

N

O

V

A

# Seniorer i arbeidslivet

Kunnskap om aldring og arbeid

PER ERIK SOLEM

*Norsk institutt for forskning  
om oppvekst, velferd og aldring*

Rapport 16/07

# Seniorer i arbeidslivet

Kunnskap om aldring og arbeid

PER ERIK SOLEM

Norsk institutt for forskning om  
oppvekst, velferd og aldring

NOVA Rapport 16/2007

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Kunnskapsdepartementet (KD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferds-samfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,  
velferd og aldring (NOVA) 2007  
NOVA – Norwegian Social Research  
ISBN 978-82-7894-267-3  
ISSN 0808-5013

Illustrasjonsfoto: © Ingram Publishing  
Desktop: Torhild Sager  
Trykk: Allkopi

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**  
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring  
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo  
Telefon: 22 54 12 00  
Telefaks: 22 54 12 01  
Nettadresse: <http://www.nova.no>

# Forord

Da IA-avtalen (Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv) ble fornyet i 2006, ble det avsatt tre millioner kroner pr. år over tre år (2007-2009) til styrking av tiltak for å synliggjøre seniorer som en ressurs i arbeidslivet. Ansvar for planlegging og gjennomføring av slike tiltak ble lagt til Senter for seniorpolitikk i samarbeid med partene i IA-avtalen. Det viktigste tiltaket som planlegges er en informasjonskampanje rettet mot ledere i arbeidslivet og seniorarbeidstakere. Kampanjen skal være forskningsbasert og bygge på virkeligheten for seniorarbeidstakere så langt kunnskapen om seniorennes situasjon rekker.

Den foreliggende rapporten er et svar på behovet for forskningsbasert kunnskap om seniorer i arbeidslivet. Rapporten er finansiert av en bevilgning fra Senter for seniorpolitikk.

Takk til Gunn Skarlo, Senter for seniorpolitikk, og Aksel Hatland, NOVA, for nyttige kommentarer til manuskriptet.

*NOVA, juni 2007*

Per Erik Solem



# Innhold

<b>1 Innledning</b> .....	7
Opplegg av rapporten .....	7
Er fortsatt yrkesdeltakelse/ utsatt pensjonering bra? .....	8
Er sen pensjonering også bra for arbeidstakere? .....	9
Litt om ordbruk .....	10
<b>2 Hva er aldring?</b> .....	12
Når begynner aldringen? .....	13
Primær og sekundær aldring .....	14
Sju teser om aldring .....	15
Gir aldring endringskompetanse? .....	17
Kort om aldersforandringer .....	17
<b>3 Holdninger til eldre</b> .....	22
Aldersdiskriminering .....	23
Øvre aldersgrenser er ikke diskriminering etter loven .....	25
Alder som skremsel .....	26
<b>4 Er seniorer en ressurs i arbeidslivet?</b> .....	29
Måling av arbeidsevne og arbeidsprestasjoner .....	29
Arbeidsprestasjoner på individnivå .....	32
Subjektiv arbeidsevne og subjektiv mestring av jobben .....	33
Arbeidsevne og sikkerhet .....	36
Alder og produktivitet på virksomhetsnivå .....	37
<b>5 Hva skal til for å sikre bedre tilgang på seniorressurser?</b> .....	40
Motvirke årsaker til tidlig avgang .....	41
Støtte opp om årsaker til sen avgang .....	44
Tilpasninger eller utfordringer? .....	47
Hva er potensialet for økt yrkesdeltakelse i eldre år? .....	47
<b>6 Oppsummering</b> .....	50
<b>Summary</b> .....	53
<b>Referanser</b> .....	55



# 1 Innledning

Seniorer trengs i arbeidslivet. Den demografiske utviklingen, med flere eldre, fører til behov for begrensning av veksten i framtidige pensjonsutgifter, behov for finansiering av helse og omsorg for et økende antall gamle. Samtidig øker behovet for arbeidskraft. Dette er grundig dokumentert (NOU 2004:1, OECD 2004, St.meld. nr. 6 (2006–2007) og skal ikke utdypes her. Det er et uttalt politisk mål at avgangen fra arbeidslivet bør skje senere enn i dag. Men i hvilken grad er de generasjoner som nå nærmer seg pensjonering villig til det? Har de tilstrekkelig arbeidsevne? Og ikke minst: ønsker arbeidsgiverne å beholde den eldre arbeidskraften, og ønsker de å ansette eldre som søker jobb?

Aldringen medfører endringer som både representerer begrensninger og ressurser i forhold til arbeidslivet. Det samme kan vi si om de holdninger og forventninger eldre i arbeidslivet blir møtt med, holdningene er både positive og negative. Men ikke minst når eldre vil inn i arbeidslivet er det mange som først og fremst møter de begrensningene som ligger i arbeidsgivernes holdninger til eldre. Jeg skal gå gjennom kunnskapen om seniorennes arbeidsevne og mer summarisk redegjøre for hvordan en kan få bedre tilgang til seniorressursene, med andre ord seniorpolitikk.

## *Opplegg av rapporten*

Fordi pensjonsordninger og avgangsmønstre varierer mye mellom ulike land vil kunnskapsplattformen i første rekke være basert på norsk og nordisk forskning. Hovedvekten ligger på hvordan eldre bidrar i arbeidslivet og hvordan eldre kan bidra mer. Jeg vil gå gjennom litteratur om Eldres arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Er eldre en ressurs i arbeidslivet? Som bakgrunn for dette er det også nødvendig å redegjøre mer generelt for aldring og hva det innebærer innenfor yrkesaktiv alder. Jeg starter med det, går deretter over til forskning om Eldres arbeidsevne og arbeidsprestasjoner for så å avslutte med diskusjon av hva som skal til for å sikre arbeidslivet bedre tilgang til de ressurser som eldre måtte besitte.

Denne rapporten vil ikke gå grundig inn på ulike seniorpolitiske tiltak og hva som kan tenkes å virke best eller hva man bør satse på i



seniorpolitikken. Et sannsynlig svar på dette er at man bør satse bredt, både fordi eldre er forskjellige, fordi arbeidsplasser er forskjellige og fordi samspillet mellom seniorer, arbeidsplasser og pensjonsordninger stadig endrer seg. Jeg vil redegjøre for prinsipper og tenkemåter i seniorpolitikken, men denne publikasjonen vil ikke inneholde noen liste over seniorpolitiske tiltak med vurdering av deres egnethet. Seniorpolitiske tiltak og seniorpolitiske utviklingsprosesser er diskutert grundig av flere (se f.eks. Iversen et al. 2000, Lunde 2000, Hauge et al. 2002, Hilsen & Steinum 2006) og særlig bredt i en fersk litteraturgjennomgang av Midtsundstad (2006).

### *Er fortsatt yrkesdeltakelse/ utsatt pensjonering bra?*

Når satsingen på å beholde eller få flere eldre i arbeid er så tydelig begrunnet i at det er nødvendig og bra, må vi kunne stille oss spørsmålet om det er bare bra med utsatt pensjonering. Har det ikke noen ulemper eller bivirkninger? Demografiske endringer er utgangspunktet for at flere eldre i arbeid er nødvendig. Nye kull på arbeidsmarkedet er i en periode framover mindre enn de kullene som går ut. De eldre trengs for å opprettholde produksjonen og for å gi skatteinntekter til finansiering av trygder, pensjoner, helsetjenester og pleie. Seniorene trengs også som arbeidskraft til disse tjenestene, og de kan ved å være lenger i arbeid begrense veksten i samfunnets pensjonsforpliktelse. Så er det noen som spør seg om ikke «en flodvåg av aldringar» (et uttrykk jeg har hentet fra Gunnar og Alva Myrdal fra 1936 – eldrebølger er ikke noe helt nytt fenomen) som blir værende i arbeidslivet, vil senke produktiviteten. Dette er en diskusjon som føres i forhold til aldring og arbeidsevne og som vi skal komme nærmere tilbake til. Men kort kan jeg si her at det i alle fall er noen samfunnsøkonomer som hevder at mange eldre i arbeidslivet bidrar til å holde oppe produktiviteten, og i det minste til å øke den samlede produksjonen.

For arbeidsgiverne kan tidlig pensjonering ved siden av å øke mangelen på arbeidskraft, også gi tap av nyttig kompetanse som bygger på lang erfaring i yrket og i virksomheten. Men senere pensjonering kan også gi arbeidsgiverne større utfordringer med å legge til rette for personer med svekket helse eller funksjonsevne og større utfordringer med å utforme et arbeidsmiljø som er bedre for alle. Et bedre arbeidsmiljø for alle kan forebygge senvirkninger av et dårlig arbeidsmiljø og bidra til at flere kan stå lenger i arbeid. Men det er ikke alle bransjer og alle arbeidsgivere som opplever

mangel på arbeidskraft som et problem. De synes det er enklere å skaffe nye med fersk utdanning enn å fornye de gamle ved å gi dem opplæring. Selv i kommunale etater som gjennomgående ser at de nå eller om ikke lenge må konkurrere hardt om arbeidskraften, var det i en undersøkelse fra få år tilbake mange kommunale ledere som oppfattet tidlig pensjonering som positivt (Halvorsen et al. 2002).

### ***Er sen pensjonering også bra for arbeidstakere?***

I den grad folk opplever å ikke få oppfylt sitt ønske om arbeid eller å bli skjøvet ut av jobben sin, er det i seg selv et velferdstap. Jeg skal senere komme inn på hvilket omfang slike uoppfylte ønsker om arbeid kan ha blant eldre i yrkesaktiv alder. Å kunne få sine ønsker om arbeid oppfylt er i seg selv bra. Kan det også være bra for helsa? Noen undersøkelser har sett på det. En norsk undersøkelse fra noen år tilbake (Solem 1987) viste at noen grupper var utsatt for overdødelighet etter pensjonering. Det gjaldt blant annet dem som måtte slutte mot sin egen vilje og dem som hadde dårlig subjektiv helse før de sluttet. Med andre ord at de med dårlig subjektiv helse greide seg bedre om de fortsatte i arbeid utover det som den gang undersøkelsen ble foretatt, var vanlig pensjonsalder (70 år). Særlig i det tredje året etter pensjonsalderen var det en viss overdødelighet blant dem som hadde sluttet. Undersøkelser av dødelighet og andre helseeffekter av pensjonering, viser litt ulike resultater både ingen generelle helseeffekter, positive helseeffekter og negative helseeffekter. Ofte finner en at noen grupper får bedre helse mens andre får dårligere helse etter pensjonering (Daatland & Solem 1995). Undersøkelsene sier ikke noe direkte om hvorvidt det å jobbe lenge og pensjoneres sent er bra. De fleste kommer til å pensjoneres før eller siden. Om pensjonering har negative eller positive effekter er dermed ikke avgjørende for om det er bra å arbeide lenge. Men det kan bety at gradvis pensjonering kan være bra for dem som opplever en stor overgang og problemer etter pensjonering. Jevnt over utgjør dem som opplever velferdsproblemer etter pensjonering fra 1/4 til 1/3 i ulike undersøkelser (Daatland & Solem 1995).

I en nyere analyse basert på paneldata fra det amerikanske Health and Retirement Study, spør Calvo (2006): «Does working longer make people healthier and happier?» Calvo fulgte vel 6000 personer i alderen 59–69 år over perioden 2000 til 2002, og konkluderer med at han finner en

årsakssammenheng mellom yrkesaktivitet i denne perioden og helse i 2002. Sammenhengen er ikke sterk. Siden det er mange andre faktorer som påvirker helsa, kan ikke yrkesaktivitet over en toårsperiode forventes å være en dominerende faktor. Men med kontroll for en rekke slike variabler viste yrkesdeltakelse en positive selvstendig effekt på helsa (både som målt gjennom subjektiv helse og gjennom dødelighet). Likevel understreker Calvo at selv om flertallet har godt av å arbeide høyt opp i årene, gjelder det ikke for alle. Unntaket er særlig de som har jobber de mistrives i. Analysene i denne undersøkelsen sier heller ikke noe om hvor mye jobbing, hvor mange timer pr. uke som gir mest positive helseeffekt, eller ved hvilken alder ytterligere yrkesaktivitet gir mest positiv effekt. Det er også noen som har så dårlig helse, eller som er så sliten, at de ikke kan arbeide. Det er derfor viktig å ikke utvikle en arbeidskultur med en sterk moralisme, eller sterke økonomiske disinsentiver, som legger stein til byrden for dem som av ulike grunner må eller vil slutte (Phillipson 2007). For mange eldre som ønsker å arbeide, kan problemet være at det er vanskelig å få en jobb eller å beholde jobben.

### ***Litt om ordbruk***

Denne rapporten handler om seniorressurser. Seniorer er en ofte brukt betegnelse på den eldre del av arbeidsstokken. Noen inkluderer hele den øvre halvdel fra ca. 40 år, noen setter grensen ved 45, 50, 55, eller ved 60. Betegnelser «eldre i arbeidslivet» eller «eldre arbeidstakere», var vanligere for noen år siden, da en også uten blygsel kunne snakke om gamle, men det er for negativt ladet i dag til å kunne brukes i forbindelse med arbeid. Eldre er heller ikke populært. Det er også noen som reagerer på å bli inkludert i en gruppe som kalles seniorer. Nylig uttalte den danske professor i organisasjon og ledelse og nyutnevnt medlem av arbeidsministerens «seniortenkertank», Steen Hildebrandt, at han helst ville byttet ut ordet 'senior' med et mindre belastet ord. (Ukeavisen Ledelse 18.4.2007). Kanskje er 'godt voksne' arbeidstakere neste uttrykk for de øvre aldersgrupper i arbeidslivet – eller «erfarne». Min oppfatning er at så lenge grunnoppfatningen av det å tilhøre det øvre aldersskiktet er negativ, vil vi måtte finne på stadig nye omskrivninger eller eufemismer, etter hvert som grunnoppfatningen farger de nye uttrykkene negativt. Når begrepsbytter ikke endrer på grunnoppfatningen, må en stadig flytte begrepene for å være politisk korrekt. Lingvisten Natalie Reid har nevnt et eksempel fra etniske begreper i USA. Lenge var 'negro'

akseptert, deretter kom 'black' (black is beautiful), så ble 'Afro-American' politisk korrekt og det siste mest korrekte er 'African-American' (Reid 2007). Begreper kan påvirke oppfatningen av virkeligheten, men oppfatningene kan også prege begrepene slik at nye begrepers innhold former seg etter de oppfatningene som ligger bak. I denne publikasjonen vil jeg stort sett bruke betegnelsen seniorer og eldre (arbeidstakere) om hverandre. Jeg skriver også av og til «gamle».

Et annet uttrykk som ofte brukes er yrkesaktiv alder. Men hva er yrkesaktive alder? Jeg skal ikke diskutere når den starter, men 15/16 år er en nedre grense i sysselsettingsstatistikken. En så lav alder er ikke lenger reell som yrkesaktiv alder, annet enn for feriejobber og småjobber. Den øvre grensa i Norge kan være 67 år som er pensjonsalderen i folketrygden, eller 70 år som er øvre aldersgrense for mange, eller 63 år når over halvparten er utenfor yrkeslivet. Men en del jobber også etter at de er 70 år og noen langt opp i 80-årsalderen, enkelte også på full tid. Er yrkesaktive 80-åringene utenfor yrkesaktiv alder? Statistisk sentralbyrås arbeidsmarkedsstatistikk inkluderer aldersgrupper opp til og med 74 år. Da er det kanskje rimelig å si at yrkesaktiv alder strekker seg opp til 75 år, selv om ikke mer enn 5–6 prosent er yrkesaktive i aldersgruppen 70–74 år. Yrkesaktiv alder er med andre ord et problematisk begrep. Ved å sette en grense vil vi alltid definere noen yrkesaktive ut av yrkesaktiv alder.

## 2 Hva er aldring?

I denne korte gjennomgangen av aldring vil jeg starte med det viktigste:

*aldring er forandring*

Grunnen til at jeg framhever forandring er at mange oppslagsverk og lærebøker definerer aldring som svekkelse og tilbakegang. En svensk innføringsbok i gerontologi (Dehlin et al. 2000) definerer aldring som forandringer som minsker funksjonsevnen og til slutt fører til døden. Slike definisjoner var mer rådende for 20–30 år siden. I dag er gerontologer flest mer nyanserte (Baltes & Baltes 1990, Daatland & Solem 2000), og den danske lege og gerontolog Henning Kirk (1998) sier at «Alderskurvens forløp avspeiler en kombination af reduktion og vækst hos den enkelte» (s. 18).

Når jeg framhever aldring som forandring er det fordi det ikke er snakk om forandringer som bare går i én retning (nedover), men også forandringer som kan beskrives ved ordet vekst. På den måten kan det være grunn til å gripe tilbake til gamle uttrykk som å vokse i alder og visdom. Å vokse er også en del av aldringen.

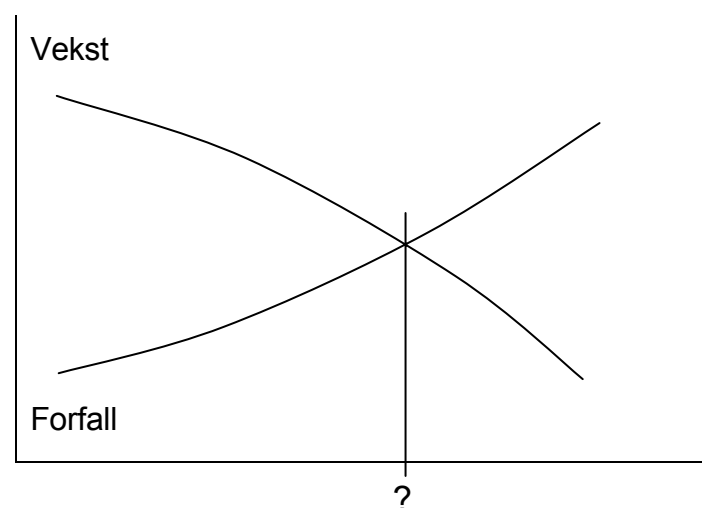
En mer fullstendig definisjon av aldring kan være: Aldring er vanlige forandringer som skjer i individet og i individets forhold til omgivelsene etter hvert som den kronologiske alder (den tiden som har gått siden en ble født) øker.

