheter

Mulighetene til aktiv seniorpolitikk er langt mindre i små enheter med få ansatte. Muligheter for alternative oppgaver er også bedre i større distrikter. Samtidig tas det til orde for at fleksibiliteten er større i mindre enheter fordi man i større grad kan tilpasse seg hverandre i det daglige. Jobber du på et lite lensmannskontor har arbeidet et annet preg:

”Som politimann i et lite distrikt føler du ansvar. Det er nærmest et kall. Det kommer automatisk. (...) du er på jobb døgnet rundt, spesielt som lensmann. De andre har fått nye arbeidstidsbestemmelser men jeg må alltid være tilgjengelig, også for uttrykning. Selv om mye av arbeidet er ment å være administrativt vil det ikke bli slik i praksis.”

2.2.6 Lensmenn og andre distriktsansatte – i en særstilling?

Flere av våre informanter har vært inne på at det er ulike betingelser for yrkesutøvelsen avhengig av om en jobber i en by eller ute i distriktene. Det oppfattes som paradoksalt at ansatte ved lensmannskontorene har en høyere aldersgrense enn politibetjenter. Arbeid på et lite lensmannskontor i griseværdte strøk anses av noen å være mer utfordrende enn å være en del av et større miljø med bedre muligheter for støtte. Ved lensmannskontorene jobber betjentene mer alene og har færre muligheter til å få bistand. Det sliter ofte på betjentene å ha alenevakt når en er over 60 år. I stilling som lensmann har man ansvar for et helt spekter av oppgaver innen ulike felt som man i større enheter har en større grad av arbeidsdeling på. ”*Man brukes som rådgivere i et bredt spekter av saker, for eksempel ved bidragsaker.*”

Det ser ut til å herske noe uenighet rundt lensmannskontorenes fleksibilitet. På den ene siden hevdes det at fleksibiliteten er stor fordi det er gode muligheter for å foreta gjensidig tilpassing mellom de ansatte. På den annen side tilsier bemanningssituasjonen ved mange små enheter at det er vanskelig å tilrettelegge for alternativt arbeid eller redusert yteevne over tid. Dette gjør det ekstra vanskelig å legge konkret til rette for at seniorer kanskje har behov for

noe omdefinerte arbeidsoppgaver. Enkelte hevder at lensmannskontorene har en tilleggsutfordring i forhold til bemanningen fordi trenden er at unge betjenter gjerne vil jobbe i byer.

Det enkelte lensmannskontor har også fått innskrenket sitt handlingsrom i forhold til fleksibel og effektiv drift i senere år, blir det sagt. I forbindelse med Reform 2000 ble *reservetjenestefordelingen* borte. Dette var en ordning som innebar at man hadde såkalt "hjemmevakt", og rykket ut på oppdrag (med overtidsbetaling). Fordelen med en slik ordning var at man kunne følge vanlig turnus neste dag og at man fulgte de sakene som dukket opp hele veien fra lovbrudd til retten, blir det sagt. Man kunne oppleve et sterkt arbeidspress med en slik ordning, men samtidig blir det fremhevet at det lå innbakt muligheter for å ta seg fri. Ny organisering og nye arbeidstidsbestemmelser har fått som uintendert effekt at presset på lensmannen har økt. Når andre ansatte er dekket av disse ordningene må lensmenn yte ekstra:

"men lensmannen kan jo jobbe døgnet rundt. Stillingen som lensmann var i utgangspunktet en administrativ jobb, men i praksis blir det ikke slik. Man må ofte dra ut på oppdrag alene fordi de andre ansatte ikke kan gjøre det innenfor regelverket om arbeidstider. Som lensmann må du også være oppdatert på absolutt alle politiets IKT-systemer. Dette er en utfordring idet de er så forskjellige fra hverandre. I større enheter sitter det spesialister på de ulike områdene..."

2.2.7 Konsekvenser ved å fjerne særaldersgrensen

På spørsmål om hva som vil skje dersom særaldersgrensene fjernes blir vi møtt med følgende uttalelser fra tillitsvalgte og ledere på ulike nivåer:

"Det blir å pirke borti noe som er et gode – vårt privilegium"

"Det er jo litt luksus i det å kunne gå av tidligere, men samtidig så er det en del av pakken. Det ses på som et gode. En forsikringsavtale. Det ville være feil om vi bare skulle miste den ved et pennestrøk"

"Dette er en kampsak, hvis disse ordningene fjernes blir det en kamp med myndighetene"

"Jeg tror frafallet hadde blitt stort dersom vi hadde fjernet aldersgrensen".

Særaldersgrensen er et av flere forhold som gjør det attraktivt å være i politiet, til tross for at lønnsnivået for relevante stillinger er høyere innen privat sektor. *"Lovnaden om å kunne gå av ved 57 år er en del av en rekrutteringsstrategi. Det er et gode vi blir forespeilet og jeg oppfatter det som en moralsk avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Jeg vet ikke om jeg ville jobbet her hvis dette godet ble borte"*. Dersom grensen forsvinner spås det at turnoveren vil bli høyere enn det som er tilfellet i dag.

Dagens rekrutteringsproblemer blir et argument for å gjøre noe i forhold til de eksisterende særaldersgrensene, slik enkelte ledere ser det: *"Det som kan motvirke de rekrutteringsproblemene vi ser i dag er at man forlenger pensjonsalderen med ett år, til 58 år. Fra ansatte og fagforeningens side blir det hevdet at det å røre ved særaldersgrensene vil kunne gjøre det vanskeligere å holde på folk. Pensjonsrettighetene gjør det attraktivt å jobbe i politiet og har vært en del av dealen"*. Hvis dette godet blir borte spås det at mange vil forlate etaten og finne seg bedre betalte jobber andre steder. Politiet mister mange folk til andre særinstitusjoner i politiet der lønnen er bedre, og også til det private næringsliv. *"Hvorfor skal man jobbe i etaten uten denne ordningen og med dårlig lønn?"*.

Den enkeltes helse vil også kunne bli skadelidende dersom man fjerner særaldersgrensen, hevdes det. Dette knyttes i særlig grad til argumenter om at den enkelte vil måtte presse seg

over en lengre periode. Det er særlig det å jobbe utenom normalarbeidstiden som trekkes frem som belastende. Mange polititjenestemenn har i dag ulike varianter av slikt arbeid, selv om de har gått ut av operativ tjeneste.

”I dag er det slik at vi har mangel på folk i hele Norge. Det er veldig mange som står klar for pensjon og vi har ikke fått fylt på med nok nye folk. Mange eldre sitter på kontor i dag og skal jobbe lite operativt. Vi har derfor færre folk å sende ut på patrulje.” Dersom særaldersgrensen fjernes for polititjenestemenn ser man for seg at enda færre enn i dag vil være i stand til å stå i operativt arbeid frem til pensjonsalder. Innen politiet har man gode muligheter til å omorganisere virksomheten mener ledelsesrepresentanter. For å motvirke belastningslidelser knyttet til skiftarbeid og gjøre noe med rekrutteringsproblemene kan man for eksempel opprette flere publikumsrettede stillinger, som ikke trenger å være turnusstillinger. De ansatte er svært opptatt av å beholde særaldersgrensen. Flere av lederne vi har snakket med, er også opptatt av å beholde grensen som en rettighet, men peker samtidig på utfordringer ved at arbeidskraft forsvinner såpass tidlig. ”Vi hiver ut kompetanse”.

På grunn av det store mangfoldet av stillingstyper innad i politiet, mener enkelte at behovet for særaldersgrenser også må sees i forhold til stillingstype. En leder uttrykker det slik: ”I dag finnes det posisjoner i politiet der det er behov for særaldersgrenser, som i operativ tjeneste, og det finnes posisjoner der det ikke er behov for særaldersgrenser, som lederstillinger og kontorstillinger”. De som forfekter en slik tankegang oppfatter det som sløsing med ressurser å ha en felles, lav aldersgrense.

2.2.8 Oppsummering

Hovedinntrykket av intervjuene i dette politidistriktet er at særaldersgrenser er et ”hett” tema som skaper engasjement både blant ledere, ansatte og tillitsvalgte. Et flertall gir klart uttrykk for at særaldersgrensene er en fremforhandlet rettighet og et gode. Ordningen sikrer samtidig mulighet til verdig avgang fra arbeidslivet for de som er fysisk og psykisk slitne etter å ha jobbet med belastende oppgaver over år. Det eksisterer flere muligheter for alternative oppgaver og karrierevalg med mindre belastninger innenfor etaten, samtidig som bemanningspress og en mer utstrakt bruk av sivilt ansatte begrenser handlingsrommet for polititjenestemennene.

Parallelt med at særaldersgrensen er noe de aller fleste ønsker å beholde, uttrykkes det synspunkter som går i retning av at det bør være en målsetting at politimenn også skal få bedre muligheter til å kunne stå lenger i jobb. Flere ser behov for et ”oppgjør” med holdningene til alder i etaten og innføring av seniorpolitiske tiltak som kan bidra til at den enkelte gis muligheter for interessante oppgaver og kompetanseutvikling, selv om de nærmer seg den nåværende avgangsalderen. Enkelte informanter var også opptatt av det burde bli enklere for de som ønsket det, å stå lenger i arbeid.

2.3 Det kommunale sykehjemmet

Den største yrkesgruppen på sykehjemmet er hjelpepleiere. Sykepleiere og renholdere er også omfattet av ordningen med særaldersgrenser. Vi har i all hovedsak konsentrert oss om arbeidssituasjonen til hjelpepleierne og sykepleiere, men vi har også noe informasjon om arbeidssituasjonen til renholdere ved sykehjemmet.

Sykehjemmet har 3 avdelinger som igjen er delt inn i mindre enheter; en somatisk avdeling og to avdelinger med både somatiske enheter og skjermede enheter for aldersdemente. Det er også en enhet for intern service som består av kjøkken, vaskeri, renhold og merkantile oppgaver.

Hjelpepleiere og renholdere har særaldersgrense på 65 år. Dersom alder + pensjonsgivende tjenestetid utgjør 85 år, gis de mulighet til å gå av med alderspensjon ved fylte 62 år (85 års regelen). Sykepleiere har lovfestet særaldersgrense på 65 år gjennom lov om pensjonsordning for sykepleiere. Dersom alder + pensjonsgivende tjenestetid utgjør 85 år, gis de mulighet til å gå av med alderspensjon ved fylte 62 år.

Lov om pensjonsordning for sykepleiere

§ 6. Aldersgrensen er 70 år for overordnede sykepleiere, sykepleiere i administrative stillinger og undervisningsstillinger, og 65 år for underordnede sykepleiere. Regler for hvilke stillinger som skal regnes som underordnede, administrative, overordnede eller undervisningsstillinger, fastsettes av departementet.

