

# seniorpolitikk.no

## «Kunder» tilbake i jobb

– Vi driver jobbfremming for dem som arbeidskontoret gir opp. De som kommer til oss har i gjennomsnitt vært ledige i 10 år, sier Jürgen Brandt, administrerende direktør i RegioVision i den nordtyske byen Schwerin. Han kaller de ledige for kunder.

Regio Vision arbeider blant annet med oppgaver knyttet til det landsomfattende prosjektet «Perspektive 50plus» i Tyskland. Prosjektet tar hensyn til lokale forhold og oppgaven løses på mange ulike måter. Bare i Mecklenburg-Vorpommeren, én av Tysklands 16 delstater, er det 62 ulike prosjekter i gang. Når tyskerne snakker om arbeidsmarkedet, snakker de ofte om før og etter «vendepunktet», sammenslåingen av øst og vest.

I juni tar Europaparlamentet beslutningen om «European Year for Active Aging and Solidarity 2012». Senter for seniorpolitikk (SSP) er anmodet av Arbeidsdepartementet om å være nasjonal koordinator for året i Norge.

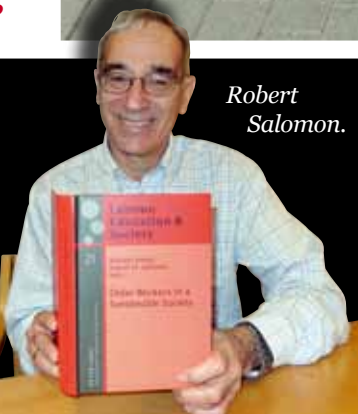
Se s. 2, 3 og 6



Jobbmentor Britta Becker-Haverbier og direktør Jürgen Brandt i RegioVision i Tyskland. (Foto Tora Herud)



## Ny bok: Ulike syn på senior- politikken



Robert Salomon.

## «Vi tror på framtiden!»

står det over åtte kollasjer på «kunde»-kjøkkenet i RegioVision. Her viser én hva hun kan og vil.



Smilerynker:

## Læring hele livet

– For å nå målet må du av og til se deg tilbake. Det er akkurat som å ro, sier en kollega. Godt sagt, tenker jeg, som fortsatt er litt solbrent etter roturer i påsken. Jeg ler fortsatt når jeg tenker på mine utenlandske venner som rodde for første gang, og som rodde i sirkel. For å lære noe nytt, må vi ofte bygge på gammel kunnskap, ellers må vi begynne helt forfra.

Det var derfor med undring jeg hørte en 40-årig kvinne svare på et spørsmål i radioen i går. Hun ble spurt om hun trodde hun ville komme til å betale med mobiltelefonen sin og ikke med kontanter eller bankkort i framtiden. Kvinnen svarte at hun ikke hang helt med på alt dette nye.

Vi får håpe noen får henne på bedre tanker. Jeg ville for eksempel ikke våget å reise utenlands med reisesjekker i dag. Når jeg kan reise med fly uten papirbillett, kun med bilde av en strekkode på mobiltelefonen. Da kan jeg nok betale med den også.

Tora Herud  
th@seniorpolitikk.no

“ Har ein helsa, kan ein gjerne arbeide også etter ordinær pensjonsalder, men ein treng sjølvsagt ikkje jobbe kvar dag. ”

Ragnar Hulbaklien, pensjonist, bonde, skribent. (Hallingdølen)

### 1 Hva er målet med Perspektive 50plus i Tyskland?

– Perspektive 50plus startet i 2006 og er forlenget med fem nye år fra i år. Målet er å forbedre eldre, langtidslediges muligheter på arbeidsmarkedet. Deltakerne må være over 50 år og ha vært ledige i minst 18 måneder for å kunne delta.

### 2 Hva er den viktigste årsaken til langtidsarbeidsledighet hos dere?

– Tyskland er ikke særlig hardt rammet av finanskrisen. Det er vendepunktet som er årsaken. Sammenslåingen av tidligere øst- og vest-Tyskland for over 20 år siden førte til store endringer i arbeidslivet. Gleden over gjenforeningen ble for mange i tidligere øst overskygget av arbeidsledighet. Industribedrifter ble lagt ned og det samme ble barnehager for barn under tre år, bare for å nevne noen.

### 3 Hvorfor har Tyskland satt i gang dette arbeidet?

– Antall eldre øker kraftig i årene som kommer. Men de som er i denne aldersgruppen kan brukes, vi kan ikke ha dem sittende hjemme. Dersom de langtidsledige kommer seg ut i arbeid, slipper vi å hente arbeidskraft fra for eksempel Polen.

### 4 Hvilke arbeidsledige er det som kommer til dere?

– Ledigheten i vår del av landet var oppe i 20 prosent, nå er den nede i 11,8 prosent, andre steder er den fortsatt 15 prosent, og

# spørsmål om senior- politikk

## Karriere- planlegging – ikke bare for unge



Kari Østerud

Direktørbloggen



## Jürgen Brandt (62)

Stilling: Administrerende direktør  
i RegioVision

[www.regiovision-schwerin.de](http://www.regiovision-schwerin.de)

det er mye. De ansatte på det offentlige arbeidskontoret har for mange å ta seg av. De som de ikke rår med, kommer til oss i RegioVision. De har det til felles at de er over 55 år og har vært lenge borte fra arbeidslivet, i gjennomsnitt 10 ½ år.

**V**i ønsker oss et arbeidsliv som er attraktivt og interessant, også for dem som kan og vil jobbe lenge. Jeg tror imidlertid at dersom du skal bli en god senior i arbeidslivet, bør du starte planleggingen tidlig. Vi kan gjerne kalle det karriereplanlegging for seniorer, men du bør kanskje starte med det allerede som 45-åring.

Som 45-åring er du kanskje halvveis i din yrkeskarriere. Da kan det være nyttig å tenke grundig igjennom hvordan du ønsker at de neste 20-25 årene i arbeidslivet skal være. Ser du for deg at du skal fortsette i samme jobben, eller virker det som en umulig tanke? Det betyr ikke at du må skifte jobb. Det betyr kanskje at du

88 prosent har helseproblemer som overvekt, problemer med ryggen og psykiske plager. Når man spiser usunt og beveger seg lite, så går det slik. Mange trenger å oppdatere kvalifikasjonene sine. Andre mangler motivasjon, og det sosiale systemet er dessuten godt.

