

Når jobben ryker – hvem ryker med den?

Medlemsmøte 16.10.18

Harald Sørgaard Djupvik, Kantar TNS og
Even Bolstad, HR Norge

Vær så god...
Stein Aarland



Hvem er vi?



Arbeidslivsundersøkelsen #Alx – Høst '18

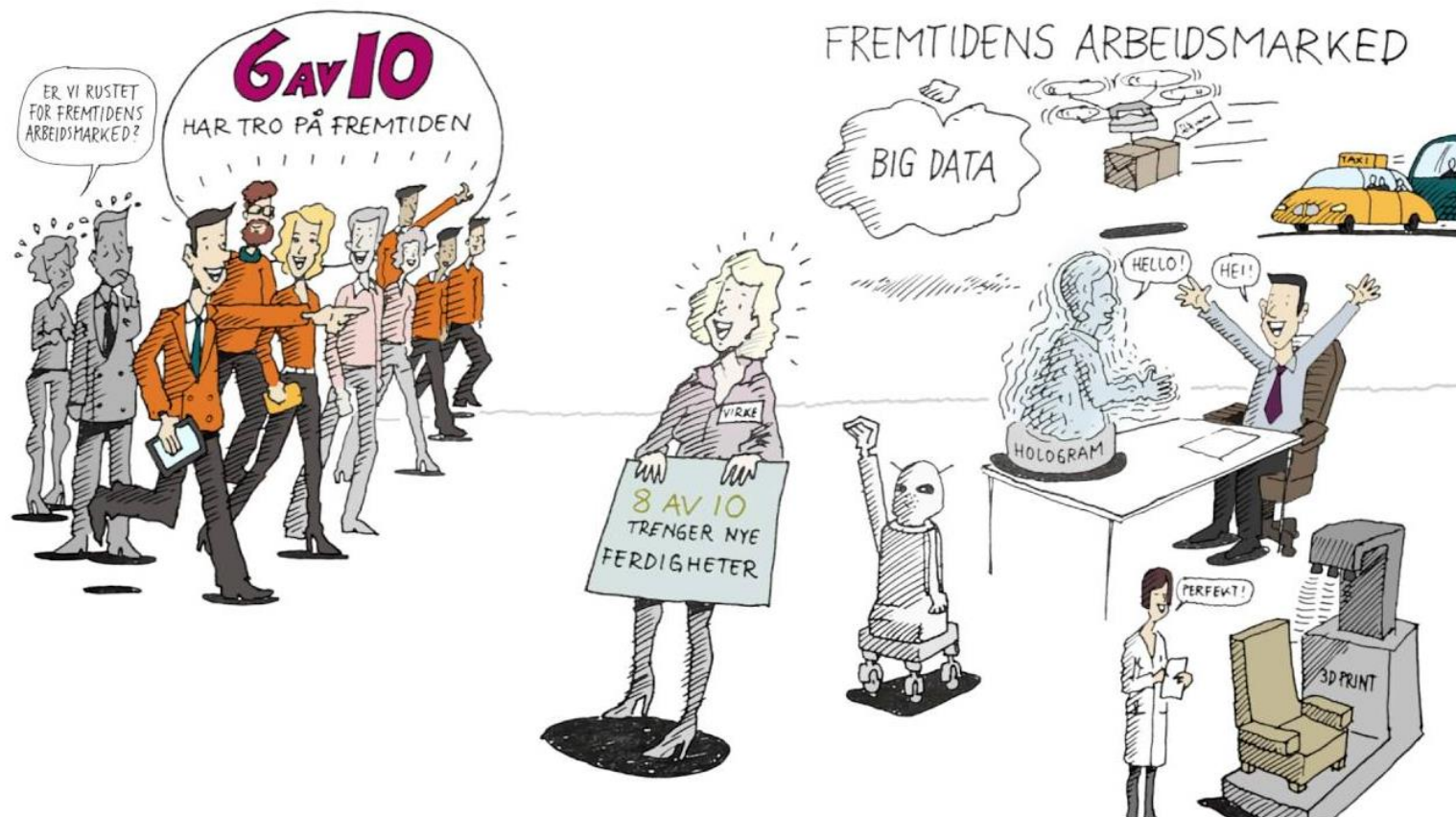
- Halvårlig undersøkelse som tar tempen på viktige spørsmål i norsk arbeidsliv
 - Fast del
Engasjement, Ledelse, Gjennomføring, Endringsvillighet
 - Variabel del
Basert på aktuelle arbeidslivsspørsmål
- Kvantitativ undersøkelse gjennomført av Kantar TNS; designet tolket og formidlet i samarbeid mellom Kantar TNS og HR Norge
 - 1024 respondenter fra Gallup Panelet.
Representativt utvalg av Norges yrkesaktive befolkning mellom 20-67 år

De to timene vi har til rådighet

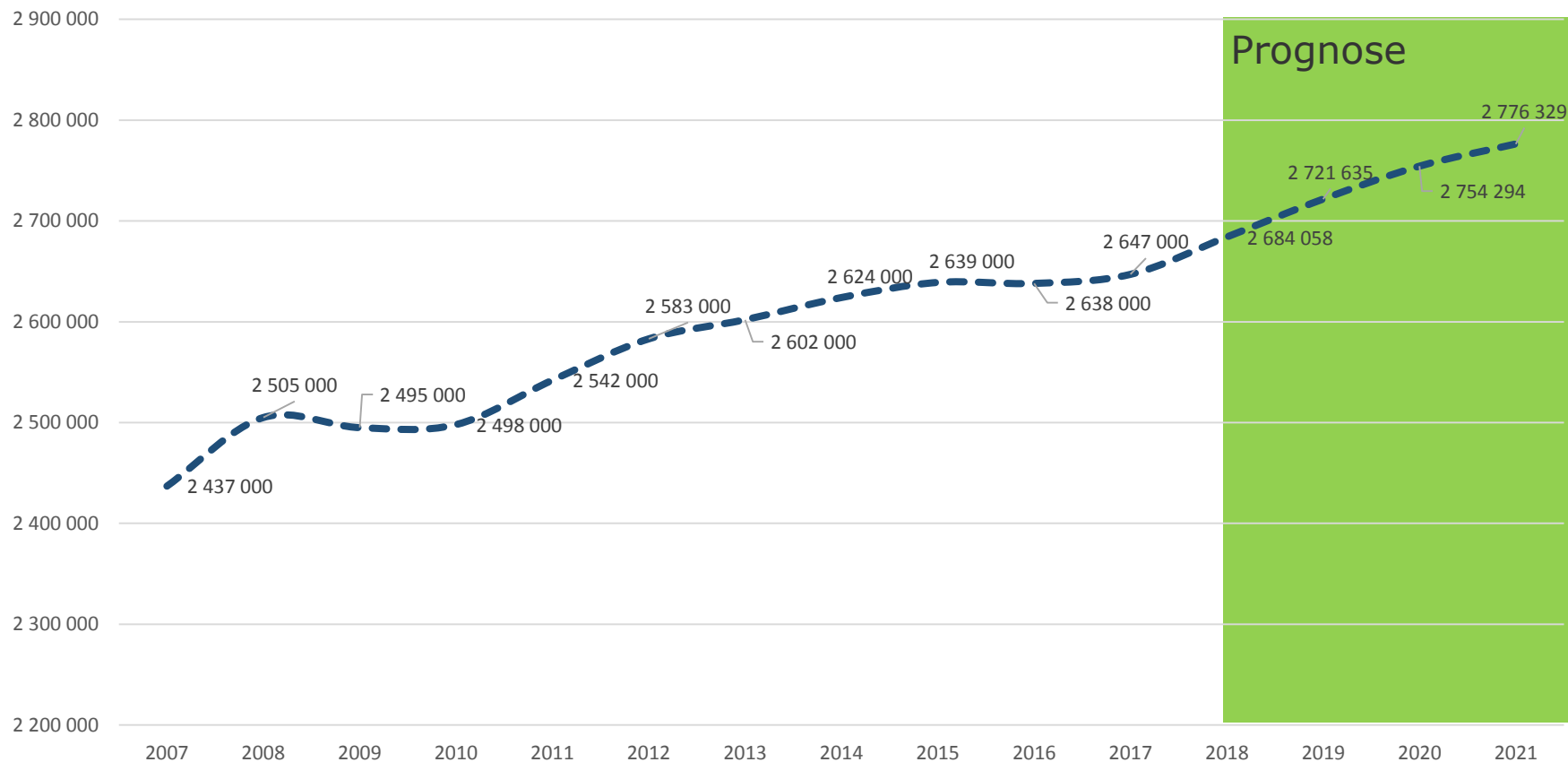
- **Det norske arbeidslivet – Noen nøkkeltall og prognoser**
- **Hvor attraktiv er DU i det norske arbeidslivet?**
 - Når blir du for gammel til å få ny jobb?
 - Hvor flyttevillig er du?
 - Har du kompetanse og læringsvilje?
 - Utsagn til debatt – og debatten vi har skapt
- **Vi utfordrer salen sin kollektive kompetanse
Hva opplever dere ??**
- Avrunding, dersom tid:
De faste spørsmålene – Ser vi utvikling?
Engasjement, Ledelse, Gjennomføring, Endringsvillighet



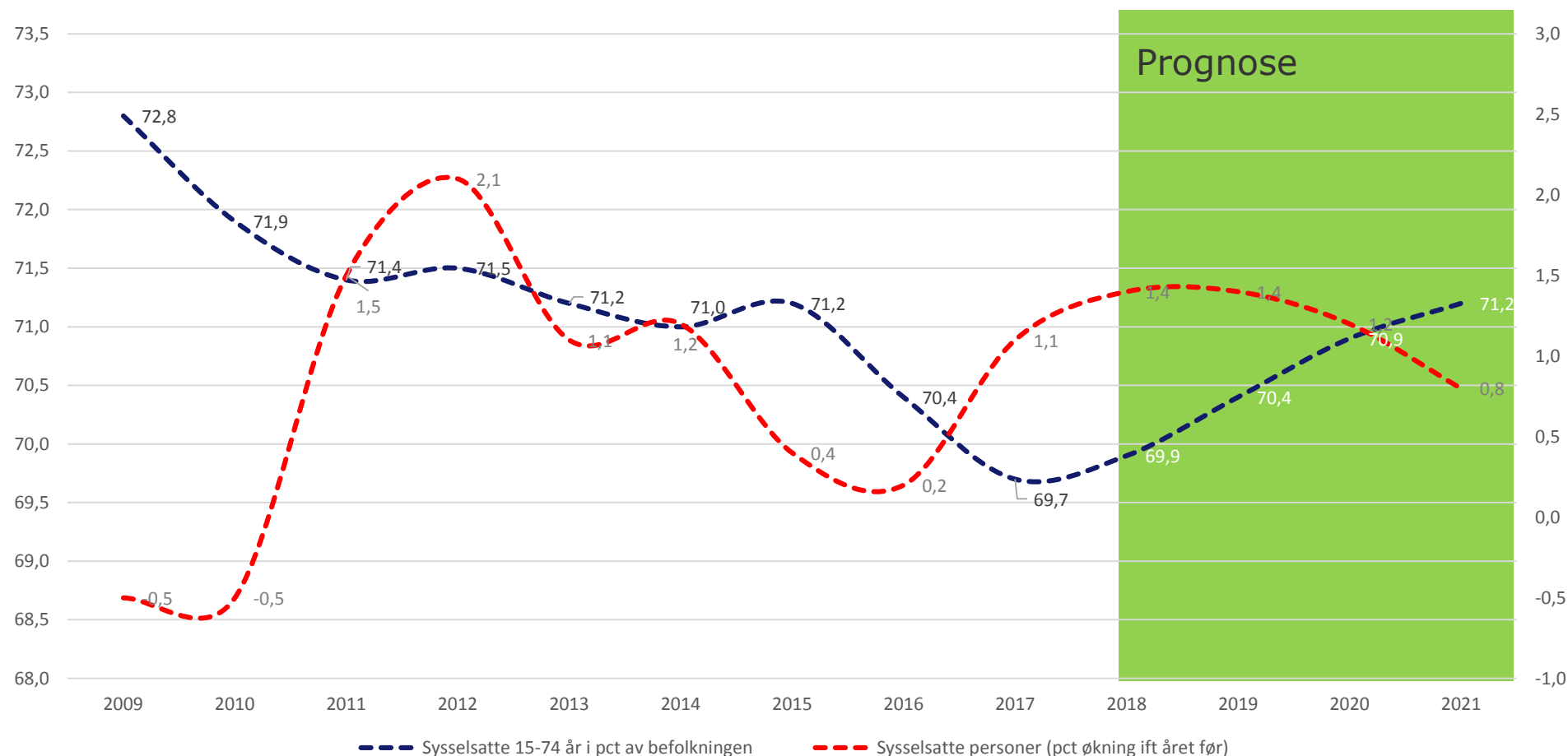
Hvordan ser det norske arbeidsmarkedet ut?



Prognose: Antall sysselsatte stiger

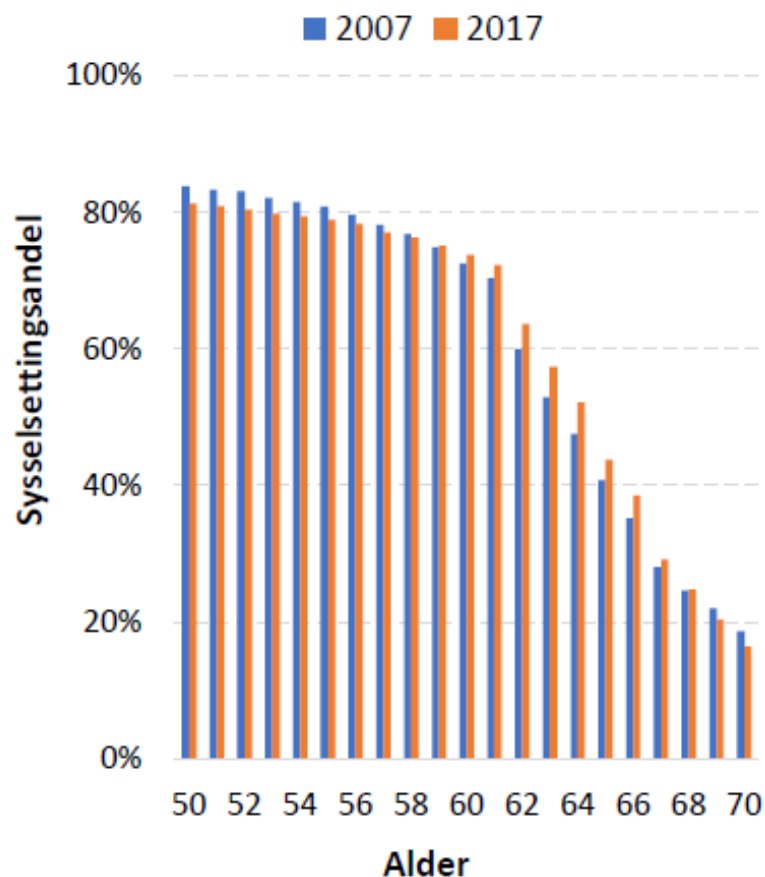


Hvor går sysselsettingsgraden?

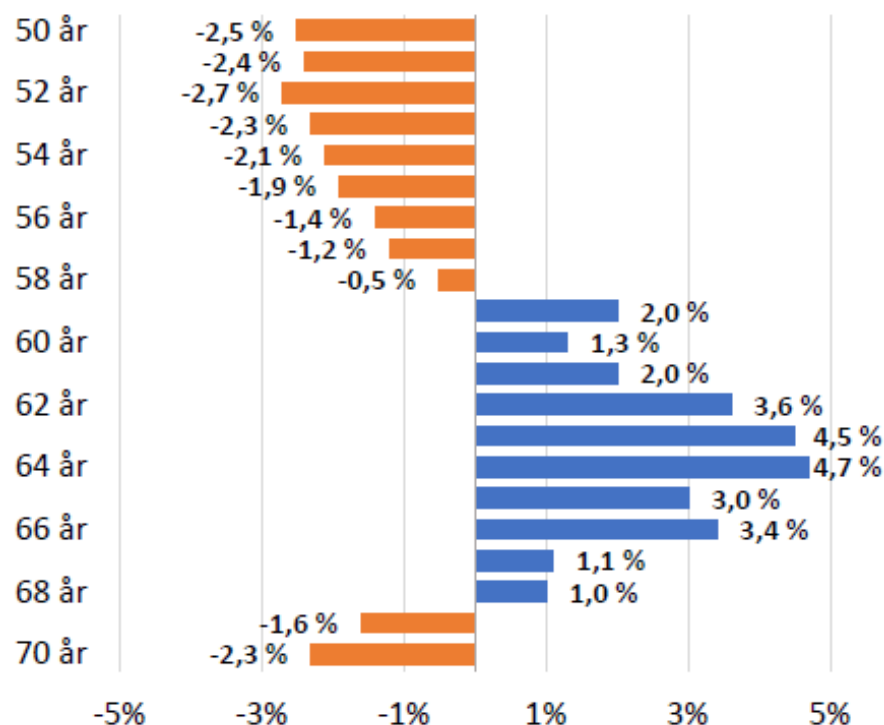


Kilde: SSB

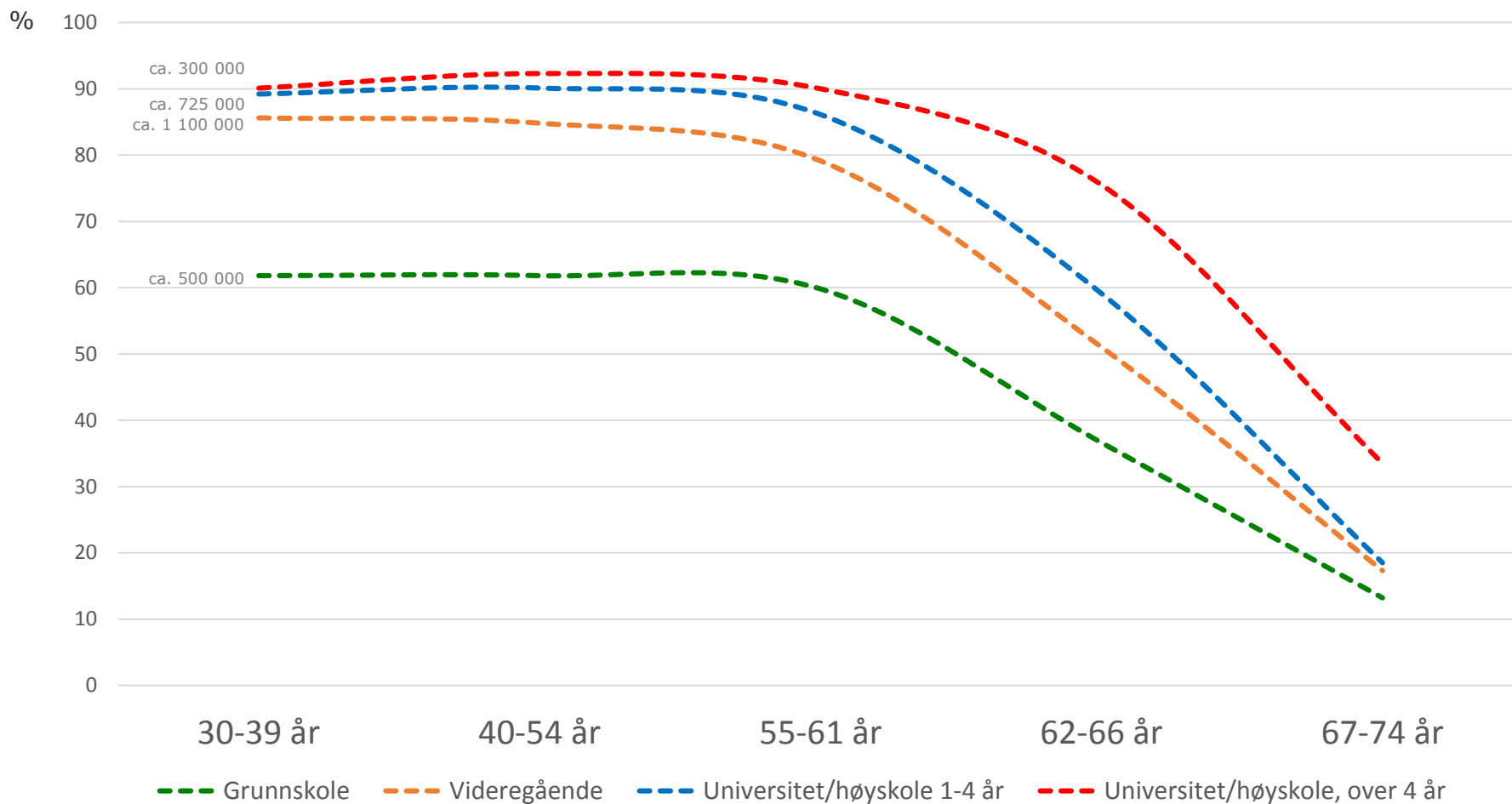
Figur 1: Sysselsettingsandel etter alder. 2007 og 2017



Figur 2: Prosentvis sysselsettingsvekst etter alder. 2007 og 2017



Høy utdanning sikrer jobb



Kilde: SSB

Hvor attraktiv er du som arbeidstaker?