For sykepleiere som opptas i pensjonsordningen med hjemmel i § 1, andre ledd, fastsetter departementet aldersgrensen.

Endret ved lover 16. juni 1995 nr. 32, 13. juni 1997 nr. 60 (i kraft 1. juli 1997), 10. desember 1999 nr. 84.

2.3.1 Avgangsmønstre

Det vises til store individuelle variasjoner i avgangsmønstre ved sykehjemmet. Ifølge våre informanter går et fåtall av med full tjenstepensjon. De fleste slutter før aldersgrensen enten med uførepensjon eller AFP. Enkelte ønsker å stå til 67. Veldig mange har hatt lengre avbrudd i yrkeskarrieren og presser seg til å stå lenger i arbeid av økonomiske hensyn, selv om helseforhold tilsier at de burde gått av.

Informantene har lite kjennskap til ordningen med særaldersgrense. Avgangsordninger er i hovedsak et tema for de som har passert 60 år, og det er da primærfokus på AFP-ordningen. Det er da sterke forventninger om at det skal være mulig å gå av ved fylte 62 år for de som fyller kravene. Hjelpepleierne på denne institusjonen er i hovedsak 40-50 år. Sykepleierne ved sykehjemmet har lavere gjennomsnittsalder og høyere turnover.

2.3.2 Fysiske og psykiske belastninger

Hjelpepleierne

”Arbeid på sykehjem er et givende, men enormt krevende arbeid”. Hovedårsaken til at hjelpepleiere ikke står yrkesløpet fullt ut er *fysiske belastninger* i jobben som fører med seg belastningslidelser. For hjelpepleiere er det særlig fysiske belastninger knyttet til løfting, bæring, og gåing som belaster hele kroppen. Nakke, skulder, armer og knær er utsatte områder på kroppen. Før var også ryggproblemer utbredt men dette har blitt et mindre problem som følge av bedre hjelpemidler.

Sykehjemmet har en del ansatte med lang ansiennitet som bærer med seg belastninger fra en tid da det var stor mangel på hjelpemidler. Denne ansattegruppen er preget av et arbeidsliv der man generelt hadde mindre fokus på belastningslidelser.

Med unntak av ledende hjelpepleiere jobber hjelpepleiere turnus med veksling mellom dag- og kveldsvakter. Arbeid hver 3. helg inngår i turnusen. Det er faste nattevakter, som stort sett har en noe redusert stilling. Flere gir uttrykk for at for pleie- og omsorgspersonell er turnusarbeid en selvfølge som de fleste oppfatter som *”en naturlig side ved jobben”*. Mens mange

opplever dette som en god ordning fordi det er forutsigbart system som gjør at de kan planlegge i lang tid fremover, er det andre som særlig finner kveldsarbeidet belastende, f. eks på grunn av omsorgsforpliktelser. Enkelte ønsker seg over i rene dagstillinger og en mulighet er da å gå inn i stilling som ledende hjelpepleier. Det foreligger sjelden søknader om tilrettelagt turnus, men noen eksempler på tilpasset turnus finnes. Dette sykehjemmet har ikke innført ”ønsketurnus-ordning¹”.

Arbeid på sykehjem har endret seg en del de senere årene. Det er i likhet med arbeidet i fengsler, i politiet og i andre helseinstitusjoner en merkbar dreining mot et mer brukerorientert perspektiv på arbeidet. Det stilles større krav til aktivisering av de eldre, og det er økt fokus på kosthold og fysisk aktivitet. I tillegg utgjør krevende pårørende en utfordring i den forstand at de ofte har ”urealistiske forventninger til tjenestetilbudet”. Arbeid på sykehjem medfører også psykiske belastninger knyttet til langvarig omgang med syke mennesker. Det er en endring i sammensetningen av de eldre. De fleste er sykere når de kommer inn nå enn det som var tilfelle tidligere. Den generelle ”liggetiden” er kortet ned – det er få eldre som bor på sykehjemmet noe særlig lengre enn ett halvt til ett år. Selv om sykehjem tradisjonelt sett har vært ”siste stopp på ferden” for de som fikk plass, var den gjennomsnittlige liggetiden lengre tidligere og utviklingen av mer personliggjorte relasjoner mellom ansatte og eldre tydeligere før. Det kan stilles spørsmål ved om den emosjonelle involveringsgraden er redusert på grunn av den korte liggetiden for hver enkelt person. Arbeidet har, ifølge informantene, blitt mer krevende fordi det er flere psykiatritilfeller i dag enn tidligere. Mange av de ansatte får følelse av å ikke strekke til.

”Belastningene slår ut ved ca 50+. Da har du jobbet lenge (...) fra du var ca 22 år ”. Belastningene i jobben slår gjerne ut i form av helseplager etter fylte 50, selv om det er store individuelle variasjoner. De eldste har ikke nødvendigvis høyere sykefravær. På dette sykehjemmet er korttidsfraværet lavt, men langtidsfraværet på enkelte avdelinger er høyt. Det meste av sykefraværet kan ”forklares” og informantene mener at det ikke er arbeidsrelatert. Ansatte kommer heller småsyke på jobb enn å velge å være hjemme. Blant nærværsfaktorene som trekkes frem, er det gode arbeidsmiljøet på flere av avdelingene. I tillegg nevner flere av informantene at en del av de ansatte i liten grad har et sosialt liv utenom jobben:

”Det sosiale nettverket er ikke akkurat på topp her i (...). Vi har flere som kommer på jobb selv om de omtrent må krype hit. De er IKKE syke, sier de. Men vi har måttet sende en del hjem igjen. (...) vi har et veldig godt arbeidsmiljø. Alle er opptatt av å vise omsorg overfor hverandre. Stabil arbeidskraft. Mange har jobbet her i rundt regnet 30 år.”

Det gis også eksempler på spreke 67 åringer som ikke vil slutte å jobbe. Dersom man er ved god helse, har lite forpliktelser på hjemmebane og kanskje i tillegg ikke har et stort sosialt nettverk, vil man i større grad trekkes mot jobben. Den aller viktigste tiltrekningsfaktoren for hjelpepleierne er allikevel økonomisk idet mange ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter.

Sykepleierne

Sykepleierne på sykehjemmet er fagansvarlige, de fungerer som veiledere og har ansvar for medisiner, sårbehandling og samarbeid med lege. De må ikke delta aktivt i stell av pasientene på samme måte som hjelpepleierne, og de har flere administrative oppgaver. Sykepleierne på sykehjemmet har relativt lite fagfolk med tilsvarende kompetanse rundt seg, og må ofte fatte beslutninger alene, noe som kan oppleves belastende. Det stilles store krav til årvåkenhet og sikkerhet for sykepleiere, særlig knyttet til medisiner og intravenøs behandling.

¹ Ønsketurnus innebærer at ansatte fremforhandler seg til en turnus som i størst mulig grad ivaretar den enkeltes ønsker og behov.

Sykepleierne har opplevd en endring i sammensetningen av arbeidsoppgavene fordi gruppen eldre som kommer inn på sykehjem i dag, har dårligere helse enn tidligere. *"Det er langt mer kompliserte og sammensatte sykdomsbilder nå"*. Enkelte av informantene er opptatt av at totalbelastningen for sykepleierne er større enn for hjelpepleierne, fordi man har et mer overordnet og helhetlig ansvar, spesielt på kvelds- og nattevakter, samtidig som man i praksis utfører mange av de tradisjonelle arbeidsoppgavene som ligger i hjelpepleiernes stillingsinstruks. Det blir fremhevet som en positiv faktor ved arbeidsmiljøet og gjennomføring av arbeidsoppgaver at det er stor grad av overlapp mellom de ulike yrkesgruppene (hjelpepleiere, sykepleiere, aktivitør) oppgaver. Dette gir utviklingsmuligheter på hjelpepleiersiden. Sykepleierne gjennomfører også internopplæring og veiledning overfor hjelpepleierne og deltar i stell- og matsituasjoner. Dette beskrives som et hovedsaklig positivt element ved sykepleiernes arbeidsmiljø.

På sykehjemmet har man faste nattevaktstillinger. Dette betraktes som en god ordning fordi erfarne sykepleiere innehar disse stillingene.

Rekruttering av sykepleiere er en utfordring. Det er vanskelig å få tak i etnisk norske sykepleiere fordi disse velger jobber i andre deler av helsevesenet. En av forklaringene som blir gitt, er at det blant sykepleierne er de som mener at sykehjem byr på for lite utfordringer og for *"kjedelig"* arbeid. Samtidig tiltrekker sykehjem seg sykepleiere som ønsker mye ansvar i jobben. *"Vi er alene, det er ingen over oss på vakt"*. Mange føler at de får fokusert mer på den psykososiale og medmenneskelige siden ved sykepleieryrket ved sykehjem enn ved sykehus.

Renholdere

Renholdere er en annen gruppe med særaldersgrense på sykehjemmet. De har relativt lav turnover, noe som forklares av godt arbeidsmiljø, gode kollegaer, og en trivelig arbeidsplass. Mange renholdere utvikler helseplager etter fylte 50. Hardt murgulv belaster knær, og løfting av tunge tøysekker belaster knær og rygg. Det er gjort en del for å prøve å legge inn variasjon i arbeidsoppgavene slik at de ikke skal være for statiske og ensidige (oppvask, frokosttraller, vinduspuss, rotering mellom avdelingene o.l.). Lang ansiennitet i renholdsyrket og få utviklingsmuligheter/karrieremuligheter er belastende. Like viktig kan det imidlertid være at mange renholdere bærer med seg belastninger fra andre yrker og jobber inn i renholdsyrket.

Det finnes i dag gode hjelpemidler som, hvis de brukes, reduserer farene for belastningsskader. Likevel vil det være store utfordringer i å få renholdere til å stå i jobb utover særaldersgrensen. Arbeidet er belastende og uten utviklingsmuligheter, blir det hevdet. På sykehjemmet er alle renholderne i dag fremmedkulturelle.

Sykehjemmet er en IA-bedrift, og har gjennom denne ordningen fått enda større fokus på sykefraværet. Sykefraværet blant renholderne er relativt høyt. Det er få omplasseringsmuligheter på sykehjemmet for denne gruppen, selv om det gis eksempel på en omplassering til administrative oppgaver. Det er få tilgjengelige stillinger, og de som har behov for omplassering har ikke nødvendigvis de påkrevde kvalifikasjoner.