Grunnbetydningen av alder er tid, og vi finner den samme grunnbetydningen i aldri (alder ikke) – til ingen tid. Men det som er interessant er jo ikke bare at tiden går, men det som skjer når tiden går. Hvordan forandrer vi oss eller hvordan blir vi forandret med tiden? Det skjer forandringer i oss, biologisk og psykologisk, og det skjer forandringer i samspillet med andre mennesker gjennom rolleforandringer og endrete forventninger til personer etter hvert som alderen øker. I barndommen er det tydelig. Vi forventer ulike ting av barn i ulike aldre. Noe av dette er regulert gjennom aldersgrenser, som plikten til å gå på skole, retten til å bestemme over egne penger, stemmeretten og retten til å søke førerkort for bil. I siste del av livet finnes også aldersgrenser, særlig i overgangen mellom yrkesaktivitet og pensjonering. Det gjelder minstealder for rett til pensjon (62 år for AFP, 67 år for folketrygdens alderspensjon).

Det gjelder også oppsigelsesvern. Alderen når oppsigelsesvernet opphører varierer ved at enkelte yrker har lavere aldersgrenser enn andre og ved at noen pensjonsordninger kan forutsette avgang når pensjonen kommer til utbetaling, f.eks. ved 67 år. Den juridiske styrken i en slik plikt er ikke åpenbar i følge jussprofessor Henning Jakhelln på [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no) (19.4.2006). Det er likevel alminnelig akseptert, med støtte i arbeidsmiljøloven, at 70 år er en øvre aldersgrense der en kan sies opp på grunn av alder. Men uansett juridiske bestemmelser; det stilles ulike forventninger til folk ut fra deres alder. Jeg skal komme tilbake til oppfatninger og holdninger til eldre og aldring og hvordan det kan påvirke selvopfatning og arbeidsprestasjoner.

### ***Når begynner aldringen?***

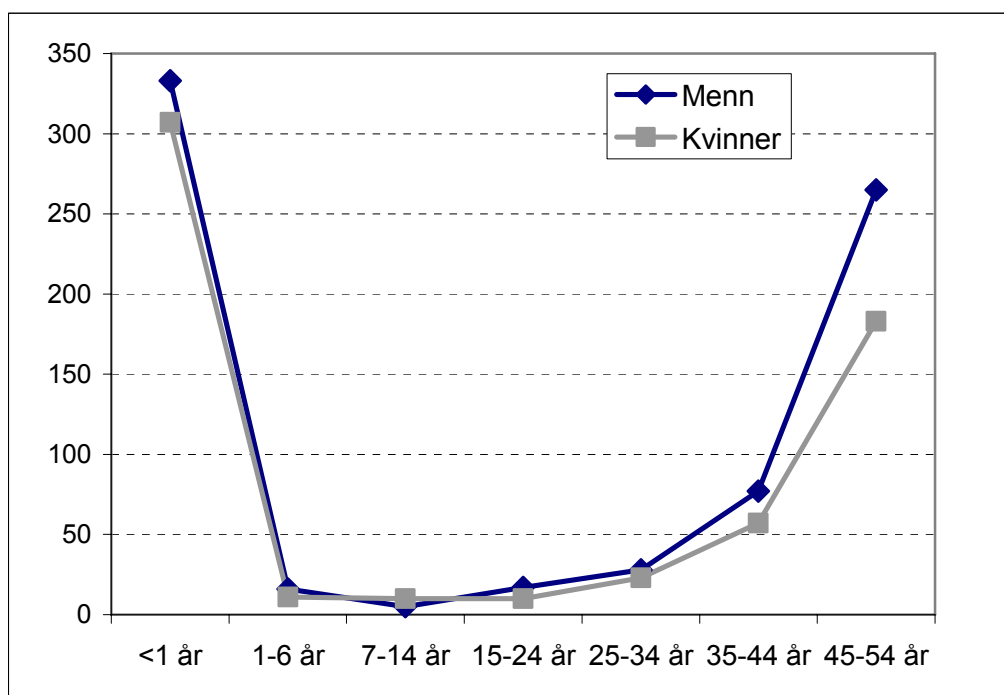
Forandringer som følger alderen består av både vekst og forfall fra unnfangelse til død. I begynnelsen er det mest vekst og mindre forfall, mot slutten er det mest forfall og mindre vekst. Mange mener at vi kan si at aldringen starter der balansen mellom vekst og forfall veier over i forfallets favør. I figur 1 er dette kryssningspunktet markert med et spørsmålsteegn fordi det ikke kan angis presist hvor i livet det er. Først og fremst kan vi si at det ikke er noe bestemt sted. Det varierer mye fra individ til individ, og det varierer mye for hvert enkelt individ. Noen funksjoner kan være svært svekket samtidig som andre funksjoner hos samme individ kan være i god behold.



*Figur 1. Skisse over to samtidig virkende prosesser gjennom livet; vekst og forfall.*

Vi kan ta en enkel biologisk indikator, dødelighet av sykdom. Dette kan være et mål på kroppens motstandskraft mot alvorlig sykdom. Det er en enkel

indikator fordi tallene kan leses rett ut av dødelighetsstatistikken (fratrasket dødelighet av ulykker). Dødeligheten er høy det første leveåret, deretter synker den raskt, for så å snu og gradvis øke (Figur 2). Snupunktet ligger rundt 10–12-årsalderen. Det betyr at hvis vi bruker motstandskraft mot sykdom som mål på aldring, finner vi at aldringen begynner før kroppen er utvokst, og at det samtidig skjer en kraftig vekst. Aldring er med andre ord ikke noe som bare gjelder eldre mennesker. Det gjelder oss alle det meste av livet. Det er senvirkningene av aldersforandringene, det som kan observeres mot slutten av livet, vi oftest forbinder med aldring. Og senvirkningene er både slitasje og oppsamlet erfaring, de er både negative og positive.



Figur 2. Dødelighet av sykdom i ulike aldersgrupper. Døde pr. 100 000 i 2004. (SSB 2006)

### Primær og sekundær aldring

Aldringen skjer i et samspill mellom individer i forandring og omgivelser i forandring, og det ene kan ikke ses isolert fra det andre. Forandringene i individet påvirkes av omgivelsene. Omgivelsenes bidrag til aldringen kalles *sekundær* aldring, men de forandringer som er genetisk styrt kalles den *primære* aldringen. Primær og sekundær aldring er teoretiske begreper. I praksis skjer aldringen i et samspill, der det er vanskelig å avgjøre hvor mye som skyldes arv og hvor mye som skyldes miljø. Genene er avhengige av

miljøet for at utvikling i individet skal skje. Og den utviklingen eller aldringen som framtrer er avhengig av begge deler (Lerner 2006). Arbeidet er en del av de miljøbetingelser som påvirker aldringens forløp.

Den genetiske styringen er sterkest tidlig livet og særlig i fosterlivet, mens miljøpåvirkninger får økende virkning etter hvert som erfaringer, belastninger og vekstvilkår akkumuleres. På den måten øker variasjonen mellom mennesker med økende alder. Et godt, utviklende arbeid kan bidra til gode år og god arbeidsevne mot slutten. Et fysisk og psykisk nedslitende arbeid kan bidra til svekket arbeidsevne, dårlig helse og tidlig død. Helt mot slutten av livet setter genene en endelig grense for livslengden. Hvor nær man kommer denne grensen er avhengig av levekår, livsstil og miljøbetingelser i vid forstand.

### ***Sju teser om aldring***

Paul og Margret Baltes (1990) har lansert sju teser om aldring, som i kondensert form framstiller sentrale kjennetegn ved aldringen.

**1. Det er vesentlige forskjeller mellom patologisk, normal og optimal aldring**  
Normal aldring er det vanlige mønsteret, det gjennomsnittlige. Patologisk aldring gir på grunn av ugunstig miljø eller sykdom, mer svekkelse enn normalt. Optimal aldring skjer under de gunstigst tenkelige miljøbetingelser, f.eks. gode arbeidsvilkår.

### **2. Det er stor variasjon i aldringens forløp**

Det er stor variasjon både innen samme person og mellom personer. Det er også stor variasjon mellom sosiale klasser, kulturer og land. I Oslo varierer levealderen for menn fra 68,4 år (Sagene) til 80,5 år (Vestre Aker) (Dybdal & Skiri 2005). På de fleste egenskaper blir forskjellene mellom individer større med alderen. I sosiologien illustreres dette med begrepet Matteus-effekten (Merton 1968). «For den som har, han skal gis og han skal ha overflod, men den som ikke har fra han skal endog tas det han har» (Matteus 13:12). I gerontologien har Dannefer (2003) kalt denne prosessen med økende forskjeller: «Cumulative advantage/disadvantage», og vil med det understreke at aldring er noe som også foregår i relasjoner mellom mennesker og i fordeling mellom mennesker – ikke bare inne i biologiske organismer.



### **3. Det er store ubrukte reserver**

Vi har alle et ikke-realisert reservepotensiale. Når mange eldre utfører selv tungt fysisk arbeid like bra som yngre, kan det skyldes at de tar i bruk større deler av sitt reservepotensiale for å greie jobben. Det gjør at de kan trenge lenger tid til å ta seg inn gjennom hvile på fritiden.

### **4. Maksimale prestasjoner reduseres**

Taket for i det minste fysiske prestasjoner blir lavere med alderen. Topp-idrettsutøvere er oftest i 20- og 30-årsalderen. Disse tar ut det meste av sitt potensiale og vil tidlig merke at taket blir lavere. De fleste jobber krever ikke maksimale prestasjoner og taket vil nås senere; for mange funksjoner først godt etter yrkesaktiv alder.

### **5. Ulike tilpasningsmekanismer kan kompensere for reduksjon**

Det kan skje ved å ta i bruk andre ferdigheter enn de som svekkes, eller ved ergonomiske tilpasninger. I arbeidslivet kan det også være at man utvikler nye ferdigheter som er bedre og derfor overtar for gamle ferdigheter. Gjennom erfaring kan en tilegne seg mer effektive arbeidsmåter og ekspertise. I slike tilfeller er det ikke snakk om kompensering, men utvikling.

### **6. Balansen mellom tap og vinning (forfall og vekst) blir mindre positiv med årene**

Det skjer både vekst og forfall hele livet, men før eller siden blir forfallet sterkere enn veksten. Når i livet det skjer vil som nevnt variere både mellom egenskaper og mellom individer. Men helt til terminalfasen som ender med døden, er det også vekst samtidig med forfallet.

### **7. Personen beholder evnen til å tilpasse seg endrete forutsetninger, slik at trivsel og selvoppfatning kan bevares**

Individet har også i eldre år stor evne til å mestre eller å tilpasse seg endringer. Det kan skje gjennom aktiv endring av det man er misfornøyd med (problemfokusert mestring), eller ved å innrette seg etter endringene, omfortolke deres verdi eller akseptere dem (emosjonsfokusert mestring). Det siste kan vise seg som en form for adaptiv resignasjon; å akseptere det som ikke kan forandres, noe som kan bli stadig mer nødvendig med alderen. Resignasjon kan imidlertid også være uheldig når man akseptere noe uønsket som kan forandres. Det kan man se i arbeidslivet i de tilfeller der eldre selv aksepterer negative stereotypier om hvordan aldringen påvirker arbeidsevnen.

## ***Gir aldring endringskompetanse?***

Å oppleve de forandringene som aldringen innebærer, kan gi erfaring med endringer og dermed endringskompetanse. Aldringen og de forandringer som skjer med oss, gir oss en mulighet for å lære og mestre endringer og omstilling. Noen hevder at evne til omstilling eller tilpasning er nødvendig for å kunne greie seg gjennom livet, og Roberson (2005) omtaler aldrende individer som omstillingsmestere («Master of change», s. 273). Omstillingskompetanse er etterspurt i arbeidslivet. Slik kompetanse kan vi tilegne oss ved å forholde oss bevisst til det som skjer av forandringer opp gjennom livet. Men aldringen kan også gi så mye endring å forholde seg til at mange vil vegre seg mot flere endringer. Eller man kan som eldre bli mer kresen med hensyn til hvilke endringer man vil godta. Eldre er forskjellige også når det gjelder å forholde seg til omstillinger og omorganisering i arbeidslivet. Det viktigste for å få til gode omstillinger med eldre, er å involvere den eldre i prosessen (Ingebretsen & Lindbom 2000, Hilsen et al. 2006). Medvirkning er særlig viktig for eldre. Men det forutsetter at innholdet i omstillingen ikke er fastlagt i detalj på forhånd.

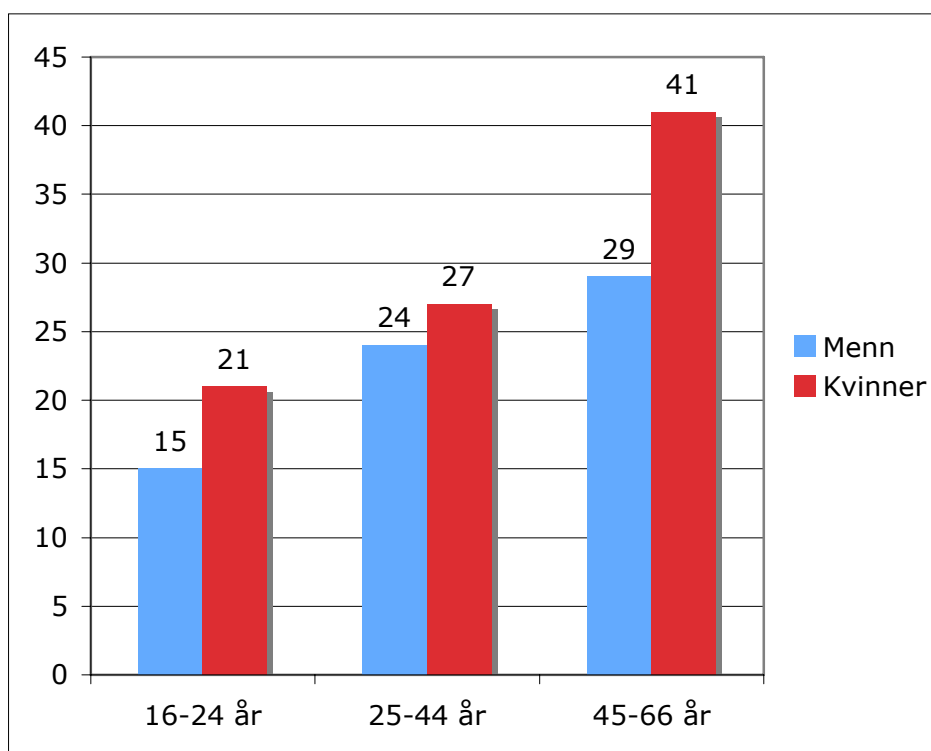
Under hvilke forutsetninger og på hvilke måter aldring kan gi endringskompetanse og hvordan denne mulige kompetansen kan utnyttes i omstillingsprosesser i arbeidslivet, er et felt som trenger mer forskning.

## ***Kort om aldersforandringer***

Det vil føre for langt her å gi en fyllestgjørende beskrivelse av hvordan ulike funksjoner normalt endrer seg med alderen. Vi skal gi noen eksempler, men understreke at generelt er endringene ved normal aldring små innenfor den vanlige yrkesaktive perioden, også hvis den defineres som å strekke seg opp til 75 år. Likevel kan endringer måles i laboratorieundersøkelser alt fra ung alder, på enkelte egenskaper helt fra tenårene. Maksimal fysisk arbeidsevne toppes ganske tidlig, som nevnt for idrettsutøvere i 20–30-årsalderen. I motsetning til profesjonell idrett trengs ikke de maksimale prestasjonene hele tiden i vanlig arbeid. De fleste greier jobben utmerket uten å ligge på maksimalt fysisk prestasjonsnivå gjennom hele arbeidsdagen. Selv om mange eldre har lavere maksimalt prestasjonsnivå, vil mange eldre likevel greie jobben like bra som yngre, men fordi mange arbeider nærmere opp mot sitt maksimale tak vil de trenge mer tid til rekreasjon etter jobben. Yngres fortrinn med hensyn til fysiske egenskaper kan komme til å endre seg. Nye generasjoner av

unge viser gjennom et mer stillesittende liv enn tidligere generasjoner, synkende fysisk prestasjonsevne (Aandstad 2003), og enkelte arbeidsgivere sier allerede i dag at de stoler mer på seniorers fysikk enn på ungdommens (Conradi 2003). Det er med andre ord viktig å være oppmerksom på generasjonsforskjeller som kan motvirke effekter av aldring, slik at mange unge kan ha dårligere fysikk enn det som er vanlig blant gamle.

En begrensning for arbeidsevnen med alderen er økningen i sykkeligheten.



Figur 3. Andel med varig sykdom som påvirker hverdagen i høy grad eller i noen grad, etter kjønn og alder. Levekårsundersøkelsen 2002 (Kilde: SSB 2003). Prosent.

I levekårsundersøkelsen fra 2002 (figur 3) var det en fordobling av andelen med begrensende sykdom fra den yngste til den eldste aldersgruppen. Sykdom er antakelig viktigere som en begrensning enn det alderen er. Derfor er det også viktigere å foreta tilpasninger av arbeidsmiljø, arbeidstid og arbeidsoppgaver på bakgrunn av sykdom (uansett alder) enn på bakgrunn av alder. En grunn til å vurdere nøye om det ligger sykdom eller uførhet til grunn, er at når en oppfatter at problemer med å greie jobben skyldes alder, blir det sjeldnere gjort noe med det enn når en ser at det er sykdom eller

uførhet som gjør at det trengs tilpasninger i arbeidssituasjonen (McMullin & Shuey 2006). Alder er en skjebnetung og passiviserende forklaring på problemer, noe som kan påvirke både eldre selv og omgivelsene til ikke å søke løsninger (Rodin 1980).

