



Eldre i arbeidslivet – slitenhet og yrkesavgang

Older workers – tiredness and work exit

Katharina Herlofson

Ph.d. i sosiologi, forsker II ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet – storbyuniversitetet
kather@oslomet.no

Tale Hellevik

Ph.d. i sosiologi, forsker II ved Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet – storbyuniversitetet
thelle@oslomet.no

Sammendrag

Er eldre yrkesaktive mer slitne enn yngre og er slitenhet en årsak til at mange går av selv om det er flere år igjen til de når aldersgrensen? Dybdeintervjuer med ledere i nitten ulike virksomheter gir inntrykk av at dette er tilfellet. Våre analyser av data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) viser derimot et annet bilde: Eldre i arbeidslivet fremstår ikke som mer slitne enn yngre, snarere tvert imot. Det er heller ingen tegn til at slitenhet henger sammen med nærstående avgang. Avslutningsvis diskuteres hva som kan ligge bak lederes forestillinger om slitenhet blant eldre arbeidstakere.

Nøkkelord

eldre yrkesaktive, inkluderende arbeidsliv, pensjonering, aldersgrense

Abstract

Are older workers more tired than younger are, and is tiredness related to work exit? According to in-depth interviews with managers in nineteen different companies, the answer is yes. Our analyses of data from the Norwegian study on life course, ageing and generation (NorLAG), however, provides a contrasting picture: older workers do not perceive themselves as more tired than younger do – it is rather the other way around. Neither do we find any signs of a correlation between tiredness and work exit. Finally, we discuss possible reasons for managers' conceptions of tiredness among older employees.

Keywords

older workers, inclusive working life, retirement, default retirement age

Innledning

Hvordan få flere til å stå lenger i arbeid, er et sentralt spørsmål i dagens aldrende samfunn.¹ Et virkemiddel er å heve aldersgrensen for når arbeidsforholdet kan bringes til opphør grunnet alder, noe den norske regjeringen valgte å gjøre i 2015. Hevingen av aldersgrensen fra 70 til 72 år (med virkning fra 1. juli)² var kontroversiell – flere av de sentrale arbeidslivsorganisasjonene, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, var imot. Ett av argumentene som ble fremmet var at en slik endring var unødvendig fordi den kun ville ha en marginal effekt på eldres sysselsetting. For selv om yrkesaktiviteten for aldersgruppen 62 år og eldre har økt de senere årene, først og fremst som følge av pensjonsreformen,³ er det fortsatt vanlig å slutte med inntektsgivende arbeid i god tid før fylte 70 år. Allerede blant 65-åringene har over halvparten forlatt yrkeslivet, og ser vi på 70-åringene, har mer enn 80 prosent sluttet (Statistisk sentralbyrå 2019).⁴

Hva er så grunnen til at mange gir seg lenge før de fyller 70 år? Etter å ha intervjuet ledere i nitten ulike virksomheter om oppfatninger av eldre arbeidstakere og aldersgrenser, sitter vi igjen med et inntrykk av at slitenhet spiller inn.⁵ Ansatte i sekstiårene beskrives som slitne og flere av dem velger derfor å gå av, ifølge lederne, og det til tross for at det er en god del år igjen til de når aldersgrensen. Med AFP-ordningen som ble innført på slutten av 1980-tallet, fikk arbeidstakere i tunge yrker (de såkalte 'sliterne') muligheten til å slutte tidligere enn det som var vanlig pensjonsalder. Lederne vi snakket med trakk imidlertid ikke frem tungt arbeid som årsak til slitenhet, det var andre forhold de mente hadde betydning. Foruten at en god del er slitne av å ha utført de samme oppgavene gjennom en årrekke, er viktige årsaker til slitenhet stadige omorganiseringer og omstillinger på arbeidsplassen, nye krav til medarbeiderne, økt press og mer stress. Men hvorfor skulle friske arbeidstakere i 60-årene bli mer slitne av omstillinger og stress enn yngre? Mange yngre har småbarn eller tenåringer i huset og et mer hektisk dagligliv enn det eldre har. I denne artikkelen vil vi ved hjelp av data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG) belyse sammenhengen mellom alder og slitenhet blant yrkesaktive. Spørsmålet vi stiller er om det er noe som tyder på at eldre har mindre energi enn det yngre har. Vi vil også undersøke om det er noen tegn til at slitenhet henger sammen med nærstående yrkesavgang, nærmere bestemt om mer slitne arbeidstakere er mer tilbøyelige til å gå av i løpet av de nærmeste to årene sammenliknet med de som i større grad opplever å ha mye energi.

-
1. Arbeidet med artikkelen er finansiert av Norges forskningsråd gjennom prosjektet «ExitAge – Eldre arbeidstakere og virksomheters håndtering av pensjonsalder og aldersgrense» (prosjektnr. 254786).
 2. Prop. 48 L 2014–2015 Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.).
 3. Pensjonsreformen trådte i kraft 1.1.2011. For nærmere beskrivelse av innholdet i reformen, se Pedersen (2010).
 4. Inkluderer også selvstendig næringsdrivende og andelene er derfor noe høyere enn det som rapporteres i publikasjoner fra NAV (f.eks. Bjørnstad 2019).
 5. Intervjuene det her vises til ble gjennomført innenfor samme prosjekt som denne artikkelen er del av (ExitAge). Prosjektets målsetting er å få bedre kunnskap om hvordan virksomheter forholder seg til sine eldste medarbeidere og til endringen av aldersgrensen. Intervjuene (med semistrukturert intervjuguide) ble gjennomført med ledere i virksomheter som hadde ansatte over 67 år. Virksomhetene ble rekruttert via NAVs arbeidslivssentre og representerer ulike landsdeler og næringer: bl.a. varehandel, transport, industri, helse/sosialtjenester, finans og forsikring.

Bakgrunn

Fenomenet slitenhet diskuteres under ulike overskrifter i forskningslitteraturen. Ordene sliten, trøtt og utmattet benyttes gjerne om hverandre, også av og til synonymt med utbrent, selv om det kan diskuteres i hvilken grad de betyr det samme eller representerer ulike graderinger av en tilstand. Som det er blitt påpekt mangler det en begrepsavklaring og en felles forståelse av innholdet for de ulike slitenhetsbegrepene, noe som også gjør det utfordrende å oversette mellom språk (Egerton 2013). For eksempel finnes det ingen god skandinavisk oversettelse av ordet «fatigue», som er mye brukt i angloamerikansk forskning, da ordene slitenhet og trøtthet vurderes som svakere enn «fatigue», mens utmattelse oppfattes som sterkere (Avlund 2010; Lerdal, Wahl, Rustøen, Hanestad & Moum 2005).

Selv om begrepsbruken varierer, ser det ut til å være enighet om at det har funnet sted en økning av ulike former for slitenhet over tid. For eksempel har Bliwise (1996) skrevet om den historiske endringen i rapportering av «fatigue» i USA, som han mener henger sammen med at søvn har fått lavere prioritet. Ifølge nordiske studier har både barn (Petersen, Bergström & Brulin 2003), ungdom (Kronholm, Puusniekka, Jokela, Villberg mfl. 2015) og småbarnsforeldre (Nilsson 2010) blitt mer slitne. I boken *Trøtthetens tid* beskriver Lilleaas og Widerberg (2001) hvordan det har skjedd en normalisering av det å ha mye å gjøre, og det å ha mye å gjøre oppleves som slitsomt. Følgelig har det blitt normalt å være trøtt og sliten. Utbrenthet har blitt stadig vanligere og flere har erklært at dette har blitt den nye folkesykdommen (Heineman & Heineman 2017; Matthiesen 2002). På samme tid har det funnet sted en betydelig økning i studier av ulike typer slitenhet og da særlig utbrenthet. Det er imidlertid lite i denne forskningen som tyder på at slitenhet er noe som først og fremst rammer eldre.