2.3.3 Tilrettelegging/Alternative oppgaver

Selv om det er en aldringseffekt i forhold til helseplager, er det samtidig store individuelle variasjoner både i forhold til hvordan belastninger slår ut, og i forhold til hvor lenge den enkelte ønsker å jobbe. Det er få muligheter til å tilrettelegge over lengre perioder for ansatte som har utviklet helseplager. *"Du må jo kunne gå (...) og vi har våre oppgaver som skal utføres"*. Det er mulig å ta hensyn til enkeltpersoner når det gjelder fordeling av tunge/lette beboere i perioder, men dersom for mange har behov for tilrettelagt arbeid over tid er dette

vanskelig å få til i praksis. Lettere arbeid for noen vil i praksis alltid bety økt belastning på de andre ansatte, og kan i perioder medføre en økning i sykefraværet hos de som har fått ekstra-belastning. Fra ledelsens side oppfattes det som problematisk at de ofte blir pålagt utenfra (fra leger) å tilrettelegge, samtidig som mulighetene er begrenset. I noen tilfeller er det mer aktuelt å tenke omskolering.

I tillegg til enklere stiller er *reduisert stilling* en annen form for mulig tilrettelegging. Dette er heller ikke en ideell situasjon over tid idet den kan medføre mer ugunstig turnusordning for ansatte med full stilling.

Bemannings situasjonen skaper press. Det er vanskelig å få inn tilstrekkelig med fagutdannet personale, og dette medfører utstrakt bruk av ufaglærte i vikariater og som ekstravakter. Sykehjemmet bruker blant annet bemanningsbyråer til å hente inn ekstrabemannning. Stadig er det lavere bemanning enn tiltenkt på jobb på grunn av sykefravær etc. Dette skaper press på de som er på jobb og gjør det også vanskeligere å ta hensyn til individuelle tilretteleggingsbehov. I tillegg skaper det dårligere arbeidsmiljø. Det brukes også en del ekstra tid på opplæring.

Sykehjemmet har også relativt lite handlingsrom i forhold til å kunne tilby alternative oppgaver, selv om det finnes eksempler på at enkeltpersoner med helseproblemer jobber med administrative oppgaver. På sykehjemmet finnes det enkelte andre stillinger ansatte kan gå over i, som f. eks resepsjon, men mulighetene er få også der. Sykehjemmet ønsker å gjennomgå alternative oppgaver som kan utføres ved sykehjemmet og samle disse i en "IA pool".

Det er få alternative karriereveier for hjelpepleiere utenfor pleie/omsorg sektoren. Noen steder finnes det dagsenter som gir en alternativ arbeidssituasjon. Hjelpepleiere ved sykehjemmet har lav turnover og går veldig sjeldent over i andre stillinger. De fleste av hjelpepleierne har lang ansiennitet og har vært på sykehjemmet i over 20 år. Det er få i denne ansattegruppen som ønsker å omskolere seg i voksen alder. Sykepleierne ved sykehjemmet har lavere gjennomsnittsalder og høyere turnover (gjennomsnittlig blir de 3-5 år i jobben før de søker seg videre). Dette kan henge sammen med at sykepleiere har flere alternative jobbmuligheter.

2.3.4 Forebyggende arbeid

På sykehjemmet legges det mye vekt på forebyggende arbeid for å forhindre belastnings-skader. Informantene fremhever at hjelpepleierne har færre muligheter enn sykepleierne til å skjerme seg fra de fysiske belastningene. Likevel er en del av bildet at sykehjemmet har god tilgang på hjelpemidler som kan lette det fysiske arbeidet. Arbeid som tidligere var fysisk belastende, er lettere i dag. Eksempler som trekkes frem er: heis til løftesituasjoner, avspenningstime, testforsøk med bruk av spesielle sko, forflytningskurs for å lære å løfte riktig, fysioterapi og personaltrim. Det individuelle ansvaret for å forsøke å forebygge helseplager vektlegges. Noen er flinke til å forebygge, slik at de også kan orke å stå lenger. Av ting den enkelte kan gjøre nevnes f. eks trening/fysisk aktivitet, sørge for å være ute i frisk luft, ta vare på egen mental helse, benytte seg av hjelpemidler i jobben, be andre om hjelp (ikke ta snarveier som å løfte alene) og benytte seg av andre forebyggende tiltak i regi av arbeidsplassen.

Det blir hevdet at mange fremmedkulturelle er "altfor pliktoppfyllende", de gjennomfører for eksempel mange tunge løft selv, istedenfor å be om hjelp eller bruke tilgjengelige hjelpemidler. Det uttrykkes bekymring for hvorvidt disse om noen år vil være preget av den samme type belastningslidelser som mange av de etnisk norske med lang ansiennitet har i dag. En annen utfordring som trekkes frem i denne sammenheng er at "den biologiske alderen" til de fremmedkulturelle kan være høyere enn "den faktiske alderen" fordi de jobber mye og hardt og i liten grad skaffer seg pusterom i arbeidssituasjonen.

Det legges ned en betydelig innsats for å bedre samarbeidet mellom ulike yrkesgrupper på sykehjemmet. Det gjennomføres tverrfaglige møter for å motvirke tendenser til at hver enkelt yrkesgruppe kun ser sine egne utfordringer i arbeidssituasjonen.

2.3.5 Hva kan gjøre det mulig å stå til 67?

De fleste av informantene på sykehjemmet mener at det vil være vanskelig for de representerte yrkesgruppene å stå i arbeid frem til 67 år. Dersom muligheten til å gå av ved 62 år skulle forsvinne tror informantene at både sykefraværet og avgang med uføretrygd ville øke.

Rekrutteringsutfordringer finnes både i forhold til hjelpepleiere og sykepleiere i denne sektoren. Flere av informantene peker på at få unge i dag ønsker denne type arbeid og at det i stor grad er fremmedkulturelle som søker på disse jobbene.

Rekrutteringsproblemer synliggjør også behovet for å ivareta og beholde eldre arbeidstakere. Det ansees som uheldig å skulle ha opphopninger av en bestemt aldersgruppe ved sykehjemmet. Det er viktig å ha god spredning både i alder, erfaring og kompetanse. "Seniorennes" erfaringskompetanse er svært viktig ute i avdelingene. De har solid arbeidserfaring, livserfaring, trygghet i jobben, og har utviklet mestringsstrategier for å takle vanskelige situasjoner. Ulempen med lang fartstid er at enkelte går inn i for faste spor der jobben blir en rutine, og at mange på sikt vil utvikle behov for tilrettelagt arbeid.

På spørsmål om hva som skal til for at det skal være mulig å stå lenger i jobb ved sykehjemmet har informantene sammenfallende synspunkter. Muligheten til å jobbe redusert arbeidstid, men med full lønn, er særlig viktig. Redusert stilling, som for eksempel en fridag i uka, gir anledning til å hente seg inn. Det er viktig fordi det er slitenhet som følge av belastninger, som er problemet. Tilrettelagt arbeid ved behov kan også bidra til at ansatte "holder lenger". Begrensede ressurser og arbeidsoppgavens art legger imidlertid begrensninger på tilretteleggingsmulighetene. Det er viktig å ivareta ansattes ønsker om ulike arbeidstidsordninger: *"En del eldre har begynt å sove dårligere på natta og vil derfor gjerne jobbe natt istedenfor dag. Slike ønsker er det viktig å ivareta"*.

Muligheter for faglig påfyll og utviklingsmuligheter i jobben er viktig. Arbeidsgiver har i dag lite rom for å "sende ansatte på kurs" i arbeidstiden. Videre/etterutdanning må stort sett foregå på fritiden, hvilket gjør det mindre attraktivt for de fleste.

For både renholdere, sykepleiere og hjelpepleiere er det viktig å sørge for god tilgjengelighet av utstyr slik at belastende stillinger og tunge løft kan unngås i så stor grad som mulig. Bygningsmassen styrer hva som er mulig å få til. Det presiseres at det er opp til den enkelte å jobbe best mulig i et helseperspektiv.

2.3.6 Oppsummering

Lang yrkeskarriere og fysiske og psykiske belastninger i arbeidet gjør at det er vanskelig å bli gammel i jobben ved sykehjemmet. Mange er nødt til å stå i jobb som følge av manglende pensjonspoengopptjening. Ansatte, særlig hjelpepleiere og renholdere, har få muligheter til alternativt arbeid. Belastningsslidelser begynner gjerne å gjøre seg gjeldende når arbeidstakerne kommer i 50-årene, såfremt de har jobbet i yrket hele karrieren. Det er få tilretteleggingsmuligheter for de som har utviklet dårlig helse, bortsett fra nye hjelpemidler. Redusert innsats hos noen medfører økt belastning for andre. Sykefravær blir problematisk fordi vikarene som settes inn som regel er ufaglærte.

Trivsel og godt arbeidsmiljø, trygghet i jobben, lite overtid, stor frihet til å bestemme ferie, og gode kollegaer, er forhold som bidrar til å holde de ansatte i jobb. Det blir også påpekt at jobben ved sykehjemmet for flere fyller et sosialt behov som gjør det ønskelig å stå lengst mulig. Sykehjemmet blir betraktet som et godt sted å jobbe.

2.4 Privat helseinstitusjon - sykehuset

Caset er et privat sykehus som utfører spesialiserte helsetjenester. Den største yrkesgruppen ved sykehuset som har særaldersgrenser, er sykepleiere. Sykehuset har ikke ansatt hjelpepleiere. Renholdere og fysioterapeuter er også yrkesgrupper ved dette sykehuset som har særaldersgrenser, men intervjuene har fokusert på sykepleiere som gruppe.

2.4.1 Avgangsmønster

Informantene kjenner i liten grad til ordningen med særaldersgrenser. Noen har hørt om den uten å vite helt hva den innebærer, mens de fleste aldri har hørt om ordningen. *”Jeg har aldri hørt om at noen har gått av med særaldersgrense”*. Det er AFP som oppfattes å være avgangsformen ved sykehuset. Ingen vet helt hvorfor de ikke kjenner til ordningen med særaldersgrenser, men enkelte påpeker at det er vanskelig å si noe om avgangsformer fordi det rett og slett har vært få som har vært i målgruppen i sykehusets historie. Noen forklarer det med at sykehuset dessuten har et sterkt driftsfokus, slik at pensjonsspørsmål og lignende kan gå i glemmeboken.

Hovedtendensen ved sykehuset er at ansatte vil stå i jobb lengst mulig. *”Her er avgangsmulighetene at vi kan gå av ved 62 med AFP. Men så langt er det ingen som har gått av ved 62. Alle på min avdeling vil jobbe lenger”*. Det vises til flere eksempler på at sykepleiere står i jobb til de er 67 år. Dette forklares i all hovedsak med de gode arbeidsbetingelsene ved sykehuset. En annen og supplerende forklaring er at sykepleieryrket er en kvinnedominert bransje der flere må jobbe lenge idet de ikke har opptjent fulle pensjonsrettigheter. *”Problemstillingen er at vi ikke har full opptjening. Mange har hatt lengre opphold i yrkeskarrieren”*.