## 5 *Dere driver en privat virksomhet, hvordan finansieres den?*

– Når vi overtar en arbeidsledig fra det offentlige, overtar vi også pengene som følger med fra Staten. Det er grunnfinansieringen, som gjør at vi kan lønne våre ansatte. I 2010 fulgte vi opp 200 kunder. 68 av disse fikk vi ut i ordinær jobb. Andre måtte få tilrettelagt arbeid og noen vil aldri komme tilbake i arbeid. 40 av kundene fra i fjor ble med videre inn i det nye året, samtidig som vi tar imot 160 nye.

## 6 *I RegioVisions Job-Journal 2011 skriver du at «særlig de eldre arbeidssøkerne blir ofte overrasket over at det gjennom denne nye sjansen fortsatt finnes mulighet for betalt arbeid». Hva er det dere gjør?*

– Ja, mange blir svært overrasket over at de kan brukes i betalt arbeid igjen. Regio-

Vision har ti ansatte i tillegg til meg, fem såkalte jobb-mentorer har den første kontakten med kundene. De finner ut hva som er den enkeltes sterke sider og hvilke muligheter vedkommende har. Hva kan han, hva vil han? Deretter formidler de kontakt til aktuelle virksomheter som trenger arbeidskraft, først for en gjensidig prøveperiode. Sier kunden ja til å inngå et samarbeid med oss, skriver vi kontrakt. Vi tilbyr dessuten ulike sunnhetskurs både teoretiske og praktiske, og andre kurs den enkelte måtte trenge for å oppdatere kvalifikasjonene sine.

## 7 *Hvordan arbeider dere med langtidsledige med mangelfull grunnutdanning?*

– I tillegg til JobCenter 50+ og Perspektive 50plus har RegioVision to prosjekter kalt Xenos og Memo, og som er uavhengig av alder. Det siste retter seg mot oppfriskning av grunnutdanning med lese- og skrivekurs og regning. Xenon er et program for innvandrere, som hos er kun russere, ukrainere og personer fra andre tidligere Sovjet-stater, og som alle er kommet etter vendepunktet. De kan for eksempel trenge kurs i fag tysk.

**Les også:** «Nytt arbeid på sykehjem» på side 4 og 5.

bør begynne å tenke på hva som skal til for at jobben fortsatt skal være interessant og attraktiv lenge. Trenger jeg mer kompetanse eller utdanning? Bør/kan jeg få andre arbeidsoppgaver? Bør jeg snakke med lederen min om fremtiden? Hvordan vil jeg egentlig ha det på jobben? Dersom konklusjonen er at du trenger mer kompetanse eller ønsker nye arbeidsoppgaver eller til og med en ny jobb, bør du ikke vente med det til det er for sent.

I forbindelse med at vi har skrevet under på en ny IA-avtale i Senter for seniorpolitikk, har vi diskutert hva som er god seniorpolitikk for oss som jobber her. Vi har blitt enige om flere tiltak. Ett av de viktigste tiltakene vi har innført, er kar-

riereplanlegging for alle over 45 år. Alle som vil kan benytte ekstern profesjonell hjelp til å planlegge sin senkarriere.

For meg er det viktig ikke bare å «holde ut» i jobben, men også at jobben er interessant, utfordrende og morsom. Jeg skiftet jobb i fjor, 49 år gammel. Min nye jobb er både interessant, utfordrende og morsom. Nå vurderer jeg imidlertid om jeg også bør sette meg på skolebenken igjen. Jeg ser at det kan være lurt å oppdatere min faglige kompetanse, slik at jeg kan gjøre en bedre jobb i Senter for seniorpolitikk. Jeg kan jo kanskje starte med å diskutere dette må vår karriererådgiver?

@kariosterud



Perspektive 50plus:

# Nytt arbeid på sykehjem

**Etter mange års ledighet er Monika Reimann (55) og Annegret Elsner (61) tilbake i arbeidslivet, takket være det landsomfattende prosjektet Perspektive 50 plus i Tyskland. Sykehjemmet «Haus Seeblick» har ansatt ikke mindre enn 30 langtidsledige over 50 år.**

Tekst og foto **Tora Herud**

**M**onika Reimann arbeidet tidligere som kontorassistent, men for 10 år siden gikk firmaet konkurs og hun ble arbeidsledig. Men så fikk hun kontakt med RegioVision i den nordtyske byen Schwerin.

– Jeg tok noen tester som viste hva jeg kunne og ikke kunne. Deretter fikk jeg jobb som renholder her på Haus Seeblick. Etter et halvt års prøvetid, ble jeg fast ansatt. Nå har jeg arbeidet her i 2 ½ år og jeg trives veldig godt, sier Monika Reimann og smiler. I dag er hun renholdsleder.

## Fra barnehage til sykehjem

Annegret Elsner snakker langsom, tydelig tysk og forsikrer seg om at hver setning blir forstått. Hun har erfaring fra barnehage med barn under 3 år, men disse barnehagene ble lagt ned etter sammenslåingen av øst- og vest-Tyskland. Vest-Tyskland hadde kun tilbud om barnehage fra fylte 3 år. Elsner har også jobbet som kontorassistent og hatt noen jobber av kortere varighet.

– I 2007 virket det helt umulig for meg å finne ny jobb. Jeg følte at jeg var for gammel, sier hun. Nærmest ved en tilfeldighet møtte hun Britta Becker-Haverbier (58), jobb-mentor i RegioVision på en utstilling, og ble invitert dit.

– Jeg gikk dit og forklarte henne hva jeg kunne og hva jeg ønsket å gjøre, men også hva jeg ikke ønsker å jobbe med. Britta Becker-Haverbier sa at hun trodde hun hadde noe som passet for meg, og koblet meg til Margrit Mandt (68) som er administrativ leder på Haus Seeblick. Messen var i april, og 1. juni skrev jeg arbeidsavtale. Siden har jeg hatt ansvaret for de eldre fritidsaktiviteter, sier Annegret Elsner.

