



Seniorer i finansnæringen

Rapport 2017 - 05

Proba-rapport nr. 2017-05, Prosjekt nr. 17003

ISSN: 1891-8093

AG/RB, 1.6.2017

--

Offentlig

--

Seniorer i finansnæringen

Utarbeidet for Senter for seniorpolitikk, Finans Norge og Finansforbundet

Forord

Prosjektet er gjennomført på oppdrag for Senter for Seniorpolitikk (SSP), Finans Norge og Finansforbundet. Referansegruppen for prosjektet har vært viktig i gjennomføringen. Gruppen har bestått av Linda Hauge fra SSP, Elin Mathiesen fra Finans Norge og Nanna Ringstad fra Finansforbundet. I Proba har Audun Gleinsvik (prosjektleder) og Rune Busch gjennomført prosjektet.

Oslo 1. Juni 2017.

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	5
2 PROBLEMSTILLINGER	5
3 METODE.....	5
4 BAKGRUNN.....	8
5 RESULTATER	11
5.1 Bakgrunnsinformasjon om ansatte og pensjonister	11
5.2 Seniorpolitikk og aldersgrenser	15
5.3 Holdninger til seniorer	18
5.4 Trivsel og mestring	24
5.5 Omstilling og kompetansehevende tiltak.....	29
5.6 Nedbemanninger	34
5.7 Pensjonering	37
5.8 Analyser av pensjoneringsatferden	44
6 DRØFTING OG KONKLUSJONER	47
7 VEDLEGG (SPØRRESKJEMA).....	50
7.1 Spørreskjema HR-ledere og tillitsvalgte	50
7.2 Spørreskjema ansatte	57
7.3 Spørreskjema pensjonister.....	69

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

I hovedsak er senioren i finansnæringen er tilfreds med arbeidssituasjonen og både de og andre mener at de behersker sine oppgaver og er like produktive som yngre ansatte. Sysselsettingen i næringen faller, og trolig vil denne utviklingen fortsette. Samtidig nærmer mange ansatte seg pensjonsalderen, og avgangen fra næringen til pensjon vil bli omfattende. De senere årene mange gått av i forbindelse med tilbud om sluttpakker.

Bakgrunn

Finansnæringen som helhet nedbemanner, men det er store forskjeller mellom bransjer og enkeltbedrifter. Mange har de senere årene forlatt næringen med sluttpakker. Nå er det mange som nærmer seg pensjonsalderen. Samtidig har mange bedrifter hevet sin bedriftsinterne aldersgrense til 70 år. Situasjonen for seniorer i næringen er dårlig kartlagt, og det er behov for mer kunnskap for å fatte riktige beslutninger.

Problemstilling

Prosjektet omfatter en kartlegging av kjennetegn, holdninger, pensjoneringsatferd, mv. blant eldre ansatte. I tillegg omfatter prosjektet en kartlegging av bedriftenes personalpolitikk overfor seniorer.

Metode

Prosjektet bygger i hovedsak på fire elektroniske spørreundersøkelser. Undersøkelsene ble sendt til:

- Ansatte i alderen 55 år og over
- Pensjonister fra næringen
- Tillitsvalgte i Finansforbundet
- Personalledere

Tabell 1: Utvalgene med svarprosent

	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent
Ansatte	5 372	3 350 - 3 026	62-56 prosent
Pensjonister	1 150	409	36 prosent
Tillitsvalgte	946	472 - 389	48-41 prosent
HR-ledere	187	94	50 prosent

HR-lederne og de tillitsvalgte fikk identiske spørsmål, og svarene deres er framstilt sammen, men svarenes deres om bransje, virksomhetens størrelse, mv.

viser at det er ganske ulike sammensetning på virksomheter de representerer. Dette er en feilkilde ved sammenligning av svarene deres.

Hovedfunn

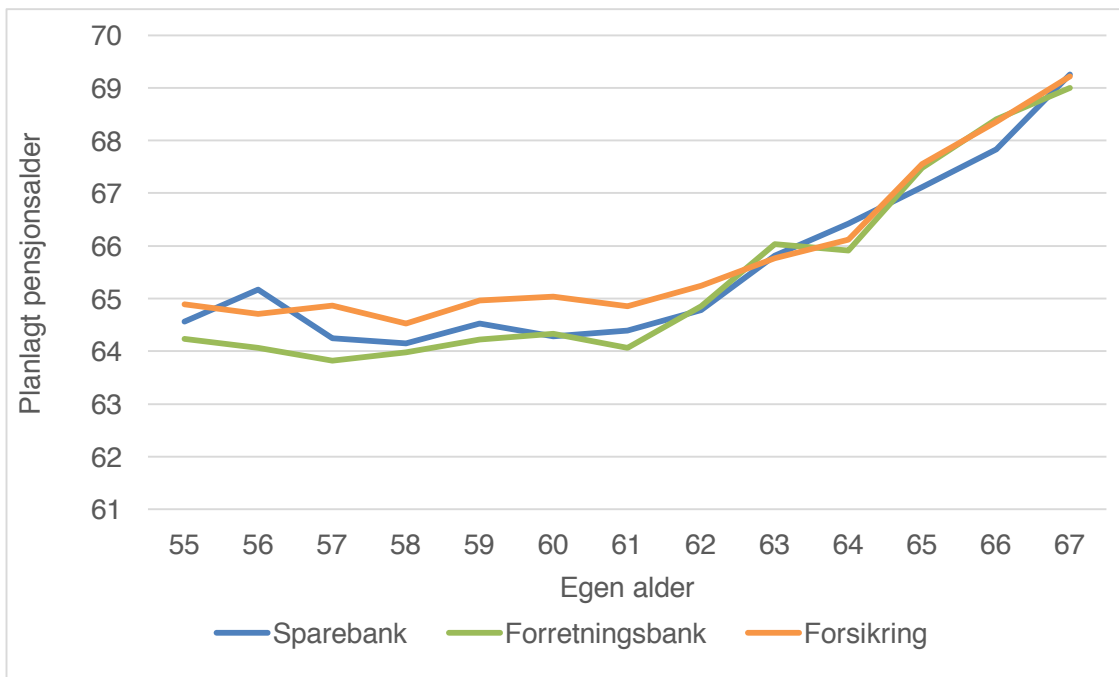
Analyser av statistikk fra SSB viser at andel ansatte over 55 år er høyere i finansnæringen enn i arbeidslivet forøvrig og at andelen har økt. Nærmere hver fjerde ansatt i næringen er over 55 år. Andelen av de ansatte som er over 67 år er derimot relativt lav i finansnæringen. Økning i andelen seniorer vil i årene som kommer bidra til stor avgang fra finansnæringen til alderspensjon. Våre beregninger tyder på at pensjonering vil redusere sysselsettingen med mellom 500-1000 per år framover.

I gjennomsnitt framstår finansnæringen på mange områder som ganske lik andre deler av næringslivet:

- Flertallet av virksomhetene har en seniorpolitikk eller en livsfasepolitikk med tiltak som støtter eldre ansatte med å forlenge karrieren.
 - Redusert/fleksibel arbeidstid og tilpasning av arbeidsoppgaver er vanligst
 - De fleste virksomhetene har endret bedriftsintern aldersgrense til 70 år
- Seniorene trives i jobben. De mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt, synes de har interessante arbeidsoppgaver og behersker datasystemene. De fleste oppfatter seg selv som en ressurs for virksomheten og en del bidrar også i opplæring av yngre ansatte. Arbeidsmiljøet oppleves som hyggelig og inkluderende.
- Personalledelsen mener at seniorer gjør en like god jobb som yngre og ønsker at de ansatte jobber frem til 65 eller 67 år («milepæler» i pensjonssystemet)
- Gjennomsnittlig avgangsalder fra finansnæringen er 64 år – noe lavere enn gjennomsnittet for arbeidslivet samlet.
- Seniorene er villige til omstilling, men ikke skifte arbeidssted.
- Ifølge tillitsvalgte og personalledelsen tar seniorer i noe mindre grad selv initiativ til kompetanseheving eller endring av arbeidsoppgaver
- En del opplever forskjellsbehandling i seniorenes disfavør, spesielt ved innføring av ny teknologi og ved lønnsopprykk. Sammenlikning med tilsvarende undersøkelser kan tyde på at ansatte i finansnæringen opplever dette oftere enn det som er gjennomsnittet for arbeidslivet samlet.
- «Arbeidsmiljøet» og «om arbeidet er interessant» er mest viktig for seniorenes valg om å stå lengre i jobb – ikke spesifikke seniortiltak.
- Ønske om mer fritid og tid sammen med familie og venner er viktigst for pensjoneringsbeslutningen

Planlagt avgangsalder varierer litt mellom bransjene i næringen. De ansatte i forretningsbankene planlegger i gjennomsnitt å gå av omlag et halvt år tidligere enn de ansatte i forsikring (jf. figur 1).