Hovedfunn – Om vi mister jobben

- **Vi har gode innsalgskort**

Vi er læringsvillige, har solid erfaring og vil omstille oss

- **Men vi vil ikke flytte for å få ny jobb**

Godt voksne, høyt utdannede sør- og vestlendinger mer stedbundne enn alle andre

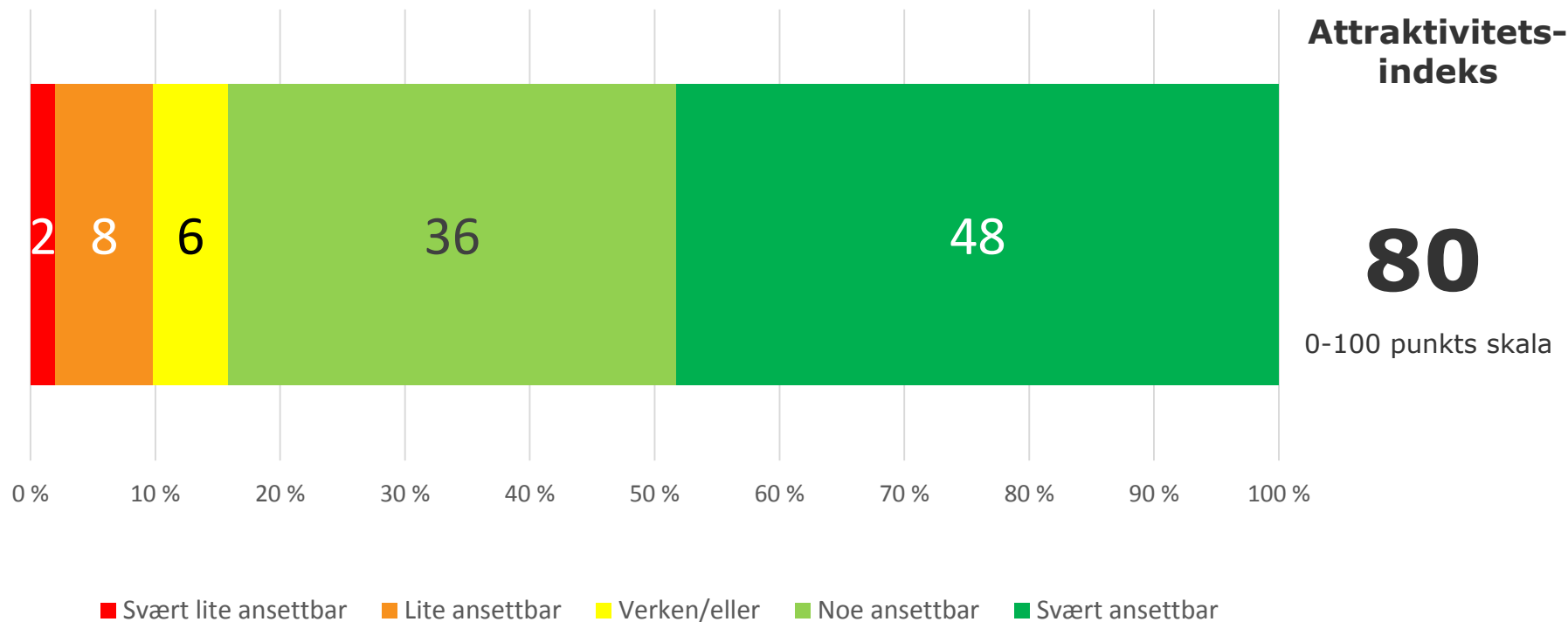
- **Og «alle» er enige om at alder trumfer alt**

Stupet begynner på 45 – på 55,7 treffer du bunn



Forsøk å oppsummere hvor ansettbar du selv mener at du er som arbeidstaker - totalt sett

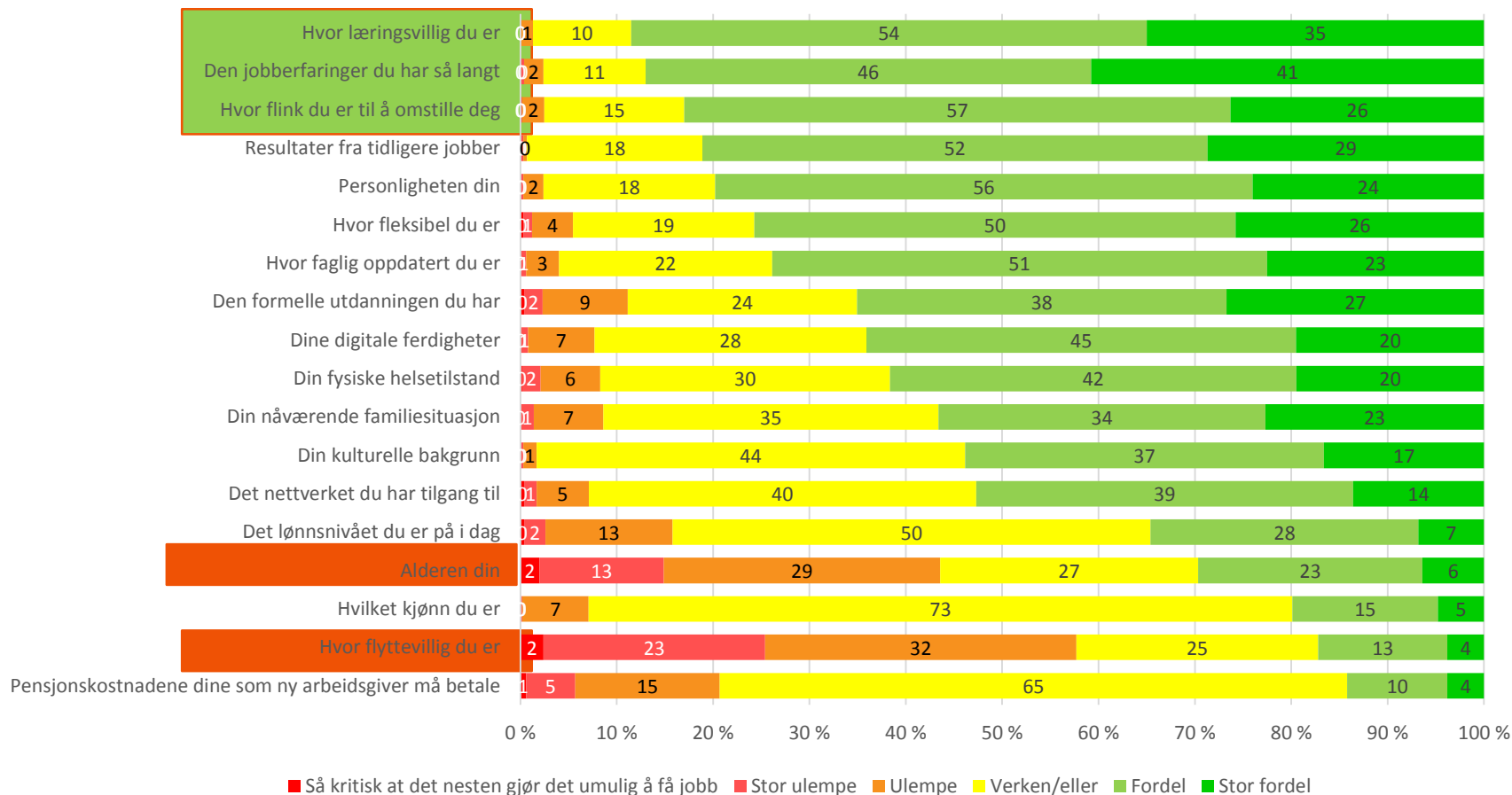
attraktiv



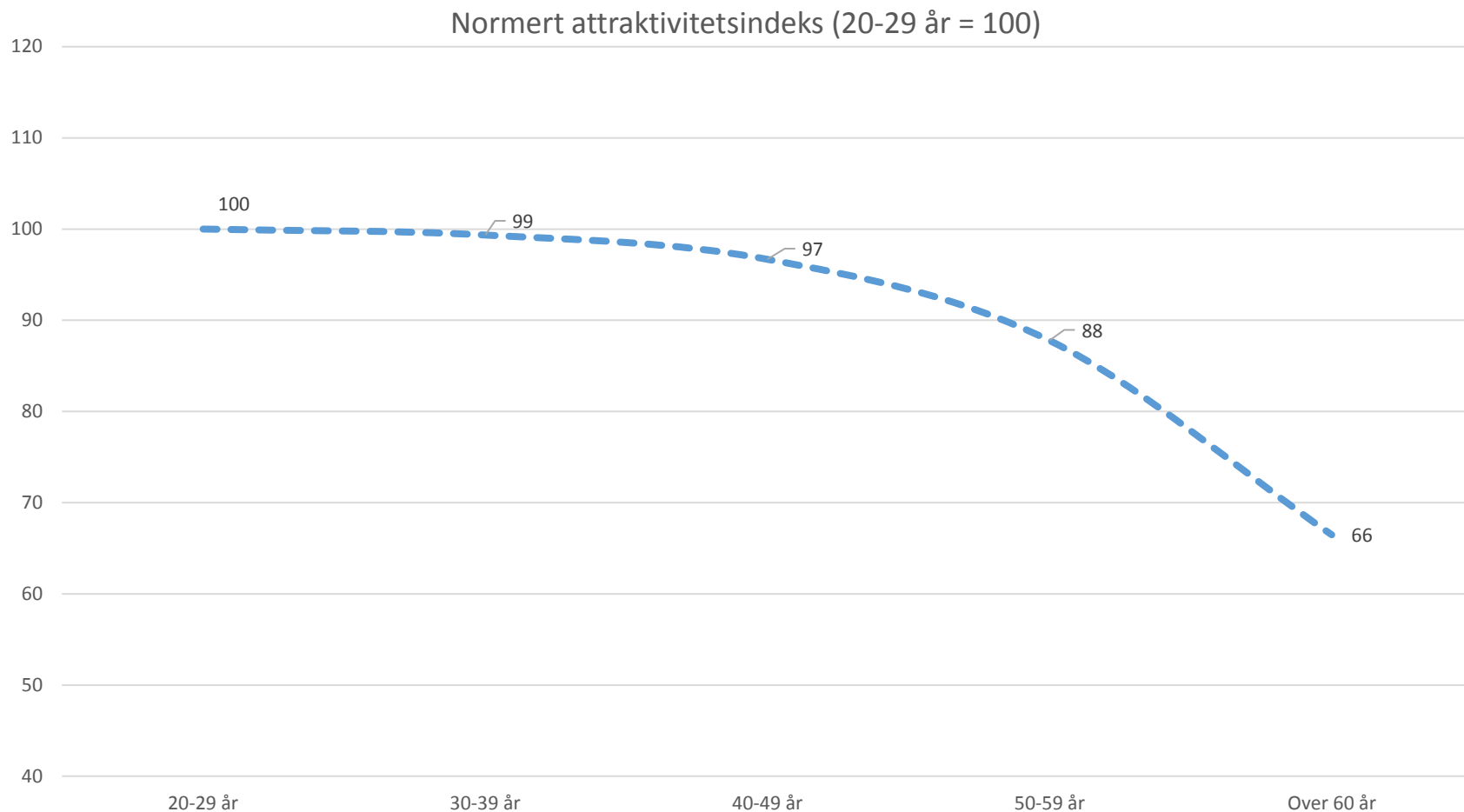
Det er mange ting som spiller inn når det gjelder hvor attraktiv man er som arbeidstaker. Prøv å forestille deg at du er tvunget til å bytte jobb, hva ville du ha å spille på i den forbindelse?

I hvilken grad mener du selv at følgende egenskaper ved deg enten er en hindring eller en fordel – hvis du skulle søke ny jobb?

Ta utgangspunkt i det arbeidsmarkedet som er i rimelig reiseavstand fra det stedet du bor i dag. Det trenger ikke å være samme jobb som du har i dag, men helst med et lønnsnivå du kan akseptere.



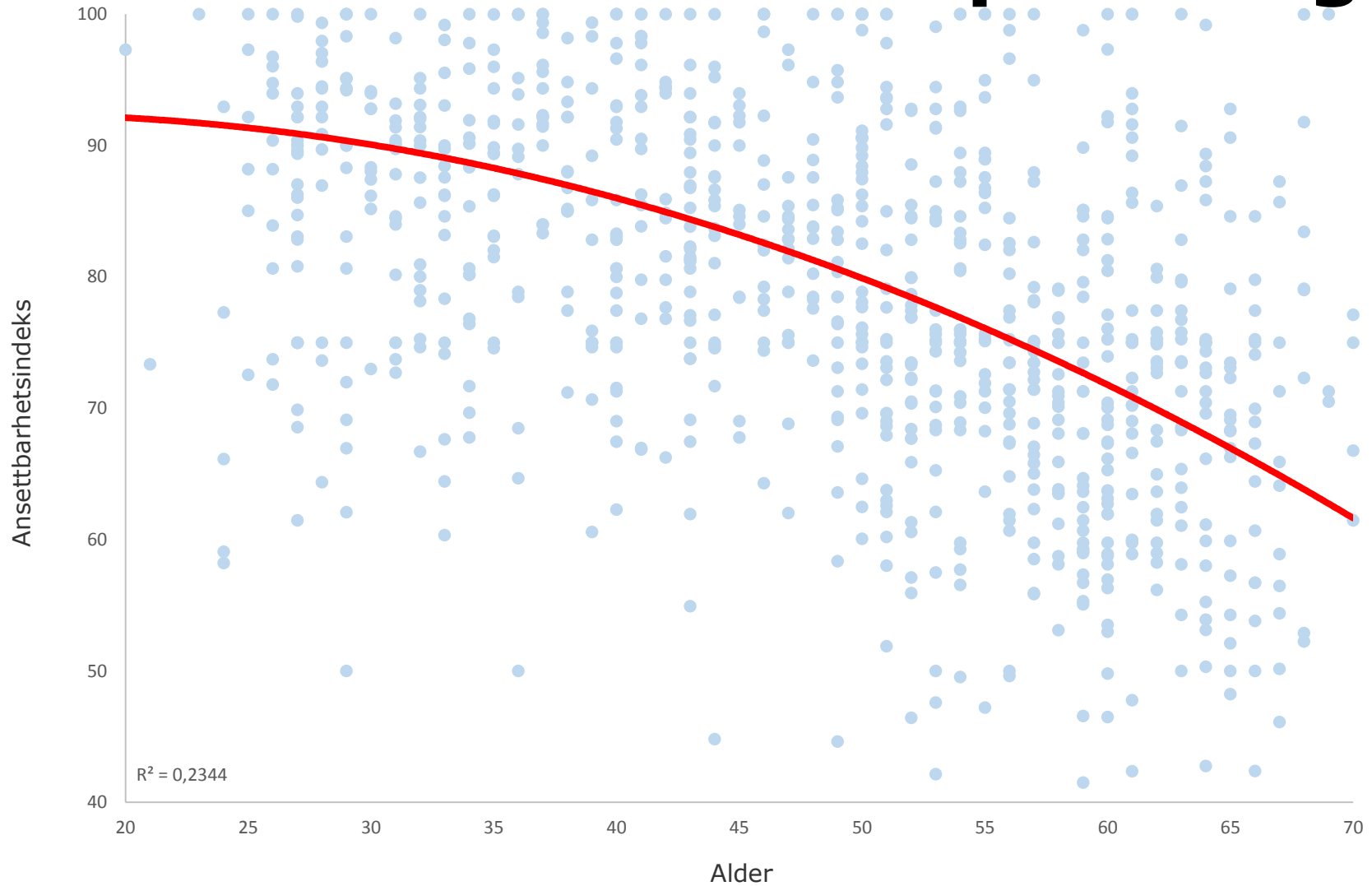
Egenvurdering: Mindre attraktiv med årene



En 60 åring opplever seg omtrent 60% så attraktiv som en 20 åring – hvorfor er det slik?



Trend – men med spredning



Hvem er minst attraktiv i landet her?