## Jobb-mentoren

Da RegioVision utlyste de fire første stillingene for jobb-mentorer i 2006 fikk administrerende direktør Jürgen Brandt 104 søkere. Britta Becker-Haverbier har faglig bakgrunn som byggingeniør og mener den kommer til god nytte når hun kontakter offentlige og private virksomheter på jakt etter jobber til RegioVisons kunder.

– Problemet her i delstaten Mecklen-

burg-Vorpommeren var at vi manglet den personlige kontakten med de ulike firmaene som finnes her. Jeg ser ikke på dette som noe problem, men heller at der eller der kan det være en arbeidsplass, og så tar jeg kontakt, sier Birgitte Becker-Haverbier.



*Jobbmentor i RegioVision Birgitte Becker-Haverbier*



*Renholdsleder Monika Reimann og fritidsleder Annegret Elsner.*

er. Når en avtale mellom en kunde og en virksomhet er opprettet, følger hun opp den enkelte, som regel en gang i måneden.

– Monika har en personlighet som er lett å omgås, så vi møttes nok sjeldnere, sier hun.

– Og så må mentorarbeidet avsluttes, minner Jürgen Brandt om.

#### Arbeidsgiveren

– Da Haus Seeblick åpnet for fem år siden

ble jeg spurt om hva slags personale vi trengte. Det er vanskelig å få tak i sykepleiere og behovet er økende, men det er ikke mange ledige sykepleiere. Vi har 94 ansatte i alt, og de 30 vi har ansatt gjennom Perspektive 50plus er derfor til andre yrker enn pleie. I alt har 100 personer prøvd seg i arbeid hos oss gjennom ordningen, sier Margrit Mandt, administrativ leder ved Haus Seeblick. Hun mener menneskekunnskap er det viktigste i arbeidet

med å få langtidsledige ut i arbeid igjen, ro, tålmodighet, og å ikke være arrogant, understreker hun.

I prøveperioden på en til to uker beholder arbeidstakeren arbeidsledighets-trygden. Dersom vedkommende inngår arbeidsavtale med virksomheten og Regio-Vision, beholder arbeidstakeren trygden det første året og blir i løpet av den tiden vurdert i forhold til fast jobb.

– Jeg har formidlet arbeid der kunden sier at dette arbeidet klarer de ikke. Men når vi har funnet et arbeidstilbud til vedkommende, får vi betalt fra det offentlige arbeidskontoret, sier Birgitte Becker-Haverbier. Videreutdanning eller omskolering kan også komme på tale. Det er mange ledige stillinger som de langtidsledige mangler kvalifikasjoner til å kunne få.

#### Jobb og pensjon

Annegret Elsner fylte 60 år for et år siden og valgte da å gå av med pensjon, selv om det innebærer at pensjonen hennes reduseres med 18 prosent for resten av livet. Men som pensjonist kan hun fram til hun fyller 65, tjene 3.200 kroner i måneden ved siden av pensjonen. Deretter kan hun tjene så mye hun vil.

– Jeg valgte pensjonering og å jobbe ved siden av, fordi jeg ønsker å leve lenge og å nyte livet. Det vil si hobbyer, fritid og arbeid – nyte alle delene, sier hun.



*Margrit Mandt er administrativ leder ved Haus Seeblick.*



Fra venstre Jürgen Pfister, leder av DDN, Hermann-Josef Schmitt, personalleder, REWE, Carola Newiger-Bogumil, rådgiver, Arcor og Uta Sadowski-Lehmann, sosiolog og gerontolog.

Mangler fagfolk:

# Jobbe lenger! Går det?

– Hver person må jobbe to år lenger, sa statssekretær Ralf Brauksiepe i det tyske arbeidsdepartementet ved åpningen av World Café i Berlin for medlemmer av Das Demographie Netzwerk (DDN). Tyskerne må jobbe lenger. Går det?

Tekst og foto Tora Herud

Allerede i dag mangler mange tyske virksomheter fagfolk på en rekke områder, og mangelen vil øke kraftig i årene som kommer, ifølge Das Demographie Netzwerk – DDN (Det demografiske nettverket) i Tyskland. En årsak er at antall eldre på vei ut av arbeidslivet er større enn noen gang tidligere i Tysklands historie, samtidig er fødselstallene lave. En annen årsak, ifølge nettverket, er at tilgjengelig arbeidskraft mangler nødvendig kompetanse. Dette er mennesker med minoritetsbakgrunn, mange kvinner og kvinner og menn over 50 år. Sammenlig-

net med Norge fødes det i Tyskland færre barn per kvinne, samtidig som langt færre kvinner er i arbeid.

## Livslang læring

– Å utsette pensjoneringstidspunktet handler ikke om kostnader, men om kvalitet på livet. Før var 80-åringer temmelig gamle, nå er de temmelig unge, sa Rita Süßmuth (74), tidligere CDU-statsråd og tidligere president i Den tyske forbundsdagen, da hun ga forsamlingen noen impulser i forkant av debatten.

– Vi må spørre oss om hva barn kan som ikke voksne kan. Videreutdanning hører med til en del av livet, hele livet og for alle. Hvordan kommer vi dit at vi løp-

ende lærer og omorganiserer? Vi må ikke bli stående stille, vi må hele tiden komme oss videre, sa Süßmuth.

## Høyløyd debatt

120 forskere, gerontologer, politikere, ledere av små og store virksomheter og andre deltok på arrangementet i Berlin en dag i slutten av mars. Ved å rullere mellom 21 bord diskuterte deltakerne 63 spørsmål, alle knyttet til demografi i Tyskland. Spørsmål som:

■ Hvordan kan stereotype bilder av eldre arbeidstakere blant medarbeidere og ledere overvinnnes?



Professor Victoria Büsch.

■ Er læring med nye medier kun for unge?