Alder, slitenhet og yrkesaktivitet

Etter å ha studert 13 000 kvinner og menn (15–85 år) i USA konkluderte Dolan og Kudrna (2013) følgende: «Flere år, færre gjesp». De minst trøtte viste seg nemlig å være kvinner og menn i alderen 67 til 74 år, mens de nestminst trøtte var 75–85-åringene. At økende alder henger sammen med mindre slitenhet («fatigue»), er også rapportert både i en svensk (Tibblin, Bengtsson, Furunes & Lapidus 1990) og en dansk studie (Watt, Groenvold, Bjorner, Noerholm, Rasmussen & Bech 2000).

Analysene i studiene nevnt over ble basert på tverrsnittsdata. Dermed kan vi ikke vite om sammenhengen mellom alder og slitenhet er et resultat av endringer over livsløpet og/eller skyldes forskjeller mellom ulike fødselskohorter. Til forskjell benyttet Åkerstedt mfl. (Åkerstedt, Discacciati, Miley-Åkerstedt & Westerlund 2018) et longitudinelt datasett fra Sverige for å studere søvnproblemer og slitenhet («fatigue») over tid. Også de fant at de eldste (57–68 år i første runde) var minst slitne. I tillegg avdekket analysen et mønster der alle de tre alderskohortene i materialet ble mindre slitne i løpet av en åtteårsperiode, noe forfatterne mente ga klar indikasjon på at slitenhet reduseres med økende alder. At nedgangen var spesielt stor i den eldste kohorten, tolket de som en effekt av yrkesavgang da det å ikke lenger være i jobb gir mulighet for mer tid til hvile. Nesten samtlige i den eldste gruppen hadde nemlig sluttet i arbeid på det siste datainnsamlingstidspunktet.

Forskning som har konsentrert seg om yrkesaktive og sett på sammenhengen mellom forhold knyttet til arbeidssituasjonen eller arbeidsplassen og ulike aspekter ved slitenhet, viser at eldre klarer seg like godt som – om ikke bedre enn – yngre (bl.a. Blok & de Looze 2011; Kiss, Mester & Braeckman 2008). Også når det gjelder utbrenthet viser flere studier at eldre ansatte er mindre utsatt enn det yngre er (se bl.a. metaanalysen til Brewer & Shapard 2004).

Det at det ikke er tegn til at eldre er mer slitne (eller utbrente) enn yngre, men snarere tvert imot, forklares gjerne med den såkalte «healthy worker» effekten (McMichael 1976). Friskere personer er mer tilbøyelige til å få jobb og til å forbli yrkesaktive, noe som innebærer at både sykkelighet og dødelighet er lavere blant personer i arbeidsstyrken enn hva som er tilfellet for totalbefolkningen (McMichael 1976; Li & Sung 1999). Ifølge Bohle, Pitts og Quinlan (2010) er det mye som tyder på at denne effekten øker med høyere alder etter som yrkesaktive blir mer selekterte desto eldre de er. At eldre er mindre slitne enn det yngre er, har også blitt forklart med at de ofte har flere års erfaring innenfor yrket, og at de derfor gjerne er flinkere til å organisere arbeidsoppgavene på en god måte og jobbe effektivt, noe som gjør dem mindre utsatt for slitenhet eller utbrenthet (Brewer & Shapard 2004).

Slitenhet og yrkesavgang

Slitenhet (inkludert «fatigue» og utbrenthet) har i liten grad blitt knyttet til yrkesavgang i tidligere forskning. For Norges del har Midtsundstad gjennomført studier av tidligpensjonering i statlig og privat sektor. Blant ansatte i staten var det kun 14 prosent som rapporterte at de følte seg slitne da de var ved inngangen til 60-årene, og slitenhet var heller ikke fremtredende for begrunnelsen om å gå av tidlig med AFP. Tap av motivasjon og ønsket om mer fritid var viktigere (Midtsundstad 2005). I privat sektor var situasjonen noe annerledes. Her viser analysene at dersom arbeidstakere opplevde å få arbeidsevnen redusert på grunn av helseproblemer eller slitenhet, var sjansene store for tidligpensjonering (Midtsundstad 2002). Helseproblemer og slitenhet var her slått sammen i en variabel, noe som gjør det vanskelig å si noe om betydningen av slitenhet i seg selv.

Henkens og Leenders (2010) har studert utbrenthet og eldres pensjoneringsplaner i Nederland. Analysene deres, som omfattet arbeidstakere i alderen 50 år og eldre og deres partnere, viste at stor arbeidsbyrde, samt mangel på utfordringer, autonomi og kollegial støtte, hang sammen med opplevelse av utmattelse eller utbrenthet, som igjen hadde betydning for planer om tidligpensjonering. Jo større grad av utmattelse, desto mer konkrete var de eldre ansattes planer for pensjoneringstidspunkt. Ifølge Henkens og Leenders (2010) kan eldre arbeidstakere i en slik prosess begynne å distansere seg mentalt fra jobben og trekke seg tilbake, som kan være en måte å forberede seg på et nytt liv utenfor yrkeslivet. En studie av Damman og kolleger (Damman, Henkens & Kalmijn 2013) har vist at en slik tilbaketrekning gjerne starter et par år før faktisk yrkesavgang. Når planlagt avgang nærmer seg, blir eldre yrkesaktive mer tilbøyelige til å se på jobben som strevsom og til å redusere egen jobbmotivasjon og innsats. Det er altså ikke nødvendigvis bare alder, men antall år arbeidstakere har igjen i yrkeslivet, som har betydning. Disse studiene bidrar i så måte til en gammel debatt i sosialgerontologien mellom tilbaketreknings- og aktivitetsteorien, som er relevant for spørsmålet om sammenhengen mellom slitenhet og yrkesavgang.

Ifølge tilbaketrekningsteorien (Cumming & Henry 1961) finner det sted en gjensidig tilbaketrekningsprosess mellom eldre mennesker og samfunnet. Individet forbereder seg på at livet en dag tar slutt, mens samfunnet planlegger for en ny generasjon. Kanskje er det en slik prosess som foregår i arbeidslivet – arbeidstakere starter en tilbaketrekningsprosess når yrkesavgangen nærmer seg, mens arbeidsgivere planlegger for erstatning av arbeidskraften. Hvis så er tilfellet, kan det tenkes at den ansatte opplever arbeidet som mindre viktig og arbeidslysten som dalende, noe som kan oppfattes av arbeidsgivere som tegn på slitenhet og får dem til å tenke at det kan være bra for vedkommende å slutte. Eller er det snarere slik aktivitetsteorien (Havighurst, Neugarten & Tobin 1968) ville postulere: At eldre støtes ut av

arbeidslivet – og i dette tilfellet på mer subtile måter ved at slitenhet hos eldre understøttes, eller til og med oppmuntres til, eller ved at det eksisterer en gjengs oppfatning om at eldre arbeidstakere er slitne selv om dette kanskje ikke er tilfellet. Vi vil komme inn på dette igjen i diskusjonsdelen.

Data og metode

Utvalg

For å belyse spørsmålene våre benytter vi data fra Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon (NorLAG). NorLAG inneholder informasjon om en rekke forhold av betydning i andre halvdel av livet, deriblant arbeid og helse (Slagsvold, Veenstra, Daatland mfl. 2012). Den første runden med datainnsamling ble gjennomført i 2002/2003, den andre i 2007/2008 og den siste så langt, i 2017. Surveydata (fra telefonintervju og selvutfyllingsskjema) kobles sammen med opplysninger fra ulike registre, også for påfølgende år, noe som gjør det mulig å følge opp deltakerne i årene mellom intervjuene. Fordi vi her ikke bare er interesserte i sammenhengen mellom alder og slitenhet blant yrkesaktive, men også ønsker å studere hvorvidt slitenhet henger sammen med faktisk yrkesavgang, vil vi bruke data fra den andre runden, samt registerdata om pensjonering og yrkesinntekt for de derpåfølgende to årene (til og med 2009/2010).