2.4.2 Nærværsfaktorer

Informantene formidler et stort sett sammenfallende bilde av at sykehuset er en attraktiv arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø og god trivsel blant de ansatte. *”Kanskje er det beste tegnet på at dette er en attraktiv arbeidsplass, at enkelte reiser 1-2 timer hver vei pr. vakt for å jobbe her”*. Det vises til lav turnover og at det er svært få som har avsluttet arbeidsforholdet ved sykehuset. Dersom ansatte slutter skyldes det stort sett familiære årsaker som for eksempel flytting.

Det noe overraskende bildet av at sykepleierne ved sykehuset ønsker å stå i jobb lengst mulig forklares i all hovedsak med de gode arbeidsbetingelsene ved sykehuset. Målet for mange er å sørge for best mulig betingelser for å kunne stå løpet ut, snarere enn å lete etter retrett- eller exitmuligheter. En informant oppsummerer at det er hele ”konseptet” som gjør det mulig og ønskelig å være lenge i stilling:

”Det er godt arbeidsmiljø, bedre bemanning enn i det offentlige, takknemlig pasientgruppe, alle pasientene har enerom, pårørende er inkludert som en ressurs i behandlingssituasjonen, det er mye fokus på kompetanseutvikling og opplæring slik at folk føler seg godt rustet til jobben. Når du går hjem er det noen som overtar jobben din. Vi har god lønn og særavtaler knyttet til redusert arbeidstid. Dessuten har vi fri jul og påske”.

I det følgende presenteres en utvidet oversikt over de forhold informantene mener at bidrar til å stimulere ansatte til å bli i jobben ved sykehuset.

Bemanningssituasjonen

Informantene, hvorav mange har tidligere erfaring fra det offentlige helsevesen, mener bemanningssituasjonen er langt bedre ved dette sykehuset enn i det offentlige helsevesen. Dog har det skjedd endringer også her den siste tiden som har ført til lavere bemanning. Situasjonen begynner å bli mer lik situasjonen i offentlig helsevesen, men, som en informant sier: *”Vi har det hektisk, men har bedre bemanning enn i det offentlige. De som klager her er de som har vært her lenge”*.

Redusert arbeidstid

De ansatte sykepleierne ved sykehuset har fremforhandlet en ordning om arbeidstidsforkortelse som de er svært fornøyde med. Dette er et ledd i sykehusets seniorpolitikk: *”Arbeidstidsforkortelsen (...) det er seniorpolitikken vår det”*. Ordningen innebærer at ansatte sykepleiere etter fylte 50 år har rett på én time kortere arbeidsuke. Etter fylte 55 år får man en reduksjon på to timer per uke, og etter fylte 60 år tre timer per uke. Kriteriet er at de ansatte går tredelt turnus, slik at nattarbeid inngår i turnusen. For ansatte uten nattevakt innbakt i sin turnus gjelder ikke ordningen. Hittil har de ansatte kunnet ordne uttak av fridager selv, og mange har valgt ”å samle opp timene” for å kunne ta ut ekstra fridager, gjerne i form av hele arbeidsuker.

Fra ledelsens side er det behov for å få mer forutsigbarhet og systematikk i uttaket av fritiden, og det er på trappene at disse skal legges systematisk inn i turnusen slik at det blir en jevnere arbeidsreduksjonsbelastning. Vi ble fortalt om blandede reaksjoner fra de ansatte på dette innspillet, men samtidig gis det uttrykk for en form for aksept for at ledelsen trenger bedre styring på ordningen. Enkelte mener dog at dersom denne ordningen faller bort vil sykefraværet stige og folk vil slutte. En utilsiktet konsekvens av ordningen er at enkelte begynner å jobbe natt når de nærmer seg 50 år for å få disse godene. I tillegg til ordningen med redusert arbeidstid, har også sykehuset stengt hver påske og jul.

Tillempet ønsketurnus

Ved de fleste avdelingene er det gode muligheter for å tilpasse turnus etter individuelle behov. Noen avdelinger opererer med grunnturnus, kombinert med individuelle tilpasninger, mens andre avdelinger prøver ut ønsketurnusordning. Individuell tilpasning kan for eksempel innebære at enkelte ansatte jobber mye natt og har lengre friperioder. Det gis også eksempler på at de ansatte kan bytte vakter seg imellom, uten at dette krever godkjenning fra avdelingsleder. Dette er mulig i og med at det kun jobber sykepleiere på avdelingene.

Våre informanter er godt fornøyd med en slik fleksibel ordning og mener dette i dag bidrar til opplevelsen av å ha et godt arbeidsmiljø. I én avdeling er arbeidets art av en slik karakter at det er vanskeligere å tilpasse turnus. Imidlertid har den avdelingen utviklet en konsentrert turnus som de ansatte er godt fornøyd med.

Spesialiserte arbeidsoppgaver og kompetansehevede tiltak

Sykehuset er et spesialisert sykehus med spesialiserte arbeidsoppgaver. For informantene fremstår det som et gode å kunne jobbe innenfor et veldefinert og avklart tema i pasientbehandlingen. Sykepleierne kan i stor grad planlegge vekten sin selv. Det er samtidig en helsefaglig krevende arbeidsplass der det forventes mye av den enkelte. Det er forventninger til at den enkelte skal ”se og observere” og kunne forutsi eventuelle komplikasjoner. Krav og

ansvar til pleierne oppfattes stort sett som positivt, men kan samtidig bidra til psykisk press på den enkelte.

Totalt sett medfører dette en arbeidssituasjon med klare og tydelige oppgaver som skaper både trygghet og mestringsfølelse hos den enkelte. I tillegg satser sykehuset på faglig utvikling og etterutdanning av sine ansatte. Flere av de ansatte har fått tilrettelagt arbeidssituasjonen slik at de kan delta i kompetansehevede tilbud og videreutdanning. I tillegg til at kompetanseheving gir faglig trygghet, gir tilbud om videreutdanning også et signal til den enkelte om å være satset på.

Forutsigbarhet og gode rutiner

Sykehuset har ikke akuttfunksjon. Det betyr at helsetjenestene som utføres ved sykehuset i høy grad er planlagte og forutsigbare. Det at pasienttilstrømmingen i hovedsak er "kjent" gir gode muligheter for å planlegge arbeidsdagen. Oppgavene er noenlunde forutsigbare og det er gjennomtenkte og utprøvde rutiner for hva som skal gjøres pr. liggedag, selv om det blant de pasientene som er innlagt ved sykehuset også forekommer uforutsette hendelser. *"Her kan vi kontrollere ventelistene og vi har rutiner som går helt på skinner. I det offentlige kan det hele tiden komme akutte ting som kaster om på ting"*. I tillegg anses det som viktig at den enkelte sykepleier har anledning til i stor grad å følge pasienten gjennom hele prosessen fra innleggelse til behandling.

Takknemlig pasientgruppe

Gode tilbakemeldinger fra pasienter og pårørende er viktig for god trivsel blant de ansatte. En informant uttrykker det slik: *"vi får syke pasienter inn, og sender dem stort sett friske ut"*. Det er forholdsvis lav dødelighet blant pasientene. Flere mener pasienttilfredsheten også handler om at pasientene føler seg godt ivaretatt av en spesialisert gruppe som kan sine oppgaver, og at de ansatte har tid og anledning til å snakke med pasientene og berolige dem i situasjoner som oppstår. Det blir også godt mottatt at pårørende trekkes aktivt inn som ressurser i behandlingen.

Fulltidsstillinger og gode lønnsbetingelser

Fra sykehusets side er det ønskelig at flest mulig jobber fulltidsstillinger. Hvis noen ønsker redusert stilling, må de søke eksplisitt om det. De ansatte har også bedre lønnsbetingelser enn ansatte i det offentlige. *"I utgangspunktet var jeg ute etter full stilling. Når jeg fikk full stilling pluss høyere lønn var det jo himmelen"*. *"Her ønsker folk å stå lengst mulig (...) også på grunn av lønnen"*. I tillegg har de ansatte gode muligheter for å jobbe overtid hvis ønskelig.

Jobben som sosial arena

Flere av informantene nevner at arbeidet fyller en viktig sosial funksjon for mange av de ansatte. Det gode arbeidsmiljøet medvirker til at man gjerne kommer på jobb, selv når formen ikke er god, og det er etter sigende mange eksempler på at folk må sendes hjem igjen etter å ha møtt opp på jobb, når de egentlig er for dårlig til å være tilstede. *"Det er mange som ikke har så mye i fritiden, jobben blir en viktig faktor i livet"*.

"Det er nok en del som velger å bli i jobb fordi det blir for ensomt å slutte".

Fravær av profesjonsstrid

Denne arbeidsplassen har kun ansatt sykepleiere, ikke hjelpepleiere. Dette bidrar til mindre profesjonsstrid og kamper om hvem som skal gjøre hva. I tillegg har tillitsvalgtapparatet en sterk stilling ved institusjonen, og det er kort vei mellom de ansatte og ledelsen sammenlignet med det offentlige helsevesen.

Endring av pasient- og sykepleierrolle

Det blir også vist til endringer i pasientrollen og sykepleierrollen som er av mer generell karakter: *”Det er store endringer i pasientrollen i dag sammenlignet med tidligere. Vi har langt høyere pasientgjennomstrømning. Folk ble mer sykkeliggjort tidligere. Annen type sykepleie også i dag. Det er færre komplikasjoner: pasientene ble liggende til sengs lengre før, mer hjelpeløse. I dag skal de raskt ut av sengene sine og i sving. Det er også langt bedre medisiner i forhold til vår pasientgruppe og dermed også færre komplikasjoner”*. Spesielt endringen i pasientrollen gjør at arbeidets art på dette sykehuset er noe mindre krevende fysisk enn det var tidligere, hevder en av informantene. Før var det langt mer vanlig med tunge løft av passive pasienter, nå skal heller pasientene stimuleres til å klare seg mer selv på et tidligere tidspunkt.

2.4.3 Belastningsfaktorer som kan vanskeliggjøre arbeid frem til ordinær pensjonsalder

Til tross for et omforent hovedbilde av at dette er en arbeidsplass med særlig gode betingelser som muliggjør det å bli lenge i arbeidet, er det enkelte som peker på at betingelsene er endret i negativ retning de senere år. Organisatoriske endringer er i ferd med å utviske forskjellene mellom dette stedet og andre helseinstitusjoner, hevdes det. Bemanningen har blitt lavere, det er større arbeidspress, lønnen er ikke lenger så mye høyere sammenlignet med andre steder, og pasientene som kommer er sykere enn før, og mange har flere diagnoser slik at risikoen for komplikasjoner øker.