Økning i reaksjonstiden med alderen er også av betydning i noen typer jobber. Økningen er liten i enkle arbeidsoperasjoner, men kan være betydelig i komplekse situasjoner, som i trafikken og i forhold til store kontrollpaneler der mange ting skjer samtidig. Men igjen, det er store individuelle forskjeller og noen vil ikke merke betydelige endringer før i 70-årsalderen (Der & Deary 2006).

Økt reaksjonstid i kompliserte situasjoner har med økt tidsbruk på kognitive operasjoner å gjøre. Det kognitive arbeidet (tankearbeidet) som tar tid, består her dels i å oppfatte og tolke situasjonen og dels i å velge en handling. Kognitive aldersforandringer viser seg også i at hastigheten i tilegnelsen av nytt stoff blir lavere – at læring tar lenger tid. Eldre gjør i større grad bruk av erfaring, tilegnede kunnskaper og ekspertise når en skal løse problemer. Om disse endringene i evner og strategier er en fordel eller en ulempe, avhenger av situasjonen. I situasjoner der det kreves øyeblikkelige beslutninger på bakgrunn av signallamper og alarmer i situasjoner med mye forstyrrelser og stress, vil yngre oftest ha en fordel. Der det er snakk om beslutninger om investeringer, akseptering av tilbud, ansettelse e.l., kan eldre ledere i mange tilfeller ta raskere beslutninger en yngre ledere. De eldre tjener på å kunne bruke erfaringsbasert intuisjon og ekspertise, mens de yngre i større grad må veie for og imot og gå systematisk gjennom alle argumenter. Det siste tar lenger tid, og gir ikke nødvendigvis bedre beslutninger.

Erfaringer er også viktig for hvordan mentale evner utvikler seg. Flere undersøkelser viser at type arbeid påvirker individets utvikling. Lite variasjon, rutinepreget arbeid og små krav til valg og beslutninger, fremmer en utvikling av rigid tenkning, mens variasjon og ansvar for beslutninger mer åpner for fleksibilitet (Schooler et al. 1999). Arbeid som gir lite mental stimulering og få utfordringer, gir økt risiko for mental reduksjon med alderen (Bosma et al. 2003a). Tilsvarende gir mentalt krevende jobber redusert risiko for kognitiv svekkelse med alderen (Bosma et al. 2003b). Også Ansiau et al. (2005) fant positive korrelasjoner mellom kognitiv stimulering i jobben og kognitive prestasjoner.

Det er også noen undersøkelser som viser sammenhenger mellom arbeidets karakter og senere utvikling av aldersdemens. I en tysk studie fant man at arbeid med variasjon og med interessante og meningsfulle oppgaver, med innflytelse over arbeidsoppgavene og over arbeidstempoet, og med høye krav til kommunikasjon og forståelse av andre mennesker, minsket risikoen for senere å utvikle demens (Seidler et al. 2004). Jobber med stor risiko for ulykker eller for å forvolde materielle skader, ga en forhøyet risiko for senere demens. Sammenhengen mellom kjennetegn ved jobben og demens gjaldt både for demens av Alzheimers type og vaskulær demens. Det kan være en viss usikkerhet i forhold til årsaksretningen. Noen kan ha valgt enkle jobber fordi de var i ferd med å utvikle demens. Men det er vanskeligere å forstå hvorfor de i så fall skulle velge også risikable jobber.

Den tyske undersøkelsen støttes av analyser av data fra det svenske tvillingregisteret (Andel et al. 2005). Resultatene fra denne undersøkelsen viste også at arbeid preget av høy kompleksitet, reduserte risikoen for senere å bli rammet av aldersdemens. Arbeid med mennesker ga lavere demensrisiko når arbeidet var preget av veiledning, forhandling eller undervisning, sammenliknet med om det var preget av å ta imot instruksjoner, å oppvarte eller å ekspedere. Arbeid med informasjon eller data ga lavere demensrisiko når det besto i å sammenfatte, koordinere eller analysere informasjon. Andel et al. (2005) forklarer virkningen på aldersdemens med at utfordringer i form av kompleksitet bidrar til å bygge opp en buffer eller mental reserve som beskytter mot mental svikt, selv ved hjerneorganiske forandringer som vanligvis fører til demens.

I andre undersøkelser er det vist at hvilke kognitive ferdigheter en bruker nedfeller seg i hvilke ferdigheter som holder lenge og hvilke som svekkes tidlig. Schaie (1996) har i en større longitudinell undersøkelse funnet gjennomsnittlig nedgang i kognitive funksjoner med alderen. Men mens noen kan oppleve at enkelte evner svekkes allerede fra 30-årsalderen, kan andre evner beholdes helt opp imot 90-årsalderen. Hvilke evner som svekkes og hvilke som beholdes, er individuelt. Det varierer med erfaring og hvilke evner en har brukt og utviklet og hvilke en har latt ligge brakk. De kognitive evnene Schaie (1996) har undersøkt, sammenfattes ofte under begrepet intelligens. Intelligens er en samlebetegnelse på en rekke ulike evner, i varierende antall i ulike teorier. Schaie måler fem såkalte primære mentale evner: språkforståelse, tallforståelse, romoppfatning, språklig flyt og resonneringsevne.

Minst én av disse evnene finner han altså holder seg godt helt opp imot 90-årsalderen. Noen beholder en god språkforståelse, andre en god tallforståelse osv., alt etter hvilke evner en har brukt og utviklet gjennom livet.

Betydningen av hva en har drevet med og dermed fått utviklet av evner, understrekes også av nevrologen Per Brodal (2006), som sier at det er viktigere å vite hva du har drevet med enn hvor gammel du er, for å bedømme dine mulige kognitive prestasjoner.

Glemsomhet er det som oftest forbindes med kognitiv svikt i høy alder. Om eldre mennesker glemmer er det gjerne alderen som får skylda. Det kan det i mange tilfeller være noe i, men samtidig er hukommelsen en følsom mekanisme som kan svekkes av mye annet enn alder, f.eks. sykdommer, medisinbruk, sansesvikt, kjedsomhet, dårlig ernæring, manglende motivasjon m.v. For å forstå dynamikken i glemsomhet må vi først knytte det til læring – til dagliglivets læring som vi er avhengig av for å klare oss. Det gjelder å lære og huske beskjeder, avtaler, om en har slått av kokeplata, om en låste døra, hvor jeg lagret det siste dokumentet, og – hva var det nå jeg kalte det? For å huske slike ting må vi først lære det. Og for å lære det må vi være oppmerksom og aktivt til stede. Det er vi ikke om vi er syke, blir forstyrret eller er opptatt av og tenker på andre ting. Motivasjon og gunstige læringsbetingelser er viktig for å motvirke glemsomhet. Og det kan være spesielt viktig for eldre, som ofte har mindre kapasitet til å registrere flere ting samtidig og trenger sterkere konsentrasjon. Samtidig er det mulig å bedre evnen til å huske også i andre halvdel av livet og i høy alder. Kramer et al. (2004) har summert opp forskning som viser positive resultater av hukommelsestrening, gunstige effekter av fysisk trening på kognitive funksjoner, og generelt at læring, opplevelser og ny input til hjernen stimulerer og utvikler hjernefunksjoner og kognitive ferdigheter – også langt utover det som er vanlig i yrkesaktiv alder.

At det er mulig å utvikle sine kognitive ferdighet i høy alder, er imidlertid ikke det samme som at det skjer for flertallet av seniorenene. Noen legger mer vekt på det som faktisk skjer av kognitive endringer med alderen; at gjennomsnittlig reduseres hastigheten i kognitive prosesser og gjennomsnittlig svekkes visse typer hukommelsesfunksjoner, f.eks. arbeidshukommelsens kapasitet, også innenfor yrkesaktiv alder (Skirbekk 2004). Dette vil ha konsekvenser for i hvilke typer jobber alder er en ulempe eller en fordel. Dette skal jeg komme tilbake til i del 4.

### 3 Holdninger til eldre

Holdninger består for det første av kunnskaper eller oppfatninger (holdningenes kognitive element), for det andre av følelser (det affektive element) og for det tredje av en handlingsberedskap. Det som først og fremst har konsekvenser er det som kommer til uttrykk av holdninger gjennom handlinger. Hva arbeidsgivere tror om eldre arbeidskraft (f.eks. at de ikke kan omstille seg, er spreke, uproduktive eller nyttige) og hva de føler i forhold til eldre i arbeidslivet (f.eks. respekt, avsky, glede eller ubehag) er av liten betydning om det ikke kommer til uttrykk på noen måte i form av handlinger (f.eks. rekruttering av eldre, ikke invitere eldre ansatte med på opplæring, overse eldre ansatte eller gi eldre nye utfordringer). Lederes holdninger til eldre arbeidskraft er sammensatte og langt fra ensidig negative. Furunes & Mykletun (2007) finner både positive og negativ oppfatninger hos ledere i hotellnæringen, og mener de mer underliggende negative oppfatningene kan forklare at få eldre jobber i denne næringen. Positive sider ved eldre som ofte nevnes er f.eks. lojalitet, samarbeidsevne og evne til konfliktløsning. (Lyng 1999, Mykletun et al. 2000). Noe av det som det synes å være mest overdrevne negative oppfatninger om, er eldres evne til å lære og eldres omstillingsevne. Når svekket lærings- og omstillingsevne knyttes så sterkt til aldring vil en kunne overse hvordan betingelsene for læring og omstillinger gir muligheter for bedre utnytting av eldres lærings- og omstillingsevne. En kan også lett komme inn i selvoppfyllende profetier med onde sirkler der forventninger om dårlig evne til læring møtes med lite stimulering, dårlig tilrettelegging og svak selvoppfatning, noe som i neste omgang kan skape eller forsterke læringsproblemer.

Så langt oppfatningene om eldre i arbeidslivet. Følelsene er det vanskeligere å få et grep om, men generelt synes eldre, alderdom, svekkelser, svakhet og i siste instans død, å vekke negative følelser hos mange, uten at følelsene alltid kommer til uttrykk eller oppleves direkte. Det er mange måter å beskytte seg mot slike følelser på, f.eks. ved å unngå situasjoner eller mennesker som en kan frykte kan komme til å vekke de ubehagelige følelsene. Slike – ofte ubevisste – strategier kan ligge til grunn for handlinger som kommer til uttrykk som aldersdiskriminering. Jeg kommer tilbake til følelser

i forbindelse med aldring, det skremmende ved aldring og hvordan angst for alderdom og død kan virke inn på atferden. Men først skal vi se nærmere på aldersdiskriminering og hvor ofte det kan forekomme.

## **Aldersdiskriminering**

Aldersdiskriminering inngår i et bredere begrep – alderisme – som to amerikanske gerontologer brukte, uavhengig av hverandre, første gang i 1969 (Butler 1969, Neugarten 1969). For begge gjaldt det i utgangspunktet negative holdninger både til unge og eldre, mens det i dag brukes og defineres mest i forhold til eldre (Palmore 2005). Alderisme er en parallell til rasisme (etnisk diskriminering) og 'sexisme' (kjønnsdiskriminering), men alderisme er på et avgjørende punkt svært annerledes. Vår tilhørighet til en etnisk gruppe og til et kjønn er ganske stabil, men vi er alle på vei til å bli medlem av den gruppen som utsettes for alderismen (Nelson 2005). Og vi ønsker ikke det. De aller fleste som er over 30–35 år føler seg yngre enn de er og ønsker seg enda yngre enn de føler seg (Westerhof et al. 2003, Daatland 2005). I alderen 40–79 år ønsker en seg i gjennomsnitt så mye som atten år yngre enn man er (Daatland et al. 2006). Det er få som ønsker seg så gammel som de er (pluss/minus ett år: 16 prosent) eller eldre enn de er (1 prosent). I arbeidslivet er det i følge seniorpolitisk barometer, som MMI (Synovate MMI) har gjennomført for Senter for seniorpolitikk hvert år siden 2003, bare én av tre i alderen 50–59 år som oppfatter seg selv som 'eldre' i arbeidslivet (Dalen 2006b). Ikke før en passerer 60 er det mer enn halvparten som opplever seg som 'eldre'.

I utgangspunktet er diskriminering evne til å oppfatte og reagere på forskjeller. Oppfatningene og reaksjonene kan være saklige eller usaklige, og det er i den siste betydningen vi bruker begrepet diskriminering til daglig; som usaklig forskjellsbehandling. Oftest er det også snakk om negativ forskjellsbehandling. Hvis det ikke er det, men at en gruppe blir foretrukket uten saklig grunn, pleier det å presiseres at vi snakker om positiv diskriminering. Slik er det også i arbeidslivet; positiv og negativ, saklig og usaklig diskriminering, men i hovedsak brukes aldersdiskriminering om usaklig negativ forskjellsbehandling av eldre. Noen ganger kan en få inntrykk av at bare det å benevne noen som 'eldre', er diskriminerende, altså at selve ordet er diskriminerende (Bytheway 1997, 2005).



Det er usikkert hvor ofte aldersdiskriminering forekommer. I undersøkelser der det er spurt både om aldersdiskriminering og kjønnsdiskriminering, faller forekomstene ut omtrent på samme nivå. Men det er stor forskjell på å rapportere selv å ha vært utsatt for diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder, og det å mene eller å 'ha opplevd' at det forekommer. I seniorpolitisk barometer er det 24 prosent i gjennomsnitt for perioden 2003–2006, som svarer at de har opplevd svært ofte, ofte, eller av og til, at det forekommer diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønn. Tilsvarende tall for diskriminering på grunn av alder er 21 prosent (Dalen 2006b). De formene for aldersdiskriminering som oppfattes å forekomme oftest er at «Yngre blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres» (vel halvparten av de spurte mener det forekommer svært ofte, ofte eller av og til), «Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering» (vel én av fire mener det), mens ca. én av fem mener at «Eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden» og at «Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre». Det er små endringer over det korte tidsrommet fra 2003 til 2006.

De samme spørsmålene er også stilt til et eget utvalg av ledere i arbeidslivet. De svarer nokså det samme som andre yrkesaktive, men i enda større grad at «Yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres». Nesten to av tre svarer at det skjer svært ofte, ofte eller av og til (Dalen 2006a).

Siden det seniorpolitiske barometeret bare spør yrkesaktive, er det bare diskriminering på arbeidsplassen som dekkes i de spesifiserte spørsmålene. Både ansettelser av eldre som er utenfor arbeidsmarkedet og de som har havnet utenfor etter oppsigelser eller sluttpakketilbud som ikke er til å avslå, er holdt utenfor disse forekomstene. Det er usikkert i hvilken grad de yrkesaktive som har svart her, har regnet med alle former for aldersdiskriminering som arbeidslivet gjør seg skyldig i, når de svarer på det generelle spørsmålet.

Undersøkelser som spør om en selv har opplevd å bli diskriminert på grunn av alder, viser gjennomgående betydelig lavere forekomster. I en MMI-undersøkelse fra 2002 var det fire prosent av yrkesaktive som jobbet på heltid som «noen gang hadde opplevd å ikke bli ansatt, forbigått eller liknende» på grunn av alder. Samme forekomst gjaldt for diskriminering på grunn av kjønn; fire prosent. Blant de eldste yrkesaktive, de over 60 år, var det 13 prosent som hadde opplevd diskriminering på grunn av alder, og blant kvinner var det 7 prosent som hadde opplevd diskriminering på grunn

av kjønn (Helle og Dalen 2002). I samme undersøkelse fra 2002 svarte 13 prosent av ledere i arbeidslivet at de hadde unnlatt å ansette eller forfremme arbeidstakere på grunn av for høy alder. Dette var før lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering ble iverksatt i 2004. Det var vel likevel ikke «politisk korrekt» å innrømme slik diskriminering, og 13 prosent er på den bakgrunn et ganske høyt tall.

En undersøkelse fra kommunesektoren tyder på at over halvparten av kommunale ledere synes å ekskludere eldre søkere (over ca. 50 år) (Solem et al. 2005). Et tilsvarende spørsmål i en MMI-undersøkelse fra 2005 tyder på at ekskludering av eldre søkere er noe mer utbredt i privat sektor enn i det offentlige (Dalen 2005).

### ***Øvre aldersgrenser er ikke diskriminering etter loven***

Fra 1. mai 2004 er det gjort tydelig i lovverket (Arbeidsmiljøloven) at diskriminering på grunn av alder er forbudt. Bestemmelsen gjelder uansett alder så lenge alder direkte eller indirekte er lagt til grunn på en usaklig måte. Saklig bruk av alder som kriterium kan skje f.eks. ved uttak av skuespillere som har en alder som tilsvarer rollefigurenes alder. Øvre aldersgrenser i arbeidslivet er ikke regnet som usaklig diskriminering etter loven.

Aldersgrenser har ingen lang tradisjon i arbeidslivet. Da behovsprøvd alderspensjon ble innført i Norge i 1937, var 70 år nedre grense for rett til pensjon. Behovsprøvingen ble opphevet i 1959. Og fra 1973 ble alderen for rett til pensjon senket til 67 år, samtidig som en ville beholde aldersgrensen på 70 år gjennom et tillegg til arbeidsmiljøloven om at «Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygden, skal ikke anses å ha saklig grunn». Denne formuleringen ble beholdt etter at bestemmelsen om aldersdiskriminering ble innført i 2004. Og den anses å legitimere 70 år som en øvre aldersgrense i arbeidslivet. Det er imidlertid ikke noen klar støtte i befolkningen for at det bør være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i arbeid. I 2006 var 38 prosent mot slike aldersgrenser og 37 prosent var for (25 prosent svarte 'vet ikke') (Dalen 2006b). Motstanden mot øvre aldersgrenser har vært økende. For vel 20 år siden viste analyser av Statistisk sentralbyrås arbeidstidsundersøkelse av 1985 betydelig mindre motstand i befolkningen; 25 prosent var mot og 61 prosent var for øvre aldersgrenser (Solem 1989). Spørsmålsstillingen var identisk i 1985 og 2006, og den store

forskjellen tyder på at det har skjedd en betydelig økning i motstanden mot øvre aldersgrenser over de siste 20 årene. Det er vanskelig å vite hva det skyldes. En forklaring kan være kulturelle endringer med mer individualisme og markedsliberalisme som gir mindre oppslutning om kollektive løsninger og allmenngyldige grenser. Samtidig kan det ha blitt en tydeligere tendens til å ta avstand fra alder som sosial kategori og til å forherlige ungdom og benekte egen aldring. Øvre aldersgrenser kan representere en ubehagelig påminnelse om livets forgjengelighet.