Figur 1: Ansatte – alder og planlagt pensjonsalder fordelt på bransje



Alt i alt framstår ikke situasjonen for senioren som vanskelig, og ledelsen i de fleste virksomhetene mener virksomheten er tjent med at effektiv pensjoneringsalder øker.

Vi har kartlagt hvor stor andel av de ansatte som har omstilt seg til nye arbeidsformer, -oppgaver eller kollegaer de siste fem årene. Selv om vi ikke har tilsvarende data fra andre næringer, mener vi svarene tyder på at omstillingstrykket på de ansatte er høyt. De fleste senioren sier de er villige til slik omstilling, hvis det ikke krever bytte av arbeidssted. Mange har også selv søkt og fått nye oppgaver. Andelen pensjonister som svarte at de gjennomgikk tilsvarende omstilling er noe lavere enn blant de ansatte. Det kan tyde på at omstillingstrykket også har økt over de siste årene.

Deler av finansnæringen har nedbemannet de senere årene. Dette gjelder særlig bankene og de største virksomhetene (over 500 ansatte). Dette bildet bekreftes i en kompetanseundersøkelse som Finans Norge gjennomførte høsten 2016. Trolig vil denne utviklingen fortsette og kanskje forsterke seg. Nedbemanningen skjer blant annet gjennom bruk av sluttpakker.

Personallederne sier at kompetanse og arbeidsprestasjoner er de viktigste faktorene ved nedbemanning. Prinsippet om ansiennitet under ellers like vilkår gjelder i denne næringen som ellers i arbeidslivet, men undersøkelsen tyder også på at alder og pensjonsmuligheter også tillegges mye vekt ved nedbemanning. Lønnsnivået i seg selv har liten betydning for hvem som får tilbud om sluttpakker. I analyse av spørsmål til ansatte finner vi at kjennetegnene «lav lønn» og «høy alder» er de faktorene som i størst grad øker sannsynligheten for å få tilbud om sluttpakke. «Lav lønn» er trolig en indikasjon på at man er i en stilling/har

arbeidsoppgaver som er særlig utsatt for automatisering. Kvinner og personer med lav formell utdannelse er overrepresentert blant lavtlønte.

Undersøkelsen tyder på at karriereplanlegging og etterutdanning er relativt lite benyttet som seniorpolitiske tiltak i næringen. Ettersom kompetanse er avgjørende for hvem som får tilbud om sluttpakke, framstår økt bruk av karriereplanlegging og etterutdanning som mer relevante tiltak framover enn tradisjonelle seniortiltak med redusert arbeidstid.

Vi ser at nedbemanninger ikke bare påvirker avgangsalder for de som aksepterer sluttpakker, men også reduserer avgangsalderen noe blant de andre ansatte.

Finansnæringen har trolig vært blant de næringene hvor det har vært mest vanlig med bedriftsintern (høyeste tillatte) avgangsalder. I 2015 ble adgangen til å ha slik avgangsalder strammet inn. Flesteparten av virksomhetene i finansnæringen har hevet sin aldersgrense fra 67 til 70 år. Våre data viser at de ansatte under 62 år i gjennomsnitt planlegger å pensjonere seg ved 64,5 år. Svært få planlegger å arbeide etter at de blir 67 år, og lovendringen vil derfor trolig få liten reell betydning – i alle fall på kort sikt.

1 Innledning

Partsorganisasjonene i finansnæringen og Senter for seniorpolitikk (SSP) ønsket å få gjennomført en analyse av seniorpolitikk i finansnæringen.

Finansnæringen sysselsetter samlet nær 50 000 personer. Finansieringsvirksomhet (bank mv.) og forsikringsvirksomhet utgjør den største delen av næringen. Næringen har en del særtrekk:

- Sysselsettingen i næringen har vært stabil over lengre tid, men har de siste årene vist tegn til sammenhengende nedgang.
- Næringen er godt dekket med AFP og tjenstepensjonsordninger utover lovens minstekrav
- Gjennomsnittlig lønnsnivå i næringen er høyt, men med store individuelle forskjeller
- Over tid har kravet til kompetanse økt i næringen. Det formelle utdanningsnivået er derfor langt høyere blant yngre medarbeidere enn blant de eldste.
- Produktivitetsutviklingen de siste tiårene er knyttet til stadig innføring av ny teknologi, i tillegg til det økte kompetansenivået. Næringen er en av de første næringene som har møtt utviklingen med nye digitale verktøy, automatisering og robotisering.

Det er lite systematisk kunnskap om forholdene for seniorer i næringen.

Pensjonsreformen og endring av regelverket om nasjonal og bedriftsintern avgangsalder kan komme til å endre pensjoneringsatferden i næringen.

Det er fortsatt forventninger om nedgang i sysselsettingen i næringen. En del av virksomhetene tilbyr sluttpakker for å nedbemanne.

2 Problemstillinger

Prosjektet er i hovedsak deskriptivt. Det omfatter en kartlegging av eldre ansattes

- Kjønn, utdanning, lønn og arbeidstid, bransje og bedriftsstørrelse
- Holdninger til valg av pensjoneringstidspunkt
- Pensjoneringsatferd og faktorer som påvirker valg knyttet til pensjonering

Videre kartlegger prosjektet bedriftenes seniorpolitikk, bruk av sluttpakker samt holdninger hos ledelse, tillitsvalgte og blant ansatte om seniorer som arbeidskraft.

I tillegg brukes kartleggingen over til å framskrive antall seniorer i næringen.

3 Metode

Prosjektet er basert på spørreundersøkelser samt statistikk fra SSB.

Det ble gjennomført fire spørreundersøkelser, alle distribuert per epost. Undersøkelsene ble sendt til:

- Ansatte over 55 år til et utvalg av medlemsbedriftene i Finans Norge
- Pensjonister (pensjonistmedlemmer i Finansforbundet som har gått av de siste tre år)
- Personalledere (en HR-leder i hver medlemsbedrift i Finans Norge)
- Tillitsvalgte i Finansforbundet

Undersøkelsene til pensjonister og tillitsvalgte ble sendt ut av Proba ved hjelp av adresser fra Finansforbundet, mens Finans Norge sendte ut undersøkelsene til ledere og ansatte. Det ble sendt en purring til alle utenom ansatte.

Tabell 3-1: Utvalgene med svarprosent

	Antall utsendt	Antall svar	Svarprosent
Ansatte	5 372	3 350-3 026	62-56 prosent
Pensjonister	1 150	409	36 prosent
Tillitsvalgte	946	472-389	48-41 prosent
HR-ledere	187	94	50 prosent

Undersøkelsen ble sendt til over 2 000 adresser til pensjonister, men vi fikk omlag halvparten så mange returmeldinger om ugyldige adresser. Dette hadde sammenheng med at mange av adressene var knyttet til tidligere ansettelsesforhold og var blitt slettet. I tabellen har vi ikke medregnet eposter som kom i retur som følge av ugyldige adresser. Mange av respondentene har bare besvart en del av spørsmålene, og antall svar er derfor ikke entydig.

Spørreskjema ble utarbeidet i nært samarbeid med referansegruppen.

Bransjefordeling

Tabell 3-2 viser bransjefordelingen blant dem som har besvart de fire undersøkelsene.

Tabell 3-2: Bransjefordeling av svarene. Prosent

	HR-ledere	Tillitsvalgte	Ansatte	Pensjonister
Sparebank	62,8	41,3	15,7	30,1
Forretningsbank	9,6	23,5	51,0	41,8
Forsikring	16,0	23,9	29,4	21,8
Annet	11,7	11,2	3,9	6,4
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall svar på bransje	94	472	3 350	409

Det er stor variasjon. Blant annet er andelen svar fra sparebanker mye høyere blant HR-ledere enn blant tillitsvalgte, mens andelen svar fra forretningsbanker

er lav. Bransjefordelingen blant ansatte og pensjonister kan sammenlignes med faktisk fordeling i næringen. Der utgjør de ansatte i sparebanker 27 prosent, forretningsbanker 40 prosent og forsikring 6 prosent, mens "andre" utgjør 56 prosent. I vår undersøkelse, er ansatte i forretningsbanker overrepresentert mens ansatte i sparebanker er underrepresentert. Svarene fra pensjonistene er mer representative for bransjefordelingen.