■ Er det i denne sammenhengen noe staten bør overta ansvaret for?

Under oppsummeringen var mange opptatt av hvordan Tyskland skal få flere kvinner ut i arbeid, og få flere til å jobbe lenger. Videreutdanning uten aldersgrenser ble også nevnt. En sa: Vi må gå fra å tenke på «Et liv etter at arbeidet er over» til å tenke på «Et liv med arbeid».

– Arbeidsmotivasjon er uavhengig av alder, sa Josef Schmitt i REWE-Group, som har 310.000 ansatte. Der er gjennomsnittsalderen blant de ansatte i dag 42 år, i 2018 vil den være 48 år.

#### – Gjør som de blir bedt om

I 2007 bestemte tyske myndigheter at pensjonsalderen skulle heves skrittvis fra 65 til 67 år over en periode fra 2012 til 2029. De store protestene uteble.

– De sa vi måtte gjøre det, og tyskere gjør som de blir bedt om. Muligheten for tidligpensjonering ble stanset i bedriftene fra det ene året til det andre, og det har ført til at den gjennomsnittlige pensjonsalderen allerede har steget fra 59 år til 61 år. sier Victoria Büsch, professor ved SRH University of Applied Sciences i Berlin, og medlem av DDN.

Büsch mener det er viktig å bygge arbeidspolitikken på hva flertallet av befolkningen kan klare, ikke mindretallet.

– Vi vil undersøke potensialet til eldre i Tyskland. Det vil variere fra person til person, blant annet ut fra hva den enkelte oppfatter som positivt med arbeidsplassen, sier hun.

#### Samme pensjonsalder

Tidligere kunne kvinner pensjonere seg ved fylte 60 år, menn ved 65 år. Med en pensjonsreform vedtatt i 1992, ble det bestemt at pensjonsalderen skulle være 65 år for alle, gjeldene fra år 2000 og med en overgangsperiode fram til 2004.

– Nå er det bare kvinner født før 1952 som kan gå av ved fylte 60 år, og de vil få pensjonen sin varig redusert med 18 prosent per år, sier Christian Westhoff, pressekontakt i det tyske Arbeidsdepartementet. Fram til kvinnene fyller 65 år kan de arbeide og tjene litt ved siden av pensjonen. Etter fylte 65 år kan de tjene så mye de vil.

DDN: <http://demographie-netzwerk.de>

# Year for **N** **A**ctive **A**ging and solidarity **O** **T**he **N**

## SSP som nasjonal koordinator

– Den endelige beslutningen om European Year for Active Aging and Solidarity (2012) tas av Europaparlamentet i juni, sier direktør Kari Østerud i Senter for seniorpolitikk (SSP). Året var tema på en konferanse i Brussel 29. april, EUs dag for solidaritet mellom generasjonene.

– SSP er blitt anmodet av Arbeidsdepartementet om å være nasjonal koordinator for European Year for Active Aging and Solidarity (2012), og konferansen i Brussel markerer starten på forberedelsene til året for aktiv aldring, sier Østerud. På seniorpolitikk.no kommer det mer om «European Year 2012», og om årets egne nettsider.

#### År for aktiv aldring

Året skal handle om å:

- Styrke yrkesaktiviteten blant seniorer mellom 55 og 64 år i Europa.
- Motivere seniorer til aktiv samfunnsdeltakelse.
- Forebygge helseulempen.

– Vi må se på dette året som en stor holdningskampanje i EU-regi og der hvert land har ansvaret for egne aktiviteter. Hovedmålsettingen er økt bevissthet i samfunnet om aktiv aldring. Bevisstheten kan vi blant annet

øke gjennom å vise til eksempler på god seniorpolitikk. Samtidig må vi utfordre beslutningstakere som politikere, tillitsvalgte og ledere på alle nivåer, sier hun.



Kari Østerud.

#### Norges rolle

Norge deltar i Active Aging 2012 gjennom EØS-medlemsskapet.

– Vi har noe å lære, men også mye å bidra med i dette arbeidet. Vi har et godt utgangspunkt gjennom høy yrkesdeltakelse, samtidig som vi i Norge er heldige som allerede har etablert trepartssam-

arbeidet, blant annet i forbindelse med IA-avtalen. Avtalens delmål 3 passer veldig godt i denne sammenhengen. Vi ønsker også et bredt samarbeid på hele seniorfeltet i Norge, så det blir gode muligheter for å påvirke hvilke aktiviteter vi skal jobbe med i Norge, sier Kari Østerud.

Ordlyden i delmål 3 er slik: «Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)».

Ny bok:

# Ulike syn på seniorpoli

**Bidragstyperne til boka «Older Workers in a Sustainable Society» deltok på forskerkonferansen med samme navn i Oslo i juni fjor. Robert Salomon er en av de to redaktørene av boka, som lanseres i mai.**

Tekst og foto Tora Herud

**H**vordan påvirker forskning på seniorpolitikk den nasjonale politikken eller den enkelte virksomhet? Hva betyr dette for beslutningstakere og de som skal utforme virkemidler? Hvor er det behov for videre forskning?

– I forbindelse med den internasjonale konferansen i fjor ble forskerne bedt om å ta med betraktninger om hvilken betydning forskningsresultatene kan ha for politikkutforming. Det skjer ikke ofte, tror jeg, at det kommer slike oppfordringer, sier Robert Salomon, til daglig seniorforsker i Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Han beskriver boka som en vitenskapelig bok skrevet av forskere for forskere, men også for allmennheten.

## Bidrag fra mange land

Mange land i verden står overfor utfordringer med en aldrende befolkning. Bidragene i boka kommer fra forskere i blant annet Australia, Finland, Singapore, Brasil, Storbritannia og Norge.

– Vi synes det er morsomt at det er bidrag fra så mange steder i verden, og det har vært spennende å kommunisere så tett med forskerne under arbeidet med boka. Vi har både sammenfallende erfaringer og ulikheter, sier han.

## Har Norge et fortrinn?

Norge har lav arbeidsledighet og høy yrkesdeltakelse blant både kvinner og menn, og vi er av de landene i verden der folk pensjonerer seg senest.