## ***Alder som skremsel***

Vår kulturkrets er preget av grunnleggende negative følelser overfor aldring, alderdom og død. Det kommer til uttrykk gjennom det vi har nevnt om at folk flest, når de har passert 30, ønsker å være vesentlig yngre enn de er. Et annet tegn på det samme er at de fleste av oss blir glade når noen tror at vi er f.eks. 10 år yngre enn vi er, og vi reagerer negativt om noen skulle tørre å fortelle oss at vi ser ut som 10 år eldre enn vi er. Aldring og høy alder er lett tilgjengelig som skremsel. I helseprogrammet PULS på NRK TV våren 2007, brukes en såkalt 'alderskalkulator' som seerne kan få tilgang til ved å registrere seg på nettsidene til PULS. Der kan man teste sin egen «egentlige» alder, dvs. kroppslige alder, eller hvordan man skårer i forhold til gjennomsnittet av ulike aldersgrupper. Formålet er tydelig å finne ut om man kroppslig sett er eldre enn sin alder og dermed om man er i behov av trening for å bli i bedre form og 'yngre'. Slike gjennomsnittsberegninger av kroppslige forandringer er i seg selv tvilsomme, men poenget her er at aldring er så lett tilgjengelig som skremsel. Vi lar oss skremme av alder. 'Hvis du ikke trener og ikke spiser riktig kan du fort bli som en gammel dame på 60 år' (selv om din kronologiske alder er bare 30 eller 40). Det ville ikke vært like skremmende å høre at 'du har en fysisk styrke som en 12-åring' – eller?

Redselen for alder eller alderdom har forbindelser til redselen for døden. Eldre eller gamle kan representere en eksistensiell trussel for de som ikke er i, eller ikke regner seg til, denne gruppen. De gamle gir de yngre påminnelser om at døden er uunngåelig, at kroppen forfaller og at det mange bygger sitt selvbilde på er forgjengelig (Martens et al. 2005). Martens et al. (2005) peker på betydningen av å bygge sitt selvbilde på andre ting enn det som svekkes med alderen. Det kan f.eks. være å kunne gi av sine erfaringer til yngre kolleger, å kunne ta vare på emosjonelt givende relasjoner til andre og dyrke

egenskaper som består; omsorg, vennskap og humanitet, i motsetning til f.eks. fysiske prestasjoner. 'Skrekkhåndteringsteori' (Terror management theory) (Solomon et al. 2004) kan gi idéer til måter å motvirke den skrekken som død og alderdom planter i mange mennesker i vår kultur, og som kan føre til alderisme og diskriminering av eldre generelt og av seniorer i arbeidslivet. De peker på særlig to prinsipper. Det første har med et trygt forankret selvbilde å gjøre, at folk vokser opp med og beholder eller videreutvikler en grunnleggende trygghet på sin egen verdi. Da kan de lettere tolerere påminnelser om forgjengelighet, endringer, annerledeshet og svakhet. Det andre er trygghet for at man hører til i et felleskap. Da trenger man ikke skape avstand til andre og fremheve sin egen gruppes fortrinn. Slike generelle prinsipper gir ikke nødvendigvis oppskrifter til handling for å gjøre arbeidslivet mer aksepterende, integrerende og positivt til eldre arbeidstakere. Men det kan kanskje gi noe inspirasjon til å tenke over hvordan man ivaretar hele arbeidsstokkens selvbilde, f.eks. med ros fra nærmeste overordnet, og hvordan man bidrar til å skape samhold og enhet i bedriften uten å ta avstand fra andre eller skape avstand til andre. Og særlig til å tenke over hvordan man som leder eller ansatt forholder seg til medarbeidere eller kolleger som man tror er på vei ut fordi de nærmer seg pensjonsalderen.

Refleksjon rundt tanker og følelser i forbindelse med begreper som senior, eldre, godt voksne, seniorpolitikk og livfaseorientert personalpolitikk, kan også være utgangspunkt for å få fram i dagen slike negative holdninger til eldre som ligger i kulturen (Hilsen 2006). Det er ikke sikkert holdningene sprekker som trollet når de kommer fram i lyset, men de kan bli lettere å håndtere ved at vi kan bli mer klar over når de påvirker oss. Slik vil vi bevisst kunne styre unna diskriminerende handlinger selv om ikke all dypere-liggende kulturelt betingete alderisme har «sprukket».

En uheldig side ved alderisme, til forskjell fra andre diskriminerende holdninger, er at mange eldre selv deler de negative oppfatningene. Eldre er en av de få sosiale gruppene som ikke er positivt forutinntatt overfor egen gruppe. Kanskje skyldes det at mange av de som kategoriseres av andre som eldre, ikke regner seg selv som eldre. Som nevnt opplever de fleste av oss at vi er yngre enn vi er, samtidig som vi helst skulle ønsket å være enda mye yngre. Becca Levy (2003) peker på at negative stereotypier om eldre internaliseres allerede fra barndommen av og går over til å bli selv-stereotypier i eldre år. Virkninger av slike selv-stereotypier har hun studert eksperimentelt med

subliminal presentasjon av negative og positive karakteristikk. Subliminal presentasjon betyr at noe, f.eks. et ord, vises på en dataskjerm i så kort tid at en ikke kan oppfatte det bevisst. Eksempler på negative subliminale stimulusord som Levy brukte er: *Alzheimer, forvirret, uheldig, sykdom, død, glemmer*, mens de positive ordene var bl.a.: *råd, kreativ, opplyst, vis, innsiktsfull*. Gjennom flere eksperimenter har hun og hennes medarbeidere vist en rekke sterke effekter på hukommelsesfunksjoner, kroppsholdning, balanse og ganghastighet. Forbedringen av ganghastigheten etter presentasjon av positive ord, kunne sammenliknes med effekten av et flere ukers fysisk treningsprogram. De fant også at de som var eksponert for negative ord reagerte med mer fysiologiske stressreaksjoner i truende situasjoner og at de hadde lavere livsvilje. Alt dette er reaksjoner som tyder på at negative selvoppfatninger virker indirekte også på prosesser som er av betydning for aktivitet og deltakelse i samfunnet og i arbeidslivet. Også i dagliglivet, eller på jobben, vil vi kunne få aktivisert negative selvstereotyper gjennom ord som Alzheimer (eller 'Alzheimer light') sagt i spøk, eller 'senil' eller 'når skal du ta senil-uka di i år?' (senil-uka: en ukes ekstra ferie for arbeidstakere over 60 år). Slike indirekte og spøkefulle kommentarer er ikke så lett å forsvare seg mot. De kan f.eks. aktivere fysiologiske stressreaksjoner og svekke læringen i slike situasjoner.

## 4 Er seniorer en ressurs i arbeidslivet?

Seniorenes ressurser i arbeidslivet kan sies å være avhengig av deres arbeidsevne. Det er imidlertid ikke bare seniorenes individuelle arbeidsevne som er viktig. Enda viktigere er deres arbeidsprestasjoner. Arbeidsevne og arbeidsprestasjoner er med andre ord ikke det samme. For at arbeidsevnen skal komme til uttrykk i gode arbeidsprestasjoner kreves blant annet motivasjon, noe som igjen kan være avhengig av god ledelse og et godt arbeidsmiljø. Seniorenes bidrag til virksomhetene og deres ressurser for virksomhetene er i tillegg til de individuelle evner og prestasjoner hos den enkelte eldre også avhengig av hvordan seniorenne inngår i et mangfold i virksomheten. De kan bidra ved å utfylle en helhet som sammen yter mer fordi seniorenne er der. Dette er ytelser som ikke kan måles som individuelle prestasjoner hos seniorenne isolert (Malmberg et al. 2005).

### *Måling av arbeidsevne og arbeidsprestasjoner*

*Arbeidsevne* måles best i laboratoriet gjennom fysiologiske tester på muskelstyrke, utholdenhet og lungekapasitet, og gjennom psykologiske tester på kognitive funksjoner. Slike tester viser i mange tilfeller reduserte evner hos eldre. Testene kan som nevnt under kapittelet om aldring også vise bedring på enkelte områder. Selv om mange funksjoner svekkes og bidrar til redusert arbeidsevne med alderen, behøver det som nevnt ikke å bety at arbeidsprestasjonene blir dårligere med alderen. Det er et tilsynelatende paradoks at mens arbeidsevnen synes å svekkes med alderen, er det mange undersøkelser som finner at arbeidsprestasjonene er stabile (Salthouse & Maurer 1996). Prestasjonene kan med andre ord vedlikeholdes eller bedres selv når arbeidsevnen svekkes. Det er også mulig at prestasjonene kan bli dårligere selv når arbeidsevnen ikke svekkes. Når man finner at arbeidsevnen svekkes med alderen, behøver det heller ikke alltid være alderen i seg selv (primær aldring) som ligger til grunn. Arbeidserfaringer kan bryte ned arbeidsevnen gjennom nedsliting eller ved at arbeidet ikke gir utviklingsmuligheter. På den annen side kan arbeidet styrke arbeidsevnen blant annet gjennom utvikling av ekspertise (Schooler et al. 1999, Bosma et al. 2003b).

Internasjonalt er et av de oftest brukte målene på arbeidsevne den finske WAI-skalaen (Work Ability Index) (Toumi et al. 1998, Ilmarinen 1999, Ilmarinen et al. 2005). Gjennomgående viser resultatene et bilde av svekkelser av arbeidsevnen med alderen – helt fra 20-årsalderen av. Skalaen brukes ikke minst i praktisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS), der en kan oppdage endringer som kan møtes med tiltak overfor individet (tilpasninger, behandling, opptrening etc. ) eller tiltak overfor arbeidsmiljøet mer generelt når en finner situasjoner som skaper problemer for flere. I forbindelse med forskning er det viktig å vite hva som ligger bak det generelle inntrykket av svekkelser med økende alder som WAI gir. Skalaen består av sju spørsmål med totalskåre på maksimum 49 poeng. Halvparten av disse poengene kommer fra helseproblemer, som antall sykdommer, i hvilken grad sykdommer skaper problemer for utførelsen av arbeidet, i hvilken grad en regner med å måtte slutte i jobben innen to år på grunn av sykdom og hvor stort sykefravær en har hatt siste år. Resten kommer i hovedsak fra subjektive vurderinger av egen arbeidsevne. Med sin store vekt på helse har skalaen vist seg som en god prediktor for uførepensjonering og som et effektivt instrument i HMS-arbeidet i bedrifter (Arnkil 2006). WAI-skalaen har vist seg mindre egnet til å avdekke endringer i arbeidsevne blant ansatte uten vesentlige helseproblemer (Torgén 2005). Og selv om WAI-skåre korrelerer negativt med alder, sier Goedhard & Goedhard (2005) at hovedtyngden av undersøkelser viser at mindre enn ti prosent av reduksjonen over den yrkesaktive perioden skyldes alder, og at dårlig arbeidsmiljø og sykdom antakelig er viktigere årsaker til svekket arbeidsevne (målt med WAI) enn alder.

Dårlig arbeidsmiljø kan også være en årsak til samtidige dårlige arbeidsprestasjoner. Samspillet mellom et individ med en god fysisk arbeidsevne og et dårlig arbeidsmiljø, f.eks. med mye tidspress, få muligheter for å ta seg igjen gjennom pauser, eller fysiske krav med tunge løft som er på grensen til personens maksimale kapasitet, kan innebære at prestasjonene i løpet av arbeidsdagen blir dårlige, kanskje særlig mot slutten av dagen når en er sliten. I tillegg kan dette bryte ned arbeidsevnen over tid. Betydningen av også de akutte virkninger av dårlig arbeidsmiljø, er understreket i Ilmarinens modell (Ilmarinen et al. 2005) der arbeidsmiljø, sammen med helse, kompetanse og arbeidsglede inngår i begrepet 'work ability'.

*Arbeidsprestasjoner* kan måles på ulike måter. Individuell produktivitet kan måles gjennom f.eks. salgsvolum hos selgere, saker ekspedert av

saksbehandlere, antall rom ryddet i hotellvirksomhet, kvadratmeter rengjort i kontorlokaler og enheter produsert i håndverk eller industriproduksjon. Disse arbeidsprosessene er imidlertid ikke alltid målbare direkte på individnivå, og ved økende grad av industrielle produksjonsmåter vil produksjonen i økende grad være et resultat av samspill mellom flere individer, av hvordan produksjonen er organisert og av produksjonsutstyret.

Arbeidsprestasjoner kan også måles gjennom arbeidslederens vurdering av hvordan ansatte i ulike aldre presterer og gjennom egenvurderinger av arbeidsprestasjonene, f.eks. ved at en sammenlikner egne prestasjoner tidligere, slik en husker dem, med egne prestasjoner i dag. Et annet mål på arbeidsprestasjoner kan være inntekten, hva arbeidstakerens bidrag er verdsatt til. For å kunne være et godt mål på arbeidsprestasjoner forutsettes det en ren markedsøkonomi, men også da vil arbeidsgivere kunne betale ut ifra hva de tror om eldres arbeidsevne. Det kan fortsatt være vanskelig å vite verdien av enkeltpersoners arbeidskraft, særlig når prestasjonene er lite målbare i form av individers produksjonsvolum. Noe lettere er det å bruke inntekt som indikator når lønnen er basert på akkord. Gjennomsnittlig når inntekten en topp i 40–50-årsalderen (Barth & Schøne 2006, Gelderblom 2006).

Sammenhenger mellom alder og arbeidsprestasjoner studeres enklest ved å vurdere ulike aldersgruppers prestasjoner opp mot hverandre på et gitt tidspunkt. Som ved forskning om individuell utvikling og aldring generelt, er det imidlertid et problem at ulike aldersgrupper er ulike på andre måter enn det som ligger i deres alder. F.eks. har yngre gjennomgående mer utdanning enn eldre, og det kan gi dem en fordel når det gjelder å prestere i jobben. Det samme gjelder yngre menneskers større erfaring med og basisferdigheter i informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT). Den enkleste måten å studere sammenhenger mellom alder og arbeidsprestasjoner på har dermed store feilkilder.

Bedre, men heller ikke uten feilkilder, er det å følge samme individer med gjentatte målinger over et tidsforløp. På den måten kan man følge individet gjennom aldringsprosessen og se hvordan arbeidsprestasjonene endrer seg med alderen. Men også her er det andre forhold enn den primære aldringen som spiller inn, slik at det ikke er lett å fastslå hvilke endringer i arbeidsprestasjoner som med nødvendighet følger alderen. Som nevnt kan arbeidet virke inn på arbeidsprestasjonene (Scooler et al. 1999, Bosma et al. 2003a, 2003b, Ansiau et al. 2005, Eskelinen 2000). Arbeidet kan være



nedslitende eller det kan være utviklende. Arbeidet kan være motiverende og engasjerende eller det kan være kjedelig og demotiverende. Dette er forhold som virker inn på arbeidsprestasjonene, dels ved at arbeidsevnen svekkes eller styrkes og dels ved at arbeidsmotivasjonen svekkes eller styrkes. Når eldre presterer dårligere i jobben kan det ha sammenheng med at eldre blir utfordret mindre i jobben og får mindre stimulerende og kompliserte arbeidsoppgaver, slik både Schooler et al. (1999) og Ansiau et al. (2005) har funnet, eller at eldre blir vist mindre oppmerksomhet fra ledere (Gelderblom 2006). Norske undersøkelser har også vist tendenser til at eldre skjermes eller blir latt i fred (Lahn 1996, Solem & Mykletun 1996, 1997).

### **Arbeidsprestasjoner på individnivå**

Det er foretatt mange studier på individnivå – med ulike metoder og design – av sammenhengen mellom alder og arbeidsprestasjoner. Det finnes som nevnt ingen enkel og entydig metode som kan fastslå hvordan sammenhengen er, eller hva som måtte ligge bak en eventuell slik sammenheng, om det har noe med alder å gjøre eller ikke (Gelderblom 2006). De fleste som har gått gjennom forskningen på området over de siste to ti-årene konkluderer med at det er ingen *generell* nedgang i arbeidsprestasjoner med alderen (Stagner 1985, Waldman & Aviolo 1986, McEvoy & Cascio 1989, Salthouse & Maurer 1996, Warr 1994, 1998, Czaja 2001). Noen konkluderer med økning fram til midt i livet, deretter en periode med stabilitet, før en ser en nedgang mot slutten av yrkeskarrieren (Sturman 2003, Skirbekk 2004, Gelderblom 2006). Men alle er enig om at aldersforløpet varierer mellom yrker. Peter Warr (1994) peker på to kjennetegn ved arbeidet som er viktig for hvordan prestasjonene varierer med alderen: 1) om jobben krever evner som vanligvis svekkes med alderen, slik som reaksjonshastighet og fysisk styrke, og 2) om en kan tjene på erfaring eller ekspertise i utførelsen av jobben (Warr 1994).