I tillegg er det andre sider ved arbeidet og arbeidssituasjonen ved sykehuset som bidrar til helseplager, sykefravær og avgang fra yrkeslivet. Sykepleieryrket er, ved dette sykehuset som andre steder, preget av fysiske og psykiske belastninger knyttet til turnus, pleie og årvåkenhet. Hvilken type belastninger som er mest presserende, varierer fra avdeling til avdeling. Det presiseres også at det er variabelt hvordan belastninger slår ut på den enkelte.

Elementer ved det fysiske arbeidsmiljøet

Noen avdelinger har mer fysiske belastninger knyttet til pleie, løft og *”trasking i gangene”*. Sistnevnte handler i stor grad om lokalenes fysiske beskaftenhet; det er lange ganger og store avstander å bevege seg på. Det er ikke uvanlig at ansatte utvikler slitasjeskader i knær, armer og rygg. Andre avdelinger har mindre fysiske belastninger, men det stilles høyere krav til årvåkenhet: *”Her kan du ikke komme uopplagt på jobb”*.

Turnusarbeid og stress

Turnusarbeid er også en medvirkende faktor til fysisk og psykisk slitenhet blant de ansatte. Som i andre yrker med turnusarbeid som innebærer nattarbeid, vises det også her til at det med årene blir vanskeligere å hente seg inn etter nattevakter. Ellers påpekes det at høyt arbeidspress, i kombinasjon med turnusarbeid, over tid er belastende. Det er en av grunnene til at ordningen med redusert arbeidstid er så kjærkommen blant de ansatte. Ordningen gir en anledning til å hente seg inn igjen når en er sliten. En informant forteller om en hektisk og stressende hverdag, men sier samtidig at det er en god form for stress: *”I forhold til det offentlige så gjør vi det mye mer effektivt her. Vi har et høyere aktivitetsnivå, men det er positivt og effektivt stress, ikke frustrasjonsstress knyttet til alt du ikke får gjort”*. En mulig tolkning av dette kan være at stress og press ikke er skadelig, så lenge den ansatte parallelt opererer på et høyt mestringsnivå og i et miljø hvor man føler seg sett og ivaretatt, slik vi var inne på i tidligere avsnitt. En tidligere arbeidsmiljøundersøkelse fra sykehus (Grimsmo & Sørensen 2004) bekrefter en slik sammenheng. Høy grad av jobbinnflytelse reduserer forekomsten av helseplager under ellers like belastningsforhold og virker som en buffer mot

belastninger. ”Det ser derfor ut som de som har jobbinnflytelse bruker denne til å redusere jobbkravene og øke den sosiale støtten, og derigjennom ”forebygge” psykiske helseplager og muskel/skjelettplager” (Ibid.: 36).

Aldring, helse og arbeidsutførelse

Fysiske og psykiske belastninger i arbeidet over tid kan medføre ulike former for helseproblemer. I intervjuene spurte vi om helsebelastninger var særlig fremtredende hos eldre sykepleiere, og om det er arbeidsoppgaver ved institusjonen som er mindre forenlig med høy alder. Hovedbildet er at effekter av belastninger i en lang yrkeskarriere og håndtering av spesifikke oppgaver er mer individavhengig enn aldersavhengig.

Enkelte ledere har utelukkende positive erfaringer med at ansatte står lengst mulig i jobb, og forteller om hvor viktig eldre ansattes erfaringskompetanse er for institusjonen. Andre igjen peker på mer problematiske sider. Noen av informantene gir uttrykk for at enkelte eldre arbeidstakere ikke alltid klarer å utføre arbeidsoppgavene optimalt. ”*Vi har arbeidstakere over 60 som ikke klarer å fylle sin stilling. De holder ikke følge fysisk og psykisk, og det går utover de andre som jobber på avdelingen*”. Det finnes også eksempler på at det kan være vanskelig for ledelsen å få ansatte som fungerer lite optimalt i jobben, til å innse dette: ”*Det er jo også ulemper ved at folk klamrer seg fast. Vi prøver å tilrettelegge mest mulig, men det er jo grenser for hva vi kan få til*”.

Det blir også sagt at mulighet for tidligavgang er viktig både fra et ansatte- og et ledelsesperspektiv. For den ansatte gir avgangsgrensen mulighet for en verdig avgang fra fysisk og psykisk krevende arbeid. For ledelsen er det viktig å ha personell som er oppegående og ikke utslitt.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt oppgaver som utføres er forenlig med høy alder får vi eksemplifisert enkelte situasjoner som *kan* medføre utfordringer for enkelte eldre. Av oppgaver som nevnes er akutsituasjoner som krever hurtig inngripen. ”*En del av de eldre har problemer med tempo, vi har de som går i spiral mellom jobb og sykmelding*”. Enkelte mener nattarbeid særlig er en påkjenning for de eldste. Ellers har en del eldre problemer med systemet ”elektronisk journal”. Igjen presiseres det at dette er mer individuelt enn aldersavhengig.

Sykepleieryrket innebærer en rekke belastninger som kan føre med seg både fysiske og psykiske helseplager. Slike plager kan igjen innvirke på muligheten til å utføre arbeidet optimalt, og også manglende evne til å stå i jobb, selv om eksemplene på det siste har vært få ved denne institusjonen. Enkelte av informantene peker på en sammenheng mellom aldring, helse og evnen til å utføre arbeidet optimalt, men dette bildet er ikke entydig.

2.4.4 Virksomhetens handlingsrom – muligheter for tilrettelegging og alternative oppgaver

Det er relativt få muligheter til å tilrettelegge arbeidet i forhold til den enkeltes behov. ”*Enten er du på jobb og utfører oppgavene dine, eller så er du sykmeldt*”. Det gis uttrykk for at det eksisterer forventninger om at de ansatte i hovedsak kan utføre de pålagte oppgavene. Like fullt er det mulig med enkle former for individuell tilpasning lokalt og over kortere perioder. ”*Vi kan tilrettelegge noe etter dagsformen*”. Dersom en ansatt har vondt i ryggen kan hun slippe å løfte pasient fra bære til seng. Dette handler mest om lokale kollegiale tilpasninger. ”*Vi hjelper hverandre og utnytter hverandres styrker, vi spør hverandre om hjelp. Det er en kultur for å hjelpe hverandre*”. Dersom noen har problemer med knærne kan vaktens organiseres slik at vedkommende slipper de lengste gåavstandene. I enkelte avdelinger blir de dårligste pasientene, som krever mest oppfølging, forsøkt plassert nærmest vaktrommet, slik

at samlet belastning for de ansatte går ned uavhengig av individuelle behov for tilpasning. Det er samtidig opp til den enkelte medarbeider å organisere dagen sin best mulig, slik at det blir minst mulig merarbeid. Det kan innebære enkle grep som å ta med seg flere ting på en gang, slik at en slipper å gå flere ganger.

På sikt er det vanskelig å organisere seg bort fra de tunge løftene som må utføres, og det vil uansett være mye gåing i løpet av en arbeidsdag. Hovedproblemet med å tilrettelegge for enkeltpersoner, er at de andre medarbeiderne får økte belastninger. Dersom behov for tilrettelegging vedvarer kan hensyn til den enkelte gå utover helheten.

Det er bakt inn i turnusen at det rulleres mellom et par av avdelingene i løpet av en periode. Sykepleierne har sin egen primæravdeling, men har i løpet av en periode også vakter ved en annen avdeling. Hensikten er å sørge for at pleierne holder seg faglig oppdatert og ivaretar et helhetsbilde. Parallelt med dette er det et poeng å utjevne arbeidsbelastningene mellom de ulike avdelingene.

Sykehuset har velutviklede hjelpemidler til disposisjon, som for eksempel pasientløfter, sparkesykler og traller til å frakte utstyr. Generasjonen med lengst yrkeskarriere kan imidlertid ha med seg belastningslidelser fra tider da det var færre hjelpemidler tilgjengelig og også mindre fokus på bruk av hjelpemidler.

Ved sykehuset er det relativt få alternative oppgaver og retrettstillinger tilgjengelig for utslitte sykepleiere. Virksomheten har per i dag et relativt lite handlingsrom i forhold til å kunne tilby alternative oppgaver, men jobber med å finne nye organisatoriske løsninger som muligens kan bidra til å løse sykdoms- og/eller seniorutfordringer i fremtiden. Blant de muligheter som faktisk finnes i dag, nevnes det å sitte i mottaket, resepsjonen eller å jobbe i arkivsystemet. *”Hvis man er kreativ kan man sikkert finne oppgaver som å klippe roser, men da er man jo ikke akkurat sykepleier”*. Fra et ledelsesperspektiv er det problematisk å skulle tilby alternative oppgaver til noen fordi belastningene da øker på de andre.

2.4.5 Oppsummering

Dette sykehuset gir på mange måter ett godt bilde av hvilke faktorer som kan bidra til at sykepleiere kan stå lengre i jobb. Godt arbeidsmiljø, tilpasning av turnus, manglende profesjonsstrid, forutsigbarhet og mestring i jobben samt gode faglige utviklingsmuligheter er alle eksempler på at sykepleieryrket i seg selv ikke nødvendigvis må oppleves som belastende av den enkelte ansatte.

På den annen side kan tilrettelegging av arbeidsoppgaver for enkelte øke presset på de andre, og elementer ved det fysiske arbeidsmiljøet kan øke den fysiske belastningen på den enkelte. Det at fysiske arbeidsmiljøforhold har innvirkning på den enkeltes helse er ”gammelt nytt” – dette er svært godt forskningsmessig dokumentert over lang tid. Et interessant element ved dette caset er imidlertid at man tross gode hjelpemidler og et generelt godt arbeidsmiljø med gode utviklingsmuligheter osv, ser at det antakelig er vanskelig å organisere seg bort fra de belastningene som dagens seniorer bærer med seg som en konsekvens av en lang yrkeskarriere.

Turnusarbeid, med innbakte nattevakter over lang tid, er antakelig en selvstendig faktor som bidrar til ”utstøting” av arbeidstakere med lang ansiennitet. Tiltak som redusert arbeidstid for seniorer og fjerning av nattevakter for eldre arbeidstakere, kan muligens bidra til å redusere langtidsslitasje knyttet til turnusarbeid.