Høy alder, lav utdanning og kvinne – fra Oslo/Akershus

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Attraktivitetsindeks	91	90	88	79	60
Menn	92	90	89	79	62
Kvinner	90	90	86	80	58
Grunnskoleutdanning - 10-årig grunnskole, 7-årig folkeskole eller lignende			75	79	48
Videregående allmennfaglig utdanning	89	90	79	66	60
Videregående yrkesfaglig utdanning	82	82	89	79	61
Fagskole – Yrkesrettede utdanninger (1/2 – 2 år) som bygger på videregående		81	87	80	69
Universitets-/høgskoleutdanning med inntil 4 års varighet	88	91	87	81	58
Universitets-/høgskoleutdanning med mer enn 4 års varighet	96	93	91	83	60
Oslo/Akershus	92	93	92	78	57
Rest Østland	88	88	84	78	61
Sør-/Vestland	88	89	87	80	58
Tr.lag/Nord-Norge	90	90	86	82	67

For spesielt interesserte /1

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Attraktivitetsindeks	91	90	88	79	60
Alderen din	77	75	63	44	36
Den formelle utdanningen du har	82	78	75	74	74
Den jobberfaringer du har så langt	75	82	85	88	89
Hvor flyttvillig du er	53	50	45	48	43
Din fysiske helsetilstand	80	79	74	71	72
Hvor læringsvillig du er	89	88	86	83	80
Dine digitale ferdigheter	80	81	74	73	71
Hvor fleksibel du er	82	77	80	80	77
Hvor flink du er til å omstille deg	82	83	82	82	78
Resultater fra tidligere jobber	80	82	82	82	82
Hvor faglig oppdatert du er	78	79	77	79	79
Personligheten din	80	82	82	80	78
Hvilket kjønn du er	62	65	63	64	63
Det lønnsnivået du er på i dag	65	67	63	64	64
Pensjonskostnadene dine som ny arbeidsgiver må betale	66	60	62	55	55
Det nettverket du har tilgang til	67	72	71	72	74
Din kulturelle bakgrunn	72	74	71	74	76
Din nåværende familiesituasjon	74	68	72	78	75

0=Svært lite ansettbar/ingen fordel

100= Svært ansettbar/stor fordel

For spesielt interesserte /2

	Menn					Kvinner				
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Attraktivitetsindeks	92	90	89	79	62	90	90	86	80	58
Alderen din	81	77	61	42	37	76	74	65	46	34
Den formelle utdanningen du har	82	75	73	73	75	82	81	76	74	73
Den jobberfaringer du har så langt	74	82	86	86	89	76	82	83	89	87
Hvor flyttevillig du er	59	51	45	50	46	51	48	45	46	39
Din fysiske helsetilstand	82	79	74	71	71	79	79	73	71	73
Hvor læringsvillig du er	85	86	84	82	80	91	90	87	84	81
Dine digitale ferdigheter	81	82	77	74	72	79	80	71	73	69
Hvor fleksibel du er	81	79	81	78	77	83	75	79	81	78
Hvor flink du er til å omstille deg	83	80	83	81	76	82	85	82	83	79
Resultater fra tidligere jobber	77	82	82	82	83	81	81	82	82	81
Hvor faglig oppdatert du er	79	76	78	77	78	78	82	77	80	79
Personligheten din	80	79	81	80	78	80	84	83	80	78
Hvilket kjønn du er	68	68	65	65	64	59	62	61	62	62
Det lønnsnivået du er på i dag	64	69	60	63	63	66	65	66	65	65
Pensjonskostnadene dine som ny arbeidsgiver må betale	71	60	61	54	56	64	61	64	58	53
Det nettverket du har tilgang til	72	73	73	71	76	65	72	69	72	70
Din kulturelle bakgrunn	75	75	70	75	76	71	74	72	72	76
Din nåværende familiesituasjon	77	72	68	76	76	73	66	75	80	74

0=Svært lite ansettbar/ingen fordel

100= Svært ansettbar/stor fordel

For spesielt interesserte /3

	Grunnskoleutdanning - 10-årig grunnskole, 7-årig folkeskole eller lignende						Videregående allmennfaglig utdanning						Videregående yrkesfaglig utdanning						Fagskole – Yrkesrettede utdanninger (1/2 – 2 år) som bygger på videregående						Universitets-/høgskoleutdanning med inntil 4 års varighet						Universitets-/høgskoleutdanning med mer enn 4 års varighet					
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år		20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år		20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år		20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år		20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år		20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	
Attraktivitetsindeks			75	79	48		89	90	79	66	60		82	82	89	79	61		81	87	80	69		88	91	87	81	58		96	93	91	83	60		
Alderen din			63	44	33		63	77	62	39	35		77	73	62	43	38		70	66	39	36		76	75	62	44	37		81	76	64	47	33		
Den formelle utdanningen du har			37	52	56		74	64	52	55	51		69	67	60	60	60		68	79	72	74		79	74	73	75	79		89	88	87	89	87		
Den jobberfaringen du har så langt			77	88	85		80	90	80	83	82		71	81	86	85	86		83	88	89	92		75	82	86	89	91		76	82	83	89	89		
Hvor flyttevillig du er			37	50	48		50	50	48	43	37		49	53	42	50	38		45	53	47	41		52	49	44	47	40		55	50	44	51	50		
Din fysiske helsetilstand			63	69	69		71	73	72	74	71		77	76	71	72	71		75	71	66	75		81	81	72	71	74		83	79	79	74	69		
Hvor læringsvillig du er			86	79	72		86	93	85	84	75		86	85	86	82	80		93	86	84	86		89	87	84	82	82		90	89	87	84	79		
Dine digitale ferdigheter			57	59	75		77	80	66	72	63		86	77	73	66	64		88	77	73	67		80	82	74	77	73		82	82	77	76	74		
Hvor fleksibel du er			69	84	68		80	84	77	74	76		80	80	77	80	70		73	82	78	79		81	73	81	81	79		84	79	81	79	79		
Hvor flink du er til å omstille deg			71	84	75		80	93	77	81	74		83	83	83	80	75		83	81	84	80		82	81	83	83	79		84	83	84	81	79		
Resultater fra tidligere jobber			80	85	75		83	87	77	78	82		77	80	76	82	83		80	85	81	87		78	81	80	84	83		81	82	86	81	81		
Hvor faglig oppdatert du er			60	77	74		77	76	82	69	70		69	77	75	76	77		70	81	81	81		77	77	74	80	79		81	83	81	80	81		
Personligheten din			77	77	73		83	90	78	78	75		71	81	81	81	83		85	82	77	81		81	81	81	83	77		82	82	84	78	76		
Hvilket kjønn du er			66	67	58		63	80	62	62	63		71	72	64	66	66		60	70	65	63		60	66	62	65	63		62	61	62	61	62		
Det lønnsnivået du er på i dag			69	70	64		60	56	65	70	71		71	65	61	65	66		63	59	63	61		66	68	64	64	65		66	67	63	61	62		
Pensjonskostnadene dine som ny arbeidsgiver må betale			70	68	62		68	65	64	57	57		60	60	59	58	57		52	66	54	52		67	63	62	55	53		64	58	61	53	55		
Det nettverket du har tilgang til			54	71	71		69	88	63	70	68		73	73	71	75	78		77	75	68	78		66	72	69	71	75		68	71	74	73	71		
Din kulturelle bakgrunn			69	79	75		67	80	66	70	74		66	74	72	78	80		80	71	75	74		72	74	72	74	75		74	73	72	70	77		
Din nåværende familiesituasjon			60	80	73		71	80	71	77	77		63	70	70	79	74		65	78	79	76		76	67	72	76	75		75	68	71	78	75		

0=Svært lite ansettbar/ingen fordel

100= Svært ansettbar/stor fordel

For spesielt interesserte /4

	Oslo/Akershus					Rest Østland					Sør-/Vestland					Tr.lag/Nord-Norge				
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Attraktivitetsindeks	92	93	92	78	57	88	88	84	78	61	88	89	87	80	58	90	90	86	82	67
Alderen din	80	73	63	41	35	80	78	65	44	33	75	76	62	45	36	74	75	63	43	38
Den formelle utdanningen du har	86	76	71	72	74	87	79	78	72	73	72	80	75	73	74	79	76	76	78	77
Den jobberfaringer du har så langt	78	84	86	90	89	76	81	83	88	90	70	83	85	86	89	75	78	84	88	86
Hvor flyttevillig du er	60	56	48	49	43	47	48	44	44	44	44	43	43	49	38	51	54	44	52	48
Din fysiske helsetilstand	83	82	75	73	71	78	79	72	68	72	76	76	73	73	74	79	79	74	71	70
Hvor læringsvillig du er	90	88	86	83	80	88	85	87	82	80	84	90	85	83	81	90	86	83	85	80
Dine digitale ferdigheter	79	79	74	74	71	84	76	74	75	69	79	83	73	71	73	81	83	77	74	69
Hvor fleksibel du er	86	78	79	79	76	82	76	78	79	78	78	76	82	77	78	80	77	81	85	74
Hvor flink du er til å omstille deg	84	83	83	82	77	84	81	80	80	78	80	83	85	84	79	79	83	81	83	77
Resultater fra tidligere jobber	80	84	82	83	83	84	79	80	83	82	77	82	83	80	81	79	80	83	82	83
Hvor faglig oppdatert du er	79	81	78	78	81	84	79	79	77	77	72	79	77	77	78	79	75	74	84	78
Personligheten din	81	82	80	80	80	80	79	83	79	78	71	81	85	80	75	83	83	79	81	80
Hvilket kjønn du er	62	65	62	62	64	68	65	64	63	64	59	65	64	65	61	61	64	63	65	64
Det lønnsnivået du er på i dag	68	67	64	62	61	60	63	63	63	63	58	68	64	66	66	66	66	61	66	67
Pensjonskostnadene dine som ny arbeidsgiver må betale	67	60	62	52	53	70	64	64	55	56	69	58	63	57	55	61	62	57	57	54
Det nettverket du har tilgang til	67	72	69	71	73	70	70	70	71	75	71	73	73	71	72	63	71	71	74	74
Din kulturelle bakgrunn	71	75	69	73	79	74	73	72	74	77	69	75	72	74	74	76	73	71	75	75
Din nåværende familiesituasjon	76	73	71	80	73	76	64	73	80	78	70	69	72	73	74	74	65	69	78	73

0=Svært lite ansettbar/ingen fordel

100= Svært ansettbar/stor fordel

Når blir man for gammel til å få seg ny jobb?

Aldersdiskriminering i arbeidslivet er forbudt!

/ 17. oktober 2013 / av Alex Borch

#HJORT JOURNAL NR. 7, 2013 - ARBEIDSLIV #ANSETTELSE OG AVTALEFORHOLD

Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-1 at aldersdiskriminering i arbeidslivet i utgangspunktet er forbudt. Forbudet gjelder både ved ansettelse, under ansettelsesforholdet og ved ansettelsesforholdets opphør. Unntak fra forbudet aksepteres dersom de har et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngrip

Sjefen vurderer bare søkere under 42 år - er dette lov?

En sjef ønsker seg og vurderer bare søkere som er yngre enn 42 år. Er det lov å sette en slik aldersgrense? E24s jobbspekterter svarer!



Aldersdiskriminering i politiet

— Vi ansetter ikke pensjonister i Øst-Telemark. Det var beskjeden Asbjørn Linaker (56) fikk da han søkte på en stilling som koordinator for narkotika og forebyggende ved Notodden politistasjon. Jobben gikk til en person under 30 år.

Når foreligger det aldersdiskriminering?

Aldersdiskriminering kan defineres som forskjellsbehandling på grunn av alder. Som eksempler på aldersdiskriminering kan nevnes lønnsbetingelser knyttet til arbeidstakerens alder og aldersgrenser for bestemte stillinger. Etter arbeidsmiljøloven § 13-1 rammes både direkte og indirekte aldersdiskriminering. Dermed rammes ikke bare tiltak som direkte er knyttet til alder, men også tiltak som i praksis rammer ulikt i forhold til alder.

En mann ble diskriminert på grunn av alder da han ikke ble vurdert for stillingen som mekaniker.

En 56 år gammel mann hevdet å være forbigått på grunn av alder ved ansettelse av mekanikere i forsvar. Mannen la frem et lydopptak for ombudet hvor en representant for virksomheten gir uttrykk for at ingen søkere over 50 år vil bli vurdert.

Virksomheten avviste at det ble lagt vekt på søkerens alder. Når det gjelder lydopptaket, mente virksomheten at dette ikke kunne tillegges vekt fordi vedkommende ansatt hadde gått utover sin fullmakt.

Ombudet fant likevel at opptaket var relevant i bevisvurderingen, og mente at det var sannsynliggjort at alder ble vektlagt i vurderingen av søkerne. Det forelå ingen saklige formål bak vektleggingen av alder som kunne legitimere dette.

Ombudet konkluderte med at det var handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder.

«Hvis man har mer enn 25 års erfaring fra arbeidslivet, så legges man ofte bare til side. Man blir ikke vurdert i det hele tatt! »»



**Professor Reidar Mykletun,
Universitetet i Stavanger**



55 år



56 år

Opps..., hva skjedde her?

Yes we can

Her har 24 prosent av sjåførene runda 62

LARVIK (NRK): – Lederne tilrettelegger godt for oss «gamlingene», sier Bjørnar Andreassen (73).



SKRYT: Tide trekkes frem som et godt eksempel på god seniorpolitikk.
FOTO: HENRIK BØE / NRK

Mette Stensholt Schau
Journalist

Anette Stensholt
Journalist

Henrik Bøe
Journalist

Publisert 7. sep. kl. 10:04

Tidligere denne uka meldte Senter for seniorpolitikk (SSP) at det er vanskelig for eldre arbeidssøkere å få jobb, og i det hele tatt komme til intervju. Nå trekker de frem en bedrift de mener andre kan lære av, nemlig Tide Norge.

www.nrk.no



Garantistitutet for eksportkredit

Kontakt English

Eksportere

Kjøpe norsk

Banker

Maritim og offshore

Verktøy

Om GIEK

Forside

Om GIEK

Presse og nyheter

Nyheter

GIEK fikk Kompetanseprisen 2018 - HR Norge



GIEK fikk Kompetanseprisen 2018 - HR Norge

- Omstilling må til for å kunne møte utfordringene man står overfor. GIEK er et av de største eksportvirkemidlene staten har overfor næringslivet og har følt dette omstillingsbehovet på kroppen. GIEK har greid å videreutvikle seg og tilpasse seg endrede behov i det eksportrettede næringslivet. Jeg er stolt over at GIEK har klart denne omstillingen og at de i dag mottar Kompetanseprisen. Det er særlig hyggelig at GIEKs satsing på seniorer trekkes frem, sier Næringsminister Torbjørn Røe Isaksen.

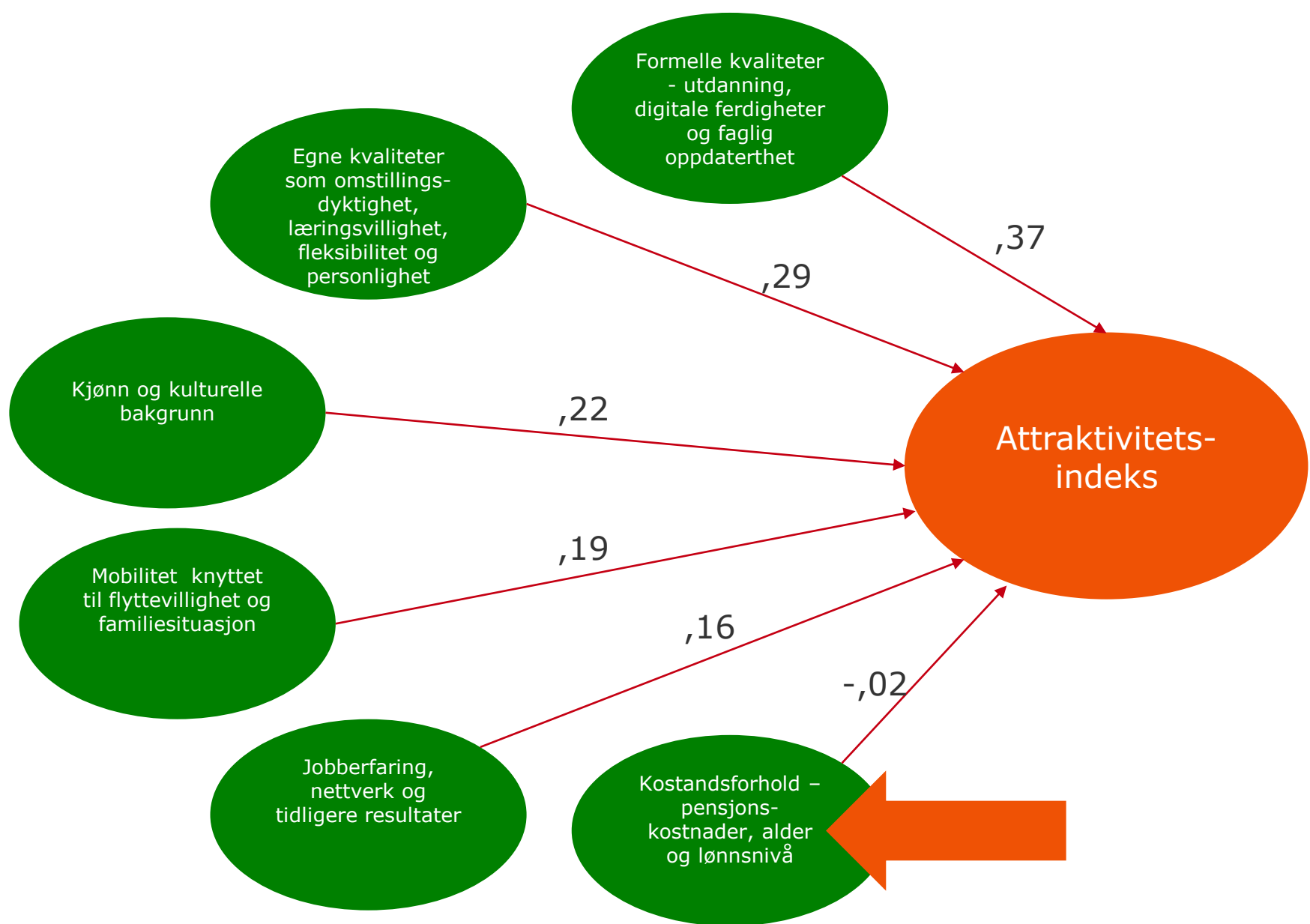
www.hrnorge.no

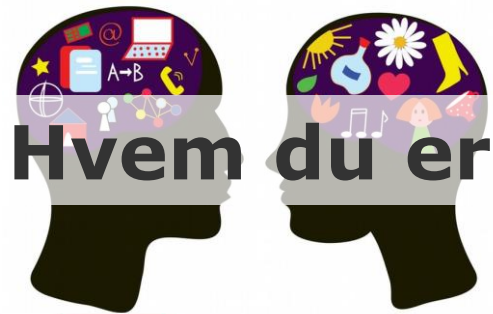
Alder trumfer alt

Normerte tall (20-29 år = 100)