Bedriftsstørrelse

Tabell 3-3 viser hvordan svarene fordeler seg på størrelsen på virksomheten hvor respondentene er eller var ansatt. En stor andel av pensjonistene og de ansatte kommer fra store virksomheter, mens en stor majoritet av HR-lederne kommer fra virksomheter med mindre enn 100 ansatte.

Tabell 3-3: Fordeling av svarene etter antall ansatte i virksomheten. Prosent

	HR-ledere	Tillitsvalgte	Ansatte	Pensjonister
Under 100 ansatte	71,4	29,0	5,8	10,6
100-500 ansatte	16,5	23,3	9,9	16,8
Over 500 ansatte	12,1	47,8	84,3	72,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fordelingen av svarene på virksomhetenes størrelse kan sammenlignes med den faktiske sammensetningen av næringen på bedriftsstørrelse utfra ansatte eller antall bedrifter (jf. Tabell 3-4).

Tabell 3-4: Finansnæringen - fordelingen av bedriftenes og de ansatte på bedriftsstørrelse

Størrelse	Antall bedrifter	Antall ansatte	Andel av bedriftene	Andel av de ansatte
Under 100 ansatte	142	4 089	76%	11%
100 til 500	28	5 690	15%	16%
Over 500 ansatte	17	26 686	9%	73%
Samlet	187	36 465	100%	100%

Man ser at

- Blant HR-lederne representerer svarene godt andelen virksomheter fordelt etter størrelse.
- Blant de tillitsvalgte er store virksomheter overrepresentert.
- Blant de ansatte er respondenter fra de største virksomhetene noe overrepresentert, men det gir likevel et relativt godt bilde av fordelingen mellom store og små virksomheter.

- Pensjonistene som har svart representerer næringens fordeling på bedriftsstørrelse svært godt.

Kjønnsfordeling

SSB sysselsettingsstatistikk viser at i 2016 var kvinneandelen blant ansatte i aldersgruppen 55 år og eldre i finansnæringen 49 prosent. Andelen kvinner som besvarte våre undersøkelser var følgende:

- HR-ledere: 57 prosent
- Tillitsvalgte: 51 prosent
- Ansatte: 50 prosent
- Pensjonister: 48 prosent

4 Bakgrunn

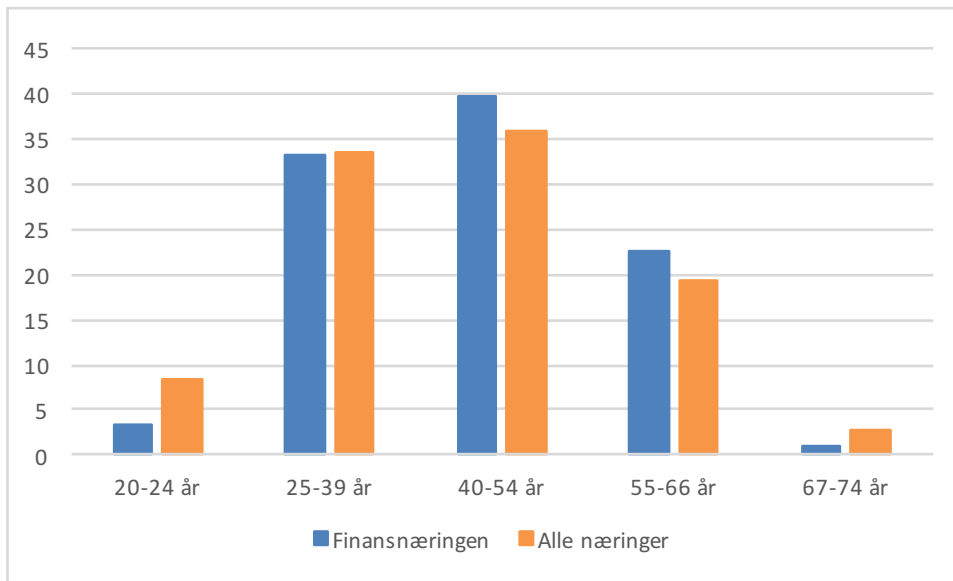
Et grunnleggende trekk ved Pensjonsreformen, som fremdeles pågår, er at det er bred politisk enighet om å øke seniorers deltagelse i arbeidsmarkedet. Også heving av aldersgrensene i arbeidslivet bidrar til dette målet. I privat sektor er pensjonssystemet endret slik at de ansatte har fått incentiver til å stå lenger i arbeid. Endringene har i privat sektor ført til at arbeidsgivers utgifter til AFP er blitt uavhengig av når de ansatte går av, noe som isolert sett har svekket arbeidsgivers incentiver til å føre en aktiv seniorpolitikk. Likevel er det ikke klare tegn til at bruken av seniortiltak er blitt redusert i privat sektor. Seniorpolitisk barometer tyder på at andelen av virksomhetene som har en strategi og tiltak for å beholde seniorer har ligget ganske stabilt siden 2008. Midtsundstad (2014)¹ finner at bruk av seniorpolitiske tiltak fortsatte å øke i årene etter 2011.

Alderssammensetningen blant ansatte i finansnæringen skiller seg ut fra arbeidslivet totalt (jf. Figur 4-1). I finansnæringen er det lav andel av de ansatte i den yngste og den eldste aldersgruppen. I 2016 var bare 1 prosent av de ansatte i finansnæringen som var over 66 år. Ser man på andelen ansatte over 54 år, er denne litt høyere i finansnæringen enn i arbeidslivet forøvrig (henholdsvis 23,5 og 22,1 prosent).

Vi har også sett på alderssammensetningen for hver av de tre bransjene innenfor finansnæringen som var spesifisert i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk (Finansieringsvirksomhet, Forsikring og pensjonskasser og Finans-, forsikringshjelpetjenester) i 2015. Det var store forskjeller i alderssammensetning mellom de tre bransjene. Finansieringsvirksomhet (bank), som også er den største, har særlig høy andel ansatte i aldersgruppen 55-66 år, men lavest andel i gruppen 67-74 år. Denne bransjen reduserte antall ansatte med 1,5 prosent per år i perioden 2009-15.

¹ Midtsundstad, Tove (2014): "Voksende seniorenngasjement i norsk arbeidsliv", Fafo-rapport 2014:30

Figur 4-1: Andel av de ansatte i finansnæringen og Norge totalt. Prosent. 2016



Kilde: SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk

Hvis alle ansatte i alderen 55-66 år går av når de blir 67 år, vil dette innebære at sysselsettingen faller med 25 prosent i løpet av 11 år. Dette utgjør mer enn 1,5 prosent per år. I tillegg kommer naturlig avgang også på lavere alderstrinn. Hvis utviklingstakten i antall ansatte holder seg, vil denne bransjen fortsatt ha et betydelig behov for nyrekruttering selv med fortsatt sterk nedbemanning. Dette behovet kan reduseres gjennom at eldre ansatte utsetter avgang til alderspensjon. I de øvrige bransjene i næringen (forsikring og finanstjenester) har avgangen av antall eldre ansatte hittil vært svakere. Dette gir grunnlag for enda større avgang i årene som kommer.

Den høye andelen arbeidstakere i alderen 55-66 år tilsier at finansnæringen har en potensielt sterk effekt av seniorpolitiske tiltak, fordi det er mange ansatte som nærmer seg vanlig pensjonsalder og fordi det er et stort potensiale for å øke effektiv pensjoneringsalder.

Finansnæringen er blant de næringene som i størst grad har hatt lavere avgangsalder gjennom bedriftsinterne ordninger enn det som følger av arbeidsmiljøloven². Dette kan trolig forklare hvorfor andelen ansatte over 66 år har vært så lav i næringen. Endringene av reglene om aldersgrenser vil dermed også ha virkning på de ansattes valgmuligheter og trolig også på andelen eldre arbeidstakere. Men som undersøkelsen vår tyder på er ønsket pensjoneringsalder likevel klart lavere enn 67 år og dermed kan endringen ha mindre reell betydning – i alle fall på kort sikt.