Det opprinnelige NorLAG utvalget inkluderer individer i alderen 40 år og eldre. I den andre runden deltok 9 224 kvinner og menn mellom 40 og 80 år (svarprosent 62 %), hvorav 46 prosent også var med i første runde mens 54 prosent var påfyll. Av disse var 6 146 i arbeid på intervjutidspunktet. Respondenter som oppga å være yrkesaktive og/eller å ha utført inntektsgivende arbeid siste uke, regnes her som å være i arbeid. Blant de yngste (40–54 år) var om lag 90 prosent yrkesaktive da de ble intervjuet. Andelen synker så til 83 prosent for aldersgruppen 55–59 år og videre til 63 prosent for 60–64 åringene. Blant respondenter 65 år og eldre var et mindretall i arbeid – 28 prosent av de i aldersgruppen 65–69 år og 13 prosent blant 70–74 åringene. Siden svært få i alderen 75 år og eldre hadde lønnet arbeid (39 personer), har vi valgt å holde oss til aldersgruppen 40–74 år. Noen få i utvalget hadde manglende informasjon enten på avhengig variabel eller kontrollvariablene. Disse (til sammen 94 respondenter) er utelatt slik at det endelige utvalget vårt for analysen av sammenhengen mellom alder og slitenhet består av 6 013 respondenter (utvalg 1).

I den andre analysen undersøker vi om slitenhet henger sammen med faktisk yrkesavgang. Her inkluderer vi kvinner og menn i alderen 60 år og eldre som fortsatt var i jobb da de ble intervjuet, men som ikke hadde begynt å ta ut alderspensjon/AFP på intervjutidspunktet. Siden nesten samtlige av de eldste (dvs. over 67 år) hadde startet pensjonsuttak allerede, vil denne siste analysen kun inkludere respondenter i alderen 60–67 år (utvalg 2, n=845).

Avhengige og uavhengige variabler

Et viktig trekk ved NorLAG er studiens mange ulike mål og skalaer for blant annet helse og livskvalitet. Disse er i all hovedsak hentet fra internasjonale longitudinelle aldringsstudier og er godt dokumenterte og validerte. For å måle slitenhet vil vi her bruke spørsmålet «Hvor stor del av de siste fire ukene har du vært full av energi?» som ble stilt i telefonintervjuet. Spørsmålet, som er nokså likt det Åkerstedt og kolleger (2018) benyttet for å studere 'fatigue', er del av SF-12 – Short Form Health Survey (Ware, Kosinski & Keller 1996) og har svaralternativene: Hele tiden/Det meste av tiden/Mye av tiden/En del av tiden/Litt av tiden/Ikke i det hele tatt. Kodingen fra 1 til 6 betyr at jo høyere verdi, desto mindre full av energi – eller desto mer sliten.

Analysen av sammenhengen mellom alder og slitenhet gjøres trinnvis. I den første modellen (a) ser vi kun på den bivarierte sammenhengen der vi har delt inn den uavhengige aldersvariabelen i femårsgrupper fra 40–44 til 70–74 år. I modell b inkluderes kontrollvariablene kjønn og utdanningsnivå (lav, middels, høy) og i modell c partnerstatus (om respondenten bor med ektefelle/samboer eller ikke) og barn (under 16 år) i husholdet. Utdanningsnivå er basert på registeropplysninger om respondentenes høyeste utdanningsnivå per 2006. Lav utdanning betyr «grunnskole», middels er «videregående skole», mens høy tilsvarer høyskole- eller universitetsutdanning (lavere eller høyere nivå). Tidligere forskning har vist at både kjønn, utdanning og partnerstatus har betydning for slitenhet: Menn fremstår som mindre slitne enn kvinner, høyere utdannede er mindre slitne enn de med lavere utdanning (Dolan & Kudrna 2013; Junghaenel mfl. 2011; Watt mfl. 2000) og det samme gjelder gifte (eller samboende) sammenliknet med de som bor alene (Junghaenel mfl. 2011; Watt mfl. 2000). Vi kontrollerer også for om respondenten bor sammen med barn (under 16 år), noe som er særlig aktuelt i de yngre aldersgruppene, da dette kan ha betydning for opplevelse av slitenhet.

Hvorvidt respondentene er i lønnet arbeid og hvilken type jobb de i så fall har, er det i liten grad blitt tatt hensyn til i tidligere forskning. I våre analyser inkluderes kun yrkesaktive, da vi er nettopp ute etter å undersøke om eldre i arbeidslivet er mer slitne enn yngre. I modell d inkluderer vi ulike forhold ved arbeidet. Vi kontrollerer for om respondenten jobber heltid eller deltid (deltid = 1)⁶ uten at vi helt vet hvilken betydning det vil ha. På den ene siden kan det være at deltidsarbeidende er mindre slitne fordi de har mer tid tilgjengelig utenom jobb som kan benyttes til hvile. På den andre siden kan det tenkes at noen velger redusert arbeidstid nettopp fordi de føler seg mer slitne og følgelig vil heltidsarbeidende kunne fremstå som mer energifulle. Vi kontrollerer også for om respondenten er ansatt i offentlig eller privat sektor eller om han/hun er selvstendig næringsdrivende. Selvstendige kan i større grad styre arbeidstid, -sted og -oppgaver enn det ansatte kan (Craig, Powell & Cortis 2012), noe som muligens kan redusere opplevelsen av slitenhet. Samtidig kan det å være selvstendig næringsdrivende være en altopplukende geskjeft med arbeidsdager som aldri tar slutt, hvilket vil kunne bidra til større grad av slitenhet. I tillegg kontrollerer vi for om respondenten har lederansvar (dvs. om de leder eller koordinerer andres arbeid). Kanskje er ansatte med lederansvar mer slitne fordi denne type stillinger krever mer av arbeidstakeren. På den andre side kan det hende at ledere er tilbøyelige til å overlate noen av arbeidsoppgavene til sine underordnede for å redusere arbeidsbyrden. Det er også en mulighet at de som tar på seg lederansvar i utgangspunktet er mindre slitne enn de som ikke har et slikt ansvar. I den siste modellen (e) inkluderer vi i tillegg en kontrollvariabel for respondentens helsestatus, nærmere bestemt om respondenten opplever å være begrenset i daglige gjøremål på grunn av dårlig helse, psykiske problemer eller funksjonshemming, som det er rimelig å anta at henger sammen med slitenhet.

Den avhengige variabelen (slitenhet) er på ordinalnivå. Av den grunn anbefales det gjerne å benytte en ordered probit regresjonsmodell (Long & Freese 2006). Substansielt får vi de samme funnene ved å gjøre en vanlig lineær regresjon, og vi velger derfor å presentere OLS-modeller ettersom OLS-koeffisientene er enklere å tolke. I den andre analysen, der vi ser på sammenhengen mellom slitenhet og faktisk yrkesavgang, er den avhengige variabelen dikotom (avgang/ikke avgang). Også her velger vi å benytte en OLS-modell av samme årsak (Hellevik 2009). Vi kontrollerer (trinnvis) for tilsvarende variabler som i forrige analyse

6. Variabelen er basert på et spørsmål om respondentene har heltids- eller deltidsarbeid.

(med unntak av om respondenten bor med barn under 16 år siden dette kun gjelder svært få i den aktuelle aldersgruppen – 60–67 år).