– Vi har en stor fordel med de sjenerøse velferdsordningene og den høye sysselsettingen, og vi er heldige som har oljen, men det er mer enn den. Vi produserer og bearbeider også viktige råvarer, som metaller og fisk. Norge har i liten grad vært en massevareprodusent av hvitevarer, biler, tekstiler og slike ting. Dermed kan vi importere mange varer billig og eksportere for høye priser, og vi ble i liten grad rammet av finanskrisen, sier Salomon.

## Forskere med ulikt syn

Den finske forskeren Juhani Ilmarinen er opptatt av den enkeltes arbeidsevne, og er kjent for sin Work Ability Index.

– Ilmarinen begynte tidlig å interessere seg for demografien i arbeidslivet, og at vi svekkes med alderen. Han er opptatt av å hindre raskt forfall hos den enkelte og at krav til jobben må matche arbeidsevnen. Denne arbeidsevnen kaller han restarbeidsevne. Resonnementet på restarbeidsevne er på en måte greit,

Om eldre arbeidstakere:  
**“Lojalitet, samvittighet, erfaring, evne til å veilede andre, mye taus kunnskap og medmenneskelighet.”**

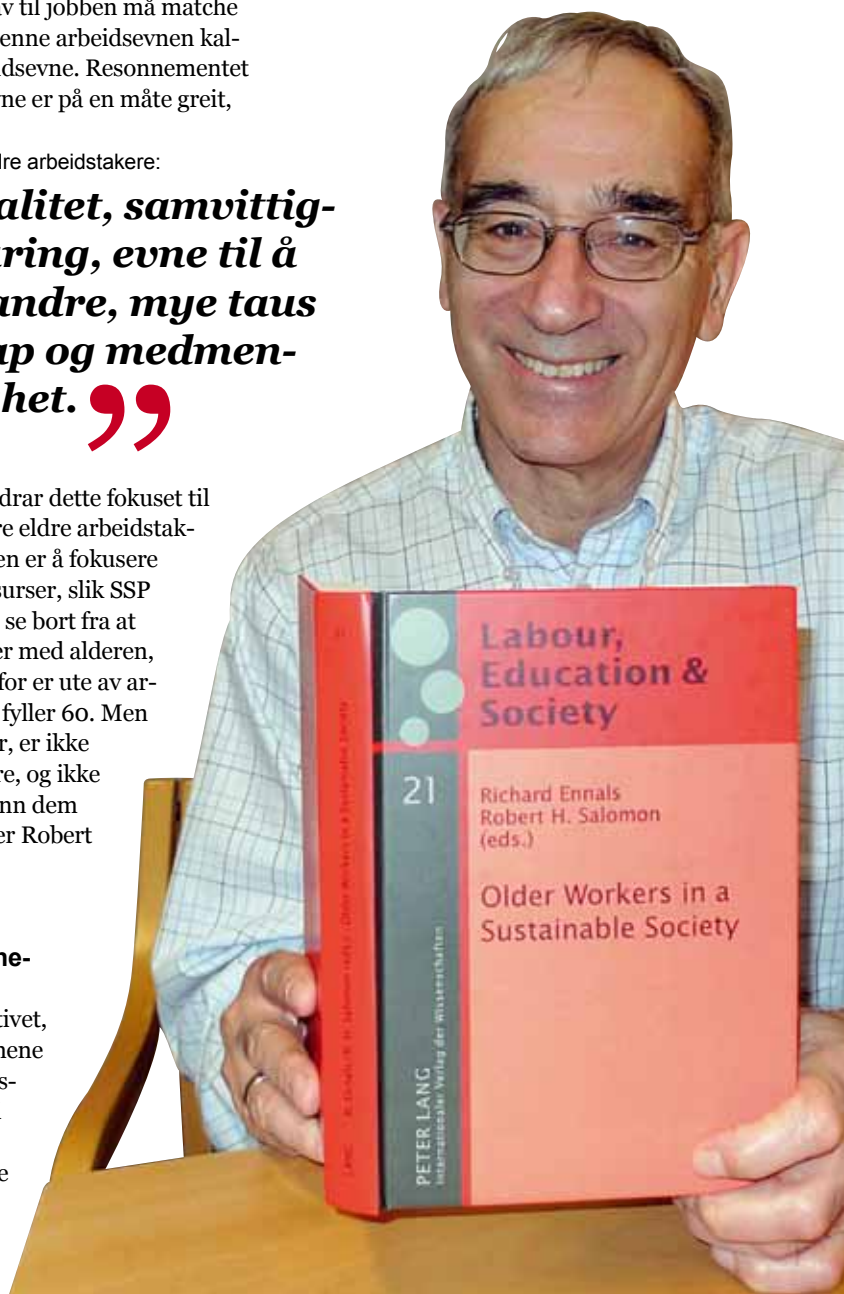
men samtidig bidrar dette fokuset til å stakkarsliggjøre eldre arbeidstakere. Motsetningen er å fokusere på de eldres ressurser, slik SSP gjør. Vi kan ikke se bort fra at sykkeligheten øker med alderen, og at mange derfor er ute av arbeidslivet før de fyller 60. Men de som fortsetter, er ikke veldig mye sykere, og ikke mindre spreke enn dem som er yngre, sier Robert Salomon.

## Ressurs- eller restarbeidsevneperspektiv

Ressursperspektivet, eller alle fortrinnene ved eldre arbeidstakere, ivaretas i boka særlig av Elisabeth Brooke og Hélène Mountford fra

Australia, ifølge redaktøren. Det understreker fortrinn som lojalitet, samvittighet, erfaring, evne til å veilede andre, mye taus kunnskap og medmenneskelighet.

– Hvis det er slik som de to siste påstår, hvorfor er det da så mye motstand mot eldre arbeidstakere? Eller, hvorfor verdsettes ikke eldre arbeidstakere mer? Slike spørsmål må forskere stille. Men det er en fare dersom restarbeidsevneperspektivet fører til mekaniske og standardiserte måter å analysere og se på



Fafo-forskerne Tove  
Midtsundstad og  
Hanne Bogen.