Prosessarbeid i industrien og overvåking av kontrollpaneler er eksempler på arbeid der yngre har en fordel. I fysisk arbeid der en kan tjene på erfaring er det små aldersforskjeller. Håndverkere kan være bra eksempler. Det er imidlertid også vist at eldre syere i tekstilfabrikker har kunnet jobbe mer effektivt og med færre ulykker enn yngre, selv når arbeidet foregikk under tidspress (Gininger et al. 1993). Det er åpenbart mulig gjennom erfaring å tilegne seg mer effektive måter å jobbe på, selv i jobber som utenfra

sett kan fortone seg som nokså ensformige og med enkle arbeidsoperasjoner. I tillegg til fysisk arbeid der en kan tjene på erfaring, er det også små aldersforskjeller i arbeid som er relativt enkelt, der en ikke utfordres i særlig grad på fysisk styrke eller reaksjonsevne og heller ikke tjener vesentlig på erfaring. Slikt arbeid kan for eksempel være resepsjonsarbeid, vaktmestertjenester eller budtjenester. I mentalt arbeid der en tjener på erfaring kan eldre ha en fordel. Det kan for eksempel være saksbehandling, konsulent-tjenester eller ledelse.

Med andre ord, alder kan være en fordel og alder kan være en ulempe. Noe som mange opplever som en viktig ulempe ved eldre, er svak omstillingsevne eller liten omstillingsvilje og dårligere evne til læring. Som vi har vært inne på er slike forestillinger ofte overdrevne, og når de knyttes til alder som årsak blir de ofte betraktet som upåvirkelige kjennetegn ved den primære aldringen. Som eksempel på at det ikke nødvendigvis er slik skal jeg nevne en svensk undersøkelse fra teknisk kontrollarbeid (Nordenhök 1994 omtalt i Hallsten & Solem 1996). I denne kontrollbedriften var det ingen aldersforskjeller i hvor mange feil de ansatte fant, men det var likevel store forskjeller mellom de ansatte. Noen fant mange feil og noen fant få feil ved de produktene de kontrollerte. Dette ga uheldige signaler til brukerne idet noen slapp lettere gjennom enn andre. Ledelsen ønsket en mer enhetlig praksis, og de ansatte som i størst grad reagerte med å endre sin praksis slik at den ble mer enhetlig, var de eldste ansatte (56 år +). De som hadde hatt for vane å finne mange feil justerte seg nedover og de som hadde pleid å finne få feil, gjorde nå flere anmerkninger. Ved å gjennomføre større omstillinger av sin praksis enn det de yngre gjorde, ble de eldste den mest enhetlige gruppen. De handlet mest i tråd med ledelsens målsetting for virksomheten. Kanskje som et utslag av større lojalitet med virksomheten, var de eldste de mest omstillingsdyktige.

Også norske undersøkelser nyanserer oppfatningene om eldres dårlige omstillingsevne. Krav om å tilpasse seg til ny teknologi kan virke utstøtende på eldre, men seniorer kan også være positive til omstillinger som fører til at de må forholde seg til ny teknologi (Hilsen et al. 2006, Midtsundstad 2006).

### ***Subjektiv arbeidsevne og subjektiv mestring av jobben***

Den finske Work Ability Index (WAI) har som nevnt en vesentlig komponent av subjektivt vurdert arbeidsevne. Ett av disse subjektive målene –

hvordan en vil vurdere sin nåværende arbeidsevne på en skala fra 0 til 10 sammenliknet med den beste arbeidsevne en har hatt – er brukt av blant andre Mykletun et al. (2000) blant kommuneansatte fra 20–69 år. Korrelasjonen med alder var negativ, men ikke sterk ( $-.22$ ). Det vil si at med økende alder var det en økende andel som syntes de hadde passert toppen av sin arbeidsevne (jf. figur 3). Likevel var det betydelig spredning, og i aldersgruppen over 60 år var det sju prosent som mente de nå var på sitt aller beste (Solem 2005). Noe av nedgangen med alderen kan være innebygd i målemetoden. De yngre har med sin kortere yrkeskarriere større sjanse for å være best nå, mens de eldre med en lang karriere bak seg har større sjanse for å ha vært best før. Mykletun et al. (2000) fant at sammenhengen mellom subjektiv arbeidsevne og alder, var den samme i ulike typer kommunale jobber og i ulike etater. Et slikt ensartet mønster kan skyldes bred og ensartet innflytelse av primær aldring på arbeidsevnen, eller det kan skyldes ensartet innflytelse av negative stereotypier om egen aldring som deles av de fleste i vår kultur (Levy 2003, Palmore 1999).

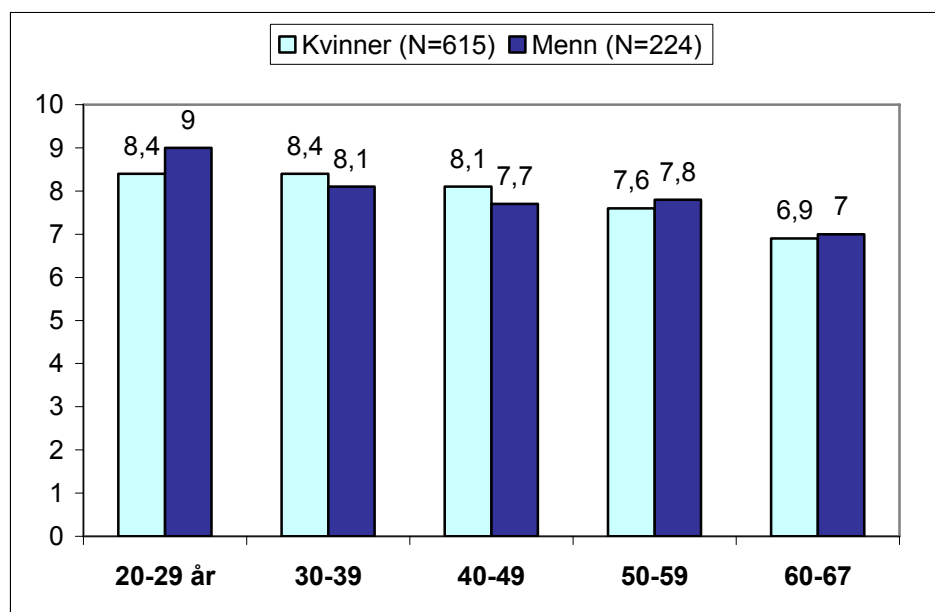
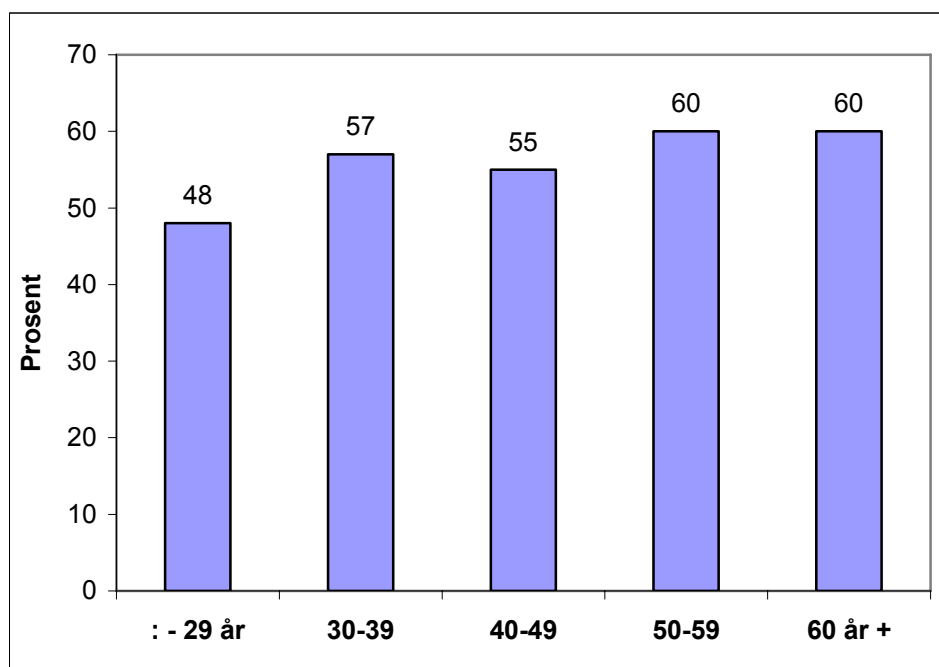


Figure 3. Gjennomsnittlig arbeidsevne sammenliknet med den beste en har hatt, etter alder (etter Mykletun et al. 2000)

Subjektiv mestring av jobben er dekket i spørsmålet: «Hvor godt føler du at du mestrer de arbeidsoppgavene du har?» som er stilt i seniorpolitisk barometer hvert år i perioden 2003–2006 (Dalen 2006b). En separat analyse

(Solem 2005) av de to første årene samlet (N=2002) viser at opplevelsen av mestring av jobben er ganske stabil når vi sammenlikner aldersgrupper (jf. figur 4). Mestringsfølelsen øker signifikant fra de yngste til i 30-årsalderen, men er deretter ganske stabil.



Figur 4 Andel som føler de mestrer sine arbeidsoppgaver meget godt etter alder (N=2002). (Kilde: Dalen 2003, 2004).

Den observerte stabiliteten kan skyldes selektivt frafall fra arbeidslivet, ved at de som ikke synes at de mestrer sine arbeidsoppgaver oftere slutter tidlig. Men denne seleksjonen etter arbeidsevne er ikke sterk nok til å oppveie den nedgangen i subjektiv arbeidsevne som vi ser i figur 3. Når vi sammenlikner aldersforskjellene i figur 3 og i figur 4, stemmer bildet med det paradoks Salthouse & Maurer (1996) påpeker: at arbeidsevnen svekkes med alderen, mens arbeidsprestasjonene opprettholdes. En tolkning av det utfallet jeg har beskrevet her, kan være at de yngre synes at de er på sitt beste til nå, men det betyr ikke nødvendigvis at de er fornøyd med hvor godt de mestrer jobben. Eldre synes de er over toppen av sin arbeidsevne, men synes de likevel fremdeles utfører jobben meget bra. Og det kan de ha god dekning for. Arbeidsprestasjonene kan opprettholdes gjennom sterkere motivasjon og innsats, gjennom mer effektive måter å jobbe på som tar hensyn til redusert arbeidsevne, f.eks. at man ikke bruker unødvendig med krefter. Prestasjonene kan også opprettholdes gjennom bedre tilrettelegging av arbeidsmiljøet,

bedre ergonomi og mer fleksibel arbeidstid, f.eks. med hyppigere korte pauser i stedet for få og lange pauser. Og i tillegg vil det selvfølgelig for mange kunne skje at arbeidsevnen også bedres gjennom fysisk trening, læringsmuligheter og kompetanseutvikling i jobben.

I NorLAG-undersøkelsen (Den norske studien av livsløp, aldring og generasjon) ved NOVA er det særlig læringsmuligheter på jobben som motvirker en opplevelse av at en har fått dårligere arbeidsevne med alderen (Solem 2005).

## **Arbeidsevne og sikkerhet**

Selv om det generelt ikke skjer dramatiske endringer i arbeidsevne innenfor vanlig yrkesaktiv alder, vil selv små endringer kunne ha dramatiske konsekvenser i noen yrker. Den amerikanske lovgivningen mot aldersdiskriminering i arbeidslivet omfatter også forbud mot øvre aldersgrenser, men med unntak for sikkerhetspersonell som brannkonstabler, fengselsbetjenter, uniformert politi og ruteflygere (Macnicol 2007). Noen argumenterer mot disse unntakene med at sannsynligheten for funksjonssvikt i akutte situasjoner er ytterst liten, og at slik svikt henger nærmere sammen med helse enn med alder (Productive Aging News 1992). For flygere kan også en noe redusert hastighet i kognitive prosesser ha stor betydning i krisesituasjoner (Taylor et al. 2005). Erfaring og ekspertise kan motvirke noe av svekkelsene, og undersøkelser av ulykker viser at de eldste flygerne er mindre utsatt for ulykker enn unge flygere (Productive Aging News 1993). Sammenlikning mellom ruteflygere og transportflygeres utsatthet for ulykker tyder på at hyppige helsekontroller gir bedre beskyttelse mot sikkerhetsrisikoen enn en fast aldersgrense.

I andre typer sikkerhetsarbeid er fysisk styrke viktigere enn kognitiv hastighet. Det gjelder for eksempel mannskap på redningsbåter. I England er det øvre aldersgrenser på 45 år og 55 år, avhengig av båttype. På bakgrunn av EU-krav om lovgivning mot aldersdiskriminering satser redningsbåtselskapet, trass i at oppheving av øvre aldersgrenser ikke er noe krav fra EU, på å erstatte aldersgrensene med fysiske tester i laboratoriet og 'i sjøen'. Reilly & Tipton (2005) beskriver slike tester av fysisk funksjonsevne, som de mener kan erstatte tvungne aldersgrenser, som hjelpemiddel for å sikre at redningsmannskapene kan greie de oppgavene de må utføre i vanskelig og kritiske situasjoner. Det er med andre ord flere som mener det er usikkert om øvre

aldersgrenser er den rette måten å sikre seg mot at svekkete funksjoner kan få uheldige følger i sikkerhetsarbeid. Hyppige helse- og funksjonskontroller vil kunne beskytte bedre mot de farer som ligger i mulig helse- og funksjonssvikt hos yrkesutøverne.

### ***Alder og produktivitet på virksomhetsnivå***

I tillegg til individuelle mål på arbeidsprestasjoner har også eldres produktivitet blitt vurdert ut ifra sammenlikninger på virksomhetsnivå. Er bedrifter med en høy alder i arbeidsstokken mer eller mindre produktive enn bedrifter med en yngre arbeidsstokk? Slike sammenlikninger har også åpenbare feilkilder. Som vi skal komme tilbake til er bedrifter med mange eldre ofte også eldre bedrifter med produksjonsutstyr som er eldre og mindre effektivt (Malmberg et al. 2005). Bedrifter som går godt utvider gjerne arbeidsstokken, og ved nyrekruttering er det oftest en overvekt av yngre. I slike tilfeller kan en si at bedriften har en ung arbeidsstokk fordi den går godt og ikke at den går godt fordi den har en ung arbeidsstokk (Prkskawetz et al. 2005).

De som baserer seg på antakelser om at de individuelle arbeidsprestasjonene er på topp i alderen mellom 30 og 50 år, kan ha grunn til å frykte at økningen i arbeidsstokkens alder i årene framover kan føre til lavere produktivitet i samfunnet. Den alternative hypotesen om at aldring av arbeidsstokken ikke svekker produktiviteten, eller til og med styrker den, finnes også blant økonomer (jf. Malmberg et al. 2005). Dette mer optimistiske synet på aldringens betydning for produktiviteten finner støtte i den såkalte Horndal-effekten som viser til produktivitetsvekst uten investeringer i produksjonsutstyret. Horndal jernverk i Avesta kommune i Dalarna opplevde en årlig produktivitetsvekst på rundt to prosent fra 1927 til 1952 uten vesentlige investeringer i produksjonsutstyret. Arrow (1962) knytter dette til økt erfaring (ekspertise) i arbeidsstokken. Samtidig peker Malmberg et al. (2005) på at arbeidsstokkens alder økte. I 1930 var én av tre over 50 år og i 1950 var nesten halvparten over 50 år. I det svenske arbeidslivet ellers (utenom jordbruket) var én av fire yrkesaktive over 50 år. Det var altså en kraftig aldrende arbeidsstokk i jernverket i Horndal. Under en krise i 1937 besluttet ledelsen å kvitte seg med de eldste, noen av dem var over 70 år. Det som skjedde var ikke det de ventet, en økt produktivitet, men at den positive trenden med produktivitetsvekst fikk en knekk og ikke kom seg igjen før etter åtte år når gjennomsnittsalderen igjen begynte å stige. Alt i alt tyder

ikke erfaringene fra Horndal på at en aldrende arbeidsstokk er en trussel mot produktiviteten, snarere tvert imot – selv i fysisk krevende arbeid i tungindustrien.

Undersøkelser som sammenlikner produktiviteten i bedrifter med ulik alderssammensetning, har en tendens til å vise at bedrifter med høy gjennomsnittsalder har lavere produktivitet, eller at det er best med et tyngdepunkt mellom 30 og 50 år. Det er tatt til inntekt for det syn at individer får svekket arbeidsevne med alderen. Malmberg et al. (2005) finner i sin studie av over 8000 svenske industribedrifter i årene 1985 til 1996 også lavere produktivitet i fabrikker med mange over 50 år og i fabrikker med mange under 30 år. Samtidig finner de at aldersfordelingen henger sammen med alderen på fabrikken, slik at de eldste fabrikkene har den eldste arbeidsstokken. Fabrikkene med det mest moderne produksjonsutstyret har den yngste arbeidsstokken. De unge arbeidsstokkene kan dermed ha en fordel av mer effektive produksjonsmidler. Når Malmberg et al. (2005) kontrollerte for fabrikkenes teknologiske alder fant de at høy gjennomsnittsalder i arbeidsstokken hang sammen med høyere produktivitet. Dette gjelder selvsagt innenfor den observerte variasjon i gjennomsnittsalder, og sier ikke noe om en økning i yrkesaktives alder utover denne variasjonsbredden vil øke produktiviteten tilsvarende. Antakelig er noen blandingsforhold mellom aldersgrupper gunstigere enn andre. Yngre kan tilføre ny kunnskap og nye arbeidsmetoder, men eldre kan bidra med viktige erfaringer og ekspertise som kan gå tapt om det nye får rå grunnen alene. Hva som er det beste blandingsforholdet har neppe noen klar fasit og må antas å variere f.eks. med type virksomhet. Men Malmberg et al. (2005) konkluderer med at en aldrende arbeidsstyrke er bra for økonomisk vekst, at førtidspensjonering er negativt for veksten og at det ikke gir grunn til bekymring at alderen på arbeidsstyrken vil øke framover.