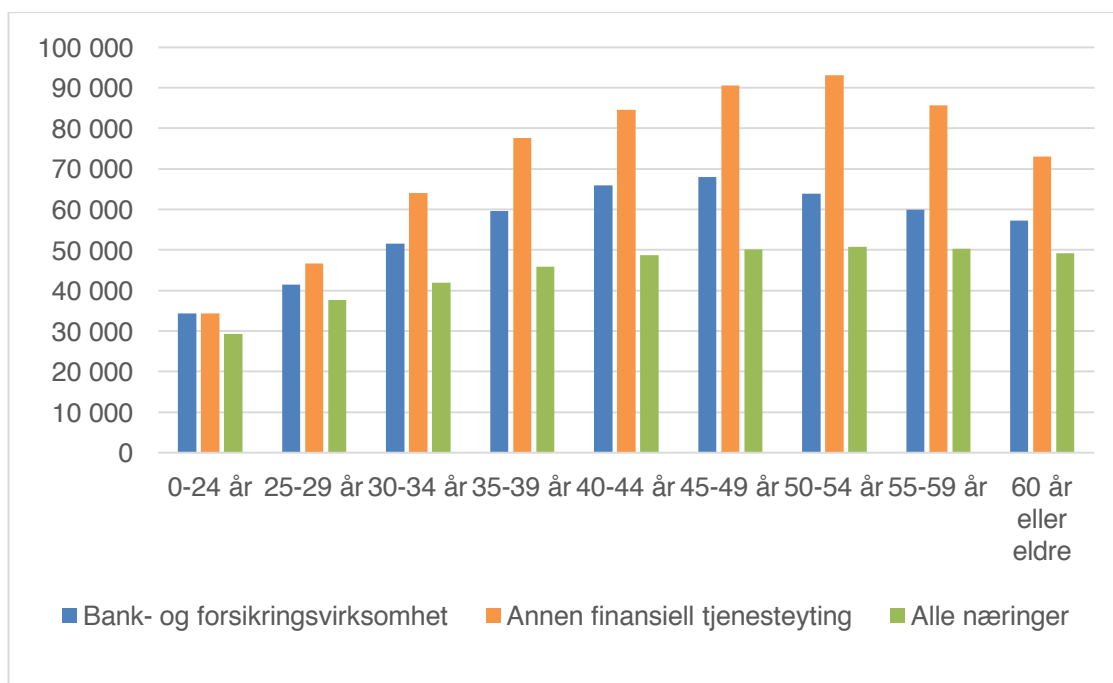
Figur 4-2 viser gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte i finansnæringen og Norge totalt. Finansnæringen, særlig annen finansiell tjenesteyting, skiller seg ut ved et høyt lønnsnivå, men også ved at lønnsnivået er klart lavere blant ansatte

² Jf. Proba-rapport 2013/1 "Avgangsalder i arbeidslivet"

som er 50 år og eldre enn i aldersgruppen 45-49 år. Sammensetningen av de ansatte i næringen med ulikt kompetansenivå og utstrakt bruk av bonusordninger kan bidra til å forklare denne lønnsstrukturen.

I arbeidslivet forøvrig, er det ansatte i aldersgruppen 55-59 år som har høyest lønn. Figuren tyder ikke på at konsentrasjon av nedbemanning av eldre arbeidstakere kan forklares med hensyn til kostnadene, men sammenstillingen tar ikke hensyn til forskjeller i yrkessammensetning og pensjonskostnader mellom aldersgruppene. Det kan derfor likevel tenkes at det kan være mest kostnadsbesparende å gi sluttpakker til eldre enn yngre ansatte i samme yrke/stilling.

Figur 4-2: Gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte i finansnæringen og alle næringer. 2016. Kroner



Kilde: SSB Lønnsstatistikk

Forskning på seniorer som arbeidskraft tyder ikke på at man kan si at seniorer generelt er mer eller mindre produktive enn yngre arbeidstakere. Seniorer skifter i mindre grad arbeidsgiver og stilling. De er like motiverte. Yngre og eldre arbeidstakere har sine styrker og svakheter på ulike områder. En optimal personalpolitikk bør kunne utnytte disse forskjellene ved at arbeidstakerne i størst mulig grad brukes der de har sine styrker. I tillegg kommer at forskning viser at arbeidsgrupper med blandet alderssammensetning er mest produktive³. Optimal bruk av eldre arbeidstakere krever en gjennomtenkt personalpolitikk generelt og seniorpolitikk spesielt.

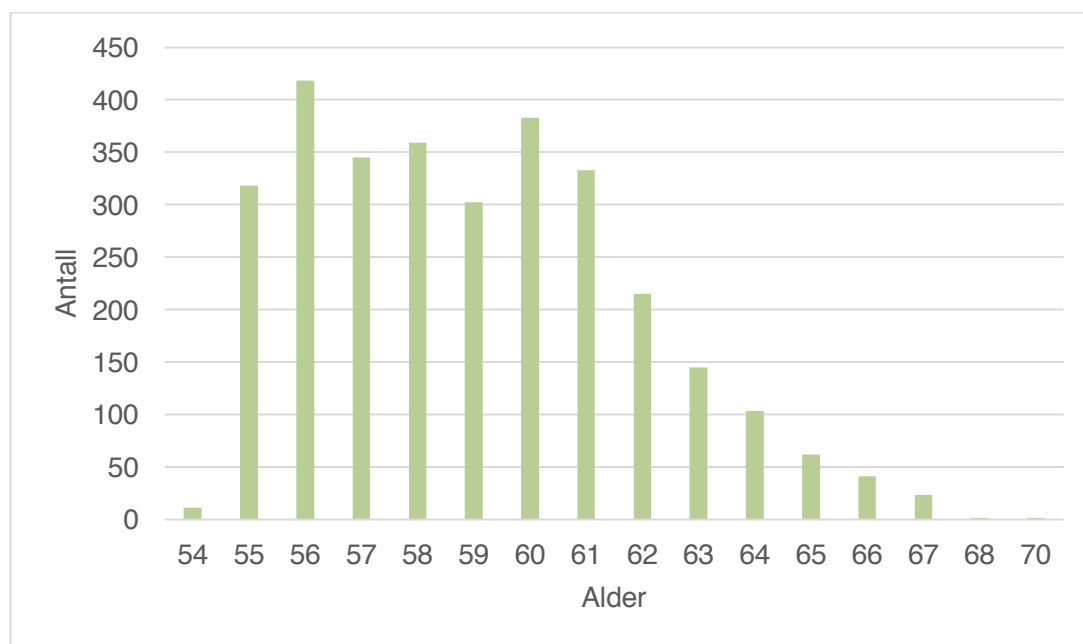
³ Jf. Göbel, Christian, and Thomas Zwick. "Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers?." *Labour Economics* 22 (2013): 80-93.

I Norge har ikke forskning funnet vesentlige effekter av seniortiltak på pensjoneringsatferd⁴, selv om det finnes visse unntak⁵. Det er en slående kontrast mellom de ansatte og arbeidsgivernes oppfatninger, på den ene siden, og kvantitative studier av effektene. Mange ansatte og arbeidsgivere har tro på at seniortiltak påvirker pensjoneringsatferden. Begrensede datagrunnlag kan være en viktig grunn til at forskerne ofte ikke har funnet statistisk sikre effekter av seniortiltak i registerdata.

5 Resultater

5.1 Bakgrunnsinformasjon om ansatte og pensjonister

Figur 5-1: Aldersfordeling blant ansatte som har besvart undersøkelsen



Hovedinntrykket er at det er mellom 300 og 400 respondenter per kohort i alder 55-61 år, og at antall per kohort faller sterkt for høyere alderstrinn fra 62 år. Det er bare to respondenter som er over 67 år. Bildet er representativt for aldersfordelingen av de ansatte i medlemsbedriftene i Finans Norge.

Figur 5-2 viser aldersfordelingen blant pensjonistene. Over 60 prosent er yngre enn 67 år og bare 8 prosent er fylt 70 år.