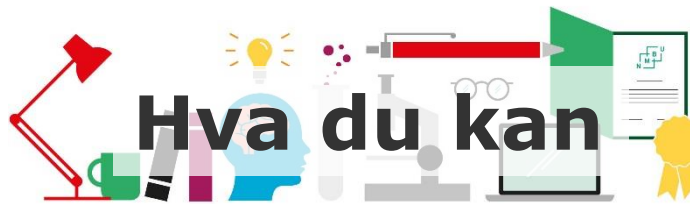
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Attraktivitetsindeks	100	99	97	88	66
Alderen din	100	97	82	56	46
Den formelle utdanningen du har	100	96	91	90	91
Den jobberfaringer du har så langt	100	109	112	117	118
Hvor flyttevillig du er	100	93	84	90	80
Din fysiske helsetilstand	100	98	92	89	90
Hvor læringsvillig du er	100	99	96	93	90
Dine digitale ferdigheter	100	102	93	92	88
Hvor fleksibel du er	100	93	97	97	94
Hvor flink du er til å omstille deg	100	100	100	100	95
Resultater fra tidligere jobber	100	102	103	103	103
Hvor faglig oppdatert du er	100	101	98	100	100
Personligheten din	100	102	102	100	97
Hvilket kjønn du er	100	105	102	103	102
Det lønnsnivået du er på i dag	100	102	96	98	98
Pensjonskostnadene dine som ny arbeidsgiver må betale	100	91	94	84	83
Det nettverket du har tilgang til	100	108	105	107	110
Din kulturelle bakgrunn	100	103	99	102	105
Din nåværende familiesituasjon	100	92	96	104	101

20-29 år = normalisert til 100 poeng - de andre verdiene er i % av denne





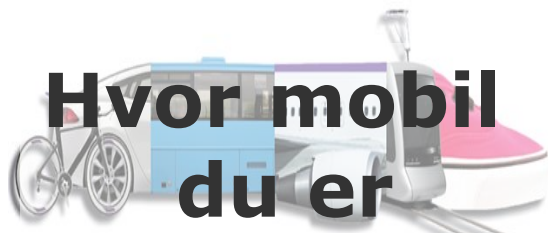
Hvem du er



Hva du kan



Hvor du kommer fra



Hvor mobil du er



Hva du har opparbeidet

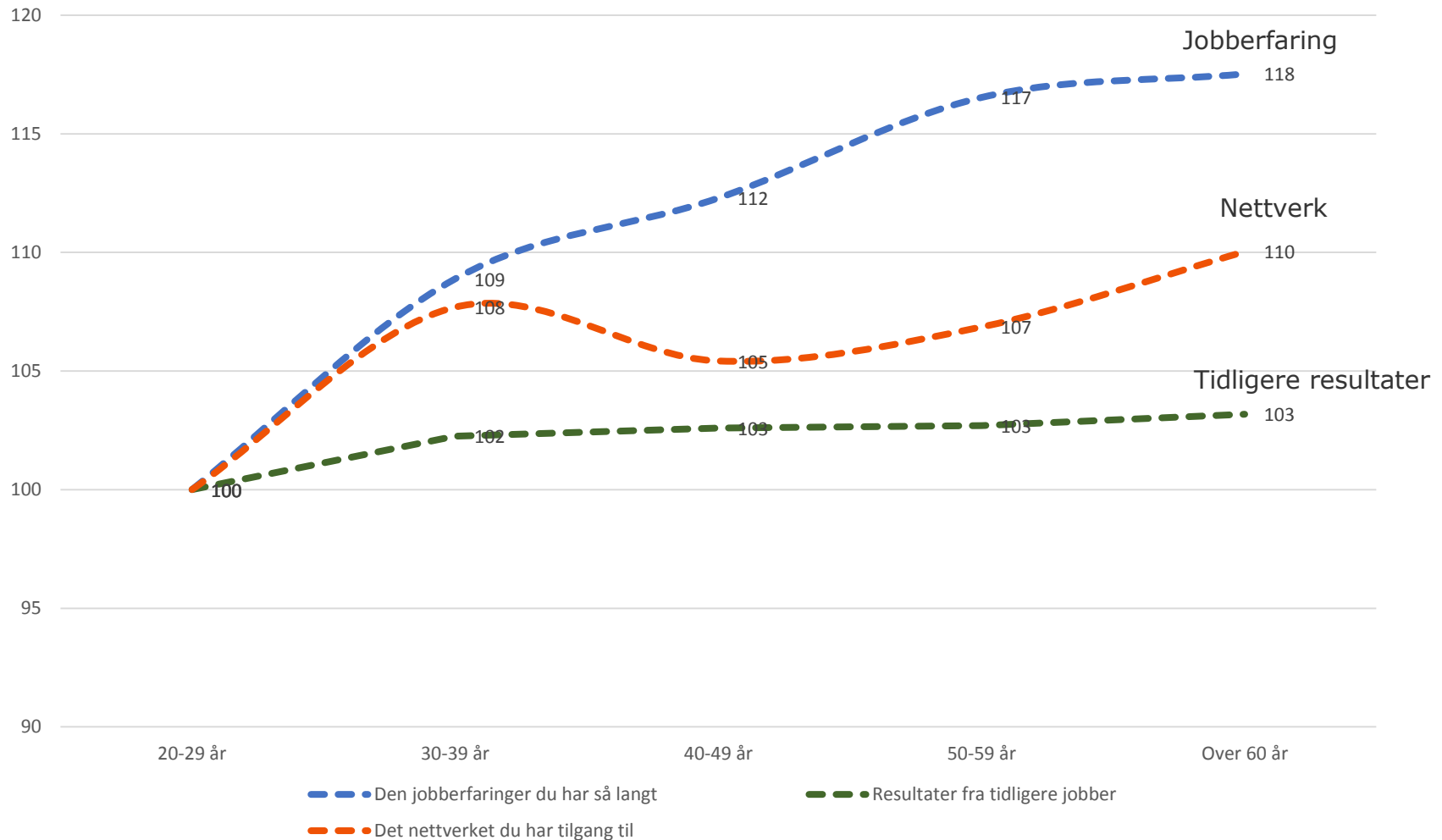


Hva du har igjen



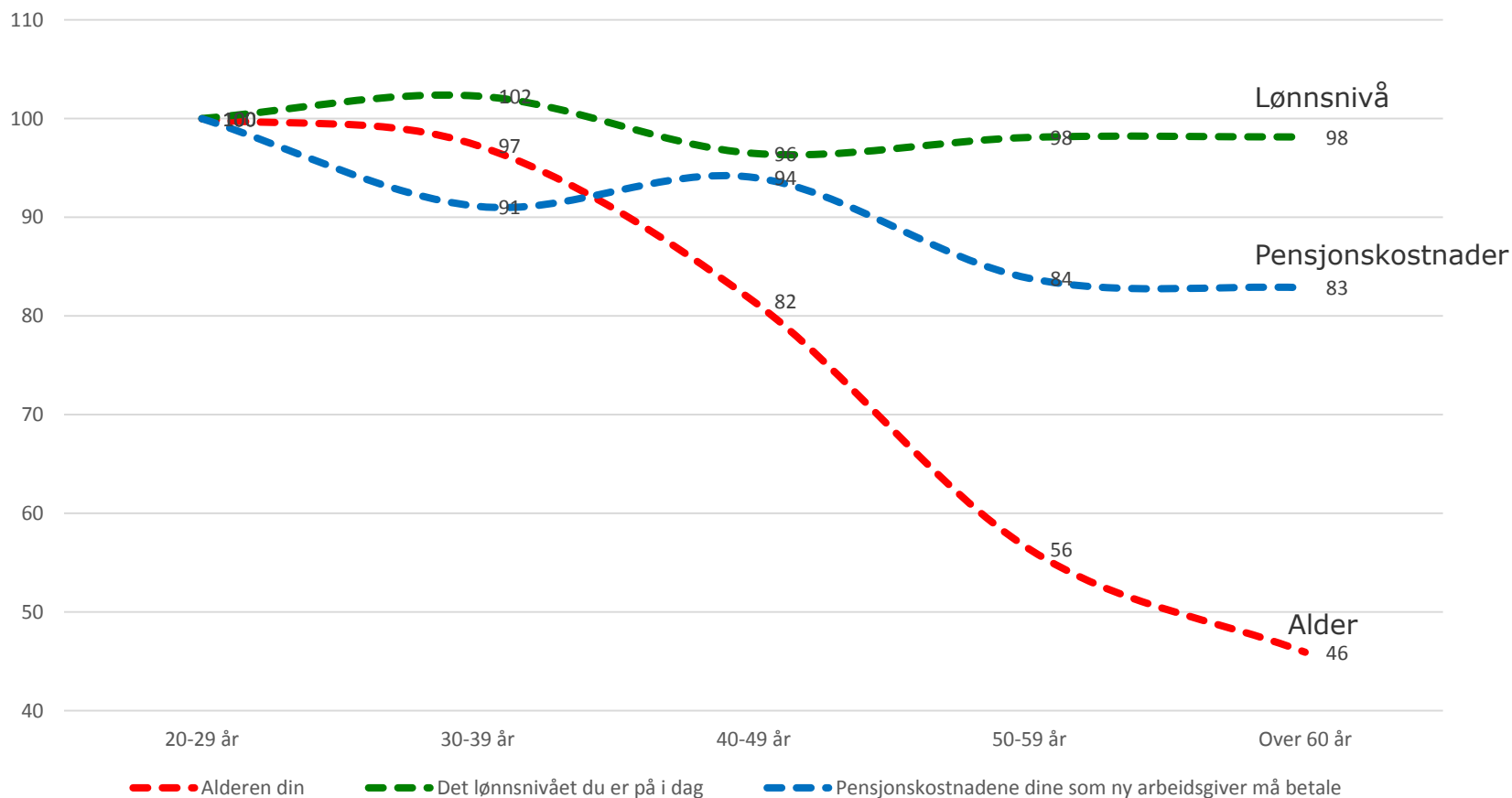
Jobberfaring, nettverk og tidligere resultater

Fordel eller ulempe med alder?

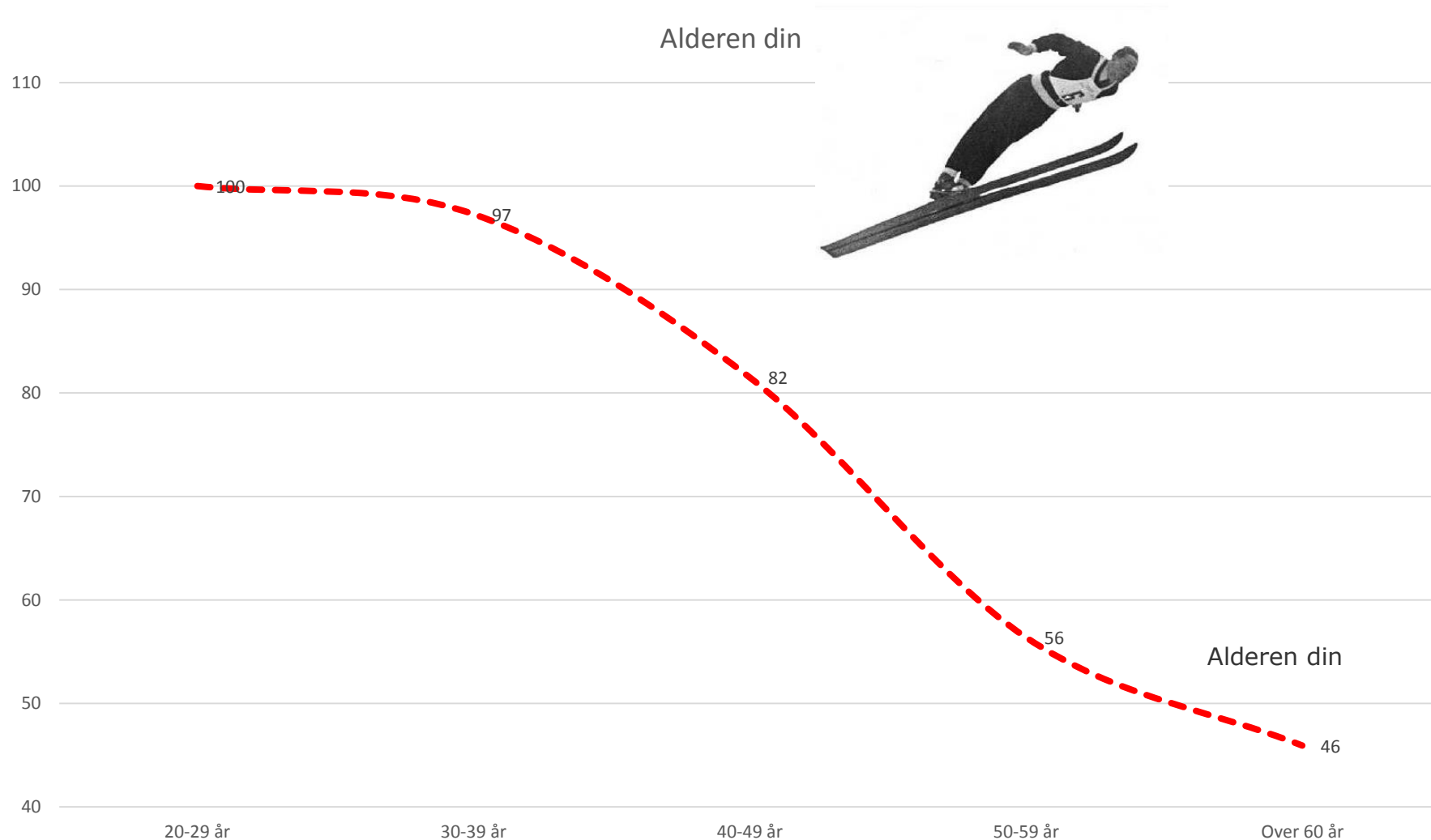


Kostnader: Pensjonskostnader, alder og lønnsnivå

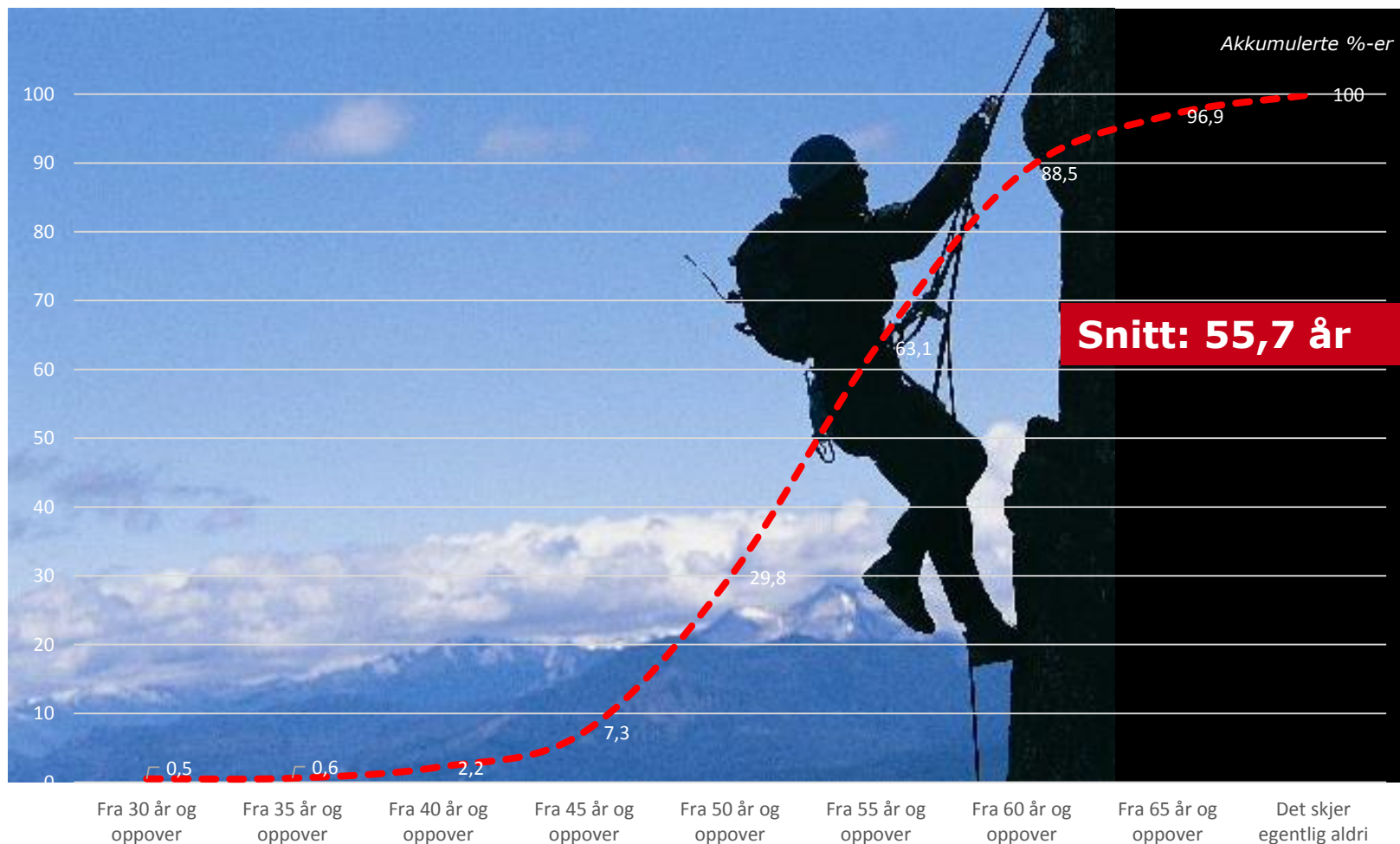
Fordel eller ulempe med alder?