Ny forskning:

# Meningsfull jobb og en OK leder

– Mange seniorpolitiske tiltak settes i gang uten at de evalueres ordentlig. Derfor er det vanskelig å finne ut hvilke konkrete tiltak som kan få folk til å jobbe lenger i pleie og omsorg, mener Fafo-forskerne Tove Midtsundstad og Hanne Bogen.

Tekst og foto Tora Herud

**A**ntall eldre over 67 år i Norge forventes å øke fra 600.000 i 2010 til 1,5 millioner de nærmeste 50 årene. Dette skyldes store fødselskull i tiden 1944 til 1973 og at folk lever lenger, ifølge SSB. Økningen fører til at vi i 2030, om mindre enn 20 år, vil mangle 10.000 sykepleiere og 45.000 helsefagarbeidere og hjelpepleiere, ifølge Midtsundstads og Bogens rapport «Flere hender i pleie og omsorg – Hvordan kan seniorpolitikken bidra?»

## Ikke lett å rekruttere

– Mange færre enn man antok for bare fem år siden, tar utdanning som helsefagarbeider. Håkon Høst fant ut at det er voksne svenske og filippinske pleiere som tar slik utdanning, i mindre grad andre, sier Hanne Bogen. Høst er forsker ved Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), og tok doktorgrad i 2007 på «Utdanningsre-

former som moderniseringsoffensiv. En studie av hjelpepleieryrkets rekrutterings- og dannelseshistorie 1960–2006».

– Den viktigste kanalen for rekruttering til pleie og omsorg i dag er voksne kvinner over 40 år. Men hva skal vi gjøre på sikt, dersom de unge ikke velger dette yrket, og det ikke er nok voksne kvinner å ta av? fortsetter Bogen.

– Det er derfor det i pleie og omsorg er viktigere enn i noen annen sektor, å stelle pent med de ansatte man har, slik at de varer lenge, sier Tove Midtsundstad.

## Pleiere slutter tidlig

Reell pensjoneringsalder for en 50-årig sykepleier eller helsefagarbeider/hjelpepleiere er 60 år. Mange uføretrygdes lenge før de når 62 år og kan ta ut AFP eller særalderspensjon.

– Uføretrygd er hovedveien ut for dem som slutter før fylte 62 år. Både sykepleiere, hjelpepleiere, helsefagarbeidere, hjemmehjelper og omsorgsarbeidere har særaldersgrense og kan, dersom de har ►

# tikken

medarbeidere på. Spørsmål om du henger med i den nye teknologien? Vil du? Orker du? De er kanskje like viktige som hva du skårer på en indeks for arbeidsevne, sier han.

## Interesse for den nordiske modellen

Etter finanskrisen har Norge så godt som full sysselsetting og et godt virkemiddelapparat. Slik er det ikke i mange andre land.

– Richard Ennals i Storbritannia opplever det motsatte av hva Norge gjør. Australia greier seg også godt. Men det er en betydelig interesse for den nordiske modellen, hva vi har fått til og seniorpolitikken som en del av den. Det er store variasjoner fra land til land. Seniorpolitikken blant drosjesjåfører i Brasil, ville neppe passe her. Men kanskje kunne vi ha trengt en del tilrettelegging for eldre, i stedet for å hente ung arbeidskraft fra Sverige? Spørsmål om pensjon vil dessuten være viktig i Norge. Lønner det seg å jobbe? Og så vil eldre ha spennende arbeidsoppgaver, de vil bli verdsatt og være ønsket, sier Robert Salomon.

Robert Salomon,  
til daglig senior-  
forsker i AFL.



Grefsenhjemmet:

# Et godt sted å jobbe

– Seniorpolitikk er å bli verdsatt og ha det bra. Det er en ekte følelse. Marit og Johanna er viktige for Grefsenhjemmet. Jeg merker når de er på jobb, det gjør de pårørende også og de eldre føler seg trygge. Folk blir møtt, sier daglig leder Julie Mittet.

Tekst og foto Tora Herud

– Godt voksne pleiere tar større ansvar for den jobben de har. De gjør jobben på jobben og setter seg ikke ned, fortsetter hun. Hjelpepleier Marit Vivi Czerniak (63)



Marit Vivi Czerniak, Johanna Johannesdottir og Julie Mittet har satt seg i storstua for en gangs skyld.

og pleieassistent Johanna Johannesdottir (60) tar imot rosen og lar den synke.

## En jobb som passer

– Jeg har jobbet her i til sammen 25 år, og

jeg liker meg veldig godt. Etter 18 år var jeg litt lei og prøvde både hjemmesykepleien og et annet sykehjem i fem år. Men en dag jeg var hos lege her i huset ble jeg huket inn igjen, sier Marit V. Czerniak.

▶ jobbet i minimum 30 år, gå av med full tjenestepensjon når de fyller 65 år, eller ved 62 år dersom de oppfyller 85-årsregelen (når summen av alder og tjenestetid er 85 år). Men de færreste oppfyller den, sier Midtsundstad. Fafo-undersøkelser viser at 25-30 prosent av yrkesaktive 50-åringene i pleie og omsorg slutter å jobbe før de fyller 62 år. Ytterligere 30-40 prosent tar AFP ved fylte 62 år, og så forsvinner de gradvis ut inntil snau 5-10 prosent er igjen i arbeidslivet som 67-åringene.

Mange i yrket arbeider med andre ord ikke fram til de blir 62 år, derfor er det uheldig at det fokuserer bare på AFP og AFP-alderen i seniorpolitikken, dersom en ønsker at flere skal jobbe lenger. Hovedårsaken til at mange uføretrygdes er muskel- og skjellett lidelser, sier Tove Midtsundstad.

– En del slutter også i yrket fordi de ikke mestrer skiftarbeid eller å skifte yrke, sier Hanne Bogen.

## De sterkeste fortsetter

– De som fortsetter i jobben etter fylte 62 år i dag, er gjerne de sterkeste, de som fikser det, og er ikke representative for flertallet. Selv om noen av disse også får vondt i ryggen, opplever de jobben som faglig

spennende, sier Bogen.