⁴ Jf. Proba-rapport 2013-13 "Seniorpolitikken i Sandnes", Midtsundstad, T. m.fl. "Virksomhetenes seniortiltak", Fafo-notat 2013:01 og Hermansen, Åsmund. "Retaining older workers: the effect of phased retirement on delaying early retirement." *Nordic Journal of Social Research* 6 (2015).

⁵ Hermansen, Åsmund. "Additional Leave as the Determinant of Retirement Timing-Retaining Older Workers in Norway." *Nordic Journal of Working Life Studies* 4.4 (2014): 89.

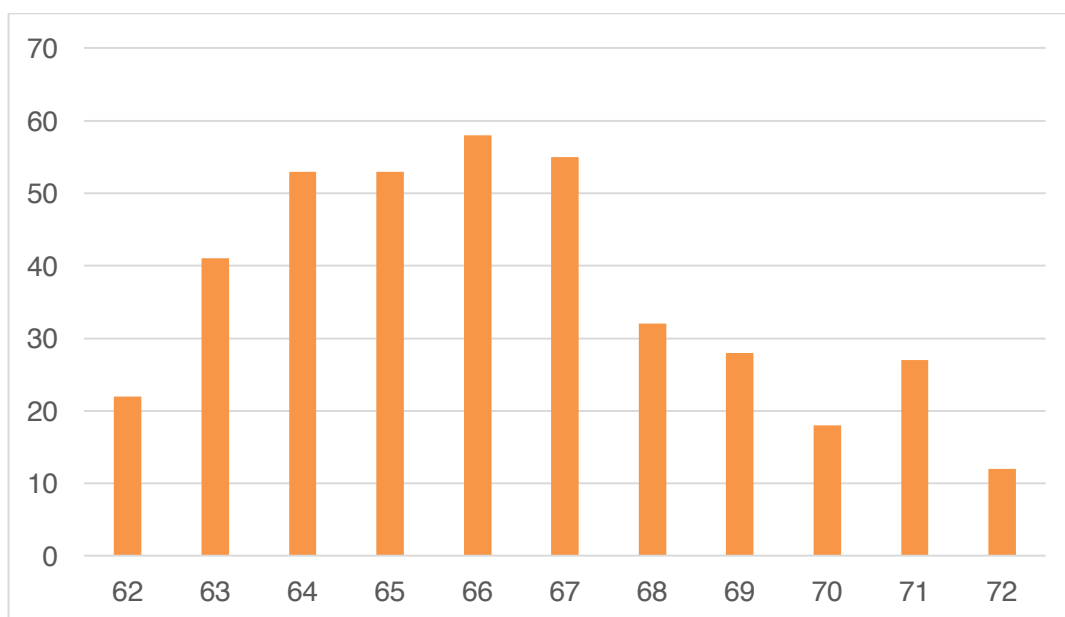
86 prosent av pensjonistene oppgir at de ikke arbeider. Vel 8 prosent arbeider deltid, mens vel 1 prosent arbeider heltid. I tillegg oppgir en del at de stort sett er pensjonister på heltid, men at de arbeider som frivillige eller har sporadisk betalt arbeid.

91 prosent av de ansatte respondentene oppga at de arbeider heltid.

SSBs lønnsstatistikk viser at i 2016 var gjennomsnittlig månedslønn per arbeidsforhold for ansatte over 54 år i finansnæringen nær kr. 62 000 per måned. Dette harmonerer godt med et løst anslag vi har laget for svarene i vår spørreundersøkelse⁶ (jf. Tabell 5-1).

Figur 5-2: Aldersfordeling blant pensjonistene som har besvart undersøkelsen.

Antall



Pensjonistene oppga vesentlig lavere sluttlønn enn det de ansatte oppga (jf. Tabell 5-1). Selv om noe av dette kan forklares med generell lønnsvekst siden pensjonistene gikk av og at lønnsnivået i finansnæringen synker markant med alder over 45 år, oppfatter vi forskjellene som så store at de indikerer at utvalget av respondenter fordelt på høyt/lavtlønte ikke er likt i de to gruppene. Tabell 5-1 viser at pensjonistene har lavere utdanningsnivå enn de ansatte. Også dette kan forklare noe av lønnsforskjellen. I tillegg kan forskjeller i bransjefordeling i de to utvalgene ha betydning. Videre er det mulig at organisasjonsgraden er høyere blant lavt- enn høytlønnede. Pensjonistene i vårt utvalg har vært fagorganisert.

⁶ Vi har antatt at ansatte med inntekt over 1 mill.kr. i gjennomsnitt tjente 2 mill.kr. og at de under 400 000 kr i gjennomsnitt tjente 300 000 kr.

Tabell 5-1: Lønn per år blant de som har besvart undersøkelsen. Prosent

Inntektsnivå	Ansatte	Pensjonister
399 000 kr eller mindre	5,3	17,2
400 000-599 000 kr	42,2	54,4
600 000-799 000 kr	26,6	20,6
800 000-999 000 kr	14,1	5,9
1 000 000 kr eller mer	11,8	1,9
Totalt	100,0	100,0

Andelen som oppga at de har/hadde personalansvar var 12 prosent blant de ansatte og 13 prosent blant pensjonistene.

Kvinner som arbeider i finansnæringen har jevnt over betydelig lavere lønn enn menn. 65,7 prosent av de kvinnelige ansatte som har besvart undersøkelsen tjener mindre enn kr. 600 000 per år. For menn er tilsvarende tall 28,8 prosent.

Tabell 5-2: Lønn per år blant ansatte de som har besvart undersøkelsen. Fordelt på kjønn. Prosent

Inntektsnivå	Kvinne	Mann	Total
399 000 kr eller mindre	8,3	2,2	5,2
400 000-599 000 kr	57,4	26,6	41,8
600 000-799 000 kr	21,5	31,7	26,6
800 000-999 000 kr	8,3	20,3	14,4
1 000 000 kr eller mer	4,5	19,2	11,9
Totalt	100	100	100

Omlag halvparten av de ansatte som har besvart undersøkelsen har høyskole- eller universitetsutdanning.

Tabell 5-3: Utdanningsnivå blant ansatte som har besvart undersøkelsen. Prosent

Høyeste fullførte utdanning	Ansatte	Pensjonister
Grunnskolenivå	2	3
Videregående skolenivå	20	22
Bankfaglig eksamen/Bankakademiet	25	45
Høyskole-/universitetsnivå (1-4 år)	39	23
Høyskole-/universitetsnivå (mer enn 4 år)	15	7
Totalt	100	100

Blant pensjonistene er tilsvarende andel 30 prosent. Til gjengjeld er andelen med bankfaglig utdanning langt høyere blant pensjonistene (45 mot 25 prosent).

Det er også betydelige kjønnsforskjeller i hva slags utdanning de ansatte har (jf. Tabell 5-4). Menn i finansnæringen har betydelig høyere utdanningsnivå enn kvinner. Andelen med grunnskole eller videregående som høyeste fullførte utdanning er omlag dobbelt så stor blant kvinner som blant menn i næringen. Det er også rundt regnet dobbelt så høy andel blant menn som har mer enn 4 års høyere utdanning.