Alder: Det store unnarennet

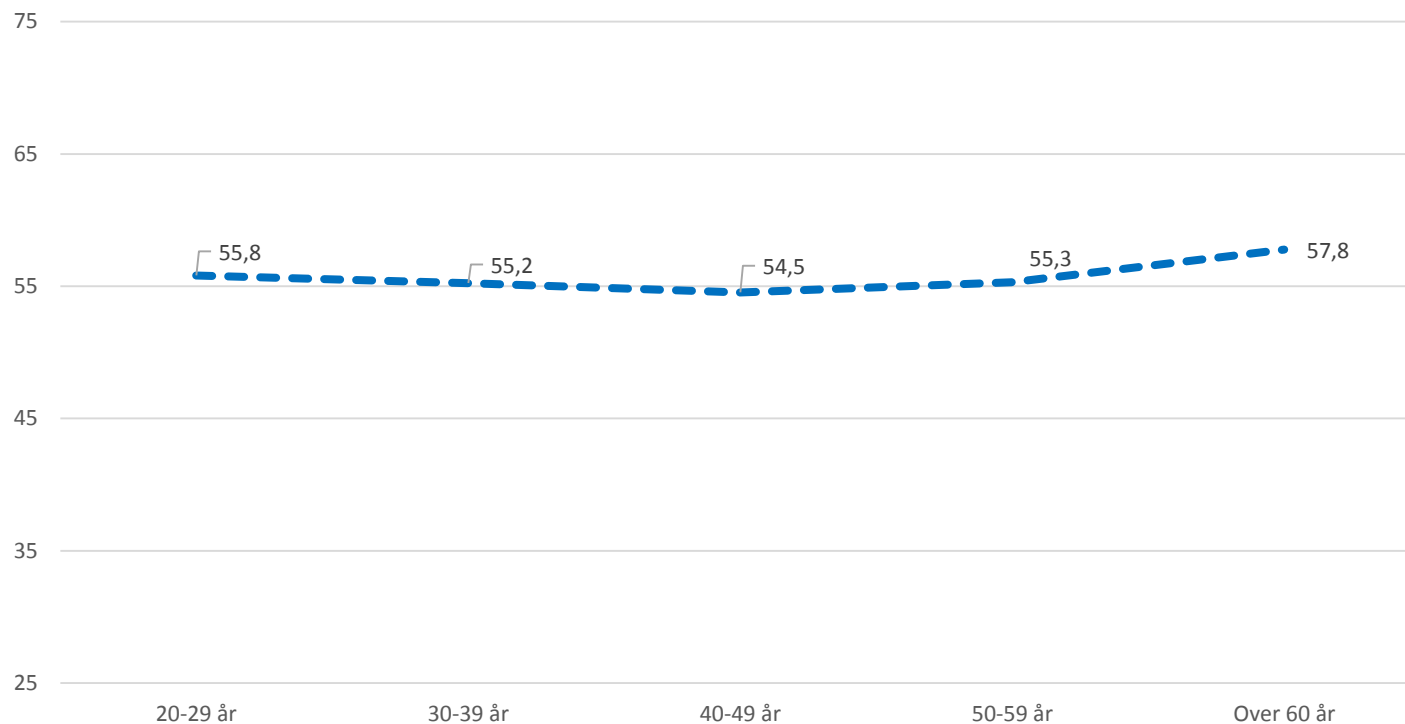


Når tror vi det blir nesten umulig å få jobb?



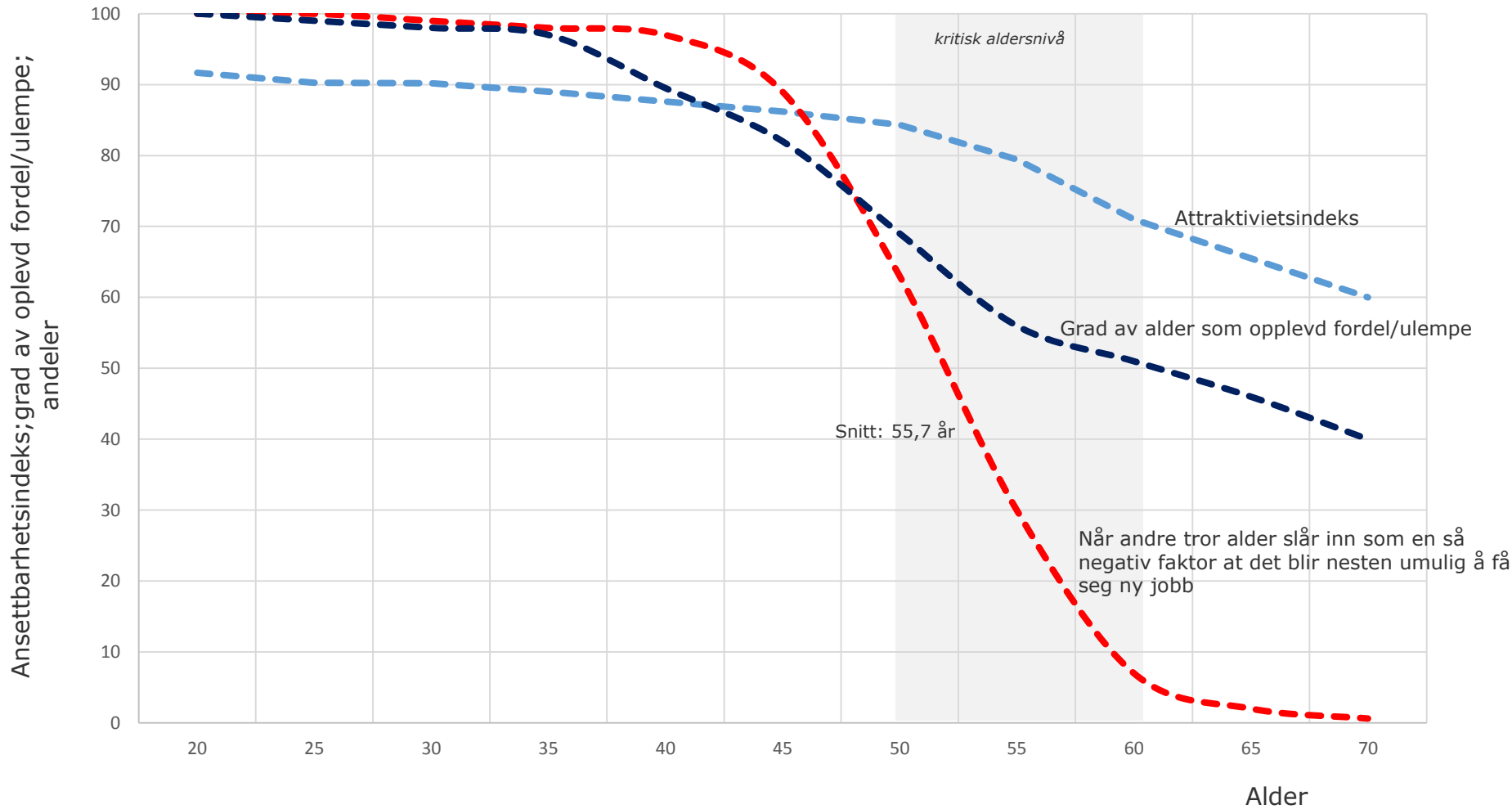
Når blir det umulig

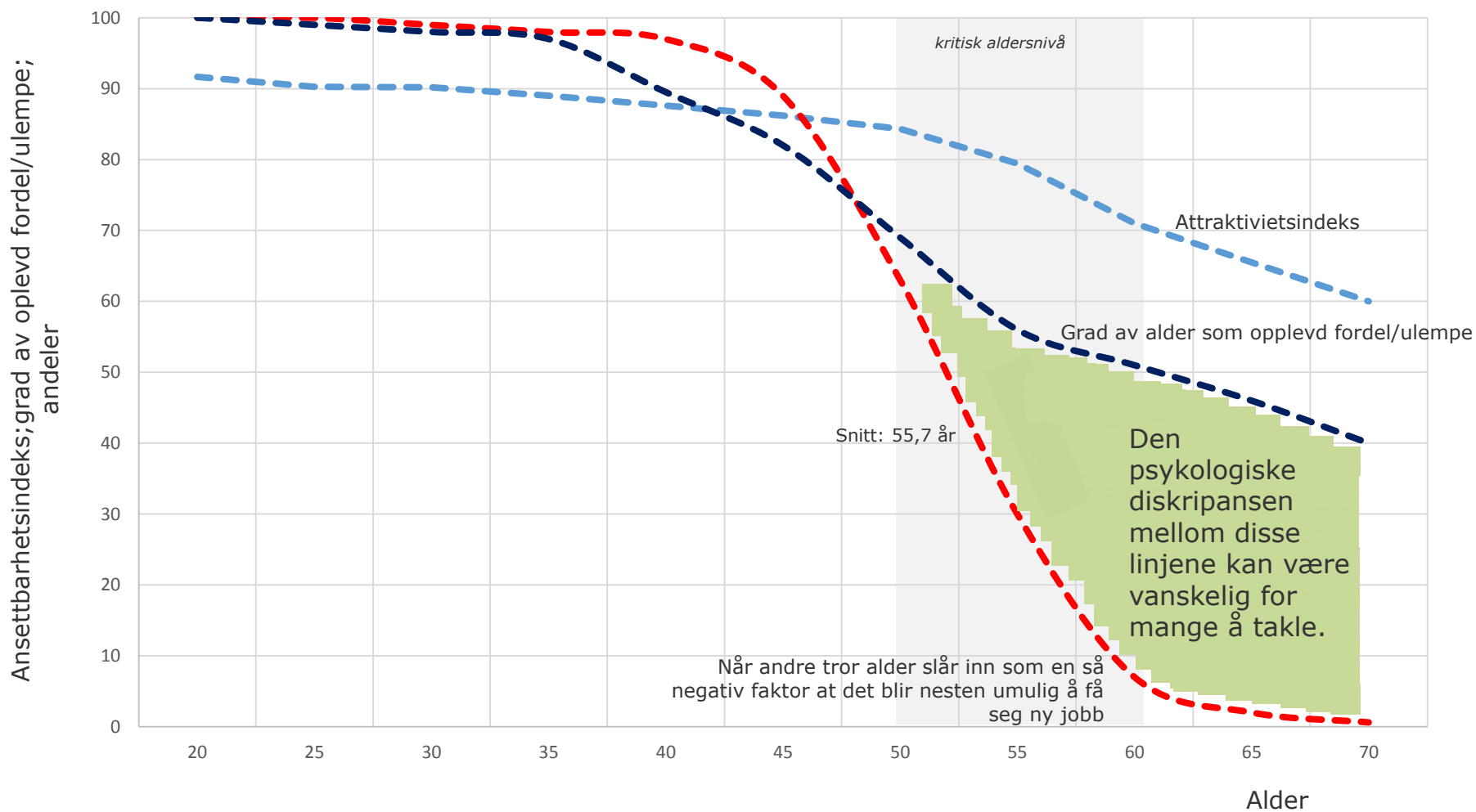
Alle er enige om 55,7 år



Kan alder kompenseres for?

Selvbildet stemmer ikke med hvordan andre ser deg





Nei!!!

Funnene trigger oppmerksomhet og debatt

 **Dagens Perspektiv**

Finansavisen



NITO



KONGSBERG

NHH



HJEM ▸ PRESSE ▸ **NORDMENN VIL LÆRE NYE TING FOR Å FÅ JOBB**



Dato: 2018-10-15

Skrevet av: HR Norge red.

ALx

Arbeidsliv

Nordmenn vil lære nye ting for å få jobb

Mange kommer til å måtte endre jobbinnhold i årene som kommer. Mange jobber kommer også til å forsvinne. Men nordmenn flest mener de er godt skodd for det som kommer. Ikke minst er de villige til å lære seg nye ting, viser arbeidslivsundersøkelsen ALx.

I ALx, arbeidslivsundersøkelsen fra Kantar TNS og HR Norge som tar temperaturen på norsk arbeidsliv, slår Ola og Kari Nordmann seg på brystet og sier at de ikke kan, det er de villig til å lære. Ingen andre faktorer enn lærevillighet vil på samme måte gjøre dem i stand til å få ny jobb dersom de må på jobb jakt, ifølge dem selv.



Arbeidslivsundersøkelsen ALx:

Vi vil ikke flytte for å få ny jobb

I en ny arbeidslivsundersøkelse sier nesten 6 av 10 norske arbeidstakere at egen villighet til å flytte er et problem hvis de skal søke ny jobb.

- Lite mobile jobbsøkere er særlig et problem for bedrifter i distriktene, sier Even Bolstad, daglig leder i **HR Norge**.

Av Anita Myklemyr
am@ukeavisen.no

Denne uken offentliggjorde **HR Norge** og Kantar TNS resultatene fra arbeidslivsundersøkelsen ALx. Undersøkelsen er gjort blant et representativt utvalg av norske arbeidstakere, og et flertall ser altså sin egen flyttevillje som en hindring hvis de skal ut på jobb.

- Mange lever i to-karriere-familier med små barn, hvor det å måtte rykke opp familien med roten og etablere seg et nytt sted sitter langt inne. Det som kanskje er mest overraskende ved funnene våre er imidlertid at det ikke bare er i perioden man har barn man er lite flyttevillig. Faktisk er det slik at mobiliteten er aller minst hos de eldste, uttalte Even Bolstad, daglig leder i **HR Norge**, da pressemeldingen om undersøkelsen kom tidligere denne uken.

- Det vil være aktuelt for bare 10 prosent av de over 60 å flytte på seg for å få jobb. Og kvinner er gjennomgående mindre flyttevillige enn menn, supplerte Harald Sørgaard Djupvik i Kantar TNS i sin analyse av funnene.

De som slår sterkest rotter i sitt eget nærmiljø er de med høyest utdanning. Fra å være blant de mest mobile i tidlig voksenalder, blir denne gruppen de minst flyttevillige når de går inn i senkarrieren.

- Størst problem i distriktene

Even Bolstad i **HR Norge** erfarer at det særlig er HR-ledere i bedrifter i distriktene som opplever mobilitet hos arbeidstakere som et problem.

- Det er spesielt vanskelig hvis de er på jakt etter folk som er i jobb fra før, spesialister og tynge lederposisjoner, sier han til Ukeavisen Ledelse.

En HR-leder han snakket med nylig, som jobber i et selskap som ligger halvannen time med bil fra Oslo, fortalte at det var lettere for dem å tiltrekke seg folk fra utlandet enn fra Norge. Deres

«Faktisk er det slik at mobiliteten er aller minst hos de eldste»
Even Bolstad, HR Norge

erfaring var at nordmenn var langt mer kresne på geografisk beliggenhet.

Det finnes arbeidsgivere som har samarbeidet for å kunne tilby jobb også til ektefeller av jobbsøkerne. Det blir naturlig nok også mer trykk på intern utvikling i bedrifter som sliter med slike problemstillinger.

- Hvis du har vanskelig for å tiltrekke deg folk utenfra, må du utvikle de ansatte du allerede har. En annen tiltak er å rekruttere folk fra utlandet, som ikke er like geografisk stedbundne i Norge som nordmenn, sier Bolstad, som legger til at en av fordelene med å få folk til å flytte til stedet, er at det er lettere å holde på arbeidstagerne.

- En del virksomheter utenfor sentrale strøk er ikke så glad i pendlere. De vet at de bare har dem til låns.

Nasjonale utfordringer

På nasjonalt nivå stiller Even Bolstad spørsmål ved om en del arbeidsledighet kan ligge skjult i høye uføretall og AFP-ordningen.

- Vi har hatt en periode med veldig gode tider i Norge, i kombinasjon med at vi har fått flere to-karriere-familier. I tillegg eier vi våre egne boliger. I sum kan dette ha gjort at vi er blitt mer villige til å akseptere sosiale årsaker som grunn til å ikke flytte på seg for å få jobb, sier Bolstad, som mener at vi må være oppmerksomme på strukturer og ordninger i samfunnet som kan bidra til at arbeidsledighet «setter seg». Han er også opptatt av god infrastruktur, slik at pendlermulighetene inn til arbeidsplassene er gode.

- Større utfordring i Norge

NHH-forsker Kjell G. Salvenes konkluderer med at norske arbeidstakere ikke er lite mobile. Tvert imot. (Se artikkelen nedenfor) Forskeren viser til at det er et høyt tall når 4 av 10 ikke oppgir at flyttevillighet er en ulempe hvis de skal søke ny jobb.

- Jeg er helt enig med Salvenes i at det er for-



- Det er spesielt vanskelig for bedriftene utenfor de store jobbreionene hvis de er på jakt etter folk som er i jobb fra før, spesialister og tynge lederposisjoner, sier Even Bolstad i **HR Norge**.
FOTO: HR NORGE

skjell mellom hypotetiske spørsmålstillinger og hva man gjør i praksis, og ser godt poenget om at det faktisk er mange som vil flytte på seg. Men like fullt, selv om de som vil flytte faktisk flytter, så er det mange som ikke er villige, sier Bolstad, som mener at dette blir en større utfordring i Norge enn i andre land når omstillingshastigheten øker.

- Vi har mye spredt bosetning og små jobbreioner, i kombinasjon med et velferdssamfunn som gjør det tvingende nødvendig at sysselsettingsgraden er høy og at tilsvarende få lever på trygdeytelser. Det gjør at nordmenn må flytte mer enn hva man kan slippe unna med for eksempel i Danmark, hvor avstandene er så mye mindre og topografien i mye større grad spiller på lag med dem som lager vei og bane. ●

«Få nyansatte flytter, unntaket er de nyutdannede»

Hans Petter Blokkum
Kongsberggruppen

Kongsberg Gruppen:

- Få nyansatte flytter til Kongsberg

- Det er få av de vi rekrutterer som faktisk flytter til arbeidsstedet. Unntaket er de nyutdannede, sier Hans Petter Blokkum, konserndirektør for HR i Kongsberg Gruppen.

Av Anita Myklemyr
am@ukeavisen.no

I Norge har vi i år rekruttert cirka 400 stykker. De fleste av disse er fra regionen hvor vi er lokalisert og mange bor i pendleravstand til oss. Det er hovedårsaken til at det er forholdsvis få som velger å flytte som en konsekvens av ansettelsen. Det som er positivt, er at mange av dem som kommer rett fra skolene flytter i forbindelse med at de begynner å jobbe hos oss, sier Hans Petter Blokkum.

Kongsberg Gruppen er et børsnotert selskap, med rundt 4300 ansatte i Norge. De jobber med avansert teknologi som benyttes offshore, i maritim sektor og innenfor forsvar, og har sine største enheter lokalisert i Kongsberg, Horten, Asker og Trondheim. Ved nyansettelser er de som regel på jakt etter folk med bachelor- eller mastergrad i ingeniørfag.

Hovedkontoret ligger på Kongsberg, og per i dag tar det rundt en time og ett kvarter med tog mellom Oslo og Kongsberg. Bilkjøring går greit, all den tid de som pendler ut av Oslo pendler motsatt av vei av alle pendlerne som kjører inn til Oslo.

Vil lette pendlerveien

- Er det utfordrende for dere å få tak i de folkene dere helst vil rekruttere?

- I det store og hele har vi klart å få tak i de vi ønsker. Det kan være utfordringer på enkelte fagområder, men vi er fornøyd med de rekrut-



PHOTO: KONGSBERGGRUPPEN

teringene vi har gjort i 2018.