Avslutningsvis vil vi presisere at de beskrivelser som dette caset gir av sykepleiernes arbeidssituasjon, må anses som spesielle erfaringer knyttet nettopp til dette caset. Se for øvrig

innledningskapittelet i denne rapporten for utdypende kommentarer til valg av casene. For øvrig stemmer både belønningene og belastningene i arbeidet godt overens med tidligere undersøkelser, så som Arbeidstilsynets store ”null-punkt”-kartlegging av 3000 sykehusansatte leger, sykepleiere og hjelpepleiere i forkant av ”God vakt”-kampanjen som startet i 2005 (Grimsmo & Sørensen 2004).

De fire presenterte casene belyser virksomhetenes handlingsrom for en alternativ arbeidsorganisering og personalpolitikk med et utvidet ansvar for hele yrkeskarrieren i belastende/årvåkenhetskrevende jobber, basert på intervjuer med ledere og tillitsvalgte. Selv om casene beskriver fire svært forskjellige virkeligheter, er det noen temaer som går igjen. Vi vil konsentrere diskusjonen om disse. Avslutningsvis vil vi oppsummere diskusjonen i et kort konklusjonsskapittel.

3.1 Bevissthet om særaldersgrenser

Inntrykket fra casene er at bevissthet og engasjement om særaldersgrenser er høyere jo lavere særaldersgrensen er satt. Både for polititjenestemenn og fengselsbetjenter er særaldersgrensen lavere enn grensen for å kunne gå av med AFP (62). For helsearbeidere som har særaldersgrensen på 65 år, medfører 85-årsregelen at avgangsalder er den samme som grensen for å kunne gå av med AFP (62 år). For disse er det dermed vanskeligere å holde ordningene fra hverandre. Så lenge den enkelte kan gå av ved 62 år og får sin rettmessige pensjon, kan det oppleves som mindre viktig å vite under hvilken ordening man får den. Undersøkelsen viste at helseinstitusjonene i noen grad kjente til 85-årsregelen, men at de i liten grad kjente til at denne hviler på en særaldersgrense. Helseforetakene (også de fleste private) og de kommunale helseinstitusjonene har alle sin pensjonsforsikring i KLP. KLP holder jevnlig informasjonsmøter der de informerer om pensjonsrettigheter. Sykepleierforbundet har informasjon om særaldersgrensen på sine hjemmesider, under overskriften "Særaldersgrenser for sykepleiere må opprettholdes!" (<http://www.sykepleierforbundet.no>, hentet 30.februar 2008.) Til tross for dette er vår erfaring at både ledere og tillitsvalgte i casevirksomhetene i liten grad kjente til at de hadde særaldersgrenser. Det kan dermed se ut som det er et stort informasjonsbehov på akkurat dette området hvis man ønsker en informert debatt om særaldersgrenser også på virksomhetsnivå.

Uavhengig av denne undersøkelsen har vi vært i kontakt med statlige helseforetak og opplevd at både ambulansesjåførene og deres ledere var svært klar over hva slags ordening de hadde. Dette bekrefter inntrykket av at jo lavere særaldersgrense, jo høyere bevissthet om ordening blant arbeidsgivere og arbeidstakere.

De casevirksomhetene som kjente til ordeningen med særaldersgrenser, og var engasjert i temaet, ga til dels uttrykk for at særaldersgrenser var mer enn en lovestemt eller fremforhandlet rettighet. De ble opplevd som en del av en "psykologisk kontrakt", en forståelse mellom arbeidsgiver og ansatt om gjensidige forventninger og ytelser i arbeidsforholdet. Både i forhold til rekruttering og diskusjoner av lønnsnivå kobles argumentene til retten til særaldersgrense. Særaldersgrenser er en faktor som kan både støte ut, tiltrekke og holde på arbeidstakere. I konkurransen om arbeidskraft kan særaldersgrenser være et fortrinn. Om eventuell fjerning av særaldersgrense vil svekke virksomhetenes konkurranseevne i forhold til arbeidskraften er vanskelig å forutsi, ikke minst i lys av pensjonsreformen og den nye AFP-ordningen.

3.2 Særaldersgrenser og livslange karrierer

Særaldersgrenser er utviklet under en arbeidslivsmodell som baserer seg på permanente yrkes- og jobbtilknytninger over hele yrkeskarrieren. Dersom man har en politiutdannelse eller utdannelse som ballettdanser forutsettes det at man skal kunne møte samme krav til fysisk funksjonalitet i hele yrkesperioden. Ut fra denne forståelsen blir det et behov for særaldersgrenser. Yrket er såpass krevende at det normalt ikke vil være fysisk mulig å innfri jobbkravene til generell aldersgrense. Som alternativ til særaldersgrense kunne slike yrker eller stillinger gitt rettigheter til andre oppgaver, omskolering eller lignende. Dette praktiseres i arbeidslivet i enkelte yrker. Fotballspillere (et ytterpunkt som har blitt en yrkesgruppe) har til sammenligning ingen særaldersgrense. Her forutsettes det at man går over i et annet yrke etter avsluttet karriere.

3.2.1 Funksjonell fleksibilitet

I et arbeidsliv med stadig større funksjonell fleksibilitet er kravet til å kunne lære nye ferdigheter økende. Begrunnelsene for at noen yrker skal forutsette yrkesskifte mens andre skal "beskyttes" av en særaldersgrense, kan diskuteres. Det er behov for å se særaldersgrenser i sammenheng med endringer i arbeidslivet. Grensene er utviklet som rettigheter i en historisk kontekst. Når arbeidsliv og arbeidsbetingelser endrer seg vil slike rettigheter settes under press. Hvordan disse og andre rettigheter kan utvikles i et framtidig arbeidsliv er derfor et viktig spørsmål.

Kontrastene mellom fengselskaset og politicaset er slående. Der polititjenestemenn er attraktive arbeidstakere i mange typer jobber, har fengselsbetjenter en intern utdanning med tilsynelatende mindre overføringsverdi til andre typer jobber. Internutdanninger, som Fengselsskolen, er attraktive rekrutteringsveier fordi det tilbys utdanning med lønn. Samtidig gir ikke internutdanning generell studiekompetanse på lik linje med en høgskoleutdanning. Det er viktig med utdanning som gir 1) solid grunnkompetanse, 2) basis for videre læring og utvikling av formalkompetanse, og 3) kompetanse som kan være konvertibel overfor flere yrker og jobber. En slik utdanning vil kunne redusere behovet for særaldersgrenser. Samtidig må det påpekes at dette er et *framtidig* virkemiddel og møter ikke utfordringene for dagens arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder.

3.2.2 Erfaringer fra oljesektoren

Som en del av denne utredningen har vi også ønsket å kontrastere de fire casevirksomhetene med erfaringer fra en annen sektor med parallelle erfaringer når det gjelder diskusjonen om livslange karrierer og tidligutstøtning. AFI var involvert i et forprosjekt til Aldring på sokkelen-programmet som Oljeindustriens Landsforening (OLF) i samarbeid med partene i 2001. I et notat (Qvale, Lahn & Hilsen 2001) pekes det på noen av de spesielle utfordringene i offshore-arbeid. Vi vil her gjengi noe av innholdet med særlig relevans til diskusjonen om særaldersgrenser.

Negative helseeffekter ved skift-/turnusarbeid henger sammen med både eksponeringstid og alder. Dette henger igjen sammen med diskusjonen om livslange karrierer. Det er et dilemma at det som kan forebygge tidligutstøtning samtidig medfører tap av opptjente rettigheter/goder. Denne diskusjonen føres ikke bare i landbaserte virksomheter, men har lenge vært et tema i offshore arbeid.

Arbeid offshore har hittil langt på vei blitt behandlet som noe spesielt, og det stilles spesielle krav til arbeidstakernes helse ut fra beredskaps- og sikkerhetshensyn. Tap av helsesertifikat blir i mange tilfelle den konkrete hendelsen som utløser uførepensjonering. Det har vært meget liten mobilitet hos sokkelansatte i operatørselskapene. God lønn og mye fritid er blant hovedgrunnene til dette. Så tidlig som 1984 viste AFIs studier blant Mobils driftsoperatører på Statfjord A at de ansatte mente innholdet av arbeidet ikke var utfordrende, og at det var lønnen og fritiden som var det attraktive. For sokkelansatte, selv for ledende personell som plattformsjef, er overgang til arbeid på land vanligvis forbundet med kraftig lønnsreduksjon og en regulær arbeidstid. Ledende personell blir likevel flyttet til land for eksempel gjennom en planlagt rotasjon land-offshore-land. Ved tilbakevending til arbeid på land tilbys de ofte stillingsmessige opprykk som i alle fall i noen grad kompenserer for tap av offshoretilløget i lønnen. Slike muligheter for en karriere tilbake til arbeid på land uten reduksjon i lønn, har hittil i vesentlig mindre grad eksistert for underordnet personell på sokkelen.

Et viktig element er fagforeningenes sterke posisjon på sokkelen, og dermed behovet for å utvikle nye løsninger også på aldrings spørsmålet i fellesskap. Partssamarbeidet står fortsatt sterkt i norsk arbeidsliv. Dette er viktig, fordi de aller fleste endringer i forhold til dagens situasjon, som sikter mot å tilpasse sokkelvirksomheten til eldre arbeidstakere og til arbeidsmarkedet mer generelt, sannsynligvis vil ha implikasjoner for avtaleregulerte forhold. Det har inntil nylig vært et relativt utbredt ønske, i alle fall blant operatøransatte, om lavere pensjonsalder (enn dagens). I fagforeningene er det en pågående diskusjon om redusert pensjonsalder skal fremmes som et krav ved forhandlinger. Ordninger for avtalefeste pensjon (AFP) og tidvis forholdsvis omfattende tidligpensjonering i selskapsregi, påvirker praksis og kan ha endret bildet sett fra fagforeningers og ansattes side. Foreningene er derfor i dag blant annet opptatt av å vurdere om mer fleksible ordninger enn et valg mellom enten full jobb eller fullstendig pensjonering vil være bedre for medlemmene.

I forhold dette notatets diskusjon av særaldersgrenser, vil diskusjonen nødvendigvis også dreie seg om tariffspørsmål og eventuell ”kompensasjon for bortfall av kompensasjon for uheldig helsebelastning”. Vi ser det ikke som vår oppgave å ta stilling i denne diskusjonen, men vi ønsker å påpeke dilemmaene knyttet til særaldersgrenser og alternativ organisering av arbeidet som kan minske belastningene og utstøtningsårsakene.

3.3 Arbeidsgiver og arbeidstakerperspektiv

I undersøkelsen ønsket vi å finne ut hvordan ordningen med særaldersgrenser fungerer på den enkelte virksomheten. Vi ønsket å vite hva som var fordelene og ulempene med særaldersgrenser både fra et arbeidsgiverperspektiv og fra et arbeidstakerperspektiv.