Variabelen 'yrkesavgang' er basert på informasjon fra Forløpsdatabasen FD-trygd (Hansen & Hetland 2013). Det er viktig å huske at innsamlingen av surveydata fant sted i 2007/2008, altså før pensjonsreformen ble innført. Den gang var det vanlig å motta alderspensjon fra 67 år, men flere var ansatt i virksomheter med mulighet for tidligpensjonering (AFP). Vi tar ikke her hensyn til om respondentene hadde mulighet for å gå av eller ikke. Det vi er ute etter er å undersøke om slitenhet henger sammen med nærstående avgang, dvs. innen to år etter intervjuet. Nesten samtlige i utvalget vårt som startet uttak av AFP/alderspensjon eller ble uføretrygdet (det siste gjelder kun 26 personer) i løpet av den aktuelle perioden, hadde en dekningsgrad på 100 prosent. Full dekningsgrad trenger imidlertid ikke å være ensbetydende med fullstendig yrkesavgang. For å kunne identifisere faktisk avgang bedre, har vi derfor i tillegg gjennomgått registerdata om yrkesinntekt for de aktuelle årene. Basert på denne tilleggsinformasjonen har vi valgt å gi utfallsvariabelen 'yrkesavgang' verdien 1 dersom yrkesinntekten falt til 0 eller tilnærmet 0 ($\leq 30\,000$ kr.) i løpet av de nærmeste to årene etter intervjuet.

Resultater

Den beskrivende statistikken (tabell 1) viser at yrkesaktive i alderen 40 til 74 år (utvalg 1) har en gjennomsnittsverdi for slitenhet på 2,72. Som nevnt over varierer slitenhetsvariabelen fra 1 til 6 der høyere verdi indikerer større grad av slitenhet. For aldersgruppen 60–67 år (utvalg 2) er gjennomsnittsverdien 2,62, som altså er noe lavere enn for hele utvalget av yrkesaktive. I dette siste utvalget, som danner grunnlaget for analysen av sammenhengen mellom slitenhet og yrkesavgang, sluttet en fjerdedel å jobbe i løpet av de nærmeste to årene etter at de ble intervjuet (henholdsvis 22 % alderspensjon/AFP og 3 % uføretrygd).

Ser vi på aldersfordelingen i utvalg 1, er majoriteten, naturlig nok, under 60 år (ca. 80 prosent). 17 prosent er i sekstiårene og kun to prosent er 70–74 år. Det er omtrent like mange kvinner som menn i utvalget (49 vs. 51 %). I aldersgruppen 60–67 år er 46 prosent kvinner. Når det gjelder utdanningsnivå (utvalg 1), har 47 prosent middels utdanning (tilsvarende videregående skole), mens 15 prosent har lav og 38 prosent har høyskole- eller universitetsutdanning (registeropplysninger). For 60–67-åringene (utvalg 2) er fordelingen tilnærmet lik.

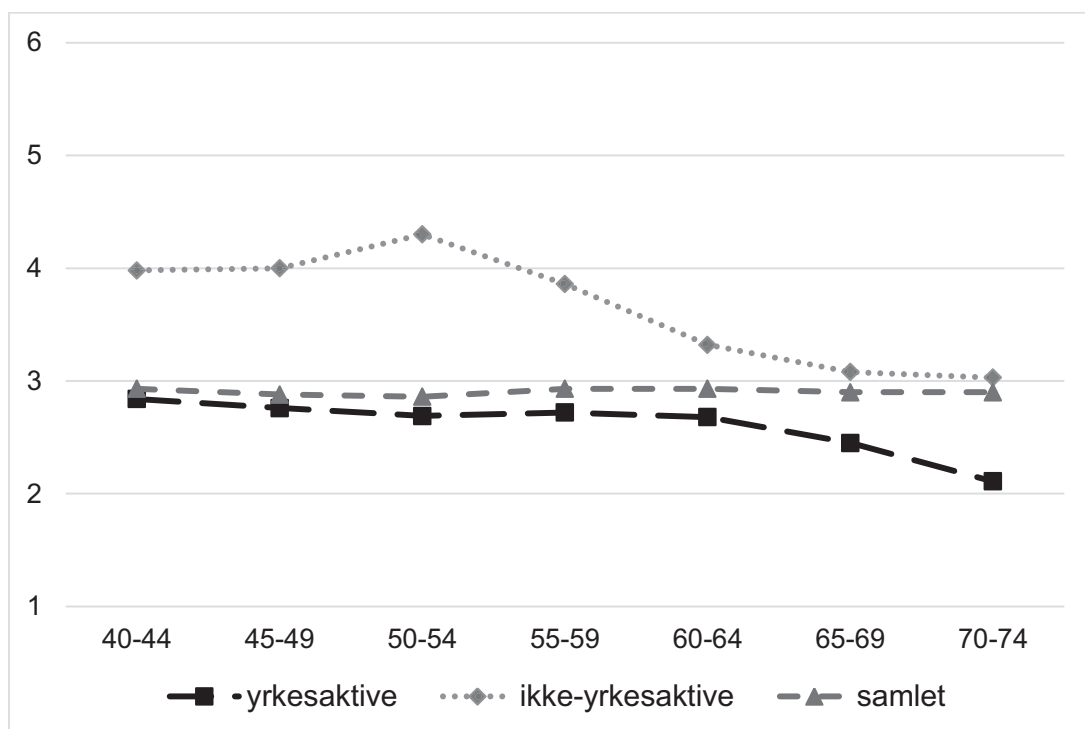
79 prosent i utvalg 1 bodde med partner (ektefelle, samboer) på intervjuetidspunktet, mens det samme gjaldt for 76 prosent blant 60–67-åringene. 20 prosent i utvalg 1 hadde barn (under 16 år) i husholdet. I aldersgruppen 60–67 år gjaldt dette, naturlig nok, for svært få, kun ni personer (og vi kontrollerer derfor ikke for denne variabelen i analysen av slitenhet og yrkesavgang). Litt over tre fjerdedeler (77 %) jobbet heltid i utvalg 1, litt under (74 %) i utvalg 2. Henholdsvis 41 og 44 prosent var ansatt i offentlig sektor i de to utvalgene, mens 12 og 14 prosent var selvstendig næringsdrivende. Videre oppga 43 prosent i utvalg 1 å ha leder- eller koordineringsansvar, mens det samme gjelder for 39 prosent i utvalg 2. Til sist helse – 12 prosent i utvalg 1 svarte at de var begrenset i daglige gjøremål av helsemessige årsaker, 13 prosent blant 60–67-åringene (utvalg 2).

Tabell 1. Beskrivende statistikk for analyseutvalgene (yrkesaktive i alderen 40–74 år og 60–67 år). Prosent

	Utvalg 1 (40–74 år)	Utvalg 2 (60–67 år)
Slitenhet (1-6, gj.snitt)	2,72	2,62
Yrkesavgang (innen 0-2 år)	-	25
Alder		
40-44 (ref.)	22	-
45-49	21	-
50-54	20	-
55-59	18	-
60-64	13	-
65-69	4	-
70-74	2	-
Kjønn		
mann (ref.)	51	54
kvinne	49	46
Utdanning		
lav (grunnskole) (ref.)	15	15
middels (videregående)	47	48
høy (universitet/høyskole)	38	37
Bor med partner (ektefelle/samboer)	79	76
Bor med barn (under 16 år)	20	1 ^a
Arbeidstid		
heltid (ref.)	77	74
deltid	23	26
Sektor		
offentlig (ref.)	41	44
privat (inkl. selvstendig)	59	56
Stilling		
ansatt uten lederansvar (ref.)	45	47
ansatt med lederansvar	43	39
selvstendig næringsdrivende	12	14
Helse		
ikke begrenset (ref.)	88	87
begrenset	12	13
N	6 013	845

^a Siden svært få respondenter i denne alderen (kun 9 personer) bor med barn under 16 år, utelater vi denne variabelen fra regresjonsanalysen.