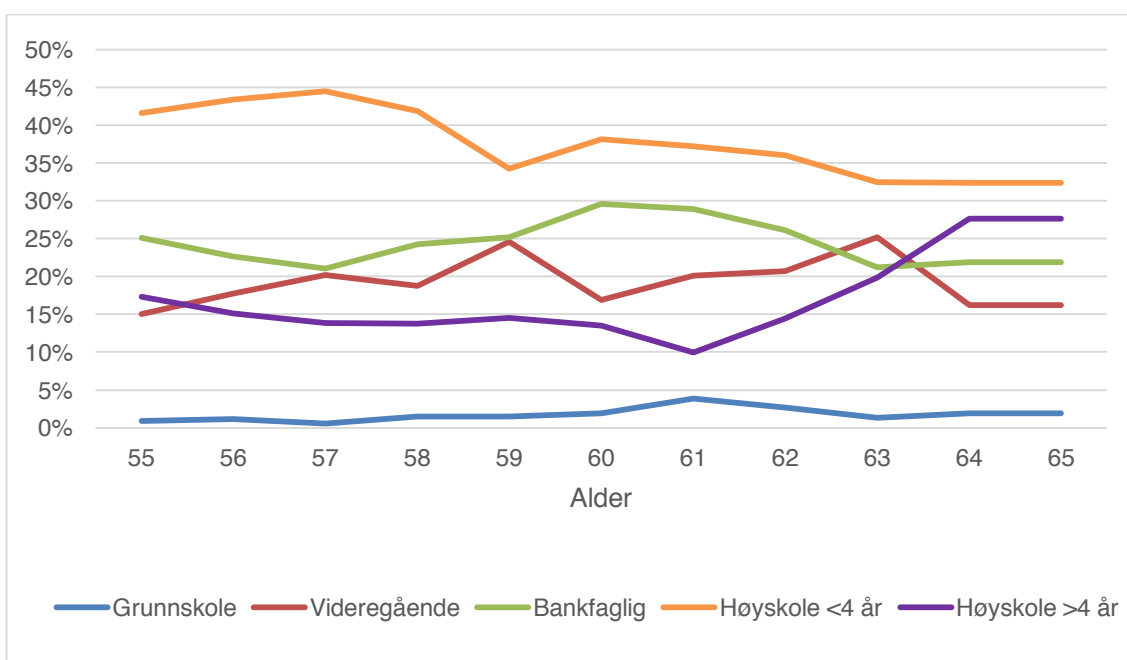
Kategorien "Bankfaglig utdanning/Bankakademiet" er vanskelig å plassere fordi den har endret karakter over tid. Det ikke er entydig om denne er utdanning på nivå med videregående eller høyere nivå. Blant senioren er det nok en betydelig andel med bankfaglig utdanning som ikke har fullført gymnas/videregående utdanning.

Tabell 5-4: De ansattes høyeste fullførte utdanning. Fordelt på kjønn. Prosent

Høyeste fullførte utdanning	Kvinne	Mann	Total
Grunnskolenivå	3	1	2
Videregående skolenivå	26	14	20
Bankfaglig eksamen/Bankakademiet	29	21	25
Høyskole-/universitetsnivå (1-4 år)	33	45	39
Høyskole-/universitetsnivå (mer enn 4 år)	9	20	15
Totalt	100	100	100

Våre undersøkelser samsvarer med faktiske tall fra Finans Norges forhandlingsstatistikk. Statistikken viser at menn har klart høyere utdanningsnivå enn kvinnene blant senioren i finansnæringen. Ifølge statistikken har kun 15 prosent av kvinnelige ansatte over 60 år utdanning over videregående skole, mens 34 prosent av mennene har det.

Figur 5-3: Høyeste fullførte utdanning på ulike aldersnivåer. Prosent

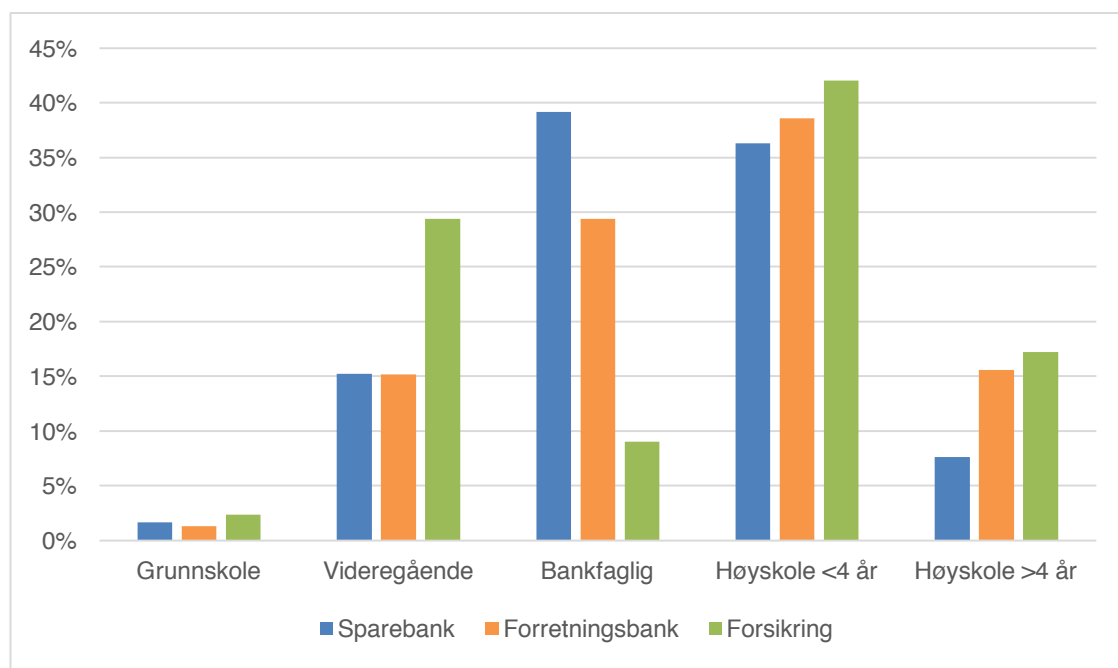


Figur 5-3 viser hvordan utdanningsnivået varierer mellom ulike aldersnivåer blant de ansatte. Man ser en viss tendens til at i aldersgruppene som ikke har nådd pensjonsalder, er andelen med høyskole fallende med alder. Dette kan ha sammenheng med at utdanningsnivået er høyere jo yngre de ansatte er.

Når man ser på de som er fylt 62 år, blir mønsteret et annet. Man ser da en klart økende andel med over 4 års utdanning på høyskole/universitet. Dette har sammenheng med at de med høyest utdanning står lengst i jobb.

Figur 5-4 viser utdanningsnivået i bransjene i finansnæringen. Forsikring skiller seg sterkt ut fra bankene fordi andelen med bankfaglig utdanning naturlig nok er lav, mens andelen med alle de andre utdanningsnivåene er høyere enn i bankene. Det er små forskjeller mellom spare- og forretningsbankene i andelen for grunnskole og videregående, men andelen med bankfaglig utdanning er langt høyere i sparebankene enn i forretningsbankene. Til gjengjeld er det flere med høyskole-/universitetsutdanning i forretningsbankene.

Figur 5-4: Utdanningsnivået i bransjene i finansnæringen



5.2 Seniorpolitikk og aldersgrenser

60 prosent av HR-lederne oppgir at virksomheten har en seniorpolitikk for å få ansatte til å arbeide lengst mulig (jf. Tabell 5-5). Blant de tillitsvalgte er det færre som svarer det samme. Noe av forskjellen kan forklares med at 15 prosent av de tillitsvalgte svarer "vet ikke", noe som ikke nødvendigvis betyr at de ikke kjenner virksomhetens personalpolitikk, men at de finner det vanskelig å karakterisere innretningen. Forskjellen kan også skyldes at det er store forskjeller i sammensetningen av de to populasjonene på bransje og virksomhetens størrelse.

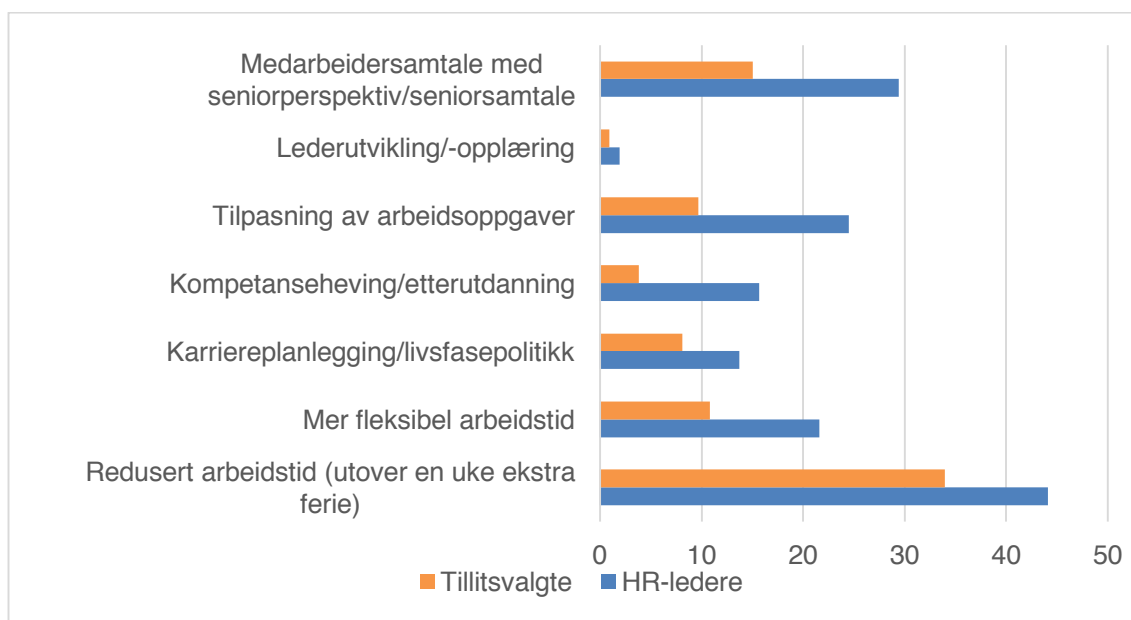
HR-ledernes svar kan sammenlignes med Midtsundstad (2014). Hun fant at i 2013 var det 53,6 prosent av virksomhetene i privat sektor som hadde en aktiv seniorpolitikk.