I en utredning for Europakommisjonen har en gruppe demografer og økonomer fra Østerrike og Sverige sett på hvordan aldringen av befolkningen påvirker innovasjon og produksjonsvekst i Europa (Prskawetz et al. 2005). De eldres produktivitet som individer er en vesentlig del av denne diskusjonen. Forskerne argumenterer likevel for at produktivitet må forstås som en systemegenskap heller enn en egenskap ved individers bidrag. Prskawetz et al. (2005) viser til svenske data fra industribedrifter der topp individuell produktivitet finnes i alderen mellom 30 og 49 år. Samlet sett har bedrifter med

mange mellom 50 og 59 år likevel den høyeste produktiviteten for hele virksomheten. Data fra industribedrifter i Østerrike viser samme individuelle produktivitetsskurve i små bedrifter der produktiviteten er høyest mellom 30 og 49 år, mens det i store bedrifter (50 ansatte +) er ingen klare alderstendenser. Prskawetz et al. (2005) peker på at utdanning er vesentlig for produktiviteten og at når nye kohorter med høy utdanning blir eldre og aldersforskjellene i utdanningsnivå blir mindre, kan aldersforskjeller i individuell produktivitet også bli mindre.

Forskerne konkluderer også med at omstruktureringer av arbeidet og omplassering av arbeidskraft, sannsynligvis er viktigere for produktiviteten enn arbeidsstokkens alderssammensetning, og selv om den individuelle produktiviteten er på topp midt i livet kan det at det blir flere eldre i arbeidslivet bidra til å øke produktiviteten på nasjonalt nivå. Flere seniorer kan skape økt produktivitet av ulike grunner, for eksempel ved å være ressurspersoner som stimulerer produktiviteten til yngre arbeidere. Den samlede produksjon, kan også, selv om de eldre skulle ha noe lavere produktivitet, ganske enkelt bli større ved at de eldre produserer mer ved å være i arbeid enn ved å være pensjonister. Alt i alt, økt utdanning og økt yrkesdeltakelse, særlig blant eldre, er av avgjørende betydning for å opprettholde Europas produktivitetsvekst, i følge Prskawetz et al. (2005).



## 5 Hva skal til for å sikre bedre tilgang på seniorressurser?

Årsaker til tidlig pensjonering og virkemidler for å stimulere til sen pensjonering er ikke hovedtema i denne publikasjonen. Jeg vil gi en sammenfattende framstilling av sentrale punkter og føye til noe stoff som er lite omtalt andre steder. Mer omfattende framstillinger av årsaker til tidlig pensjonering og seniorpolitikk foreligger i en rekke litteraturstudier (Solem 2001, Virjo 2004, Phillipson & Smith 2005, Poulsen et al. 2006, Midtsundstad 2006). Særlig Midtsundstad (2006) er oppdatert og relevant for norske forhold.

Jeg vil gruppere tiltak for å få flere til å stå lenger i arbeid i to hovedkategorier: A) Tiltak som motvirker årsaker til tidlig avgang. Dette er tiltak som igjen kan grupperes som push, pull og jump, eller 'skyve', 'trekke' og 'hoppe', om vi vil oversette til norsk. Den andre hovedkategorien er: B) Tiltak som støtter opp om årsaker til sen avgang. Disse tiltakene kan grupperes som stuck og stay (Snartland & Øverbye 2003), eller 'fastlåst' og 'bli' på norsk. Det er ikke mulig å avgjøre hvordan den relative styrken mellom de ulike faktorene er, eller hvor mye de bidrar til å utsette pensjoneringen. Hvilke tiltak som virker sterkest, vil avhenge av den sammenhengen de inngår i. Hvordan er pensjonssystemet, hvordan er arbeidsmiljøet og hvordan er fritidsmulighetene? Sannsynligvis vil den mest virksomme inngripen bestå i et bredt spekter av tiltak (Solem 2001, 2006), «eit breitt sett med tiltak» (St.meld. nr. 6 2006–2007), «en palett» som danskene sier (Poulsen et al. 2006), eller en multifaktortilnærming (Midtsundstad 2006).

Tilnærmingen må være bred av flere grunner. Hva som er virksomt kan endre seg over tid, det kan variere mellom regioner og lokale arbeidsmarkeder, mellom yrker og bransjer. Fysisk krevende yrker er overrepresentert blant uførepensjonister. Viktige tiltak vil være å forebygge helsesvikt og tilpasse arbeidsforholdene slik at det blir mulig for flere med helsesvikt å være i arbeid. De som slutter på AFP rekrutteres i større grad også fra mindre fysisk krevende yrker, og de er i større grad motivert av å nyte fritiden og vil ha mer tid til familie og venner (Blekesaune & Øverbye 2001). For mange av

disse vil større utfordringer i jobben kunne være motiverende. Type motivasjon vil også variere mellom individer, også innenfor samme yrke. Motivasjonen kan variere med familiesituasjon, partner, barn og omsorgsansvar for foreldre. Hvilke tiltak som er effektive kan også være svært forskjellige på ulike arbeidsplasser. Seniorpolitikken bør blant annet derfor utformes på den enkelte virksomhet med de ansattes medvirkning. Prosesser for å få fram endringer som er seniorpolitisk gunstige, kan være like viktige som de konkrete tiltakene som iverksettes (Hauge et al. 2002, Hilsen & Steinum 2006). Med en palett av tiltak vil en kunne treffe bredere og ha mulighet for påvirkning av flere.

### ***Motvirke årsaker til tidlig avgang***

– *Push (skyve)* innebærer at den eldre blir utstøtt fra arbeidslivet fordi arbeidsgiveren ikke ønsker eldre, slik de er, eller slik de oppfattes å være. Det kan for eksempel være at arbeidstakeren har blitt nedslitt av arbeidsforholdene han eller hun har vært utsatt for og ikke lenger kan leve opp til de kravene som stilles. Arbeidsmarkedets behov for eldre arbeidskraft kommer til uttrykk gjennom etterspørselen etter eldre, eller viljen til å beholde de eldre man har. Etterspørselen kan være begrunnet i mangel på arbeidskraft eller i prognoser om mangel i nær framtid. Hvordan behov for eldre oppleves i arbeidslivet, kan vi få et inntrykk av ved å se på arbeidsgivere og lederes holdninger til eldre i arbeidslivet. Seniorpolitisk barometer viser at ledere i arbeidslivet liker best å ansette 'erfarne arbeidstakere'. I 2006 ville 76 prosent like meget godt å ansette erfarne arbeidstaker, mens bare 17 prosent ville like meget godt å ansette 'eldre arbeidstakere' (Dalen 2006a). Tilsvarende tall var for 'unge arbeidstakere' 38 prosent, for 'nyutdannede arbeidstakere' 27 prosent og for seniorer 23 prosent. Eldre og seniorer er med andre ord de minst populære. Men 'erfarne' er kanskje også tilårskomne? Vanligvis er det nok neppe eldre eller seniorer lederne tenker på når de vil ansette erfarne arbeidstakere. Mange vil synes arbeidstakeren har tilstrekkelig erfaring (med tanke på ansettelse) i 30–35-årsalderen (Larsen 1991). Fra første runde med seniorpolitisk barometer i 2003 fram til 2006 ser alle gruppene, bortsett fra de eldre, ut til å ha blitt mer populære. Økt etterspørsel etter arbeidskraft ser ikke ut til å ha gitt betydelig økning i viljen til å ansette eldre, men uviljen synes noe mindre. Det er færre som sier de ville like det dårlig å ansette eldre.

Tiltak for å motvirke utstøtningsprosesser kan bestå i:

- å motvirke tidligpensjonering som skyldes sykdom, skade, eller utslitthet ved å forebygge både fysiske belastninger og psykisk nedsliting,
- å tilpasse det arbeidsmiljøet som tilbys seniorer, til svekkelser eller sykdom som seniorene måtte ha, men ikke tilpasning alene fordi de er eldre,
- å endre arbeidsgiveres holdninger til eldre arbeidskraft.

Ikke minst har mange studier, både i Norge og internasjonalt, vist at nærreste leders holdninger til den eldre arbeidskraften har en sterk påvirkning på Eldres motivasjon for videre arbeid og utsatt pensjonering (Huuthanen & Piispa 1999, Hilsen & Steinum 2006, Jørgensen et al. 2005, Midtsundstad 2006).

– *Pull (trekke)* gjelder faktorer som trekker eldre ut av arbeidslivet, særlig insentiver i pensjonssystemet. Utformingen av pensjonssystemet blir et viktig tiltaksområde. De endringer av pensjonssystemet som er på gang etter Pensjonskommissjonens innstilling (NOU 2004:1) har som sitt hovedformål å møte utfordringen med økende pensjonsutgifter. En av løsningene er å lage insentivstrukturer som holder yrkesaktive lenger i arbeid. Hovedtrekkene i pensjonsreformen ble vedtatt av Stortinget 23. april 2007. Det nye pensjonssystemet skal innføres fra 2010, og den konkrete utformingen av det nye regelverket er ikke klar ennå.

Også det samfunnsøkonomiske systemet som pensjonsordningene inngår i, kan ha en betydning. Ingrid Esser (2005) grupperte de (den gang) 15 EU-landenes velferdsregime etter hvor sjenerøst landet er i tildeling av velferdsordninger. Hun grupperte også de samme landenes produksjonsregime langs dimensjonen fra liberalistisk (konkurranspreget) til mer regulert (samarbeidsorientert) markedsøkonomi. Selv innenfor EU fant hun såpass store forskjeller i regimer at hun kunne se at i sjenerøse velferdsstater og regulerte økonomier, ønsker befolkningen senere pensjonering enn i mer konkurranspregede regimer. Det er dels det motsatte av hva en kunne vente ut ifra (liberalistisk) økonomisk teori; at sjenerøse velferdsordninger burde bety at det lønner seg mindre å arbeide og at en derfor ville foretrekke tidligere pensjonering. Samtidig er det selvsagt også slik at gunstige ordninger for førtidspensjon bidrar til å trekke flere seniorer tidlig ut av arbeid, enn

restriktive, manglende eller ugunstige førtidspensjonsordninger (OECD 2006). Essers konklusjon er at en må tenke langsiktig på både velferdsordninger og produksjonssystem om en ønsker at folk skal jobbe lenger. Hun mener at noe av mekanismen kan være at sjenerøse velferdsstater og regulerte økonomier legger mer vekt på å legge til rette for gunstige arbeidsforhold og at de investerer mer i menneskelig ressurser, i helse, miljø og sikkerhet og i utvikling av arbeidskraften. Slike regimer bruker i mindre grad økonomiske insentiver til å styre folks atferd, i følge Esser (2005).

Hovedtiltaket for å motvirke pull-faktorer er:

– å begrense insentiver i pensjonssystemet som frister til tidlig avgang.

– *Jump (hoppe)* er faktorer som får den yrkesaktive til å hoppe over i en ny tilværelse, som pensjonist, i frivillig arbeid, på reiser, i familien osv. Mens pullfaktorer i pensjonssystemet kan endres ved å endre pensjonssystemet, er det ikke lett med direkte påvirkning av de tiltrekningsfaktorene som går under betegnelsen 'jump'. Vi kan ikke gjøre reiser, familieliv osv. mindre tiltrekkende i tilværelsen som pensjonist, men vi kan i arbeidslivet bidra til å øke arbeidets relative tiltrekningsstyrke slik at den overdøyer tiltrekningen fra fritiden. Dessuten kan vi sørge for mer attraktive ordninger der det er mulig å kombinere arbeid og pensjon, slik som gode delpensjonsordninger og tilstrekkelig tilbud av deltidsarbeid i arbeidslivet. Kombinasjonsløsninger mellom deltidsarbeid og delpensjon, er lite brukt. En grunn kan være at pensjonsordningene (som AFP) ikke inviterer til utstrakt bruk av kombinasjonsløsninger. Dårlig tilgang til deltidsjobber kan også være en begrensning. De eldre som er utenfor arbeidslivet og ønsker seg inn, er særlig interessert i deltidsjobber. I alderen 60–69 år viste NorLAG-undersøkelsen at 14 prosent av dem uten arbeid ønsket deltidsarbeid, mens to prosent ønsket heltid. Det er usikkert hvordan tilbud om deltid virker på de som er i arbeid og deres pensjoneringsforløp. For noen kan tilbud om deltid bidra til at de utsetter pensjoneringsforløp. For noen kan tilbud om deltid bidra til at de utsetter pensjoneringsforløp og jobber noen år ekstra på deltid. Andre kan fristes til å gå over på deltid tidlig, slik at de jobber noen færre år på heltid, eventuelt også slutter helt tidligere enn de ellers ville gjort. Staten er i gang med et forsøk med deltid for ansatte 62 år og over der slike virkninger vil bli evaluert.

Tiltak for å motvirke jump-faktorer kan bestå i:

- å styrke arbeidets tiltrekningskraft gjennom interessante og fleksible jobber, og
- gode ordninger med delpensjon kombinert med tilbud av deltidsjobber.

### ***Støtte opp om årsaker til sen avgang***

– *Stuck (fastlåst)* er faktorer som holder folk (ufrivillig) i arbeid. Det kan være økonomiske forpliktelser, f.eks. som følge av skilsmisse og nyetablering med ny bolig og kanskje små barn som gjør det nødvendig å ha arbeidsinntekt. Det kan også være stramme regler for rett til pensjon, høy pensjonsalder eller økonomisk straff (disinsentiver) for tidlig pensjonering. De familierelaterte årsakene til å bli fastlåst i arbeidet er neppe egnet til å understøttes med pensjonspolitiske eller arbeidsmarkedspolitiske tiltak. Det er ingen grunn til å stimulere folk til å komme i en slik økonomisk situasjon at de er «tvunget» til å utsette pensjoneringen.

Når det gjelder insentiver i pensjonssystemet er det forskjell på å ta bort insentiver som frister yrkesaktive til å slutte tidlig og på den andre side å innføre økonomisk straff for å slutte tidlig. I praksis kan imidlertid fjerning av positive insentiver oppfattes som straff. Og hvordan økonomiske tiltak oppfattes, enten som tap ved å slutte eller gevinst ved å fortsette, kan ha stor betydning for hva man velger. I følge «Prospect theory» (Kahnemann og Tversky 1979), vil utsiktene til å tape på å slutte tidlig virke mer motiverende enn utsiktene til å tjene på å fortsette lenge. Kjernen i teorien er at dette gjelder selv om de økonomiske konsekvensene for individet er nøyaktig de samme. Det er «innpakningen», om det oppfattes som tap eller vinning, som teller. Dette viser at mennesker ikke alltid handler rasjonelt. Et problem med å velge det potensielt mer effektive virkemidlet er at det er politisk vanskelig å påføre folk en opplevelse av tap, særlig gjelder det grupper som likevel ikke kan, eller ikke får anledning til, å jobbe utover første mulighet for tidligpensjonering. Det er i stor grad denne gruppen som i utgangspunktet var målgruppen for AFP-ordningen, de såkalte sliterne.

Tiltak som satser på å låse seniorene fast til arbeidslivet (og sen pensjonering) er f.eks.:

- lav pensjon ved tidlig avgang
- høy pensjonsalder (alder for rett til pensjon)

– *Stay (å bli)* er faktorer som stimulerer eldre til å fortsette å jobbe, som interessant arbeid, arbeidsglede eller god lønn. Noen vil la seg friste av penger, mens andre trenger interessante arbeidsoppgaver for å velge å fortsette i arbeid lenger enn de må. Dette henger sammen med hva som motiverer folk for arbeid; hhv. indre faktorer (arbeidet i seg selv) og ytre faktorer (penger og annen ytre belønning). Også jobber varierer etter disse dimensjonene. Noen jobber er interessante i seg selv, og betalingen er underordnet, selv om betalingen i slike jobber ofte er god. Andre jobber er så kjedelige eller belastende at inntekten, selv om den ofte er lav, er det som holder en i gang.

En undersøkelse av kommuneansatte (Mykletun et al. 2000) tyder på at de som er preget av ytre motivasjon, er mer innstilt på tidlig avgang. Indre motivasjon synes å gi mer robust interesse for sein pensjonering. Dette støttes av en undersøkelse av pensjonister og yrkesaktive i alderen 60 til 70 år (Pedersen 1997). Den viktigste begrunnelsen for å fortsette, både blant dem som hadde fortsatt, og dem som forventet å fortsette, var at jobben var interessant. Tilsvarende fant Midtsundstad (2002) at de som hadde fortsatt fram til fylte 67 år i bedrifter med AFP-ordning, i første rekke begrunnet det med et godt sosialt arbeidsmiljø og en interessant og givende jobb.

NorLAG-undersøkelsen ved NOVA viser de samme tendenser. I denne undersøkelsen ble 5600 personer i alderen 40–79 år i 30 kommuner spredt over hele landet, intervjuet i 2002/2003, blant annet om arbeid og pensjonering. Av dem som ønsker å fortsette utover 62 år, sier halvparten (48 prosent) at interessen for arbeidet er en «svært viktig» bakgrunn for ønsket. Klart færre sier det er en svært viktig begrunnelse å beholde inntekten (30 prosent) eller å tjene opp høyere pensjon (27 prosent). Kontakten med kolleger er en svært viktig begrunnelse for noen færre (21 prosent). Av dem som sier de *ikke* ønsker å fortsette, sier halvparten at de vil kunne la seg friste til å fortsette, men da i første rekke av høyere pensjon (31 prosent), bedre tilpasset arbeidstid (25 prosent), mindre belastende arbeid (24 prosent) og høyere lønn (21 prosent). Disse lar seg i liten grad friste av mer interessante arbeidsoppgaver (15 prosent) eller av mer selvbestemmelse i jobben (10 prosent). Når det gjelder valg av virkemidler, kan resultatene tas til inntekt for at det på lang sikt kan være mest effektivt å styrke arbeidstakernes interesse for selve jobben – å gjøre jobben mer interessant. På den annen side kan det ta lang tid å bygge opp en solid indre motivasjon gjennom forbedringer av arbeidets innhold og organisering. For dem som er preget av

ytre motivasjon, kan økonomiske insentiver være effektive på kort sikt. Praktiske ordninger med tilpasning av arbeidstid og belastninger kan være av betydning, ikke bare for å hindre utstøtning (push), men også for å friste flere til å fortsette (stay).