De to forskerne har også i en pågående studie sammenlignet typiske kvinneyrker i pleie og omsorg med typiske mannsyrker med skift, helgearbeid og lignende, og finner mange likhetstrekk. Begge yrkene er

“ **Seniorpolitikk er ikke bare tiltak for fastholdelse rundt pensjonsalderen (62 år), slik mesteparten av dagens seniorpolitikk dessverre har hovedfokus på.** ”

Tove Midtsundstad, Fafo

belastende – mange tunge løft og natt- og helgearbeid. Sliterne finnes med andre ord like mye i pleie- og omsorgssektoren som i industrien, sier Tove Midtsundstad.

Fafo har også tidligere i en gjennomgang av særaldersyrkene sammenlignet pleie- og omsorgsyrkene med blant annet politiyrket ved hjelp av data fra bl.a. levekårsundersøkelsen, og konkluderte med

at pleieryrkene er slitsomme, mens politiyrket mer kan karakteriseres som «farlig». Mange politifolk går for eksempel fra operative stillinger til mindre slitsomme administrative stillinger med alderen. Det gjelder ikke i samme grad for pleiere, selv om det der også er en viss overgang til administrative yrker. Politisiles dessuten i forhold til helse ved opptak til utdanningen, det gjøres ikke med pleie- og omsorgsarbeidere. Kanskje jobben som pleier ikke passer helsemessig for alle? sier Hanne Bogen.

## – Målrett seniorpolitikken

Forskerne har sett på eksisterende forskningsmateriale om hvordan seniorpolitikken kan bidra til å redusere sykefravær, forlenge yrkesdeltakelsen og utsette pensjoneringstidspunktet.

– Seniorpolitikk er ikke bare tiltak for fastholdelse rundt pensjonsalderen (62 år), slik mesteparten av dagens seniorpolitikk dessverre har hovedfokus på. Det dreier seg også om forebygging, integrering og rekruttering av eldre, noe vi også har vektlagt sterkt i tidligere studier. Videre er det viktig å være klar over at ulike bransjer og arbeidstakergrupper har ulike problemer og behov, og derfor trenger



– Nå jobber jeg på en avdeling med seks yngre demente, det vil i hovedsak si jevnaldrende med meg selv. Jeg er 50 prosent uføretrygdet på grunn av ryggplager, men på denne avdelingen er det ikke så

fysisk tungt. Alle er så glade når jeg kommer på jobb, sier hun. Czerniak jobber bare kveldsvakter. Hun synes det er mindre stress på kvelden, samtidig som hun får god kontakt med pårørende.

– Du er rutinert og lar deg ikke hisse opp. Dette er en utfordrende bransje å jobbe lenge i, men vi har investert mye i nye senger og dusjstoler som kan reguleres automatisk, sier Julie Mittet.

#### – Skulle begynt tidligere

Johanna Johannesdottir flyttet fra Island til Norge for åtte år siden. På Island hadde hun arbeidet 24 år i matbutikk og sju år som skoleassistent. En dag hun gikk tur med hunden forbi Grefsenhjemmet, stakk hun innom og fikk jobb i vaskeriet. Året etter begynte hun som pleieassistent.

– Jeg skulle ønske at jeg hadde begynt med dette tidligere. Hvis helsen holder vil jeg fortsette til jeg fyller 70 år, sier Johanna Johannesdottir, som har 11 barnebarn. Hun trives så godt på Grefsenhjemmet, at hun fortsetter å jobbe der etter at hun har flyttet ut av Oslo og har nesten en times kjøring til og fra jobb.

#### – Vi ser ikke på alder

Grefsenhjemmet har 90 beboere og 117 årsverk i alt, fordelt på rundt 180 personer (230 om sommeren). 23 pleiere i faste stillinger og fem som er tilkallingsvikarer, er

over 50 år. Blant de 23 pleierne i faste stillinger er det fem over 55 år. Ansatte over 60 år har en uke ekstra ferie i året.

– Det er flere søkere til pleierstillinger nå enn for noen år siden. Og det er nok en forskjell på oss og andre bedrifter, vi ser ikke på alder ved ansettelse. Men de eldste er dyrere på grunn av en ytelsesbasert pensjonsordning i KLP, sier Julie Mittet. Sykepleiere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere har særaldersgrense på 65 år.

Marit V. Czerniak savner noen jevnaldrende å jobbe sammen med.

– Det er veldig få pleiere på vår alder. De fleste er unge, og som jeg kunne vært moren til, sier hun.

#### Yrket blir stadig tyngre

Grefsenhjemmet er et privat sykehjem, som eies av en stiftelse tilknyttet Grefsen Menighet, som har en avtale om tjenesteyting med Oslo kommune. Sykehjemmet har 90 beboere fordelt på grupper med under 10 personer i hver.

– Det har skjedd store endringer siden jeg begynte å jobbe her for 30 år siden. De eldre som kommer hit nå er i 85-90-årsalderen, de er tyngre og sykere, og de må ha hjelp til alt, sier Marit V. Czerniak.

– Det er 10 beboere på den avdelingen jeg jobber. Den eldste er 100 år og de fleste andre over 90. Bare en er helt klar og kan prate, sier Johanna Johannesdottir.

ulike tiltak, sier Midtsundstad.

I denne rapporten har Midtsundstad og Bogen konsentrert seg om betydningen av forebyggende tiltak. De mener det viktige i denne sammenheng er å se på både arbeidsmiljøet og organiseringen, og være bevisst betydningen av å endre disse i en helsefremmende retning gjennom å se på primærforebyggende tiltak. Målet er å unngå at pleiere pådrar seg belastningslidelser eller får søvnproblemer og andre helseplager.

– I denne sammenheng har det vært mye fokus på trim og mosjon, ergonomisk tilrettelegging og bruk av tekniske hjelpemidler uten at disse har hatt den forventede effekt. Det betyr likevel ikke at dette ikke kan virke, men innebærer at bruken av slike tiltak og ordninger må være mer målrettet, slik at de når ut til dem som trenger det mest, sier forskerne.