- Hva slags tiltak har dere satt i gang for å til-
trekke dere folk?

- Vi er veldig aktive opp mot utdanningsinstitusjonene, og kom på andreplass i Universums rangering av attraktive arbeidsgivere innenfor teknologifag. I Kongsbergregionen er vi også opptatt

«Vier veldig aktive opp mot utdanningsinstitusjonene»

Hans Petter Blokkum

av å jobbe for at vi skal få en god infrastruktur inn til byen, slik at reiseveien blir så grei som mulig. Jo vanskeligere pendlerveien er, jo større er risikoen for at den ansatte søker å redusere pendlertiden til og fra jobb. Jo mindre avstanden oppleves å være fra Oslo til Kongsberg eller Horten, jo bedre er det for oss rekrutteringsmessig, sier Blokkum. ●

Forskning viser at...

- Norske arbeidstagere er ikke lite mobile

Norske arbeidstagere er ikke tunge å flytte på, ifølge NHH-professor Kjell G. Salvanes. – Det er motsatt. Norske arbeidstagere er flyttevillige, sier forskeren.

Kjell G. Salvanes er professor i samfunnsøkonomi på Norges Handelshøyskole og forsker på mobilitet i arbeidsmarkeder. Han leser resultatene fra arbeidslivsundersøkelsen ALX (se artikkelen til høyre) som at det er mange norske arbeidstagere som er villige til å flytte på seg. Dette samsvarer med forskningsfunn Salvanes selv har gjort.

I undersøkelsen oppgir nesten seks av ti (57 %) at de ser flyttevillje som en hindring hvis de skal søke ny

jobb. 17 % vurderer egen flyttevillje som en fordel hvis de skal ut på jobb jakt. 25 % svarer «verken eller» - de oppfatter det altså ikke som et problem å flytte.

– Når fire av ti ikke oppgir at de ser flyttevillje som et hinder hvis de skal søke ny jobb, så er det et høyt tall, sier Salvanes.

– Tenk igjennom det. Hvis 40 prosent av arbeidstagerne i lokalsamfunnet ditt flytter vekk for å finne seg en jobb, ville hele samfunnet vært snudd

om i løpet av to og et halvt år. At så mange faktisk kommer til å flytte er nesten umulig å tenke seg, sier forskeren, som legger til at man ingen steder i verden ser så høye flyttemønstre. I egen forskning ser Salvanes og kollegene at Sør-Europa og USA er to ytterpunkter (der man flytter mest i USA), mens Norge og Nord-Europa ligger et sted midt imellom. I Nord-Europa er flyttingen ganske høy, og Norge ligger i øvre del.

Når jobben forsvinner

I et større forskningsprosjekt har Kjell G. Salvanes og Jarle Møen og Kristiina Huttunen dybdestudert prosesser i norsk arbeidsliv. De så på flyttemønstre blant alle de som mistet jobben i Norge i løpet av ett år.

– Vi så at de som mistet jobben hadde mye høyere tilbøyelighet til å flytte, enn de som ikke hadde mistet jobben. Dette er reelle situasjoner, ikke spørreundersøkelser. Tallene viser at det de som mister jobben har 30 prosent større sannsynlighet for å flytte enn de som ikke mister jobben, sier Salvanes. Og flyttemønstret er det samme er det samme som de ser i annen forskning. De høytutdannede, de uten familie og de som er unge flytter mer. Har man familie på stedet, flytter man mindre.

– Har bedriftene i distriktene vansker med å få arbeidssøkere til å flytte dit?

– Det vi vet, er at det er sterk tendens til urbanisering. I en annen studie finner vi at det er mye høyere sannsynlighet for at folk flytter til byer enn til bygdene. At det er vanskeligere for bedrifter i distriktene å tiltrekke seg arbeidskraft, er et faktum. Jo større byene er, jo større tiltrekningskraft har de på folk. Det er altså ikke slik at folk ikke vil flytte, men de vil i større grad flytte til byene enn til distriktene.



I Nord-Europa er flyttingen ganske høy, og Norge ligger i øvre del, viser forskning fra NHH-professor Kjell G. Salvanes med kolleger.

FOTO: NORGES HANDELSHØYSKOLE

Nordmenn er mer flyttevillige enn folk i Sør-Europa

Sterk tendens til urbanisering

«Jo større byene er, jo større tiltrekningskraft har de på folk»

Kjell Salvanes, NHH

Dere har helt rett.

***Dette er baksiden av medaljen med distriktspolitikken
og «ta hele landet i bruk»***

***I tillegg må du huske på det at når alle skal eie egen bolig,
så gjør ikke det saken bedre.***

**Offentlig tjenestemann med dyp kompetanse
på arbeidsmarked og arbeidsmarkedspolitikk**

KARRIERE

Aldersmas blir selvpoppfyllende profeti

En fersk undersøkelse viser at «alle» mener det er umulig å få seg ny jobb etter fylte 55 år. – Dette er blitt en selvpoppfyllende profeti, sier Even Bolstad i HR Norge.

AV JULIE SUNDT KVADSKHEIM

Arbeidsmarknadsundersøkelsen ALA gjennomføres hvert halve år av HR Norge og Kantar TNS. Hver undersøkelse har blant annet analysert hvor attraktive ulike grupper er på arbeidsmarkedet, både i egne øyne og i andres øyne.

– Alle ser ut til å være enige etter 55 år er ikke en arbeidsmarker lenger attraktiv, sier Harald Dypvik i Kantar TNS.

Trufter alt

Læringer tilgjenge, jobbertilgang, nettverk og ferdigheter endringene i noen av de viktigste faktorene som kan være en fordel, eller en hindring, hvis man skal søke ny jobb.

Men ALA-undersøkelsen viser at disse faktorene knapt spiller noen rolle, når arbeidssøkerne har passert 55 år.

– Det ser ut som om alder trufter alt annet, sier Even Bolstad, daglig leder i HR Norge.

En 60-åring opplever seg i snitt 60 prosent så attraktiv som en 20-åring, viser undersøkelsen.

Påfallende

De over 1000 respondents ble spurt om: «Hvilket aldersintervall tror du at leder alle inn som en så negativ faktor at det blir nesten umulig å få seg ny jobb?»

– Det er påfallende, at i snitt 70 prosent av alle sier at de på den samme alderen. Spør vi om betydelig mindre, så kommer de opp med tallet 55 år. Spør vi om enda mindre, svarer de 50-54 år. Og de svarer nesten like, uavhengig av om vi spør om 25-åring eller en 60-åring, sier Dypvik.

– Alle er enige om at det desiderte tallet er 55 år, sier Bolstad.

– Det er for sent å gjøre noe med denne tendensen, som hvert år kommer opp med det samme svaret.

– Og det er til tross for at forskning viser at ansatte presterer best, at de har lært framgangspunktet har små barn. I tillegg har de den fordel at de ikke er som grunn til at grunnskolens på skolestart.

Løst fast

Vi frykter at dette er blitt en selvpoppfyllende profeti. Når det blir løst fast, gjør det seg, at det er umulig å få jobb etter 55 år, så blir det løst fast, og det blir faktisk umulig å få ny jobb etter 55 år. Når alle lever de samme avtale, så blir det løst, sier Bolstad.

– Og når det blir løst fast, er det løst fast, sier Bolstad.

– Ja, og det blir løst fast. Vi må undersøke dette for å løse opp et problem, som samtidig kan, der ligger til å løse opp problemet, sier Bolstad.

Tror på færre rettigheter

– Jeg tror at en del av nøkkelen ligger i å gi færre rettigheter til seniorarbeidstagerne, fremfor flere, sier Bolstad.

Even Bolstad tror det må alternative virkemidler til for å løse problemet.

– Jeg tror at en del av nøkkelen ligger i å gi færre rettigheter til seniorarbeidstagerne, fremfor flere, sier Bolstad.

– Vi tror ikke det gir oss de samme arbeidsrettighetene å utvide rettighetene for å øke i stilling. For hvis arbeidstageren ansetter en 55-åring, ser bedriften anstrengelse for at vedkommende blir sittende der til godt over 70 år. Og det er ikke sikkert at det er lønnsomt.

Høvet grense

En aldersrelatert aldersgrense i arbeidsrettningene ble i 2015 fjernet fra 70 til 72 år. En annen bedriftstiltaks aldersgrense ble hevet fra 67 år til 70 også i 2015.

– Vi mener det er helt av betydning å opprettholde en god, sier Bolstad, og mener til en aldersgrense der man kan leve ut den ansatte friske og stillings.

– Det betyr ikke at han mener at man må legge en absolutt regel for ansatte, sier Bolstad.

– Men vi tror også på en løst fast rundt at det er umulig å ansette noen etter denne alderen, men at det ikke er sikkert at man skal ansette på de samme betingelsene og til de samme betingelsene som tidligere.

Klammrer seg fast

Den prisstakk konkursrammen av den høye aldersgrensen er at bedriftene blir mer tilbaksikket med å ansette mennesker som kanskje kan definere seg som senior, fordi de kan bli vanskelig å bli kvitt dem.

– Det er en utfordring at rekrutteringsbedriftene faller kraftig med økende alder, sier Bolstad.

– Men alle kjemper jo ut hvis man ikke får seg jobb når man blir 60 år, så må man klammre seg fast for den tid, sier Dypvik.

55,7 år – Alle er enige om at det desiderte tallet er 55 år, sier Even Bolstad, daglig leder i HR Norge. (18 høyre).

AV JULIE SUNDT KVADSKHEIM

Magne Lerø, Ukeavisen Ledelse

- «Det hjelper ikke om både forskning og praksis viser at seniorer gjør en utmerket jobb.»
- «En bør bygge ned rettigheter for eldre arbeidstakere som fører til at de blir dyrere arbeidskraft for arbeidsgiver.»
- .. «åremålstillinger»
- .. «pensjonistvilkår»

Leder | 55-åringers skjebne

Det er vanskelig å unngå at flere blir stående utenfor arbeidslivet når rettighetene til de som er i jobb styrkes. Økningen av pensjonsalderen fører for eksempel til at færre 55-åringer får seg ny jobb.



Av Magne Lerø | 10. oktober 2018, 10:38

Politikerne lager lover ut fra hvordan de mener det bør være. Problemet på arbeidslivsområdet er at politikerne ikke har styring med hvordan det de vedtar slår ut i praksis. Her er det arbeidsgiverne som bestemmer.

Regjeringen har økt den alminnelige pensjonsalderen fra 70 til 72 år. Den har planer om å øke den til 75 år. Det betyr at arbeidstakere har rett i å stå i den stillingen de er ansatt i inntil de selv ønsker å gå av med pensjon. Arbeidsgivere kan imidlertid bestemme at den bedriftsinterne aldersgrensen skal være 70 år. Tidligere var den 67 år.

Vi lever lenger og er friskere enn tidligere. Slik sett er det gode grunner for å øke aldersgrensen. Dette får imidlertid utilsiktede konsekvenser. Finansavisen offentliggjør i dag en undersøkelse som viser at «alle» mener det er umulig å få seg jobb etter 55 år.

– Det er blitt en selvpåfylgende profeti, sier Even Bolstad, daglig leder i HR Norge. Harald Søgaard Djupvik i Kantar TNS legger til at alle ser ut til å mene at etter 55 år er en ikke lenger en attraktiv arbeidssøker. En 60-åring opplever seg omtrent 60 prosent så attraktiv som en 20-åring, viser undersøkelsen.

Det hjelper ikke om både forskning og praksis viser at seniorer gjør en utmerket jobb. En 60-åring kan være gull verd, men når noen skal ansettes, tenker arbeidsgiver i lange perspektiver. En vegrer seg for å ansette en 60-åring som kan bli værende i bedriften i 12 år. Derfor prioriterer arbeidsgivere å ansette yngre søkere selv om det finnes søkere i femtiårene som har en imponerende CV.



Det hjelper ikke om både forskning og praksis viser at seniorer gjør en utmerket jobb

Arbeidsgivere prioriterer ofte å ansette unge med oppdatert kompetanse og som er sultne på å vise at de duger. Unge er gjerne mer omstillingsvillige og nyskapende enn eldre. I et arbeidsmiljø ønsker vanligvis arbeidsgivere en aldersmessig bredde. En god arbeidsplass holder gjerne på gode medarbeidere. Derfor får en lett for mange ansatte som har passert femti år. Når det blir ledige stillinger, vil arbeidsgiver derfor ansette yngre arbeidstakere.

Enda en grunn er at yngre arbeidstakere tjener normalt mindre enn eldre arbeidstakere. Det bidrar også til å gjøre seniorene mindre attraktive. Dette er et argument for kortere ansiennitetsstiger. Det er ikke i dag like gode argumenter som tidligere for at yngre bør tjene betydelig mindre enn eldre arbeidstakere.

Det går an å mene at det ikke burde være vanskeligere for arbeidstakere over 55 år å få seg ny jobb, men slik er det. Konsekvensen av å øke pensjonsalderen er altså at flere 70-åringer kan fortsette å jobbe, mens flere 55-åringer blir stående utenfor arbeidslivet.



Trond Markussen @TrondMarkussen · Oct 10

En fersk undersøkelse viser at «alle» mener det er umulig å få seg ny jobb etter fylte 55 år. Er helt enig med @EvenBolstad om at dette blir en selvoppfylgende profeti.

[Translate Tweet](#)



Bård Kuvaas @BKuvaas · 6h

Er nok dessverre det som ofte skjer i praksis.

Even Bolstad @EvenBolstad

Replying to @BKuvaas

Teknisk juridisk helt enig. Men man må gjennom en fase med lav prestasjon før man defineres som oppsigbar. Uansett alder. Virksomhetene vil ikke utsette seg og personen for risiko og prosess. Går også på verdighet. Praktisk løsning er å velge bort eldre kandidater.

[Translate Tweet](#)



1



Bård Kuvaas @BKuvaas · 22h

Jeg kjøper ikke dette premisset: "Det betyr at arbeidstakere har rett i å stå i den stillingen de er ansatt i inntil de selv ønsker å gå av med pensjon." Hvis man ikke makter sine oppgaver og det ikke er andre oppgaver tilgjengelig har man ingen slik rett.

Even Bolstad @EvenBolstad

Dagens Perspektiv og @magnelero følger opp utspillet vårt i Finansavisen i dag om at nøkkelen i å få flere til å stå lenger i jobb kan være å gi færre rettigheter til #seniorer fremfor flere. Strålende! @dagensp @hrnorge @hardjup dagensperspektiv.no/leder/2018/55-...



Rune Johansen · 1st

HR Manager at NCC Industry AS

Viktig tema du tar opp, Even.

Selv har jeg blitt 51 år og tar i disse dager mitt andre masterprogram, kombinert med full jobb. Vi er ca 60 deltakere, primært godt voksne og erfarne mennesker. Dette er overhodet ikke selvskrut, men bare et innspill på at selv om en del av oss (heldigvis) har passert «middagshøyden», har vi fortsatt mye å bidra med - og i realiteten ca 20 år igjen av vårt yrkesaktive liv. Noe å tenke på!

[Like](#) [Reply](#) | 7 Likes · 1 Reply



Even Bolstad · You

Managing director HR Norge

Nettopp Rune. Poenget er at du er på selve middagshøyden. Og det høydedraget er langt! Fersk teori og sult - i kombo med solid erfaring - er krutt

[Like](#) [Reply](#) | 1 Like



Helle Thorkildsen · 1st

Tillitsbasert ledelse - Gjennomføringskraft - Forretningsfokusert HR

Takk 🌟

Viktig og riktig at dere fronter temaet!

[Like](#) [Reply](#) | 2 Likes

«Det er jo slik det er. Men det er jo politisk ukorrekt å si det.

Vi vet jo hva vi er forventet å si – og vi gjør det.

*Dere blir litt som den lille gutten i Keiseren uten Klær;
alle ser det men det er ingen som tør si det.»*

HR direktør
(1000+ ansatte)

«Det går jo bare ikke for oss å holde folk i arbeid til 70+ med den typen jobber vi har mye av. Det er rett og slett ikke forsvarlig. Og vi kan ikke flytte alle inn på kontor.

For oss vil det nok bety at vi blir enda mer skeptiske til å nyansette godt voksne. Vi har store nok utfordringer med hva vi skal gjøre med dem vi allerede har»

CHRO
- stort norsk konsern

«Det er først og fremst lederne og spesialistene som er utfordringen.

De har glød og entusiasme – klager fælt om alt som er galt underveis - men til slutt er det jo omtrent slik at vi må bære dem ut for å gi plass til dem som stanger i køen.»

HR-sjef
stor offentlig virksomhet

«Mennesker handler også om logistikk og penger.

Får vi ikke luft i lukene og plass til nye impulser, og samtidig blir sittende med høye lønnskostnader til personer basert på deres tidligere meritter, oppgaver og roller, så går det bare ikke»

«Noen er gull. De har kompetanse vi så sårt trenger. Det er bare tragisk at vi må skyfle dem ut for ikke å løpe risikoen for at alle de andre vi ikke har like mye bruk for skal påberope seg rettigheter på grunn av ikke-konsekvent praksis ».

Norsk HR direktør,
Finansbransjen

*Helt utrolig at de kvittet seg med ham.
Vi ansatte ham på 60, og han er den beste
vi har*

Ansatt, norsk mediebedrift



Jeg er så glad vi fikk Tore-Wiggo.
Kan så mye, vil så mye, er så viktig for dem som er yngre.
- Og så er jeg stolt over at jeg reddet ham fra et liv preget av golf

*Even Bolstad etter ansettelsen
av Tore-Wiggo Sørensen (da 60), tidl HR direktør i DNB*

Kari Østerud, SSP

- Handler ikke om aldersgrenser
- Positiv tendens i Seniorpolitisk barometer
- Handler dypest sett om Holdninger



– Vi ser en positiv utvikling

TRANGERE NÅLØYE: De får jobb, det tar bare litt lengre tid, sier Kari Østerud i Senter for seniorpolitikk.

”Handler ikke om aldersgrenser

KARRIERE: Det er ikke aldersgrensen i arbeidslivet som gjør det vanskeligere for dem over 55 å få ny jobb, mener Kari Østerud i Senter for seniorpolitikk.

SILJE SUNDY KVADSHIM
sask@kantartns.no

Finansavisen skrev i går om en undersøkelse gjennomført av HR Norge og Kantar TNS, som viste at «alle» mener det er umulig å få ny jobb etter fylte 55 år.

«Vi tror ikke det tjener de eldre arbeidstagerne utvide rettighetene for å stå i stilling. For hvis arbeidsgiver ansetter en 55-åring, ser bedriften en stor risiko for at vedkommende blir sittende der til godt over 70 år. Og det er ikke sikret at det er fruktbart, sa Even Bolstad, leder i HR Norge.