Særaldersgrenser er hjemlet enten i lovverket (som lov og forskrift om særaldersgrense for sykepleiere) eller i avtaleverket (som for de fleste andre yrkesgruppene i vårt materiale). På sentralt nivå er særaldersgrenser en kampsak for arbeidslivets parter, og vi ønsket å vite hvordan denne debatten opplevdes på arbeidsplassnivå. Er det slik at arbeidsgiver og arbeidstakerne har motstridende meninger om særaldersgrensene, eller er det andre forhold som overskygger en slik motsetning på dette feltet?

Våre fire case viser at lokale utfordringer på arbeidsplassnivå langt på vei overskygger motsetninger mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Fengselscasen er kanskje det mest slående i så måte. Her var det i all hovedsak samme utfordringer, muligheter og begrensninger som ble trukket frem av både ledere og tillitsvalgte. Helsevesenet skilte seg ut gjennom lavt bevissthetsnivå hos både ledere og tillitsvalgte om særaldersgrenseproblematikken, men situasjonsbeskrivelsene var samstemte når det gjaldt hva som skapte utstøtning i yrket. Politicaset var den virksomheten der vi til dels fant forskjeller mellom arbeidsgiver- og arbeids-

takerperspektivet på særaldersgrenser, selv om lederne ikke målbar et rent arbeidsgiverperspektiv på særaldersgrenser. Dette kan slyldes at flere av dem også selv var omfattet av særaldersgrensen. Det var også her vi fant flest argumenter som forsvarte særaldersgrenser som *et gode*, ikke bare som et behov. Her var det også størst grad av henvisninger til bruk av funksjonell fleksibilitet i form av karrieremobilitet til andre stillinger med mindre belastninger, enten etatsinternt eller utenfor politietaten.

Undersøkelsen viste også at skillelinjene i arbeidslivet ikke uten videre følger de vanlige arbeidsgiver/arbeidstaker-skillene når man diskuterer særaldersgrenser og pensjonsalder. Selv om vi intervjuet både ledere og tillitsvalgte kan man få inntrykk av at det er et arbeidstakerperspektiv som dominerer casene. Flere av lederne i denne undersøkelsen var operative ledere som også selv var omfattet av særaldersgrensene (med unntak av sykepleierne), og de uttalte seg derfor ikke bare som arbeidsgivere med et overordnet perspektiv. Arbeidsgiverorganisasjonene sentralt og eventuelle etatsledere med ansvar for utgiftene til pensjonsordningene kan forventes å målbære et "renere arbeidsgiverperspektiv" enn våre informanter ga uttrykk for. På virksomhetsnivå, i hvert fall operativt, kan det se ut som skillelinjene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke er like klare. Våre data viser at ledere og tillitsvalgte i større grad opplever seg som "å være i samme båt".

3.4 Skift-/turnusarbeid og tidligutstøtning

Skift-/turnusarbeid er klart helsebelastende, særlig over tid og ved høy alder. Samtidig har en del virksomheter begrensede muligheter til å tilby alternative arbeidstidsordninger. For sykepleiere har man i tillegg den komplikasjonen at forskriften om særaldersgrenser for sykepleiere krever at sykepleieren skal ha turnusarbeid med minimum 50 % pasientkontakt i minst det siste året før pensjonstidpunktet for å kvalifisere for avgang på særaldersgrense. Dvs. at hvis en sykepleier tilbys dagtidsstilling, kan hun miste retten til særaldersgrense, og dermed tape betraktelig økonomisk hvis hun allikevel må, eller velger, å gå av ved 62 år (på ordinær AFP).

Skift-/turnusarbeid er et tariffspørsmål, men det er også et arbeidsmiljøspørsmål. I vår undersøkelse fikk vi i liten grad anledning til å gå inn på organisering av skift-/turnusplanen med tanke på helsebelastninger. Det finnes imidlertid godt forskningmessig belegg for å gjøre skift-/turnusarbeid også til et arbeidsmiljøspørsmål, og dette gjelder særlig når nattarbeid er involvert (Kleiven 2001).

I alle casene går det frem at skift/turnusarbeid, særlig der det inkluderer nattarbeid, er en av hovedgrunnene til tidligavgang. Samtidig er dette også en utfordring i andre yrker/bransjer uten særaldersgrenser (Hilsen & Strand 2006; Kleiven 2001; Hertzberg & Skinnarland, 2007). Casevirksomhetene peker på begrensede muligheter for dagtidsarbeid på grunn av arbeidets art. Flere av virksomhetene forteller at de har forskjellige typer tilrettelegginger tilknyttet turnus, så som ønsketurnus, fritak fra typer vakter etc. Samtidig pekes det på at hvis noen arbeidstakere skal få fritak fra helsebelastende vakter, kan resultatet bli at belastningene overføres til andre arbeidstakere. Overgang til dagtidsarbeid medfører også ofte nedgang i lønn, noe som kan motivere den enkelte til å bli stående i stillinger med belastende arbeidstid.

Problemstillinger knyttet til skift/turnusarbeid og aldring er ikke unike for yrker med særaldersgrenser. I en Fafo-undersøkelse fra industrien fant man at fritak fra skiftarbeid var ett av de mest anvendte seniorpolitiske tiltakene, sammen med ulike former for tilpasninger, lettelser og kortere arbeidstid (Hertzberg & Skinnarland, 2007). Skift/turnusarbeid er en generell seniorutfordring og berettiget tiltak og innsats uansett yrke og bransje.

3.5 *Plikt eller rettighet*

Diskusjonen om særaldersgrenser som plikt til å gå ut av arbeidslivet (eller i hvert fall yrket) ved et definert tidspunkt eller som en rettighet til tidlig avgang i særlig belastende yrker, handler om hvorvidt særaldersgrensene skaper forventningspress om å gå av tidlig for arbeidstakere som ellers ville ha stått lenger i arbeid. Det er også et spørsmål om hvordan særaldersgrenser er forenelig med virksomhetenes forpliktelser til å legge til rette for å utsette reell pensjoneringsalder i henhold til IA-avtalen. Er det motsigelser mellom tidlig-pensjoneringsordninger, som AFP og særaldersgrenser, og en offensiv seniorpolitikk som legger til rette for at alle som kan og vil arbeide, skal kunne gjøre det?

”Vi kjempa fram AFP for de som trenger det. Nå må vi kjempe for retten til å stå i arbeid for de som kan og vil det.” Dette er et budskap som har blitt brakt frem i debatten om avtalefestet pensjon (AFP) av Yngve Hågensen, tidligere LO-leder og tidligere styreleder for Senter for seniorpolitikk, og delvis gjentatt av Fellesforbundets Kjell Bjørndalen på en rekke seniorpolitikk-konferanser i samarbeid mellom NAV og partene i arbeidslivet (og Senter for seniorpolitikk) 2006/07.

AFP-debatten er en annen debatt enn den vi belyser i denne undersøkelsen om særaldersgrenser. Samtidig er det lett å se relevansen av argumentet. Ett av spørsmålene vi stilte i intervjuundersøkelsen var om særaldersgrensene virker som en utstøtningsmekanisme, en barriere for arbeidstakere som ønsker videre yrkesaktivitet.

I de virksomhetene vi besøkte var det ingen som mente at særaldersgrenser burde praktiseres som en entydig plikt til å gå av hvis arbeidstakeren selv hadde sterkt ønske om å fortsette utover avgangsalder og var i stand til det.

Svarene vi fikk av informantene i våre fire case er i stor grad i overensstemmelse med Seniorpolitisk Barometer, som Synovate MMI gjennomfører årlig for Senter for seniorpolitikk. I 2007-undersøkelsen stilte man spesifikke spørsmål om særaldersgrenser i form av følgende spørsmål: *”I noen yrker er det øvre aldersgrenser som gjør at en må slutte i jobben tidligere enn vanlig pensjonsalder. Det gjelder f.eks. politi, brannfolk og flygere. I stedet for en slik felles lav aldersgrense kan man ha regelmessige tester av helse og arbeidsevne, slik at de som ønsker det kan arbeid så lenge de er skikket til jobben. Mener du det bør være en felles lav aldersgrense for alle i slike yrker, mener du at yrkesutøvelse bør være basert på tester av helse og arbeidsevne, eller har du ikke noen bestemt mening om dette?”* (Dalen, Synovate MMI for SSP 2007).

Svarene viste at 12 % ønsker felles lav aldersgrense, 76 % ønsket tester av helse og arbeidsevne og 11 % svarer at de vet ikke. Det er altså sammenfall med våre informanters ønske om særaldersgrense som rettighet og mulighet, men ikke plikt.

Vår undersøkelse viste at det var få eksempler på at arbeidstakere faktisk ønsket å stå i arbeid utover aldersgrensen. Der det var tilfelle, var det stort sett funnet frem til smidige løsninger. Det virker i liten grad som arbeidsgivere utøver sin rett til å si opp arbeidstakere som når særaldersgrensen, hvis det ellers ikke er grunner til det. Samtidig viste begge helsecasene våre at helsevesenet har behov for vesentlig mer kunnskap om særaldersgrenser for å kunne ta informerte beslutninger.

Hvis arbeidsgivere i liten grad presser ut arbeidstakere som ønsker å fortsette i arbeid utover særaldersgrensens aldersgrense, kan man spørre om berettigelsen av å opprettholde en øvre aldersgrense. Hadde det holdt med en rettighetsfestet nedre avgangsaldersgrense, og muligheten til å arbeide så lenge man vil?

Dette spørsmålet angår også debatten om å fjerne øvre aldersgrense på 70 år i arbeidsmiljøloven, og slik gi arbeidstakerne rettigheter til tidlig avgang men ikke noen øvre alder for når man kan være i arbeide. En slik fjerning av øvre aldersgrense kan påføre arbeidsgiver et utvidet ansvar for å ivareta arbeidstakere som ønsker å fortsette i arbeid utover dagens aldersgrenser. Samtidig er det vanskelig å se at det er annet enn aldersdiskriminering å frata noen som kan og vil arbeide en jobb man presumptivt fungerer godt i utelukkende på grunn av alder. Vår undersøkelse viser også at arbeid utover øvre (sær)aldersgrense er sjelden, men det forekommer.

3.6 Konklusjon

Særaldersgrenser er et komplekst fenomen og det finnes ingen enkle svar. Særaldersgrensene sikrer verdig avgang i yrker med store belastninger og lite tilretteleggemuligheter. Tiltak for å øke den funksjonelle fleksibilitet i arbeidslivet kan minske behovet og berettigelsen for særaldersgrenser, men dette løser ikke problemene for dagens arbeidstakere som nærmer seg avgangsalder.