Tabell 5-5: HR-ledere og tillitsvalgte – ”Har bedriften/konsernet personalpolitikk/ seniorpolitikk overfor ansatte for at de skal kunne arbeide lengst mulig?” Prosent

	HR-ledere	Tillitsvalgte
Ja	60	44
Nei	33	35
Annet	5	6
Vet ikke	2	15
Total	100	100

Figur 5-5 viser hva slags seniortiltak bedriftene i finansnæringen har. Det er bare respondenter som har svart at virksomheten har en seniorpolitikk (jf. Tabell 5-5) som har fått spørsmålet. Det er langt flere HR-ledere enn tillitsvalgte som oppgir at virksomheten har tiltak, men det er godt sammenfall når det gjelder hvilke typer tiltak som er mest vanlige. Redusert arbeidstid (utover den lovfestede ekstra ferieuken til de over 60 år) er mest vanlig. Også seniorsamtaler og tilpasning av arbeidsoppgaver er vanlig.

Figur 5-5: HR-ledere og tillitsvalgte i bedrifter med seniorpolitikk – ”Hvilke av følgende tiltak har bedriften for å få seniorer til å stå i arbeid lenger?”. Prosent



Man kan sammenligne svarene over med Midtsundstad (2014)⁷. Ved sammenligning må man ta hensyn til at i vår undersøkelse er spørsmålet om hvilke tiltak de tilbyr kun er stilt til de som svarte at bedriften har en aktiv seniorpolitikk. Vi har en annen og grovere kategorisering av seniorpolitiske tiltak, men vi mener at sammenligningen tyder på at omfanget av tiltak er minst like stort i finansnæringen som i det øvrige private næringsliv. F.eks. fant Midtsundstad at 15 prosent av virksomhetene tilbød seniorenne redusert arbeidstid (8 prosent med lønnskompensasjon og 7 prosent uten kompensasjon). I tillegg kommer at 2 prosent tilbød mulighet for å kombinere arbeid og pensjon. Blant HR-lederne i finansnæringen er det 25 prosent (45 prosent av de som har besvart spørsmålet og også har svart at virksomheten har en aktiv seniorpolitikk) som svarer at virksomheten tilbyr redusert arbeidstid for seniorer. I tillegg er det 13 prosent som svarer at de tilbyr mer fleksibel arbeidstid, noe som kan dekke "Redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon" hos Midtsundstad.

Flertallet av virksomhetene har en bedriftsintern aldersgrense, dvs. en alder hvor ansatte kan sies opp fordi de har nådd denne alderen. 79 prosent av HR-lederne og 61 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomheten har en slik grense (jf. Tabell 5-6). 13 prosent av de tillitsvalgte svarer "vet ikke". Dette kan skyldes at de er i tvil om bedriften har implementert aldersgrensen på en slik måte at den faktisk er juridisk gyldig. Det kan være vanskelig å avgjøre om dette er tilfellet (Jf. den såkalte "Gjensidige-saken"). En annen mulighet er at de mangler kunnskap om spørsmålet. Vi har ikke grunnlag for å avgjøre hvilke av disse forklaringene som er mest vanlig.

Tabell 5-6: HR-ledere og tillitsvalgte- "Har virksomheten en bedriftsintern aldersgrense?"

	HR-ledere	Tillitsvalgte
Ja	79	61
Nei	20	22
Annet	1	3
Vet ikke	0	13
Total	100	100

I 2015 ble øvre aldersgrenser i arbeidslivet hevet. Blant annet ble det som hovedregel ikke lenger tillatt å ha en bedriftsintern aldersgrense under 70 år. Det var imidlertid en overgangsordning slik at mange virksomheter kunne videreføre en grense på 67 år i ytterligere ett år.

Tabell 5-7 tyder på at det store flertallet av virksomhetene i finansnæringen hadde en grense på 67 år før 2015 og at grensen er endret til 70 år etter lovendringen.

⁷ Midtsundstad, Tove (2014): "Voksende seniorenngasjement i norsk arbeidsliv", Fafo-rapport 2014:30

Tabell 5-7: HR-ledere – Bedriftens interne aldersgrensen før og etter 1.7.2015.

	Før 1. juli 2015	Etter 1. juli 2015
65	2	
67	84	5
70	14	94
72		2
Sum	100	100

Tabell 5-8 viser svar fra tillitsvalgte om virksomhetenes bedriftsinterne aldersgrenser. I hovedsak bekrefter svarene at de fleste virksomhetene hadde en grense på 67 år før lovendringen og at grensen er hevet til 70 år etterpå.

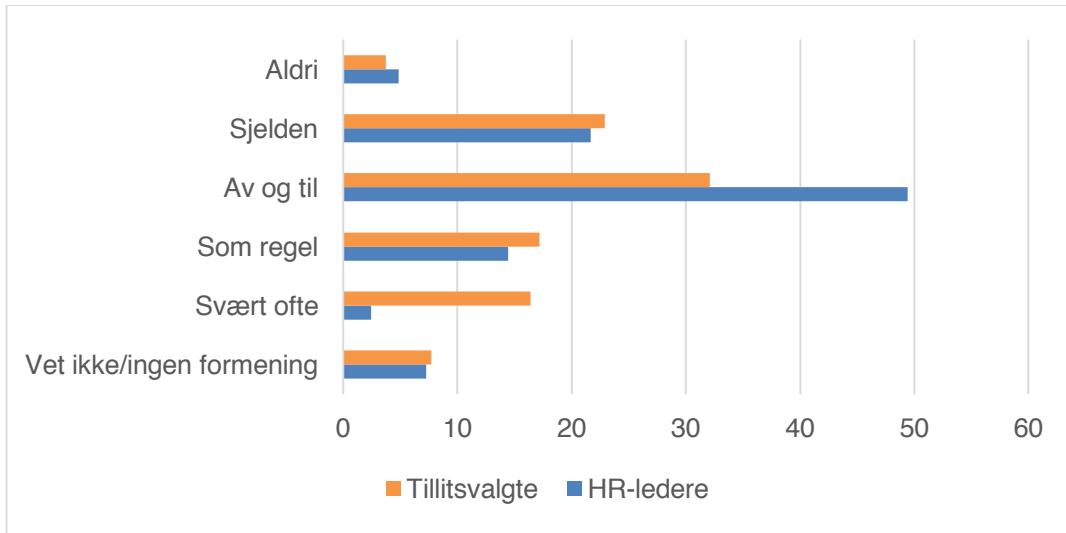
Tabell 5-8: Tillitsvalgte – Bedriftens interne aldersgrensen før og etter 1.7.2015.

	Før 1. juli 2015	Etter 1. juli 2015
62	1	1
65	2	0
67	80	9
68	1	
70	14	87
72	1	3
Andre svar	2	0
Sum	100	100

5.3 Holdninger til seniorer

Figur 5-6 viser oppfatningen blant HR-ledere og tillitsvalgte om påstanden om at det er en fordel at de ansatte velger å gå av tidlig. I begge undersøkelsene spriker svarene mellom respondentene. Det ser dermed ut til at det kommer an på forholdene i hver enkelt virksomhet om de er tjent med at de ansatte går av tidlig.