I figur 1 presenteres den bivariante sammenhengen mellom alder og slitenhet. Vi viser her gjennomsnittsverdien for de ulike aldersgruppene. I tillegg til å presentere resultatene for yrkesaktive viser vi verdiene for ikke-yrkesaktive, samt for de to gruppene samlet. To tendenser trer tydelig fram. For det første ser vi at personer utenfor arbeidslivet i snitt er mer slitne enn de som er yrkesaktive. Forskjellen er statistisk signifikant for alle aldersgrupper, men ser ut til å være størst for 50–59 åringene (se vedleggstabell 1). Den andre klare tendensen er at eldre i snitt er *mindre* slitne enn yngre, noe som gjelder både for yrkesaktive og ikke-yrkesaktive. Ser vi på de to gruppene samlet, så viskes imidlertid forskjellene mellom aldersgruppene bort. Årsaken er at yrkesaktive er i klart flertall blant de yngste, noe som gjør at snittverdien for denne gruppen er tilnærmet lik den for hele utvalget (i samme alder). For de eldste er det omvendt. Her er det de ikke-yrkesaktive som utgjør majoriteten og snittverdien for hele utvalget i de eldste aldersgruppene likner dermed på den som gjelder for de ikke-yrkesaktive.



Figur 1. Sammenheng mellom alder og slitenhet. Gjennomsnittsverdi for de ulike aldersgruppene. Yrkesaktive, ikke-yrkesaktive og samlet (40–74 år)

Regresjonsanalyser for yrkesaktive og ikke-yrkesaktive samlet bekrefter at det ikke er noen bivariat sammenheng mellom alder og slitenhet når vi ser på de to gruppene under ett (resultater vist i vedleggstabell 2). Dette gjelder også når vi kontrollerer for kjønn, utdanning og om respondenten bor med partner og/eller barn (under 16 år). Dersom det kontrolleres for yrkesaktivitet, trer imidlertid aldersforskjellene frem. Det samme er tilfellet når helse (dvs. begrensninger i dagliglivet) inkluderes i modellen. Eldre (fra 60 år) fremstår da som signifikant mindre slitne enn 40–44 åringene.

Gitt artikkelens hovedanliggende vil vi nedenfor konsentrere oss om de yrkesaktive. Tabell 2 består av fem ulike modeller der vi har lagt til et økende antall kontrollvariabler for å undersøke om en slik inkludering endrer på den opprinnelige signifikante sammenhengen

mellom alder og slitenhet. I modell b tar vi med kontrollvariablene kjønn og utdanning. Analysen bekrefter det tidligere studier har vist, nemlig at kvinner er mer slitne enn menn, at høyt utdannete er mindre slitne enn de med lav utdanning og at de som bor med ektefelle eller samboer (modell c) er mindre slitne enn de som bor alene. Hvorvidt respondenten har barn (under 16 år) i husholdet, har ingen betydning. Når det gjelder arbeidstid, finner vi ikke tegn til at deltidsarbeid beskytter (modell d). Selv om deltidsarbeidende kan ha mer tid tilgjengelig for hvile, så gir de ikke uttrykk for å være sjeldnere slitne enn heltidsarbeidende, det er heller tvert imot. Dette kan bety at deltid velges av arbeidstakere som opplever at fulltidsarbeid blir for mye. Hvorvidt respondenten jobber i offentlig eller privat sektor ser ikke ut til å spille noen rolle for slitenhet, og det samme gjelder om han/hun er selvstendig næringsdrivende. Det å lede eller koordinere andres arbeid har derimot betydning. Yrkesaktive med denne type oppgaver fremstår som mindre slitne enn de som ikke har et slikt ansvar. I den siste modellen (modell e) tar vi med helse, nærmere bestemt opplevelse av å være begrenset i dagliglivet av helsemessige årsaker, som naturlig nok har en sterk sammenheng med slitenhet.

Som det går frem av resultatene, endrer ikke inkluderingen av de ulike kontrollvariablene den allerede påviste korrelasjonen mellom alder og slitenhet. Snarere kan det se ut til at sammenhengen blir noe sterkere. De eldste yrkesaktive (65 år+) er altså signifikant mindre slitne enn de som er i førtiårene. Faktisk skiller alle aldersgrupper fra 50 og oppover seg fra de yngste (40–44), men de eldste skiller seg mest (noe som bekreftes av tilleggsanalyser der andre aldersgrupper er brukt som referanse).

I den siste analysen vil vi se nærmere på om det er noen sammenheng mellom opplevelse av slitenhet og faktisk yrkesavgang (alderspensjon/AFP eller uføretrygd) innen to år etter innsamlingen av surveydata, det vil si tidspunktet da opplysningene om slitenhet ble gitt. Som det går frem av tabell 3, tyder ikke resultatene på at slitenhet har noen betydning for avgang. Den bivariate sammenhengen er svært svak og ikke statistisk signifikant. Vi har likevel valgt å kontrollere for de samme variablene som i forrige analyse (med unntak av barn i husholdet som gjelder ytterst få) for å se om dette kan endre noe på resultatet, hvilket det viser seg å ikke gjøre. Den multivariate analysen viser videre at det er en positiv sammenheng mellom alder og yrkesavgang, noe som ikke er oppsiktsvekkende – jo eldre respondenten er (60–67 år), desto større er sjansen for at vedkommende går av i løpet av de to påfølgende årene etter intervjuet. Kjønn har ingen betydning for yrkesavgang i denne aldersgruppen. Når det gjelder utdanning, er respondenter med middels nivå mer tilbøyelige til å gå av (innen to år) sammenliknet med lavt utdannete, og også sammenliknet med høyt utdannete (tilleggsanalyse, ikke vist i tabell). Videre har partnerstatus ingen sammenheng med yrkesavgang. Forhold ved arbeidet har betydning – deltidsarbeidende er mer tilbøyelige til å slutte (i løpet av den aktuelle to-årsperioden) enn de som jobber heltid, mens selvstendig næringsdrivende i større grad enn ansatte blir værende. Det samme gjelder for arbeidstakere som har lederansvar. Hvorvidt respondenten jobber i offentlig eller privat sektor, ser derimot ikke ut til å ha betydning for nærstående yrkesavgang blant 60–67 åringer. Den multivariate analysen viser til sist at helse, som her betyr å være begrenset i dagliglivet av helsemessige årsaker, heller ikke har noe å si. En kan muligens stusse over at helsebegrensninger ikke er forbundet med avgang. Dette kan ha å gjøre med at blant personer som opplever at begrensningene går ut over deres yrkesutførelse, vil mange allerede være ute av arbeidslivet når de når sekstiårsalderen, og at utvalget vårt derfor består av personer som i liten grad begrenses på jobben.