I en fersk undersøkelse fra norske industribedrifter fant Hertzberg & Skinnarland (2007) at den seniorpolitikken som fantes, stort sett var innrettet mot tilpasninger, lettelser eller kortere arbeidstid. Bedriftene mente disse tiltakene virket godt.

Erfaringer fra noen kommuner som har praktisert bonusordninger ved pensjonering senere enn 62 år, redusert arbeidstid med samme lønn som før og andre økonomiske insentiver for å få ansatte til å arbeide utover 62 år, rapporteres å ha gunstige effekter. Det er imidlertid ikke foretatt noen systematiske undersøkelser av effektene. Noen peker på at slike økonomiske insentiver kan virke som signal om at arbeidsgiver ønsker og setter pris på senioren, og at det å føle seg ønsket og verdsatt kan være en like viktig grunn til å fortsette som de rene økonomiske belønningene som gis (Bowitz 2007).

Det er selvsagt flere ulike motiver som kan ligge til grunn for valg av sen pensjonering. For noen er sosiale felleskap blant kolleger og kontakten med klienter, pasienter, kunder, brukere, publikum etc., det som binder dem til jobben. Mulighet for uformell kontakt, utveksling og læring gjennom å spørre gode kolleger, bør tas vare på for de som er slik motivert. Det kan være risikabelt med for hyppige omorganiseringer og oppbrudd i uformelle sosiale strukturer på jobben (Tikkanen et al. 2001).

Tiltak som kan øke arbeidets attraktivitet kan være mange, f.eks.

- Interessante arbeidsoppgaver (Solem 2006, Midtsundstad 2006).
- Variasjon i arbeidsoppgavene (Solem & Mykletun 1996, 1997).
- Innflytelse over eget arbeid (Holthe et al. 2000).
- Inkludering i opplæring og omstilling (Ingebretsen & Lindbom 2000).
- Inkludering i arbeidets utfordringer, «jag og mas» (Solem & Mykletun 1996, Blekesaune & Solem 2005).
- At en blir verdsatt av sin nærmeste overordnede (Hilsen & Steinum 2006, Midtsundstad 2006).
- Flexibilitet, tilpasning av arbeidstid og lettelse av belastninger (Hertzberg & Skinnarland 2007).
- Økonomiske insentiver (Hernæs et al. 2002).

## ***Tilpasninger eller utfordringer?***

Det er et dilemma i gjennomføring av tiltak for å bidra til senere pensjonering om en bør satse på tilpasning til svekkelser eller på å gi utfordringer og muligheter for videreutvikling. I kapittelet om aldring har jeg framhevet at aldring er *både* tilbakegang og vekst, mens aldring av mange oppfattes å dreie seg om bare tilbakegang og svekkelser. Derfor er det viktig å synliggjøre seniorennes vekstmuligheter og forvente vekst også etter at man har passert midten av livet. Gjennom seniorpolitiske tiltak kan vi både kompensere for svekkelser og stimulere til vekst. Ofte er imidlertid behovet for å kompensere for svekkelser mest aktuelt ved sykdom og skader og i mindre grad ved aldring alene. Derfor er det viktig å ha gode muligheter for individuelle tilpasninger på arbeidsplassen, og at slike tilpasninger blir knyttet til individets behov og ikke til en bestemt oppnådd alder. Slike aldersgrenser, også aldersgrenser for lovlig oppsigelse, formidler en oppfatning om at en på grunn av alder trenger lettelser i jobben eller at man blir inkompetent til å utføre jobben ved en bestemt alder. Dette gjør det vanskeligere å forvente vekst, også vanskeligere for den enkelte eldre å forvente vekst av seg selv. Noen seniorer reagerer negativt på å bli tilbudt lettelser og tilpasninger på grunn av sin alder. De vil enten være fullverdige arbeidstakere eller ikke jobbe, eventuelt å være fullverdige arbeidstakere på deltid.

## ***Hva er potensialet for økt yrkesdeltakelse i eldre år?***

Sysselsettingen i eldre aldersgrupper har gått jevnt nedover over flere tiår, helt fram til slutten av 1990-tallet da nedgangen stoppet og etter hvert har vist tegn til en økning. Det er et mønster som kan observeres i mange land, og det har antakelig mest å gjøre med oppgangstider i næringslivet og en generell økt etterspørsel etter arbeidskraft (Vickerstaff et al. 2007). Det synes ikke å være spesielt seniorenne som arbeidslivet har blitt mer interessert i.

Beregnet forventet pensjoneringsalder (for dem som var yrkesaktive ved fylte 50 år) var i 2006 på 63,5 år (63,2 år for kvinner og 64,0 år for menn) (Haga 2007). Arbeids- og velferdsdirektoratet har beregnet dette fra 1986. Forventet pensjoneringsalderen nådde sitt laveste nivå i 1998 (62,7 år) og har siden hatt en viss økning til 63,5 år. Det yrkesaktive aller helst ønsker (gjennomsnittlig) er imidlertid å slutte noe tidligere enn den beregnede forventede avgangsalderen. I NorLAG undersøkelsen (i 2002) svarte yrkesaktive i alderen 40–69 år i gjennomsnitt at hvis de kunne velge helt fritt, ønsket de



å pensjoneres 61,4 år gammel. Seniorpolitisk barometer viste året etter (med identisk spørsmål) 61,6 år (Dalen 2003). Tre år etter var ønsket alder økt til 63,0 år (Dalen 2006b). Den ønskete alderen for pensjonering synes dermed de siste årene å ha nærmet seg den faktiske gjennomsnittlige avgangsalderen. Med utgangspunkt i ambisjonene om å få flere til å stå lenger i arbeid, er det likevel et stykke igjen til gjennomsnittssøskene har tatt igjen de politiske ambisjonene. På den annen side er det heller ikke noen motsatt tendens å se. Nye generasjoner som nærmer seg pensjonering synes ikke å være mindre interessert i arbeid enn dagens seniorer. Arbeidet synes like viktig for yrkesaktive over 40 år, uansett alder (Solem og Blekesaune 2005). Og når yrkesaktive i alderen 40–61 år blir spurt om de ønsker å fortsette utover første mulighet for å pensjoneres (som er 62 år for flertallet), svarer halvparten at de kan tenke seg det, og den andre halvparten at de ikke kan tenke seg det (Solem 2006). Det er med andre ord ikke slik at flertallet ønsker å slutte så tidlig som mulig.

Det er også en god del av dem som allerede har sluttet, enten det er på uførepensjon eller alderspensjon, som sier at de ønsker arbeid. I NorLAGs utvalg av ikke yrkesaktive mellom 40 og 79 år, var det én av seks (17 prosent) som sa de ønsket heltids- (6 prosent) eller deltidsarbeid (11 prosent). I SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU) fra 2001 (NOS C748) er det omtrent samme andel (16 prosent) av ikke yrkesaktive i alderen 16–74 år som sier de ønsker arbeid. Det samlede antallet er beregnet til 140 000. I NorLAG er antallet beregnet til 55 000 i alderen 40–54 år og 65 000 i alderen 55–79 år, til sammen 120 000. Hele 35 000 er i alderen 65–79 år. Et slikt regneeksempel er selvsagt forbundet med usikkerhet. Vi vet ikke hvor mange som ville takket ja til en jobb som de ble tilbudt. Hvis mange har løse drømmer om arbeid, kan det være færre som reelt ville tatt en jobb. På den annen side kan det være en del som ikke ønsker arbeid fordi de ikke regner med at det er mulig. Hvis de fikk et reelt tilbud, kunne de komme til å akseptere det.

For å få et inntrykk av hvor stort omfang ønsker om arbeid har, kan vi sammenlikne med Pensjonskommisjonens forslag til en modernisert folketrygd (NOU 2004:1, s. 118–119). For å spare inn 20 prosent i forhold til dagens utgiftsnivå, foreslår pensjonskommisjonen at verdiskapningen øker med seks prosent, at gjennomsnittlig alderspensjon blir sju prosent lavere og at det blir sju prosent færre alderspensjonister. Disse sju prosentene færre alderspensjonister utgjør i dag ca. 45 000 personer. Det virker ikke i

utgangspunktet urimelig å kunne rekruttere et tilstrekkelig antall blant de 120 000 som ønsker arbeid. Ut fra helsemål i NorLAG (SF-12) har vi vurdert de fleste (tre av fire) til å ha like bra arbeidsevne som dem i de samme aldersgruppene som er i arbeid. Dette tilsier at 90 000 har bra nok helse til å kunne jobbe. Det er imidlertid ikke snakk om 90 000 årsverk fordi flertallet ønsker deltid. Vi har ikke mulighet til å regne om deltidsønskene til fulle stillinger, men det burde være god margin til pensjonskommisjonens 45 000. Med endringer som etterstrebes i IA-avtalen: at flere personer med noe helsesvikt kan arbeide, kan antallet potensielle yrkesaktive eldre bli høyere. Den viktigste utfordringen ligger ikke i å få eldre til å ønske å jobbe. Den ligger mer i å få arbeidslivet til å ta imot de eldre som vil jobbe.

## 6 Oppsummering

Jeg har i denne rapporten lagt fram kunnskaper om seniorer i arbeidslivet, så langt dette lar seg dokumentere eller diskutere på grunnlag av forskning. Først har jeg redegjort for sentrale trekk ved aldringsprosessen, at aldringen består både av svekkelser og vekst. Aldringen påvirkes dessuten av levekårene og av de arbeidsforholdene en har hatt gjennom livet. Det gjelder også forandringer i mentale funksjoner. Aldring er noe annet enn sykdom. Når problemer i forhold til arbeidet forstås som aldersbetinget, forblir de ofte uløste, mens om de forstås som betinget av sykdom, blir de oftere løst. Derfor er det viktig å forholde seg til sykdom og skade når det er det som er problemet, og ikke knytte det til alder bare fordi personen er eldre. I 'alder' ligger det en skjebnetung forståelse som inngir passivitet, kanskje fordi alder oppfattes som grunnleggende negativt og upåvirkelig.

Holdningene til eldre er sammensatte, både positive og negative. I noen grad betyr det positive 'å synes synd på' og ville spare eldre for anstrengelser og utfordringer. I den grad de positive holdningene har et slikt preg, er de en del av det grunnleggende negative bildet vår kultur har av eldre og alderdom. Omfanget av direkte diskriminering av eldre i arbeidslivet er det vanskelig å få noe sikkert grep på. Men aldersdiskriminering synes å ha omtrent samme omfang som kjønnsdiskriminering.

Arbeidsevnen kan bli dårligere, og den kan bli bedre med alderen. Det avhenger blant annet av hva slags arbeid det er snakk om. I fysisk tungt arbeid og arbeid med krav om raske øyeblikklige reaksjoner har yngre en fordel. I arbeid der erfaring teller mye, har eldre en fordel. Det er viktig å skille mellom arbeidsevne og arbeidsprestasjoner. Det en presterer i arbeidet, kan være like bra eller bedre selv om arbeidsevnen skulle bli dårligere. Og det en presterer, kan være dårligere enn før, selv om arbeidsevnen er intakt eller bedre. Motivasjon, interesse, engasjement og graden av utnyttelse av reservekapasiteten kan gjøre prestasjonene bedre, eller hvis motivasjonen er lav: dårligere enn arbeidsevnen skulle tilsi.

Studier av sammenhenger mellom produktivitet på bedriftsnivå og bedriftens aldersstruktur tyder på at det er en fordel med aldersspredning, og at mange eldre arbeidstakere ikke synes å svekke bedriftenes produktivitet.

Mange ulike tiltak kan bidra til å gjøre bedre bruk av seniorenns ressurser i arbeidslivet. Dels gjelder det på lang sikt å forebygge nedsliting, skader og sykdom, og dels vil tilpasninger og lettelser i arbeidsforholdene være nødvendig for dem som har blitt utsatt for nedsliting, skader og sykdom. Alder alene gir sjelden grunn til spesielle tilpasninger, men mange vil ønske deltidsarbeid. En type tiltak som ofte er oversett, er å gi utfordringer og muligheter for vekst og utvikling også til seniorer i arbeidslivet – helt fram til pensjonering. Seniorpolitiske tiltak må omfatte både tilpasninger til sykdom og svekkelser og stimulering til vekst. Hvilke tiltak som er best egnet, vil variere mye, blant annet mellom ulike arbeidsplasser. Derfor er det viktig å utvikle seniorpolitikken lokalt i samarbeid mellom ledelsen og de ansatte, både seniorenne og resten av arbeidsstokken. Det er mange eksempler på gode tiltak som kan være til inspirasjon for en utviklingsprosess i den enkelte virksomhet.

Mulighetene for å stimulere flere til å pensjoneres senere enn det som er gjennomsnittet i dag, synes gode. Det er tendenser i den retning, selv om de forløpig er relativt svake. Interessen for arbeid blant eldre utenfor arbeidslivet er betydelig, men i første rekke som deltidsarbeid. Den viktigste utfordringen synes ikke å ligge i å få flere eldre til å ønske å jobbe lenger opp i årene, men å få arbeidslivet til å ta i mot de som ønsker å jobbe. De eldre som er i arbeid, kan også stimuleres bedre til å utsette pensjoneringen. Arbeidsgivernes holdninger til eldre i arbeidslivet og oppfatningene om behovet for seniorer i deres virksomhet, er viktige i denne sammenhengen. Virkemidlene må være varierte og finnes over et bredt spekter.



# Summary

This report presents knowledge about seniors in working life. The background is an increasing need for retention of older workers – for postponed retirement. Ageing is defined as encompassing both reductions and growth, and as a result of both biological and environmental influences. Working conditions are part of the environmental influences on ageing. Attitudes towards older workers are both positive and negative. Mainly the negative conceptions of ageing, but also positive, compassionate, attitudes may result in age discrimination in working life. Work ability may deteriorate or improve with age, dependent upon a range of factors. In heavy physical work and in tasks that require quick reactions, high age is a disadvantage, while tasks depending upon experience and expertise more often are performed best by older workers. Work performance is not a direct expression of work ability. Motivation, working conditions and work organisation are intervening factors.

Studies of correlations between company productivity and the age structure of the labour force indicate that age diversity is an asset and that a high proportion of older workers does not hamper productivity. Various measures may improve the use of older workers' resources to the best of working life. Prevention of wear and tear, injuries and illnesses is important in the long term. For those already worn down, adaptations in working conditions may be needed. Age in itself is seldom requiring particular adaptations, but some older workers prefer to work part-time. One type of measures is often overlooked; to give even older workers challenges and options for growth and for learning new things. However, because of great diversity in ageing, health, motivation, tasks, working conditions and culture at different plants, measures have to be varied, adapted to each situation, and implemented in close cooperation between employers and employees.



# Referanser

- Andel, R., Crowe, M., Pedersen, N.L. et al. (2005) Complexity of work and risk of Alzheimer's disease: A population-based study of Swedish twins. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 60B(5): P251–P258.
- Ansiau, D., Marquié, J.C., Soubelet, A. & Ramos, S. (2005) Relationships between cognitive characteristics of the job, age, and cognitive efficiency. *International Congress Series*, 1280: 43–48.
- Arnkil, R. (2006) Working conditions and working ability. Chapter 7 in *Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment*. European Commission. Only available on-line: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/index\\_en](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/index_en)
- Arrow, K.J. (1962) The economic implication of learning by doing. *The Review of Economic Studies*, 29(3): 155–173.
- Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (1990) Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation: I Baltes, P.B. & Baltes, M.M. (eds.) *Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences (1–34)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barth, E. & Schøne, P. (2006) Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn over livsløpet. Kohort eller karriere? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(2): 231–236.
- Blekesaune, M. & Solem, P.E. (2005) Working conditions and early retirement. A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1): 3–30.
- Blekesaune, M. & Øverbye, E. (2001) *Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon*. NOVA-rapport 10/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Bosma, H., van Boxtel, M.P.J., Ponds, R.W.H.M. et al. (2003a) Education and age-related cognitive decline: The contribution of mental workload. *Educational Gerontology*, 29: 165–173.
- Bosma, H., van Boxtel, M.P.J., Ponds, R.W.H.M. et al. (2003b) Mental work demands protect against cognitive impairment: MAAS prospective cohort study: *Experimental Aging Research*, 29: 33–45.
- Bowitz, E. (2007) *Kostnader ved tidligpensjonering*. ECON-rapport nr. 2007–018. Oslo: ECON.
- Brodal, P. (2006) Nevroanatomiske og fysiologiske aldringsprosesser i hjernen. Foredrag på Landskonferansen i alderspsykiatri, Hamar 27. april 2006.