Kunnskap og bevissthet om aktuelle særaldersgrenser er en forutsetning for engasjementet på virksomhetsnivå. Kunnskapsnivået varierte mellom de forskjellige casene og yrkesgruppene som var involvert. Mens politietaten og fengselet var godt kjent med særaldersgrensene, viste våre case fra helsevesenet en overraskende mangel på kjennskap til lov- og regelverket.

Særaldersgrenser bygger på idéen om livslange karrierer innen samme arbeidskategori. Vi stiller spørsmål ved om den tid er over. Mens noen av gruppene arbeidstakere vi møtte i case-virksomhetene hadde relativt god tilgang til alternative oppgaver med lavere belastning, hadde andre vesentlig færre alternativ. Muligheten til å tilby alternative oppgaver eller stillinger (funksjonell fleksibilitet) forutsetter handlingsrom og "bærbar kompetanse". Vi fant at alternative stillinger bl.a. var avhengig av at arbeidstakerne hadde en kompetanse som var overførbart til andre oppgaveområder og stillinger. Lønn og avtaler kan også vanskeliggjøre overgang til alternative jobber.

Det er stor forskjell på om man diskuterer særaldersgrense som en øvre aldersgrense for den aktuelle stillingen eller som en *særpensjonsordning* med rett til å gå av tidligere for de som trenger det. Dagens underskudd på arbeidskraft kan bidra til at færre arbeidstakere som når aldersgrensen, presses ut av jobber de kan og vil beholde. Befolkningsutviklingen tilsier at yngre arbeidskraft ikke er tilstrekkelig til å dekke arbeidskraftbehovet i årene fremover (NOU 2004: 1), dersom innvandringen ikke øker markert i forhold til dagens nivå. Innsatsen for å beholde senioren lenger i arbeidslivet kan dermed også bli et spørsmål om å dekke arbeidskraftbehovet for norske virksomheter. Samtidig fortalte ledere vi snakket med i politidistriktet om en viss grad av uformelt press kolleger i mellom om å gå av ved første mulighet for å "slippe til yngre".

Dette viser at bildet er komplekst og meningene mange. Diskusjonen om særaldersgrenser får også frem andre skillelinjer i arbeidslivet. Enkelte seniorer (både ledere og ansatte) kjemper for retten til å stå utover særaldersgrensen, samtidig som andre kjemper for å beholde muligheten til å gå av tidligst mulig. Dette er en ny distinksjon som vi også kjenner fra seniorpolitikkfeltet (Steinum, Hilsen & Bull 2007). Noen seniorer målbærer ønsket om lengst mulig yrkeskarriere, mens andre kjemper for retten til en tidlig utgang av arbeidslivet på en verdig måte.

Handlingsrommet for å tilrettelegge for lengre yrkeskarriere enn dagens varierer mellom casene. Politidistriktet som er en stor organisasjon med mange muligheter for alternativt arbeid, har alternative arbeidsoppgaver med mulighet for bortfall av de mest belastende

skift/turnustillingene og det mest operative arbeidet. Om dette fortsetter i fremtiden avhenger av utviklingen i bransjen. Utsetting av stillinger som ikke defineres som kjernevirksomhetene til ikke-politituddannet personell kan begrense denne handlingsfriheten. Det fysiske og psykiske utmattende elementet som ligger i å være i jevnlig kontakt med pasienter og innsatte, bidrar til å begrense handlingsrommet i de tre andre casene. Hvis denne siden ved jobben blir for belastende, er det få muligheter til alternativt arbeid både i helseinstitusjonene og i fengselet. Da kan alternativet være at videre og mer tilpassede yrkeskarrierer må være i andre arbeidsorganisasjoner.

Særaldersgrenser er lov- eller avtalefestet på grunnlag av både medisinsk kunnskap, velferdsgrunner og andre forhold som er historisk begrunnet. Om argumentene bak særaldersgrenser er like holdbare i dag, må vurderes i det enkelte tilfellet. Det er få som forventer at arbeidsorganisering eller tilrettelegging alene kan gjøre eksempelvis ballettdansere i stand til å stå i stilling utover 41 år. Samtidig er det mye som gjøres på virksomhetsnivå for å forebygge belastninger og helseskader. De fire casevirksomhetene vi besøkte viste at både arbeids-situasjonen og avgangsmønsteret var et komplisert samspill mellom en rekke faktorer. Alle fire casevirksomhetene har et positivt forhold til IA-arbeid (under Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv) og seniorpolitikk. Ledere og tillitsvalgte var bevisste problemstillingen med tidligutstøtning, selv om de hadde forskjellig forhold til særaldersgrenser som virkemiddel.

Uansett hvordan man går videre, må dette skje i tett samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter. IA-avtalen definerer partssamarbeidet som et virkemiddel for å løse arbeidslivets problemer. Her, mer enn på mange andre områder, trenger partssamarbeidet å vise sin styrke hvis debatten om særaldersgrenser skal bli mer enn markering av posisjoner. Særaldersgrenser handler om mer enn arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidet og arbeidstakers opptjente rettigheter. Det handler om hvorvidt utdanningssystemet underbygger funksjonell fleksibilitet. Det handler om forventninger til livslange karrierer eller forståelse for at mange arbeidssituasjoner blir helsebelastende hvis man står i dem lenge nok. Det handler også om arbeidsmedisinsk kunnskap om aldersdefinert utvikling og svekkelse.

Vi håper denne empiriske undersøkelsen har bidratt med perspektiver fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som kan gi bedre grunnlag for å føre debatten videre.

Litteraturliste

- Grimsmo, A. & Sørensen, B.Aa. (2004): Null-punkt-undersøkelse i sykehus. AFI-notat 8/04. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Hertzberg, D. & Skinnarland, S. (2007): Too old to rock`n roll. Fafo rapport 2007:06. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A.I. & Strand, B-E. (red.) (2006): Fortellinger om å få det til. Rapport fra Livsfaseprosjektet i privat sektor, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet. AFIs publikasjoner. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- http://www.sykepleierforbundet.no/getfile.php/www.sykepleierforbundet.no/NSF%20mener/Faktaark/fa_pensjon_s%C3%A6raldersgrenser.pdf, hentet 30.februar 2008.
- <http://www.pf.no/id/5156>), hentet 10.april 2008.
- Hyggen, C. (2008). *Slitne kvinner og farlige menn. Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge*. Fafo- rapport 2008:16. Oslo: Fafo.
- Kleiven, M. (2001): Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss. Temahefte for Idébanken Inkluderende Arbeidsliv (tidligere Idébanken for sykefraværarbeidet). Oslo: Tiden Norsk Forlag AS
- Mikkelsen, A., Clausen, T.H., Olsen, E., Bakke, Å. & Allred, K. (2003): Levekår og pensjon i norsk politi. Rapport RF-2003/234. Stavanger: Rogalandforskning.
- NOU 2004: 1: Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida. Utredning fra en kommisjon oppnevnt ved kongelig resolusjon 30. mars 2001. Avgitt til Finansdepartementet og Sosialdepartementet 13. januar 2004.
- Qvale, T.U., Lahn, L.Ch. & Hilsen, A.I. (2001): Aldring Offshore – Et forsknings- og utviklingsprosjekt. Internt notat til partssammensatt prosjektgruppe, ledet av Oljeindustriens Landsforening (OLF) datert 20.2.01, Rev. 23.2.-25.2 01 etter kommentarer fra prosjektgruppen. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Statens Arbeidsmiljøinstitutt (2004): Arbeidsforhold av betydning for helse. Rapport om internasjonal forskning på området arbeid og helse utarbeidet av Statens Arbeidsmiljøinstitutt som bidrag til myndighetenes videre arbeid med ny norsk arbeidslovgivning. Oslo, Statens Arbeidsmiljøinstitutt, 23. september 2004.
- Steinum, T., Hilsen, A.I., & Bull, H. (2007): Kunnskapsstatus for programmet FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd). Tema: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen. AFI-notat 10/2007. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- St.meld. nr 5 (2006 – 2007): Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden. Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 20. oktober 2006, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Stoltenberg II).
- Sørensen, B.Aa. (2005): Forskning om arbeidstid og helse, en kort redegjørelse. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet, FoU-resultater: Arbeidsnotat.
- Ure, O.B., Trygstad, S., Jensen, A., Christensen, J. & Moland, L. (2006). Etats- eller høgskoleutdanning i norsk kriminalomsorg. Konsekvenser for rekruttering. Fafo-notat 2006:21.

VEDLEGG 1

Intervjuguide særaldersgrenser

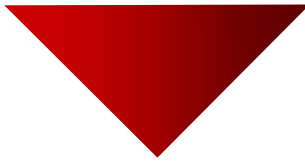
Dato: 14.november 2007

Kartleggingsdel:

- Hva slags pensjonsordninger har dere, for hvilke (yrkes)grupper?
- Hva er avgangsmønsteret hos dere? Særaldersgrenser, AFP, 85års regelen, uføretrygd, annet arbeid?
- Hvordan påvirker de forskjellige ordningen hverandre?

Fordeler og ulemper med særaldersgrenser

- Hvordan fungerer ordningen med særaldersgrenser hos dere? Er den hensiktsmessig, snakkes det om på en positiv måte, er den ønsket, er folk glad for å gå av for særaldersgrense?
- Virker særaldersgrensene som en utstøtningsmekanisme, barriere, sikre verdig avgang etc.?
- Hva er fordelene og ulempene med særaldersgrenser fra et arbeidsgiverperspektiv? Fra et arbeidstakerperspektiv?
- Hvor stor andel av dagens arbeidsoppgaver er det vanskelig å utføre for de med høy alder? Hvorfor det? Hva legger du i "høy alder"?
- Hvilke muligheter har virksomhetene til å tilby seniorene andre arbeidsoppgaver? I hvilken utstrekning legger virksomhetens krav til produksjon/ytelse avgjørende begrensninger for dette?
- Hva er konsekvensene ved å fjerne særaldersgrenser, for virksomheten, for den enkelte, for yrkesgruppen?
- Hva skal til for at det skal være mulig å fjerne særaldersgrensene for denne/disse yrkesgruppen(e) m.h.t. arbeidsorganisering, kompetanseutvikling, seniorpolitikk?
- Hvorfor skal man fortsette å ha særaldersgrenser?
- Hva er faren med å tenke at folk skal arbeide utover dagens særaldersgrense (egen sikkerhet, andres sikkerhet)?
- Spiller særaldersgrenser en annen rolle/brukes annerledes i oppgangstider enn i nedgangstider (for eksempel ved nedbemanning)?



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

Se www.afi.no

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

Postboks 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