Tabell 2. Alder og slitenhet. Yrkesaktive (40–74 år). OLS regresjonsanalyse. Ustandardiserte koeffisienter

	Modell a	Modell b	Modell c	Modell d	Modell e
	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)
Alder (ref.: 40-44 år)					
45-49	-0,074 (0,052)	-0,084 (0,052)	-0,068 (0,053)	-0,074 (0,052)	-0,082 (0,050)
50-54	-0,147** (0,052)	-0,143** (0,052)	-0,122* (0,056)	-0,120* (0,055)	-0,140** (0,053)
55-59	-0,116* (0,054)	-0,109* (0,054)	-0,080 (0,059)	-0,097 (0,058)	-0,134* (0,055)
60-64	-0,155** (0,059)	-0,142* (0,059)	-0,117 (0,064)	-0,171** (0,063)	-0,216*** (0,060)
65-69	-0,392*** (0,089)	-0,350*** (0,089)	-0,333*** (0,092)	-0,519*** (0,093)	-0,410*** (0,089)
70-74	-0,754*** (0,146)	-0,722*** (0,145)	-0,712*** (0,147)	-0,999*** (0,148)	-0,857*** (0,141)
Kjønn (ref.: mann)		0,364*** (0,034)	0,354*** (0,034)	0,212*** (0,038)	0,214*** (0,036)
Utdanning (ref.: lav)					
middels		-0,090 (0,050)	-0,080 (0,050)	-0,046 (0,050)	-0,016 (0,047)
høy		-0,121* (0,052)	-0,118* (0,052)	-0,020 (0,053)	0,033 (0,050)
Bor med partner			-0,185*** (0,042)	-0,198*** (0,041)	-0,164*** (0,039)
Bor med barn (<16 år)			0,059 (0,048)	0,066 (0,048)	0,077 (0,045)
Arbeidstid (ref.: heltid)					
Deltid				0,392*** (0,044)	0,168 (0,043)
Sektor (ref. offentlig)					
Privat				0,045 (0,039)	0,047 (0,037)
Lederansvar				-0,212*** (0,038)	-0,185*** (0,036)
Selvstendig næringsdrivende				-0,064 (0,061)	-0,100 (0,058)
Helse (begrenset i dagliglivet)					1,259*** (0,050)
Konstant	2,835 (0,036)	2,377 (0,074)	2,503 (0,087)	3,072 (0,111)	2,683 (0,107)
R ²	0,007	0,027	0,030	0,051	0,141
N	6 013	6 013	6 013	6 013	6 013

*** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05.

Vi har i tillegg utført kontrollanalyser der vi har omgjort slitenhetsvariabelen (med sine opprinnelige seks verdier) til dikotome variabler (sliten/ikke sliten) der henholdsvis de to og tre høyeste verdiene har blitt klassifisert som sliten. Vi har også undersøkt om det har betydning å se på yrkesavgang for de nærmeste tre årene (istedenfor to) eller om det gjør noen forskjell om vi øker eller reduserer minimum yrkesinntekt noe. Ingen av disse analysene endrer på resultatet – vi finner altså uansett ikke at slitenhet henger sammen med nærstående yrkesavgang.

Tabell 3. Slitenhet og yrkesavgang. Yrkesaktive 60–67 år. OLS regresjonsanalyse. Ustandardiserte koeffisienter

	Modell a	Modell b	Modell c	Modell d
	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)	Koeff. (S.E.)
Slitenhet	0,017 (0,011)	0,016 (0,011)	0,010 (0,011)	0,007 (0,011)
Alder		0,024** (0,008)	0,022** (0,008)	0,022** (0,008)
Kjønn (ref. mann)		0,017 (0,031)	-0,035 (0,034)	-0,033 (0,034)
Utdanning (ref. lav)				
middels		0,128** (0,044)	0,139** (0,044)	0,139** (0,044)
høy		0,045 (0,046)	0,077 (0,047)	0,078 (0,047)
Bor med partner		0,015 (0,036)	0,004 (0,036)	0,003 (0,036)
Arbeidstid (ref. heltid)				
Deltid			0,122** (0,037)	0,119** (0,037)
Sektor (ref. offentlig)				
Privat			0,047 (0,035)	0,047 (0,035)
Lederansvar			-0,076* (0,034)	-0,077* (0,034)
Selvstendig næringsdrivende			-0,116* (0,050)	-0,117* (0,050)
Helse (begrenset i dagliglivet)				0,045 (0,046)
Konstant	0,204 (0,032)	-1,402 (0,493)	-1,073 (0,501)	-1,084 (0,501)
R ²	0,003	0,026	0,058	0,059
N	845	845	845	845

*** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05.

Diskusjon

Analysene av data fra NorLAG viser ingen tegn til at eldre yrkesaktive er særlig slitne, det er snarere tvert imot. De over 60 år fremstår som mindre slitne (eller mer fulle av energi) sammenliknet med yngre aldersgrupper. Funnet samsvarer med resultater fra andre nyere studier om alder og slitenhet (trøtthet, 'fatigue') som rapporterer at opplevelse av slitenhet reduseres med økende alder. Analysene våre som omfatter alle – også de ikke-yrkesaktive, viser derimot ingen signifikant sammenheng mellom alder og slitenhet (se appendiks). Inkluderer helse (og/eller yrkesstatus), finner vi igjen at eldre (60–74 år) er mindre slitne enn 40–44 åringene. Det er altså ingen tegn i våre data til at slitenhet er noe som øker med høyere alder (blant 40–74 åringer).

Ikke-yrkesaktive er mer slitne enn yrkesaktive, dette gjelder uansett alder. I hvilken grad ikke-yrkesaktive i førti- og femtiårene er utenfor arbeidslivet for godt eller om de på et senere tidspunkt vil komme i jobb, kan vi ikke vite, men det er ikke usannsynlig at slitenhet er noe som øker sjansen for å forsvinne ut av arbeidslivet (eller eventuelt aldri å komme inn). Et slikt frafall av slitne personer over tid vil altså være en forklaring på at gruppen av eldre yrkesaktive er mindre slitne enn yngre. Men det at yrkesaktive i alderen 60–74 år er mindre slitne enn yngre kan også handle om andre forhold enn seleksjon. Det kan for eksempel ha å gjøre med livssituasjon. For mange kan småbarnsfasen oppleves som en ganske krevende periode i livet, det samme gjelder årene der foreldre skranter og har behov for hjelp. Flertallet av kvinner og menn i andre halvdel av sekstiårene (eller begynnelsen av syttiårene) er gjerne i en situasjon der de har voksne barn, foreldre som har gått bort og en partner som fremdeles er rimelig frisk og rask (Hellevik & Solem 2017), noe som kan gjøre dem mindre utsatt for slitenhet. Det kan også tenkes at lang arbeidserfaring gjør at eldre yrkesaktive har lettere for å organisere arbeidsoppgavene sine mer effektivt, slik Brewer og Shapard (2004) hevder, og at dette gjør at de er mindre slitne enn yngre. Uansett hva sammenhengen mellom alder og slitenhet skyldes, så er det altså slik at eldre i yrkeslivet oppgir å ha mer energi enn det yngre gjør. Så hvorfor lederne vi intervjuet trakk fram slitenhet som noe som preger eldre arbeidstakere, er ikke godt å vite. Ut fra NorLAG data ser de altså snarere ut til å være spesielt energiske.

Ledernes oppfatninger om at slitenhet er en viktig grunn til at mange eldre arbeidstakere går av med alderspensjon i god tid før de når aldersgrensen, støttes heller ikke av våre funn. I myriaden av ulike årsaker til at yrkesaktive i sekstiårene går ut av arbeidslivet, er altså ikke slitenhet en faktor som er viktig nok til at den har noen signifikant betydning. Dette kan skyldes at de (aller) mest slitne allerede har forlatt arbeidslivet før fylte 60, og for de som er igjen, er ikke en eventuell slitenhet av en sånn karakter at det har noe å si for beslutningen om yrkesavgang.