#### – Viktig å ha kontroll

Kompetanseutvikling har vært et viktig seniorpolitisk tiltak, og etter- og videreutdanning har vært brukt for å forebygge tidligpensjonering. Forskning viser imidlertid at effektene er uklare. Men også her gjelder det å ha tunga rett i munnen. Det er også viktig for pleie- og omsorgssekto-

ren at flere ufaglærte tar fagbrev, mener Midtsundstad og Bogen.

Ifølge en finsk undersøkelse er muligheten til å bestemme over egen arbeidstid, viktig. Desto mer innflytelse pleiere har over arbeidstid, antall arbeidsdager, pauser, ferie og fritid, desto mindre er sjansen for at de uføretrygdes.

– Å ha kontroll over eget liv og eget arbeid er viktig. Vi tenker for eksempel ofte at stress og høyt arbeidstempo utelukkende er negativt, men undersøkelser har vist at dette ikke nødvendigvis ender i sykefravær og helseproblemer dersom jobben er meningsfull, det sosiale miljøet på arbeidsplassen er godt, og dersom lederne viser tillit og verdsetter din innsats, sier Tove Midtsundstad. Funnene betyr likevel ikke at alle belastninger tåles bare miljøet er godt og du trives på jobben. Det er mer snakk om samspillet mellom det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet – og å finne den riktige balansen.

#### Undervurdert lederrolle

– Det er også viktig å sette inn sekundærforebyggende tiltak som gjør at folk ikke blir verre om de først har fått helseplager, men kan fortsette i jobben. Start lenge før helseproblemene har resultert i langvarige

sykefravær, da er det ofte for sent. Tiltakene må dessuten tilpasses i tett samarbeid med dem de er ment å hjelpe, slik at de ser hensikten med dem, sier Midtsundstad.

Hanne Bogen mener lederrollen i pleie og omsorg har vært undervurdert.

– Tidligere forsøk og forskning viser at god ledelse kan virke forebyggende. Det trengs derfor mer forskning og kunnskap om hva som er godt lederskap innen pleie og omsorg, og hvordan man får fram og bygger gode ledere, som både inngir og viser tillit, skaper gode relasjoner, gir anerkjennelse, tar ansvar og setter de nødvendige grensene, sier hun.

#### Referanser

Christer Hyggen (2008), Slitne kvinner og farlige menn. Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge. Fafo-rapport 2008:16.  
Christer Hyggen (2007), Tidligpensjonering og AFP. Pensjonering før fylte 67 år innen KS' tariffområde 2005-2006. Fafo-rapport 2007:39.  
Håkon Høst (2010), Helsefagarbeiderutdanning for voksne. Rapport 25/2010. Oslo: NIFU STEP.  
Tove Midtsundstad (2006), Pensjonering før fylte 67 år. Ridligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002-2004. Fafo-rapport 509.  
Tove Midtsundstad og Hanne Bogen (2011), Ulikt arbeid – ulike behov. Analyse av seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport under publisering.  
J. Vathera et al.l. (2010), «Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: The Finnish Public Sector Study», Occupational and Environmental Medicine, Vol. 67, pp. 479-485.

# om hvordan de holder seg i form

Tekst og foto **Tora Herud**



**Isabell (6) og Eva Eskilsson (57)**  
**psykiatrisk sykepleier, Sverige:**

– To barnebarn holder meg i form. Jeg har vært yrkesaktiv hele livet og spart for kunne pensjonere meg når jeg fyller 62 år, så det kommer jeg til å gjøre. Jeg vil blant annet ha mer tid til å besøke datteren min som bor her i Norge.

**Grethe Bryhni (69)**  
**pensjonert lærer, Hamar:**

– Jeg er vanlig aktiv. Går trapper og går på tur. Trivsel er også viktig. Jeg var norsklærer for voksne innvandrere, men sluttet tidligere enn jeg hadde tenkt, da jeg var 64 år, på grunn av leddgikt.



**Christopher Paus (54)**  
**økonom i vikariat på hotell, Oslo:**

– Jeg går på spinning på Elixia, tar tennis-timer og går mye på ski. Det er viktig å holde seg i form for jobben. Trimmen hjelper for å holde hodet i orden også. Jeg tror nok jeg kommer til å jobbe lenger enn til vanlig pensjonsalder.

**Peter Cooper (63)**  
**høgskolelærer, Oslo:**

– Jeg er aktiv. Har hytte, der jeg jobber fysisk ute, hogger ved og raker. Men jeg liker å gå turer og sykle om sommeren også. På grunn av nedsatt syn har jeg de siste fem-seks årene jobbet 50 prosent. Jeg har macula degenerasjon og ser bare litt med det ene øyet og ingenting med det andre. Synet er tåket, det er omtrent som å ha fettflekker på brilleglasene. Jeg underviser i estetiske fag og kan ikke lenger undervise i tegning, men jeg kan veilede studentene, også når de er i praksis som lærere i kunst og håndverk. Nøkkelen til å kunne fortsette i jobb er at arbeidsgiver er fleksibel, og er mer opptatt av det folk kan gjøre, enn av det de ikke kan gjøre. Men jeg skulle ønske at mer faglitteratur var å få tak i som lyd bøker eller med syntetisk tale.



## [www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no)

**Utgiver:** Senter for seniorpolitikk

St. Olavs plass 3, 0165 Oslo

**Tlf:** 23 15 65 50

**E-post:** [ssp@seniorpolitikk.no](mailto:ssp@seniorpolitikk.no)

**Direktør:** Kari Østerud

**Adm. leder:** Kari Sørugaard

**Seniorrådgivere:**

Åsmund Lunde og Roger Moen

**Adm. sekr.:** May-Britt Pedersen

**Ansvarlig redaktør:** Tora Herud

**Design/layout:** Almås Design

**SSP** \*\*  
Senter for seniorpolitikk

seniorpolitikk.no redigeres i henhold til Redaktørplakaten og presseetiske retningslinjer



**Redaksjonen avsluttet**  
28. april 2011