Uenig

Kari Østerud, leder for Senter for seniorpolitikk er uenig i at aldersgrensen byr på problemer, slik Bolstad skisserer.

– Lederes skepsis til å ansette eldre arbeidssøkere handler ikke om aldersgrenser, sier hun.

– I en undersøkelse vi gjennomfører årlig, seniorpolitisk barometer, svarer hele 66 prosent av lederne at de mener det enten ikke er behov for noen øvre aldersgrense i arbeidslivet, eller de har ingen mening om spørsmålet. Dessuten er det svært få ledere som har opplevd problemer med at folk vil jobbe helt frem til den øvre aldersgrensen. Åtte av ti påpeker at det ikke har vært et problem for virksomheten.

Ikke umulig

– Men det er vel vanskelig for dem over 55 år å få jobb?

– At det er vanskeligere betyr ikke at det er umulig. De får jobb, det tar bare litt lengre tid

og er litt vanskeligere. Nåloyet er trangere.

– Og selv om det er mange ledere som er skeptiske til å ansette eldre, er ikke alle det. Det er også eksempler på noen som satser nettopp på å ansette eldre, med stor suksess, sier hun.

Er blitt bedre

Hun mener også at det faktisk er blitt lettere for den øvre aldersgruppen å få jobb.

– Viser en positiv utvikling. 12000 viste vår undersøkelse at grensen for å bli innkalt til intervju var 56 år i gjennomsnitt. I 2017 var dette økt til 58,5 år. Ledere er altså mindre skeptiske nå enn tidligere, sier Østerud.

I mellomtiden er den alminne-

KARRIERE

55 Aldersmas blir selvoppfylgende profeti



Finansavisen skrev i går om HR Norges undersøkelse.

lige aldersgrensen i Arbeidsmiljøloven økt fra 70 til 72 år.

– Men alle er jo ikke rasevante, for det er jo vanskeligere å få ny jobb i god voksen alder. Hvordan mener dere da at det skal endres, hvis man ikke skal gjøre noe med aldersgrensene eller godene?

– Jeg tror det dypest sett handler om holdninger. Mange ledere som skal ansette tenker nok at de har lyst til å ansette en ung person, som kan komme med nye og friske ideer. Jeg tror derfor det er viktig å jobbe med holdninger på flere

fronter. Både ledere og tiltaksvalgte kan trenge mer kunnskap.

– Vi mener ikke at seniorerne skal kvoteres inn, men at de skal få en sjanse. Hvis bedriftene begynte med å invitere alle kvalifiserte søkere over 55 til intervju, så kan det være at utfallet hadde blitt annerledes. Men da må bedriftene bli bevisst at det å la være å innkalle en søker til intervju på grunn av alder er like diskriminerende som å gjøre det samme på bakgrunn av kjønn eller etnisitet. Det handler om bevissthet, sier Kari Østerud.

**Hvem har
ansvaret for at du
ikke går ut på
dato?**

Econa

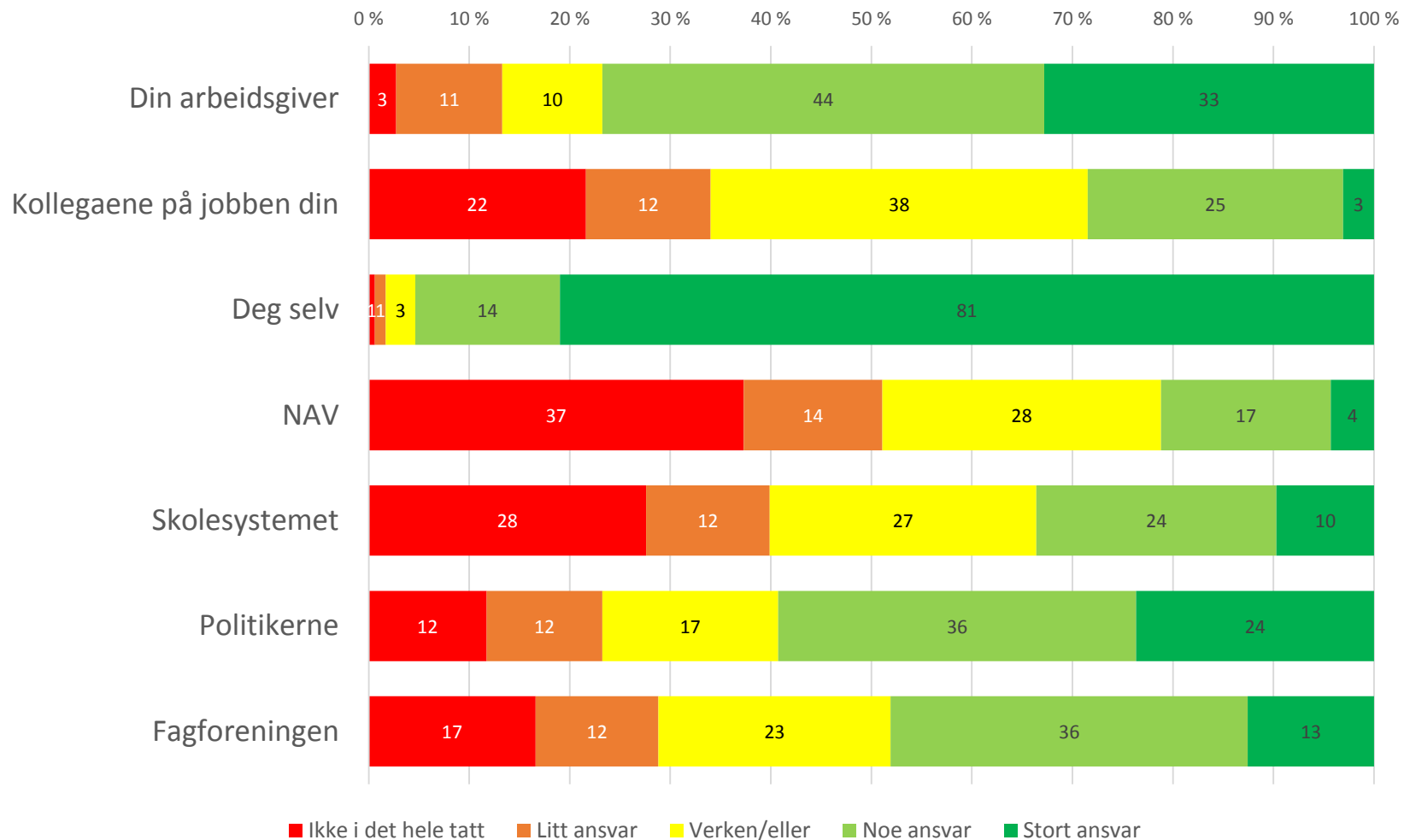
– ifm Arendalsuka 2018



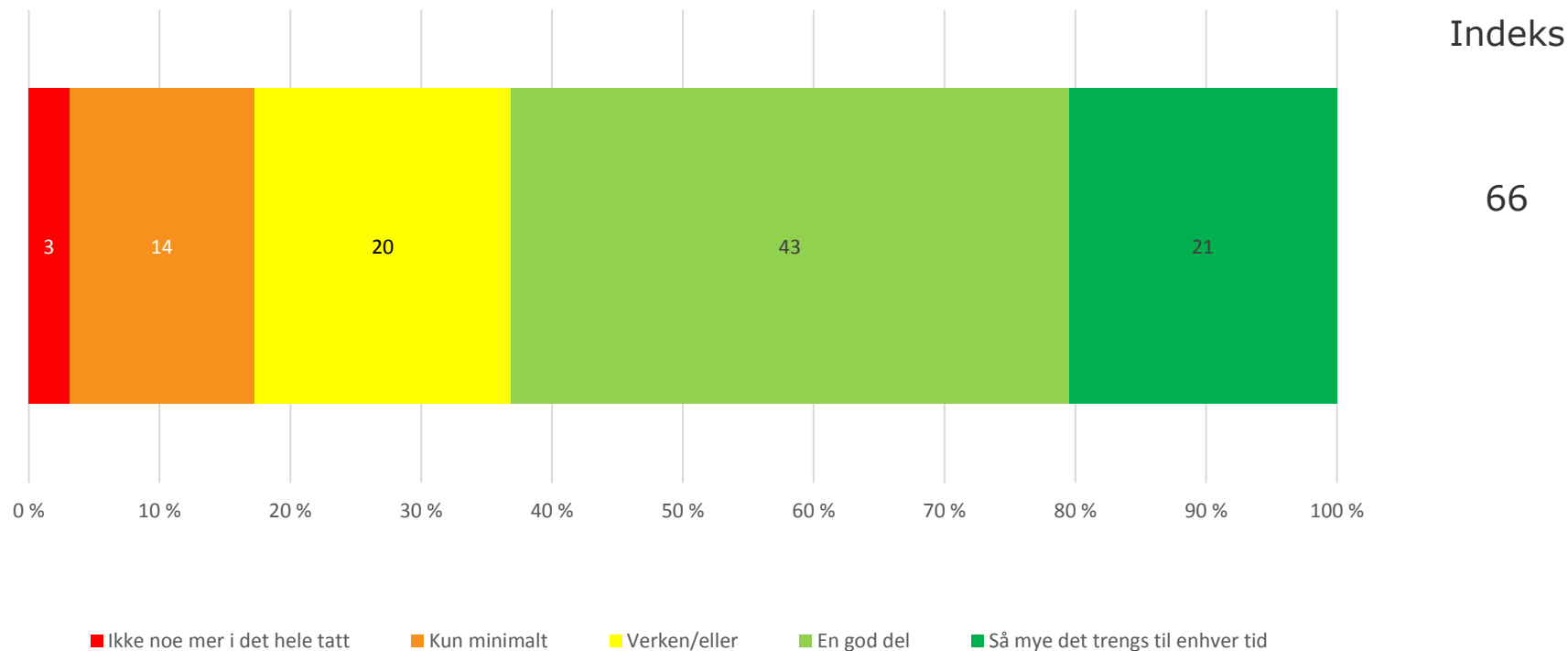
- **Econa foreslår følgende tiltak:**

1. **Personlig utdannelseskonto:** Myndighetene bør gjøre det obligatorisk at alle ansatte har en personlig utdannelseskonto til etter- og videreutdanning. En slik konto vil finansieres av arbeidsgiver og arbeidstaker.
2. **Oppjustere aldersgrensene i Lånekassen:** Myndighetene bør heve aldersgrensen i Lånekassen for når støtten begynner å reduseres. Per i dag er aldersgrensen på 45 år.
3. **KompetanseFUNN:** Myndighetene bør innføre en skattefradragsordning for arbeidsgivere som investerer i de ansatte sin etter- og videreutdanning.
4. **Dagpenger og studiestøtte ved nye kompetansebehov:** Myndighetene bør gjøre det lettere å kombinere utdanning og dagpenger fra NAV under enkelte omstendigheter, for eksempel i tilfeller hvor en ansatt har blitt sagt opp.
5. **Økt satsting på digital etter- og videreutdanning:** Myndighetene bør øke midlene til digital etter- og videreutdanning. Dette kan for eksempel gjøres gjennom kompetansepluss-ordningen. Man kan også gi økt skattefradrag for digital kompetanseheving gjennom KompetanseFUNN.
6. **Lavere arbeidsgiveravgift for ansatte over 60 år.**
7. **Beholde den øvre aldersgrensen i arbeidslivet på 72 år.** Dette er viktig for at arbeidsgiverne ikke skal være redde for å ansette folk som er 55-60 år.
8. **Ytterligere reformere pensjonsordningen i offentlig sektor for å øke mobiliteten mellom sektorer.**

JEG har ansvar for meg selv!



Hvor mye er du villig til selv å investere ytterligere av tid og ressurser?



De unge stoler mer på skolen, politikerne, ... og NAV

	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Din arbeidsgiver	77	76	72	73	71
Kollegaene på jobben din	46	44	44	44	44
Deg selv	96	96	94	93	91
NAV	48	31	33	33	34
Skolesystemet	61	47	45	41	37
Politikerne	76	62	64	60	56
Fagforeningen	72	60	54	50	45

I forhold til hvor du befinner deg i din yrkeskarriere akkurat nå, hvor mye er du villig til selv å investere ytterligere ift tid og ressurser for å holde deg oppdatert så du ikke går ut på dato?

71	73	66	66	56
----	----	----	----	----

0= Ikke i det hele tatt/ikke noe mer i det hele tatt 100= Stort ansvar/så mye det trengs til enhver tid

Kvinner stoler mer på arbeidsgiveren

	Menn					Kvinner				
	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Din arbeidsgiver	71	76	73	70	69	80	75	72	76	74
Kollegaene på jobben din	44	44	44	44	43	47	44	43	44	46
Deg selv	96	97	93	90	92	97	96	95	96	89
NAV	44	30	33	33	32	49	33	32	33	36
Skolesystemet	72	43	45	36	35	57	51	44	46	41
Politikerne	74	60	64	54	58	76	65	64	68	53
Fagforeningen	63	54	47	43	40	76	65	62	58	52
I forhold til hvor du befinner deg i din yrkeskarriere akkurat nå, hvor mye er du villig til selv å investere ytterligere i tid og ressurser for å holde deg oppdatert så du ikke går ut på dato?	76	69	66	64	52	69	76	67	69	62

0= Ikke i det hele tatt/ikke noe mer i det hele tatt 100= Stort ansvar/så mye det trengs til enhver tid

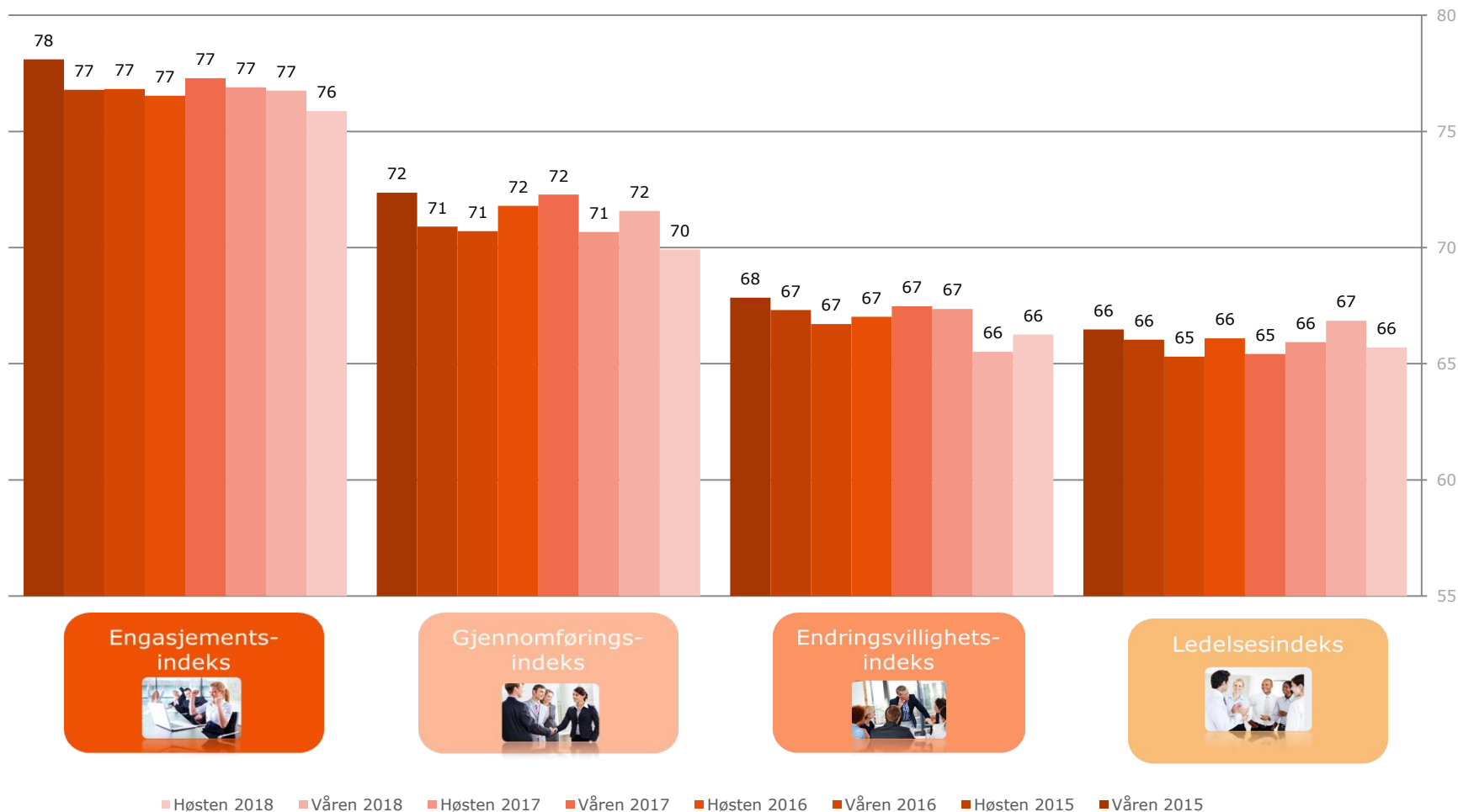
Spørsmål?

Hva er deres beste innspill ?