Kan det være at lederne vi snakket med hadde tidligere arbeidstakere i mente, altså personer som allerede hadde gått av? Figur 1 viser som nevnt at eldre utenfor yrkeslivet er mer slitne enn de som fremdeles var i jobb på intervjutidspunktet. Hvis det også er slik som Åkerstedt og kolleger (2018) hevder, at yrkesavgang bidrar til redusert slitenhet på grunn av økt mulighet for hvile, kan det bety at de ikke-yrkesaktive eldre var mer slitne da de fortsatt var i jobb og dermed skilte seg enda mer den gang fra sine jevnaldrende som fortsatt var yrkesaktive da de ble intervjuet. På den annen side, gitt at det foregår en seleksjonsprosess over tid, vil gruppen av ikke-yrkesaktive i sekstiårene ikke bare bestå av nylig pensjonerte, men også av individer som har vært ute av yrkeslivet en (god) stund. Blant de sistnevnte kan helseplager være en viktig årsak til at de ikke er i jobb, noe som i så fall kan bety at de drar opp snittet for slitenhet. Dersom dette er tilfellet, blir slitenhet noe som tillegges Eldres pensjoneringsatferd når det kanskje i første rekke heller er noe som påvirker yngre aldersgruppers avgang (på uførepensjon).

En mulig metodisk innvending til analysene i artikkelen kunne vært at vi baserer slitenhetsmålet på bare ett spørsmål som handler om energi (eller mangel på energi) generelt og ikke er knyttet til jobbsituasjonen spesielt. I siste runde av Seniorpolitisk barometer, som Ipsos gjennomfører årlig på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk, ble det imidlertid inkludert et spørsmål som dreier seg om nettopp slitenhet knyttet til jobben: «Hender det at du blir sliten av jobben?». Svarene gjenspeiler resultatene i våre analyser – det er de eldste (60 år+) som i minst grad opplever at jobben gjør dem slitne. En fjerdedel i denne aldersgruppen svarte 'sjelden' eller 'aldri', sammenliknet med 15 prosent blant de under 40 år og 18–19 prosent blant førti- og femtiåringene (Ipsos 2018).

Kanskje vurderes slitenhet ulikt i forskjellige aldersgrupper eller kan hende svarer individer i ulike aldre forskjellig på spørsmål i surveyundersøkelser. Siden vi her benytter oss av tverrsnittsdata, kan vi ikke si noe om en eventuell utvikling i opplevelse av slitenhet over tid eller over livsløpet, og vi kan heller ikke avdekke om vi har å gjøre med en kohorteffekt. Soubolet og Salthouse (2011) har antydnet at eldre har en større tendens enn yngre til å gi sosialt ønskelige svar. Hvorvidt det handler om alder eller om kohorttilhørighet er imidlertid uklart. Når det gjelder det å være trøtt og sliten kan det for øvrig diskuteres om det er så spesielt stigmatiserende eller lite sosialt ønskelig i denne «trøtthetens tid», der det ifølge Lilleaas og Widerberg (2001) har blitt normalt å være sliten.

Lederne vi snakket med i dybdeintervjuene (se fotnote 5) beskrev ikke bare sine eldste ansatte som slitne, de la også vekt på at de var pålitelige og lojale, og ofte mer dedikerte enn yngre, men de ble også ansett som lite omstillingsvillige. Det samme kom frem i en survey blant ledere som Senter for seniorpolitikk fikk gjennomført for et par år siden. Majoriteten svarte at arbeidstakere over 67 år er gode når det gjelder ansvarlighet (84 %), fagkunnskap (77 %) og lite fravær (74 %), men kun en fjerdedel mente at eldre har en god omstillingsevne (Ipsos 2016). Kan det at de oppleves som mindre omstillingsvillige gjøre at de anses som slitne? Eller kan det handle om at noen eldre opplever redusert arbeidslyst og motivasjon, og at det er lettere å forveksle en eventuell demotivasjon med slitenhet i denne aldersgruppen enn det er for yngre arbeidstakere?

Dersom motivasjonen er dårlig, så kunne en alternativ løsning for ledere være å motivere og bidra til 'å lade' de ansatte opp igjen ved for eksempel å tilby nye oppgaver eller bedre tilpasning. En slik strategi synes imidlertid ikke å være særlig vanlig. En studie av rundt 3 500 virksomheter i seks europeiske land viste at dersom arbeidsgivers valg sto mellom å oppfordre til karriereutvikling og opplæring blant eldre («recharging») eller tidligpensjonering («retiring»), så var det en tydelig preferanse for det siste (van Dalen, Henkens & Wang 2015).

Kanskje ser noen virksomheter på det som en fordel at eldre ansatte, som likevel skal slutte om ikke så altfor lang tid, like godt går av først som sist, slik at ledelsen kan planlegge framover og rekruttere nye medarbeidere. En oppfatning av eldre som slitne kan muligens gjøre dette arbeidet lettere for ledere ved at eldres yrkesavgang da begrunnes ut fra hensynet til arbeidstakerne selv (og ikke virksomheten). Det er også en mulighet at enkelte eldre kan være tilbøyelige til å bruke slitenhet for å forklare egen avgang. For slitenhet kan på mange måter anses som en legitim grunn for å tre ut av arbeidslivet som det kan være upassende å stille spørsmål ved, uansett om den blir gitt av ledere eller av eldre arbeidstakere selv.

Referanser

- Avlund, K. (2010). Fatigue in older adults: an early indicator of the aging process? *Aging Clinical and Experimental Research*, 22, 100–115. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF03324782>
- Bjørnstad, A. F. (2019). Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. *Arbeid og Velferd*, 2, 43–55.
- Bliwise, D. L. (1996). Historical change in the report of daytime fatigue. *Sleep*, 19, 462–464.
- Blok, M. M. & de Looze, M. P. (2011). What is the evidence for less shift work tolerance in older workers? *Ergonomics*, 54, 221–232. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2010.548876>
- Bohle, P., Pitts, C. & Quinlan, M. (2010). Time to call it quits? The safety and health of older workers. *International Journal of Health Services*, 40, 23–41. DOI: <https://doi.org/10.2190/HS.40.1.b>
- Brewer, E. W. & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3, 102–123. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Craig, L., Powell, A. & Cortis, N. (2012). Self-employment, work- family time and the gender division of labour. *Work, employment and society*, 26, 716–734. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017012451642>
- Cumming, E. & Henry, W. (1961). *Growing Old*. New York: Basic Books.
- Damman, M., Henskens, K. & Kalmijn, M. (2013). Late-career work disengagement: The role of proximity to retirement and career experiences. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68, 455–463. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbt001>
- Dolan, P. & Kudrna, L. (2013). More years, less yawns: Fresh evidence on tiredness by age and other factors. *The Journals of Gerontology Series B*, 70, 576–580. DOI: <https://doi.org/10.1093/geronb/gbt118>
- Egerton, T. (2013). Self-reported aging-related fatigue: A concept description and its relevance to physical therapist practice. *Physical Therapy*, 93, 1403–1413. DOI: <https://doi.org/10.2522/ptj.20130011>
- Hansen, O. E. & Hetland, A. (2013). FD-Trygd. Dokumentasjonsrapport Pensjoner 2005–2010. Grunn- og hjelpestønader 2005–2008. *Notater 43/2013*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Havighurst, R. J., Neugarten, B. L. & Tobin, S. S. (1968). Disengagement and patterns of aging. I B. L. Neugarten (red.) *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology* (s. 161–172). Chicago: University of Chicago Press.
- Heineman, L. V. & Heineman, T. (2017). Burnout: From work-related stress to a cover-up diagnosis. I S. Neckel, A. K. Schaffner & G. Wagner (red.) *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction* (s. 129–150). London: Palgrave Macmillan.
- Hellevik, O. (2009). Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Quality & Quantity*, 43, 59–74. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9077-3>
- Hellevik, T. & Solem, P. E. (2017). *Mulige konsekvenser av økt yrkesaktivitet blant eldre. Hva kan skje med Eldres frivillige innsats, bidrag til familieomsorg og helse dersom flere står i arbeid til de er 70 år?* NOVA Rapport 9/17. Oslo: NOVA
- Henskens, K. & Leenders, M. (2010). Burnout and older workers' intentions to retire. *International Journal of Manpower*, 31, 306–321. DOI: <https://doi.org/10.1108/01437721011050594>
- Ipsos (2016). *Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakker ved nedbemanning*. Sluttrapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo: Ipsos. Hentet fra https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/forskning-og-utvikling/endelig_rapport_ssp_aldersgrenser_091216.pdf
- Ipsos (2018). *Norsk seniorpolitisk barometer 2018. Yrkesaktiv befolkning*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo: Ipsos. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/endelig-rapport-yrkesaktive-2018.pdf>