- Butler, R.N. (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9: 243–246.
- Bytheway, B. (1997) *Alderisme. Fordomme omkring alder og diskrimination mod ældre*. Frederikshavn: Dafolo forlag.
- Bytheway, B. (2005) Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, 61: 361–374.
- Calvo, E. (2006) Does working longer make people healthier and happier? An Issue in Brief, Series 2, February 2006. Center for Retirement Research at Boston College. ([www.bc.edu/crr](http://www.bc.edu/crr))
- Conradi, K. (2003) ...ung nok? – en kvalitativ undersøkelse om personalansvarliges holdninger til eldre arbeidssøkere. Hovedoppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Czaja, S.J. (2001) Technological change and the older worker. In Birren, J.E. & Schaie, K.W. (eds) *Handbook of the Psychology of Aging, 5<sup>th</sup> edition*. San Diego: Academic Press.
- Daatland, S.O. & Solem, P.E. (1995) Velferdsgevinst eller velferdstap å bli pensjonist? I Kjønstad, A., Hatland, A. & Halvorsen, B. (red.) *Det norske trygdesystemet. Fortid, nåtid, framtid* (85–112). Oslo: adNotam Gyldendal.
- Daatland, S.O. & Solem, P.E. (2000) *Aldring og samfunn. En innføring i sosialgerontologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Daatland, S.O. (2005) Hvor gammel vil du være? Om aldersidentiteter og subjektiv alder. *Aldring og livsløp*, 22(2): 2–7.
- Daatland, S.O., Solem, P.E. & Valset, K. (2006) Subjektiv alder og aldring. I Slagsvold, B. & Daatland, S.O. (red.) *Eldre år, lokale variasjoner* (105–136). NOVA-rapport 15/06.
- Dalen, E. (2003) Seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning. 26. august – 5. september 2003. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo: MMI Univero.
- Dalen, E. (2004) Seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning. 24. august – 5. september 2004. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo: MMI Univero.
- Dalen, E. (2005) Telefonundersøkelse om betydningen av alder ved ansettelser i arbeidslivet. Oslo: Senter for seniorpolitikk / MMI Univero. (nedlastbar fra [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no))
- Dalen, E. (2006a) Norsk seniorpolitisk barometer: ledere i arbeidslivet Oslo: Synovate MMI for Senter for seniorpolitikk. (nedlastbar fra [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no))

- Dalen, E. (2006b) Norsk Seniorpolitisk Barometer: yrkesaktiv befolkning. Oslo, Synovate MMI for Senter for seniorpolitikk. (nedlastbar fra [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no))
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 58B, S327–S337.
- Dehlin, O. & Rundgren, Å. (2000) Åldrandet – olika begrepp och definitioner samt åldersutveckling. I Dehlin, O., Hagberg, B., Rundgren, Å., Samuelsson, G. & Sjöbeck, B.: *Gerontologi. Åldrandet i ett biologisk, psykologisk och socialt perspektiv* (24–38). Stockholm: Natur och Kultur.
- Der, G. & Deary, I.J. (2006) Age and sex differences in reaction time in adulthood: Results from the United Kingdom health and lifestyle survey. *Psychology and Aging*, 21(1): 62–73.
- Dybendal, K.E. & Skiri, H. (2005), Klare geografiske forskjeller i levealder mellom bydeler i Oslo. *Samfunnsspeilet*, 19, 18–27.
- Eskelinen, L. (2000) *Arbejde, ressourcer og holdninger til at fortsætte i arbejdet – en undersøgelse af 46–59-årige kvinder i den offentlige sektor*. AKF rapport. København: Amternes og kommunernes forskningsinstitut.
- Esser, I. (2005) *Continued work or retirement? Preferred exit-age in western European countries*. Arbetsrapport 2005:9. Institute for future studies, Stockholm (nedlastbar fra [www.framtidsstudier.se](http://www.framtidsstudier.se))
- Furunes, T. & Mykletun, R.J. (2007) Why diversity management fails: Metaphor analyses unveil managers attitudes. *Hospitality Management*, doi:10.1016/j.ijhm.2006.12.003
- Gelderblom, A. (2006) The relationship of age with productivity and wages. Chapter 6 in *Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment*. European Commission. Only available on-line: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/index\\_en](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/index_en)
- Giniger, S., Dispenzieri, A. & Eisenberg, J. (1983) Age, experience and performance on speed and skill jobs in an applied setting. *Journal of Applied Psychology* 68(3):469–475.
- Goedhard, R.G. & Goedhard, W.J.A. (2005) Work ability and perceived work stress. *International Congress Series* 1280, 79–83.
- Haga, O. (2007) Forventet pensjoneringsalder 1986 – 2006: Unge uførepensjonister trekker pensjonsalderen ned. *Arbeid og velferd*, nr. 2: 40–44.

- Hallsten, L. & Solem, P.E. (1996) Ålder och arbetsprestation, i Aronsson, G. & Kilbom, Å. (red): *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet* (173–184). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Halvorsen, A., Lysgård, H.K. & Olsen, T.S. (2002) *Når løsninger på arbeidsplassen blir nasjonale problemer. Om tidlig avgang fra arbeidslivet*. Rapport 4/2002. Kristiansand: Agderforskning.
- Hauge, H.A., Branstad, A. & Ausland, L.H. (2002) *Seniorpolitikk – en veileder i livsfaseorientert personalpolitikk*. Oslo: Tiden.
- Helle, M. & Dalen, E. (2002) Kartlegging av aldersdiskriminering blant næringslivsledere og i den norske befolkning generelt. Oslo: MMI og Senter for seniorpolitikk.
- Hernæs, E., Røed, K. & Strøm, S. (2002) *Yrkesdeltakelse, pensjoneringsatferd og økonomiske insentiver*. Rapport 4/2002. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Hertzberg, D. & Skinnarland, S. (2007) *Too old to rock'n roll? Seniorpolitikk praksis i norske industribedrifter*. Fafo-rapport 2007:06. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A.I. & Steinum, T. (2006) *Fortell meg at jeg er ønsket. Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trygdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Hilsen, A.I. (2006) Seniorpolitikk er å snakke om hva det betyr å være senior. I Hilsen, A.I. & Strand, B.E. (red.) *Fortellinger om å få det til. Rapport fra livsfaseprosjektet i privat sektor, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet* (26–27). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hilsen, A.I., Midtsundstad, T. & Langvik, T.Å. (2006) *Utredning om seniorer om omstilling*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. (nedlastet fra [www.afi.no](http://www.afi.no)).
- Holte, H.H., Krokstad, S. & Magnus, P. (2000) *Årsaker til uførepensjonering*. Rapport 2000:5 fra Folkehelsa. Oslo: Statens institutt for folkehelse.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. (1999) Attitudes towards early retirement and work, in Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (eds.): *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers 1990–96* (19–30). Research Reports 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J. (1999) *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2005) New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3–7.

- Ingebretsen, R. & Lindbom, C. (2000) *Midt i livet og midt i arbeidslivet. Erfaringer fra en intervjuundersøkelse med 40–50-åringene*. NOVA rapport 19/00. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Iversen, S., Lauvdal, T., Lahn, L.C. & Eikeland, O. (2000) *Livsfasetilpasset personalpolitikk. Seniorperspektivet*. AFI rapport 5/2000. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jørgensen, M.S., Larsen, M. & Rosenstock, M. (2005) *Et lengere arbeidsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbeidsplassens muligheter*. København: Socialforskningsinstituttet (05:03).
- Kahnemann, D. & Tversky, A. (1979) Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2): 263–291.
- Kirk, H. (1998) Aldring og aldringsmodeller. I Kirk, H. & Schroll, M. (red.) *Viden om aldring – veje til handling* (15–32). København: Munksgaard.
- Kramer, A.F., Bherer, L., Colcombe, S.J. et al. (2004) Environmental influences on cognitive and brain plasticity during aging. *Journal of Gerontology: Medical Sciences*, 59A(9): 940–957.
- Lahn, L.C. (1996) *Aldring og arbeidsmiljø*. Notat 4/96. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Larsen, K.A. (1991) *Fremtidens arbeidsmarked*. ECON-rapport nr. 19/91. Oslo: ECON Senter for økonomisk analyse.
- Lerner, R.M. (2006) Another nine-inch nail for behavioral genetics. *Human Development*, 49: 336–342.
- Levy, B.R. (2003) Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B, P203–P211.
- Lunde, Å. (2000) *Voksne i arbeid. Fra avvikling til utvikling*. Oslo: Tiden.
- Lyng, K. (1999) *Oppfatninger av eldre arbeidstakers yrkeskompetanse og omstillingsevne*. NOVA-rapport 10/99. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Macnicol, J. (2007) The American experience of age discrimination legislation. In Loretto, W., Vickerstaff, S., & White, P. (eds.) *The future for older workers: new perspectives*. Bristol: Policy Press (under trykking).
- Malmberg, B., Lindh, T. & Halvarsson, M. (2005) *Productivity consequences of workforce ageing – Stagnation or a Horndal effect?* Arbetsrapport 2005:17. Institute for future studies, Stockholm (nedlastbar fra [www.framtidsstudier.se](http://www.framtidsstudier.se))
- Martens, A., Goldenberg, J.L., and Greenberg, J. (2005) A terror management perspective on ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2): 223–239.

- McEvoy, G.M. & Cascio, W.F. (1989) Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance, *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 11–17.
- McMullin, J.A. & Shuey, K.M. (2006) Ageing, disability and workplace accommodations. *Ageing & Society*, 26: 831–847.
- Merton, R.K. (1968) The Matthew effect in science. *Science*, 159, 56–63.
- Midtsundstad, T. (2002) *AFP-pensjonisten: sliten – eller frisk og arbeidsfør? En analyse av tidlig pensjoning og bruk av AFP i privat sektor*. Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2006) *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjoning og seniortiltak*. Fafo-rapport 534. Oslo: Fafo.
- Mykletun, A., Mykletun, R.J. & Solem, P.E. (2000) *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo: KLP forsikring.
- Myrdal, A. & Myrdal, G. (1935) *Kris i befolkningsfrågan*. Stockholm: Bonniers.
- Nelson, T.M. (2005). Ageism: Prejudice against our feared future self. *Journal of Social Issues*, 61, 207–221.
- Neugarten, B.L. (1969) *The old and the young in advanced industrial societies*. In Proceedings from the 8th International Congress of Gerontology Washington, D.C., Vol I (448–450).
- NOS C 748: *Arbeidskraftundersøkelsen 2001*. Oslo: Statistisk sentralbyrå 2003.
- NOU 2004:1. *Modernisert folketrygd. Berekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- OECD (2004) *Ageing and employment policies – Norway*. Paris, OECD publications
- OECD (2006) *Ageing and employment policies – "Live longer, work longer"* Paris, OECD publications
- Palmore, E. (1999) *Ageism*. New York: Springer
- Palmore, E. B. (2005) Definitions. In Palmore, E. B., Branch, L. & Harris, D.K. (eds.), *Encyclopedia of Ageism* (96–97). New York, Haworth Pastoral Press.
- Pedersen A.W. (1997) *Mellom arbeid og pensjon*. Fafo-rapport 223. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Phillipson, C. & Smith, A. (2005) *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report No 299. Department for Work and Pensions, UK.

- Phillipson, C. (2007) Is extending working life possible? Research and policy issues. In Loretto, W., Vickerstaff, S., & White, P. (eds.) *The future for older workers: new perspectives*. Bristol: Policy Press (under trykking).
- Poulsen, O.M., Borg, V., Fallentin, N., Lund, T. & Nørregaard, C. (2006) *Arbejdsbetingelser og fastholdelse af seniorer*. AMI rapport. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Prskawetz, A., Mahlberg, B. Skirbekk, V. et al. (2005) The impact of population ageing on innovation and productivity growth in Europe. European Commission: European Observatory on Demography and the Social Situation. (<http://www.iiasa.ac.at>) (nedlastet 2.3.07)
- Productive Aging News, No. 68. Mount Sinai Medical Center, New York 1992.
- Productive Aging News, No.71. Mount Sinai Medical Center, New York 1993.
- Reid, N. (2007) Presentasjon på seminar om 'Academic writing', NOVA, januar 2007.
- Reilly, T. & Tipton, M. (2005) Task-based standards for lifeboat crew: Avoiding ageism. *International Congress Series*, 1280, 219–223.
- Roberson, Jr., D.N. (2005) Masters of adaptation: Learning in late life adjustments. *International Journal of Aging and Human Development*, 61(4): 265–291.
- Rodin, J. (1980) Managing the stress of aging: The role of control and coping. In S. Levine & H. Ursin (eds.) *Coping and Health* (171–202). New York: Plenum Press.
- Salthouse, T. & Maurer, T.J. (1996) Aging, job performance, and career development. In J.E. Birren & K. W. Schaie (eds) *Handbook of the Psychology of Aging*, Forth Edition (353–64). N.Y. : Academic Press.
- Schaie, K.W. (1996) Intellectual development in adulthood, in Birren, J.E. & Schaie, K.W (eds.): *Handbook of the psychology of aging*. Fourth Edition. New York: Academic Press.
- Schooler, C., Mulatu, M.S. & Oates, G. (1999) The continuing effects of substantively complex work in the intellectual functioning of older workers. *Psychology and Aging* 14(3):483–506.
- Seidler, A., Nienhaus, A., Bernhardt, T. et al. (2004) Psychosocial work factors and dementia. *Occupational and Environmental Medicine* 61: 962–971.
- Skirbekk, V. (2004) Age and individual productivity: A literature survey. In G. Feictinger (ed.) *Vienna Yearbook of Population Research* (133–53). Vienna: Austrian Academy of Science Press.
- Snartland, V. & Øverbye, E. (2003) *Skal jeg bli eller skal jeg gå? Pensjonsforventinger hos lærere og ingeniører*. NOVA rapport 21/03. Oslo: Norsk institutt for oppvekst velferd og aldring.

Solem, P.E. (1987) Mortality during the first five years after reaching retirement age, in Levi, L. (ed.) *Society, stress and disease. Volume 5: Old age* (236–248). Oxford: Oxford University Press.

Solem, P.E. (1989) *Enighet og tvisyn. Om yrkesaktives holdninger til øvre aldersgrenser i arbeidslivet*. NGI rapport nr. 3-1989. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

Solem, P.E. (2001) For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering. NOVA rapport 4/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Solem, P.E. (2005) Age changes in subjective work ability. Paper presented at the conference on Promoting Active Ageing, Oslo 2nd-3rd June 2005.

Solem, P.E. (2006). Inkludering av eldre i arbeidslivet, i T. Hammer & E. Øverbye (red.), *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* (173–191). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Solem, P.E. & Mykletun R. (1996) *Arbeidsmiljø og yrkesavgang*. NGI rapport nr. 2-1996. Oslo: Norsk gerontologisk institutt.

Solem, P. E. & Mykletun., R.J. (1997) Work environment and early exit from work. In Kilbom, Å., Westerholm, P, Hallsten, L. & Furåker, B. (Eds.) *Work after 45?* Series Arbete och Hälsa, 1979:29, (285–292). Solna, Sweden: National Institute for Working Life.

Solem, P.E., Furunes, T., & Mykletun R.J. (2005) Age discrimination by recruitment in the public sector. Paper presented at the conference on Promoting Active Ageing, Oslo 2nd-3rd June 2005.

Solem, P.E. & Blekesaune, M. (2005) Arbeid og pensjonering – vil interessen for arbeid endres?, i B. Slagsvold & P.E. Solem (red.) *Morgendagens eldre. En sammenlikning av verdier, holdninger og atferd blant dagens middelaldrende og eldre* (169-180). NOVA-rapport 11/05. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring

Solem, P.E. & Blekesaune, M. (2006) Pensjonering og tilknytning til arbeid – lokale variasjoner. I B. Slagsvold & S.O. Daatland (red.), *Eldre år, lokale variasjoner*. NOVA-rapport 15/06. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Solomon, S., Greenberg, J. & Pyszczynski, T. (2004) The cultural animal. Twenty years of terror management theory and research. In J. Greenberg, S.L. Koole, & T. Pyszczynski (Eds.) *Handbook of Experimental Existential Psychology* (13–34). New York: Guilford.

SSB (2003) [www.ssb.no/emner/03/01/helseforhold/tab-2003-06-17-01.html](http://www.ssb.no/emner/03/01/helseforhold/tab-2003-06-17-01.html) (og tab2003-06-17-02)

- SSB (2006) [www.ssb.no/emner/03/01/10/dodsarsak/tab-2006-06-01-03.html](http://www.ssb.no/emner/03/01/10/dodsarsak/tab-2006-06-01-03.html)
- St.meld. nr. 6 (2006–2007) *Om seniorpolitikk. Seniorane – ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Stagner, R. (1985) Aging in industry. In Birren, J.E. & Schaie, K.W. (eds.) *Handbook of the psychology of aging* (798–817). Van Nostrand Reinhold, New York.
- Sturman, M.C. (2003) Searching for the inverted U-shaped relationship between time and performance: Meta-Analyses of the experience/performance, tenure/performance, and age/performance relationships. *Journal of Management*, 29(5): 609-640. (Online version: <http://jom.sagepub.com/cgi/content/abstract/29/5/609>)
- Taylor, J.L., O'Hara, R., Mumenthaler, M.S. et al. (2005) Cognitive ability, expertise, and age differences in following air-traffic control instructions. *Psychology and Aging*, 20(1): 117–133.
- Tikkanen, T., Lahn, L.C, Withnall, A. et al. (2001) *Working life changes and training of older workers*. Trondheim: VOX.
- Torgén, M. (2005) Experiences of WAI in a random sample of the Swedish working population, *International Congress Series* 1280, 328–32.
- Toumi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A. et al. (1998) *Work Ability Index*. Occupational Health Care 19. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vickerstaff, S., Loretto, W., & White, P. (2007) The future for older workers: opportunities and constraints. In Loretto, W., Vickerstaff, S., & White, P. (eds.) *The future for older workers: new perspectives*. Bristol: Policy Press (under trykking).
- Virjo, I. (2004) The ageing and the labour market in the Nordic countries: A literature review. Working Papers 71/2004. University of Tampere. Work Research Centre.
- Waldman, D.A. & Aviolo, B.J. (1986) A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71:33–8.
- Warr, P. (1994) Age and job performance, in Snel, J. & Cremer, R. R. (eds.) *Work and aging. An European perspective*: (309–322). London: Taylor & Francis.
- Warr, P. (1998) Age, competence and learning at work. In Å. Kilbom (ed.) *Ageing of the workforce*. Solna: Arbetslivsinstitutet, rapport 1998:24.
- Westerhof, G., Barrett, A. & Steverink, N. (2003) Forever young? A comparison of age identities in the United States and Germany. *Research on Aging*, 25, 366–383.
- Aandstad, A. (2003). Endring i fysisk form hos unge norske menn fra 1980 til 2002. Hovedfagsoppgave i idrett, Oslo: Norges idrettshøgskole.