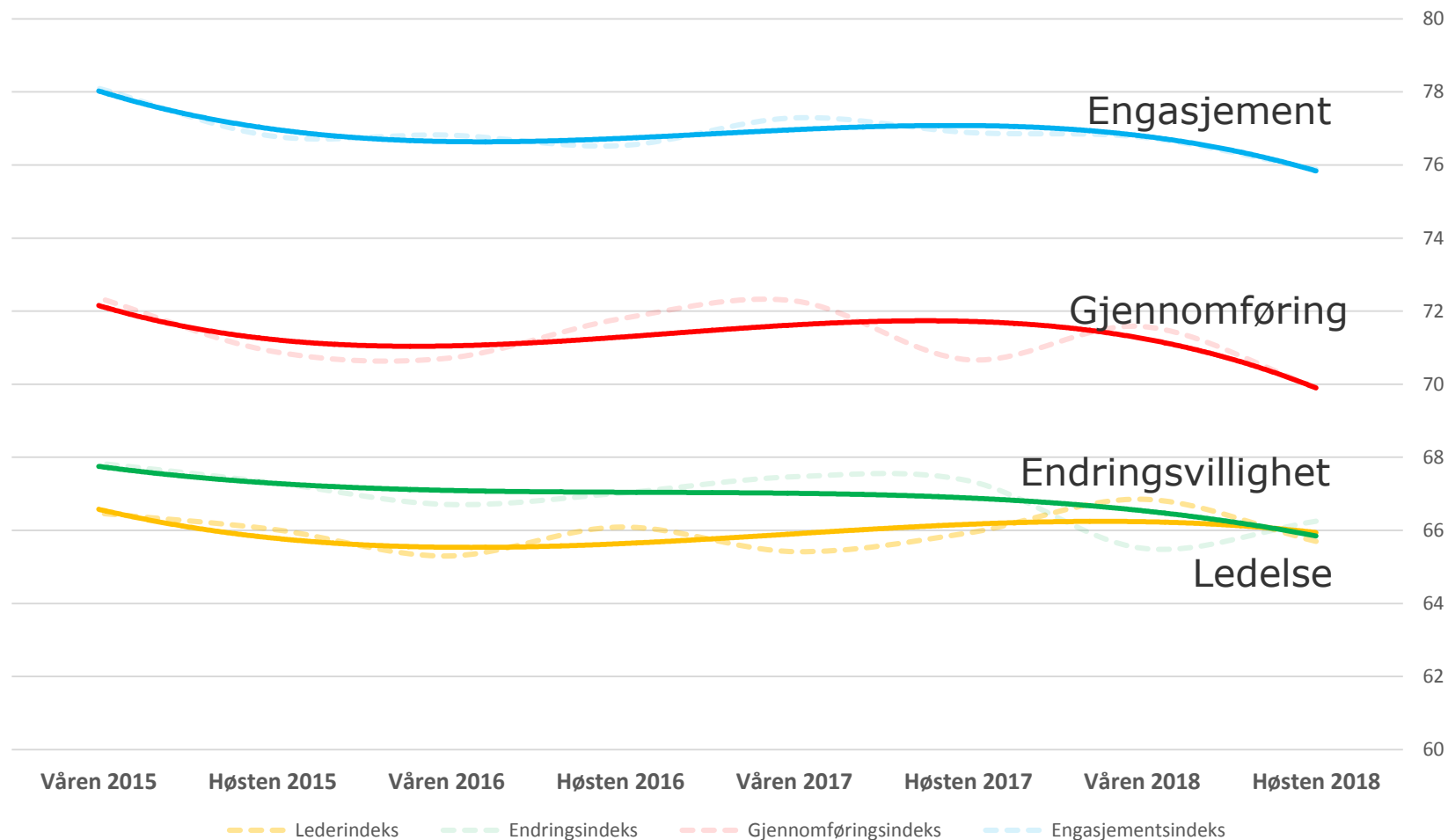
Resultater fra ALx-indikatorene

Utviklingen på Alx-indeksene



Kilde: TNS Gallup, Alx-en våren 2015 til høsten 2018. Utvalg: Representativt utvalg av Norges yrkesaktive befolkning (20-67 år), N: 1067,1056, 1053, 1008, 1001, 1078, 1035, 1022.

Utviklingen på Alx-indeksene

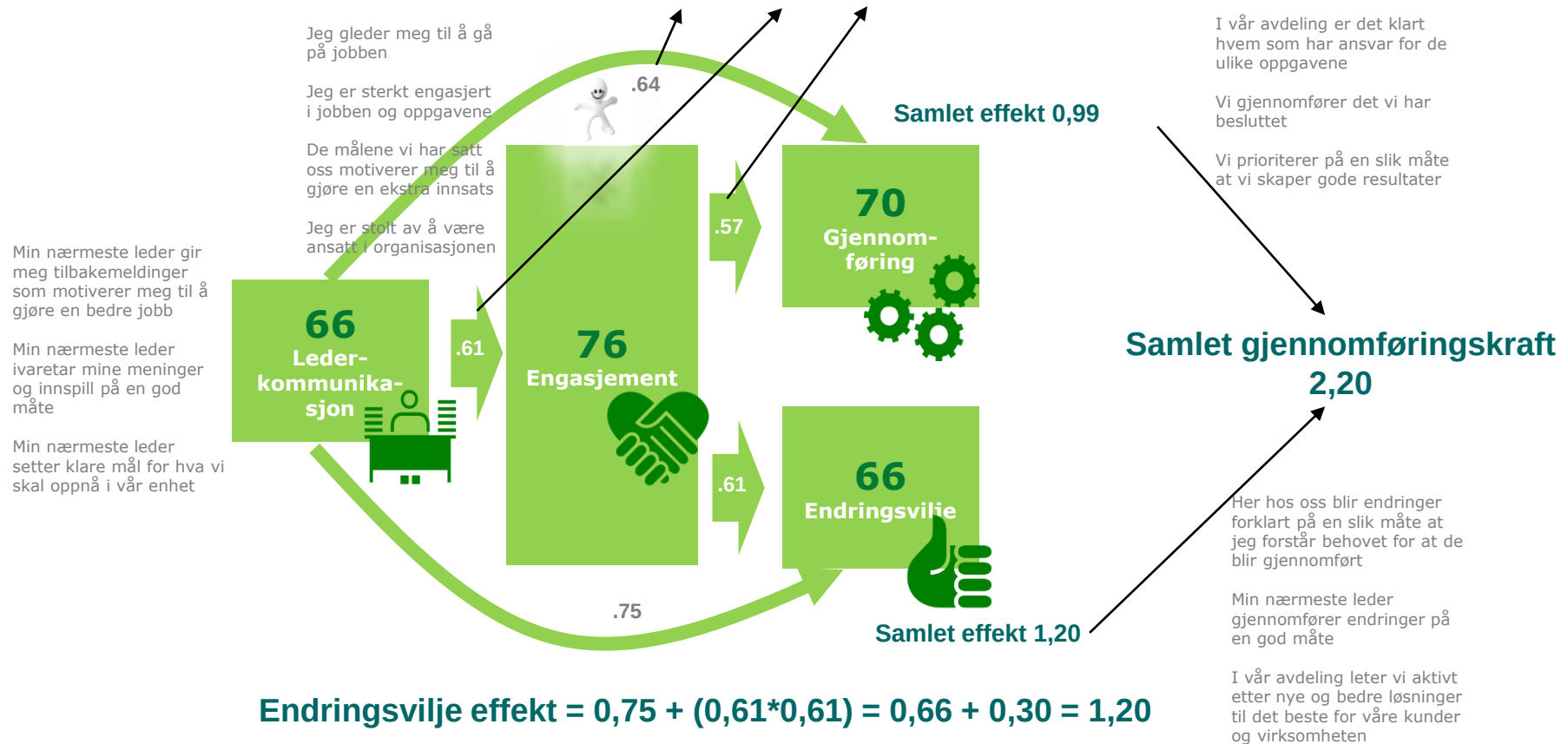


Kilde: TNS Gallup, Alx-en våren 2015 til høsten 2018. Utvalg: Representativt utvalg av Norges yrkesaktive befolkning (20-67 år), N: 1067,1056, 1053, 1008, 1001, 1078, 1035, 1022.

Modellbeskrivelse

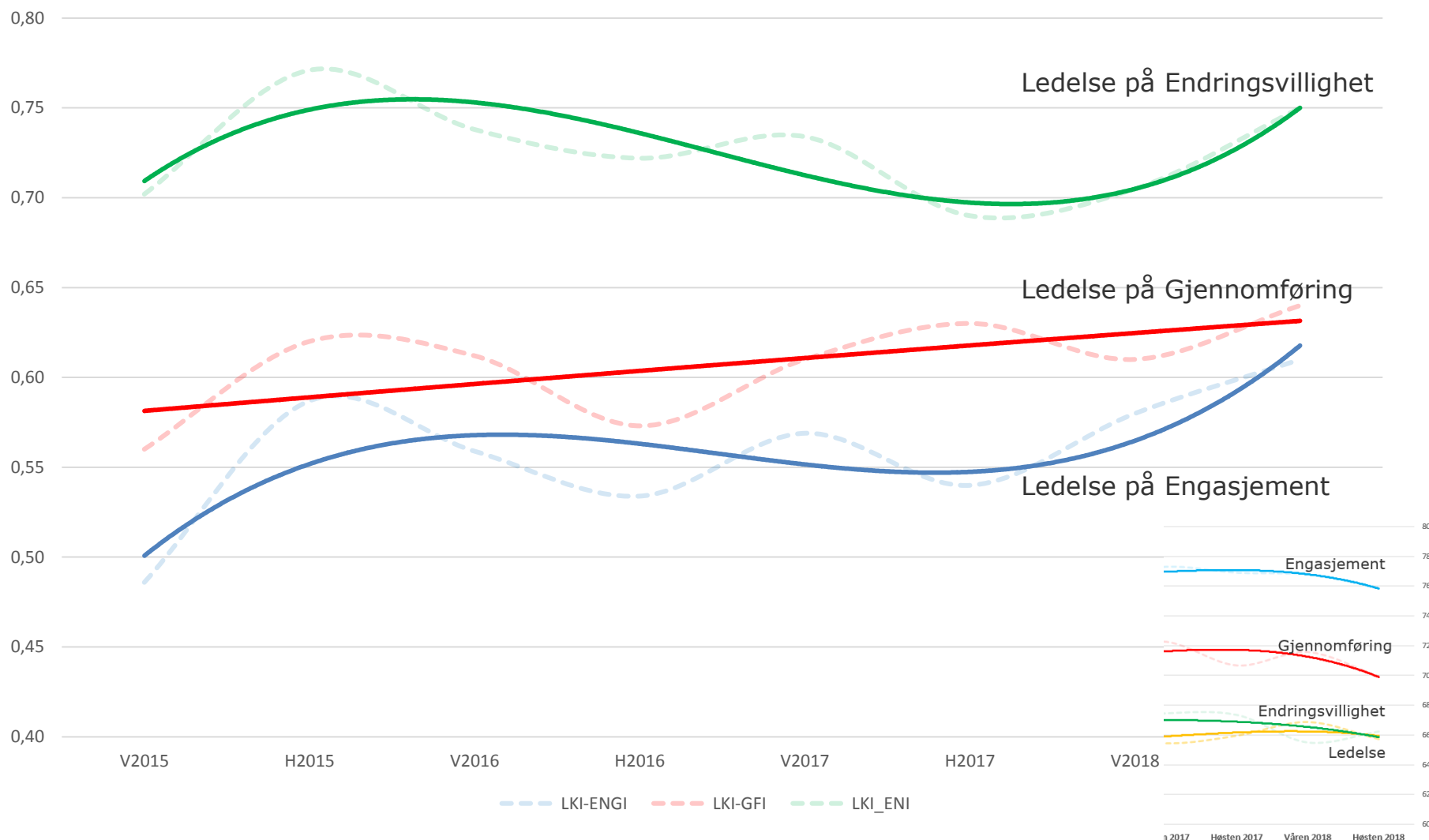
ALx høsten 2018

Gjennomførings effekt = $0,64 + (0,61 \cdot 0,57) = 0,50 + 0,27 = 0,99$

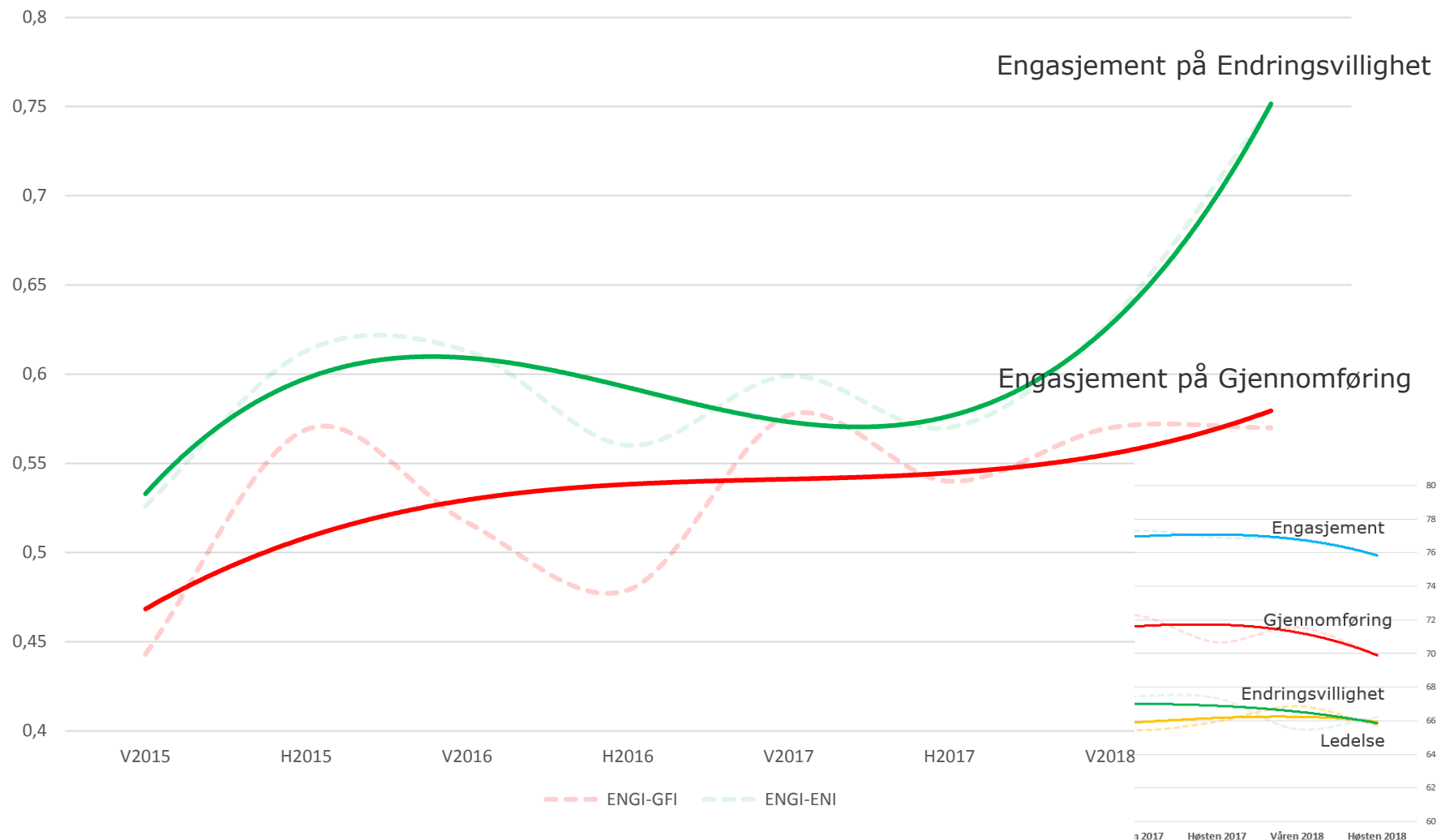


N: 1780 (tallen i parantes er for 2017)

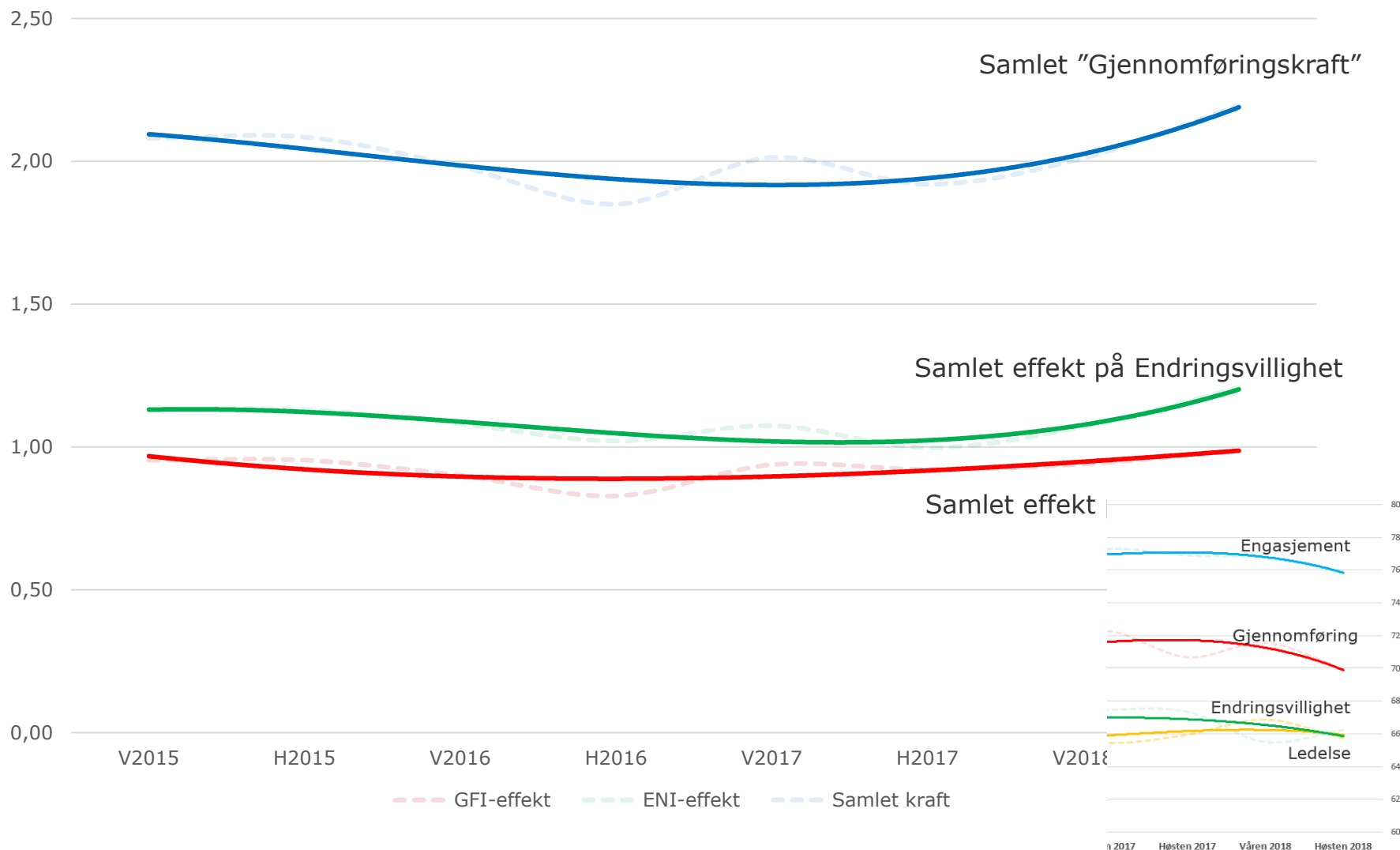
Utviklingen på korrelasjonene – ledelsens effekt



Utviklingen på korrelasjonene – medarbeidernes effekt



Utviklingen på effektene og den samlede kraften



Kan dette tolkes som at det er en slitasje mot de stadige endringene i arbeidslivet?

Endringsvilligheten har ikke vært svakere.

Lederene presser på; mens medarbeiderne motarbeider i stadig sterkere grad.





Alder trumfer alt – og stupet starter på 45