- Junghaenel, D. U., Christodoulou, C., Li, J.-S. & Stone, A. A. (2011). Demographic correlates of fatigue in the US general population: Results from the Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS) initiative. *Journal of Psychosomatic Research*, 71, 117–123. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2011.04.007>
- Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81, 311–380. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0215-y>
- Kronholm, E., Puusniekka, R., Jokela, J., Villberg, J., Urrila, A. S., Paunio, T., Välimaa, R. & Tynjälä, J. (2015). Trends in self-reported sleep problems, tiredness and related school performance among Finnish adolescents from 1984 to 2011. *Journal of Sleep Research*, 24, 3–12. DOI: <https://doi.org/10.1111/jsr.12258>
- Lerdal, A., Wahl, A. K., Rustøen, T., Hanestad, B. R. & Moum, T. (2005). Fatigue in the general population: A translation and test of the psychometric properties of the Norwegian version of the fatigue severity scale. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33, 123–130. DOI: <https://doi.org/10.1080/14034940410028406>
- Li, C. & Sung, F. (1999). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine*, 49, 225–229. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/49.4.225>
- Lilleaas, U.-B. & Widerberg, K. (2001). *Trøtthetens tid*. Oslo: Pax forlag.
- Long, J. S. & Freese, J. (2006). *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. (Second edition). Texas: Stata Press.
- Matthiesen, S. B. (2002). Utbrentet i det moderne – en oversikt. I A. Roness & S. B. Matthiesen (red.) *Utbrent. Krevende jobber – gode liv?* (s. 20–56). Bergen: Fagbokforlaget.
- McMichael, A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the «healthy worker effect»: Scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine*, 18, 165–168.
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482. Oslo: Fafo.
- Nilsson, K. (2010). The feeling of tiredness among Swedish parents: A longitudinal cohort comparison. *International Journal of Social Welfare*, 19, 424–432. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2009.00684.x>
- Pedersen, A. W. (2010). *Pensjonsreformen – status og konsekvenser for insentivene til arbeid*. Rapport 2010: 15. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Petersen, S., Bergström, E. & Brulin, C. (2003). High prevalence of tiredness and pain in young schoolchildren. *Scandinavian Journal of Public Health*, 31, 367–374. DOI: <https://doi.org/10.1080/14034940210165064>
- Prop. 48 L (2014–2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)*. Oslo: Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet.
- Slagsvold, B., Veenstra, M., Daatland, S. O., Hagestad, G. O., Hansen, T., Herlofson, K., Koløen, K. & Solem, P. E. (2012). Life-course, ageing and generations in Norway: The NorLAG study. *Norsk Epidemiologi*, 22, 95–102. DOI: <https://doi.org/10.5324/nje.v22i2.1554>
- Soubelet, A. & Salthouse, T. A. (2011). Influence of social desirability on age differences in self-reports of mood and personality. *Journal of Personality*, 79, 741–762. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00700.x>
- Statistisk sentralbyrå (2019). Andel sysselsatte i befolkningen, etter bosted, kjønn og ettårig alder. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/06161/>

- Tibblin, G., Bengtsson, C., Furunes, B. & Lapidus, L. (1990). Symptoms by age and sex: The population studies of men and women in Gothenburg, Sweden. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 8, 9–17.
- van Dalen, H. P., Henkens, K. & Wang, M. (2015). Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist*, 55, 814–824. DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/gnu048>
- Ware, J. E., Kosinski, M. & Keller, S. D. (1996). A 12-item Short Form health survey: Construction of scales and preliminary test of reliability and validity. *Medical Care*, 34, 220–233.
- Watt, T., Groenvold, M., Bjorner, J. B., Noerholm, V., Rasmussen, N.-A. & Bech, P. (2000). Fatigue in the Danish general population. Influence of sociodemographic factors and disease. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54, 827–833. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.54.11.827>
- Åkerstedt, T., Discacciati, A., Miley-Åkerstedt, A. & Westerlund, H. (2018). Aging and the change in fatigue and sleep – a longitudinal study across 8 years in three age groups. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–8. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00234>

Vedlegg

Tabell V1. Sammenheng mellom slitenhet og yrkesstatus^a etter 5-årige aldersgrupper (40–74 år). OLS regresjonsanalyse. Ustandardiserte koeffisienter

	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	65-69 år	70-74 år
	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).
Grad av slitenhet	0,047*** (0,0095)	0,055*** (0,006)	0,071*** (0,006)	0,071*** (0,007)	0,056*** (0,009)	0,041*** (0,009)	0,044*** (0,009)
Konstant	1,087 (0,031)	1,035 (0,033)	1,025 (0,033)	0,970 (0,042)	0,699 (0,053)	0,433 (0,057)	0,352 (0,051)
R ²	0,073	0,093	0,147	0,127	0,081	0,073	0,051
N	1 488	1 397	1 364	1 302	1 278	973	699

^a Sannsynligheten for å være ikke-yrkesaktiv

Note: Kontrollert for kjønn og utdanning. *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05.

Tabell V2. Sammenheng mellom alder og slitenhet. Yrkesaktive og ikke-yrkesaktive samlet (40–74 år). OLS regresjonsanalyse. Ustandardiserte koeffisienter

	Modell a	Modell b	Modell c	Modell d	Modell e
	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).	Koeff. (S.E.).
Alder (ref.: 40-44 år)					
45-49	-0,050 (0,054)	-0,074 (0,053)	-0,059 (0,054)	-0,062 (0,053)	-0,088 (0,049)
50-54	-0,074 (0,054)	-0,075 (0,053)	-0,061 (0,057)	-0,072 (0,055)	-0,123* (0,051)
55-59	-0,016 (0,055)	-0,013 (0,054)	0,009 (0,058)	-0,059 (0,057)	-0,125* (0,053)
60-64	-0,022 (0,055)	-0,033 (0,054)	-0,014 (0,059)	-0,248*** (0,059)	-0,264*** (0,055)
65-69	-0,034 (0,059)	-0,051 (0,059)	-0,046 (0,064)	-0,576*** (0,067)	-0,402*** (0,062)
70-74	-0,031 (0,066)	-0,091 (0,065)	-0,106 (0,070)	-0,743*** (0,075)	-0,429*** (0,070)
Kjønn (ref.: mann)		0,439*** (0,031)	0,412*** (0,031)	0,359*** (0,030)	0,300*** (0,028)
Utdanning (ref.: lav)					
middels		-0,253*** (0,042)	-0,236*** (0,042)	-0,164*** (0,041)	-0,094* (0,038)
høy		-0,387*** (0,045)	-0,373*** (0,045)	-0,220*** (0,044)	-0,096* (0,041)
Bor med partner			-0,318*** (0,036)	-0,262*** (0,035)	-0,217*** (0,033)
Bor med barn (<16 år)			0,055 (0,049)	0,054 (0,048)	0,069 (0,044)
Yrkesaktivitet (ref.: heltid)					
deltid				0,863*** (0,042)	0,367*** (0,041)
Helse (begrenset i dagliglivet)					1,388*** (0,037)
Konstant	2,933 (0,037)	2,531 (0,069)	2,779 (0,080)	3,510 (0,085)	2,831 (0,081)
R ²	0,000	0,032	0,041	0,087	0,217
N	8 501	8 501	8 501	8 501	8 501

*** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05.