

Panelundersøkelsen om arbeid og pensjonering 2007 og 2009:

Trivsel og læring avgjør



Panelundersøkelsen om arbeid og pensjonering ble presentert av forsker Per Erik Solem i NOVA (t.v.) og direktør Erik Dalen fra Synovate (t.h.). Direktør i Senter for seniorpolitikk (SSP), Åsmund Lunde, sitter i midten. Foto: SSP.

Mulighet for ny læring og nye arbeidsoppgaver, og å føle seg verdsatt, betyr mye for om seniorer fortsetter i jobben en stund til eller om de slutter. Likeledes holdningene til de nærmeste.

Når en sammenligner svarene fra 2007 og 2009, framkommer det at andelen eldre som fikk mulighet til å lære noe nytt har økt i toårsperioden.

– Dette betyr åpenbart mye og kan være en indikasjon på hva som kan være viktige signaler fra arbeidsgivere for å få seniorer til å fortsette lengre i jobb, sier direktør Erik Dalen i Synovate.

Både venner og nærmeste families holdninger og arbeidsgiveres holdninger betyr mye for om man fortsetter å jobbe. De førstnevnte betyr aller

mest. Det viser den nye undersøkelsen Synovate har utført for Senter for seniorpolitikk (SSP). Panelundersøkelsen om arbeid og pensjonering er målt blant de samme personene i 2007 og 2009, og inngår som en del av Vinn Vinn-kampanjen til SSP.

Panelundersøkelsen, som ble presentert i februar, har sitt utgangspunkt i regjeringens treårige informasjonskampanje for å påvirke seniorene til å stå lenger i arbeid. Målgruppen var spesielt yrkesaktive i alderen 60–62 år.

Synovate rekrutterte 456 yrkesaktive i alderen 57–65 år som gjennomgikk en spørreundersøkelse i oktober 2007. Høsten 2009 fikk den samme gruppen en tilsvarende henvendelse og spørsmålsrunde. Panelundersøkelsen gir unik informasjon om hva som skiller dem som blir i jobb fra dem som velger pensjon.

Livslang læring

Muligheten til å lære nye ting i jobben betyr åpenbart mye for om man fortsetter å jobbe eller velger pensjon.

– Det er interessant å se at de som i 2007 opplevde å få lære noe nytt, og som fikk nye arbeidsoppgaver, er mer representert blant dem som fortsatt er i arbeid i 2009, enn blant dem som har gått ut av arbeidslivet, sier Erik Dalen i Synovate.

– Det ser ut til å være større virkninger av å tilføre positive faktorer som læringsmuligheter enn av å fjerne negative faktorer som ensformig arbeid. Dette peker på betydningen av å gi seniorene utviklingsmuligheter, sier forsker Per Erik Solem i NOVA.

Det er de eldste som oftest svarer at de ikke får lære nye ting. Fenomenet varierer fra 16 prosent blant de i aldersgruppen 59–61 år til 20 prosent blant

dem som nå er 65–67 år. I den yngste gruppen oppgir 34 prosent at de har liten eller slett ingen mulighet til å få nye arbeidsoppgaver dersom de ønsker det, mens det i den eldste gruppen er 41 prosent som sier det samme. Andelen blant de eldste som sier dette har også hatt en svak økning siden 2007.

Viktig å føle seg ønsket

Ikke overraskende ser det ut til å bety mye for en arbeidstaker å bli verdsatt og etterspurt.

– Seniorer trenger kanskje mer enn andre tilbakemelding på den jobben de gjør, og dette er det mulig for ledere å gjøre noe med. En arbeidstaker som hører at han eller hun betyr mye, og blir spurt om han eller hun kan tenke seg å fortsette litt til, vil kanskje tenke seg om flere ganger før han eller hun slutter, sier Dalen.

Oppdragsgiveren, Senter for seniorpolitikk (SSP) er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i privat og offentlig virksomhet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner og opplæringsorganisasjoner. I tillegg initierer og støtter senteret forskning innen fagområdet.

Ellen Beate Dyvi