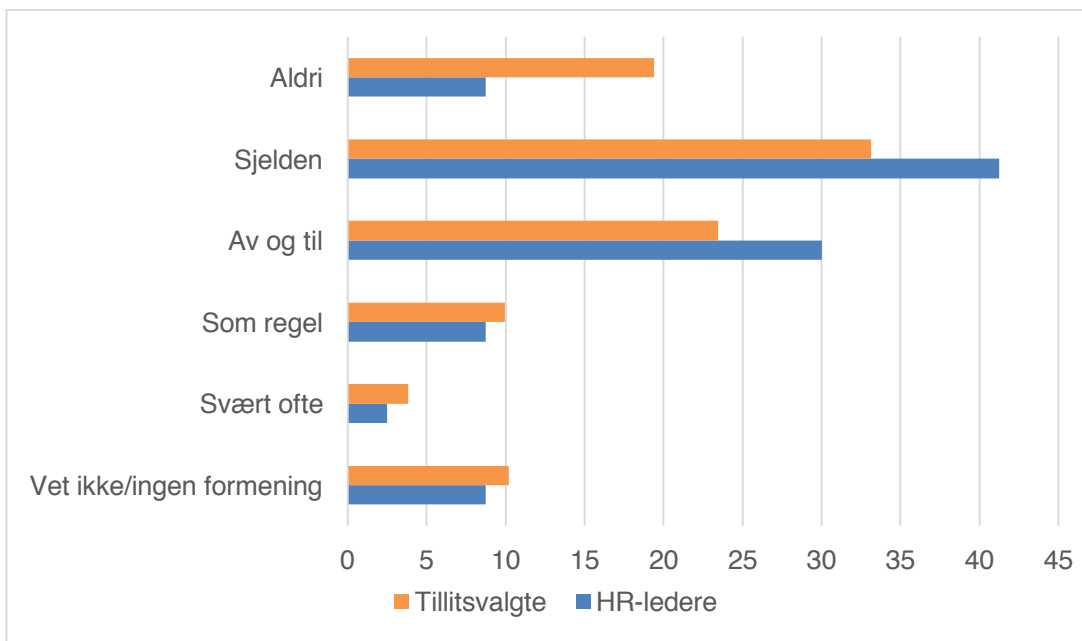
Figur 5-6: HR-ledere og tillitsvalgte – ”Det er en fordel for vår virksomhet at flertallet av de ansatte går av.. - ..så tidlig som mulig (vanligvis ved 62 år)?”. Prosent



Figur 5-7 viser svarene på den motsatte påstanden, dvs. at det er en fordel om ansatte blir stående lengst mulig i jobb. Omlag halvparten av HR-lederne og de tillitsvalgte mener at det sjelden eller aldri er en fordel om ansatte blir stående lengst mulig i jobb.

Vi har sett svarene over i sammenheng med bedriftenes størrelse og finner at de store virksomhetene sjeldnere ser en fordel i at ansatte går av så sent som mulig.

Figur 5-7: HR-ledere og tillitsvalgte – ”Det er en fordel for vår virksomhet at flertallet av de ansatte går av.. - ..så sent som mulig (opp til 72 år)?”. Prosent

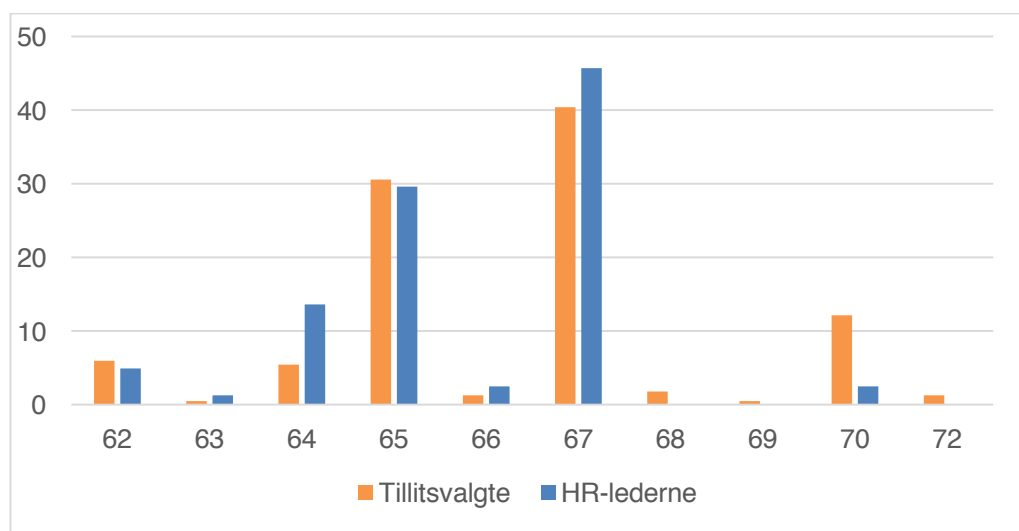


Figur 5-8 viser oppfatningen om hvilken gjennomsnittlige avgangsalder bedriften er tjent med.

Vi ser også at i forbindelse med pensjon og pensjonering er det enkelte alderstrinn som fungerer som milepæler og som derfor fungerer som "runde tall" når det kommer spørsmål om planlagt avgangsalder eller "riktig" avgangsalder. 67 år er den alder flest oppgir, men mange mener at 65 år er mest hensiktsmessig.

Det er sterkt sammenfall mellom svarene fra henholdsvis HR-ledere og tillitsvalgte på dette spørsmålet. I gjennomsnitt mener HR-ledere at 65,8 år er den beste avgangsalderen, mens tillitsvalgte mener at avgangsalderen bør være 66,4 år. Man kan også sammenligne disse svarene med de ansattes planlagte avgangsalder (jf. Figur 5-23). De ansatte forventer i gjennomsnitt å gå av før de blir 65 år. Dette kan forklare hvorfor mange av virksomhetene har en seniorpolitikk med sikte på å få ansatte til å stå lengre i arbeid.

Figur 5-8: HR-ledere og tillitsvalgte - Hvilken avgangsalder mener du er best for din bedrift (regnet som et gjennomsnitt)?: Prosent



Tabell 5-9 viser om eldre ansatte opplever forskjellsbehandling på arbeidsplassen på grunn av alder. Andelen som har opplevd ulike former for forskjellsbehandling ofte eller svært ofte varierer mellom 30 og nærmere 60 prosent. Forskjellsbehandling oppleves som mest vanlig i forbindelse med innføring av ny teknologi og ved lønnsøkning, men er mindre vanlig i forbindelse med kompetanseutvikling. Det er en relativt stor andel som ikke vet eller ikke har noen formening om det foregår forskjellsbehandling.

Tabell 5-9: Ansatte – forekomst av forskjellsbehandling på grunn av alder. Prosent

Hvor ofte opplever du at..	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Svært ofte	Vet ikke/ingen formening
ynge medarbeidere foretrekkes ved innføring av ny teknologi eller arbeidsmetoder?	2,0	9,1	20,2	26,6	30,3	11,8
eldre medarbeidere forbigås ved forfremmelse eller internrekruttering?	2,4	13,6	24,6	19,8	16,8	22,9
eldre får mindre lønnsøkning enn yngre?	1,9	7,0	13,8	18,8	28,1	30,3
eldre får færre tilbud om kompetanse-utvikling enn yngre?	5,3	17,7	20,9	15,6	14,1	26,4

De tre første av disse spørsmålene brukes også i Seniorpolitisk barometer. Der stilles spørsmålene til alle arbeidstakere, ikke bare de eldste, så resultatene er ikke fullt ut sammenliknbare. Våre data kan likevel indikere at det er noe mer opplevd forskjellsbehandling i finansnæringen enn det som er gjennomsnittet i arbeidslivet for øvrig. I dette prosjektet har det ikke vært rom for å undersøke nærmere hvilke grupper av de ansatte som opplever dette sterkest.

Tabell 5-10: Pensjonistene – forekomst av forskjellsbehandling på grunn av alder. Prosent

Hvor ofte opplevde du at..	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Svært ofte	Vet ikke/ingen mening
ynge medarbeidere ble foretrukket ved innføring av ny teknologi eller arbeidsmetoder?	7,8	19,0	28,5	23,5	15,1	6,2
eldre medarbeidere ble forbigått ved forfremmelse eller internrekruttering?	5,9	20,1	27,1	22,6	11,5	12,9
eldre fikk mindre lønnsøkning enn yngre?	3,1	12,8	15,3	22,8	27,6	18,4
eldre fikk færre tilbud om kompetanseutvikling enn yngre?	7,6	29,4	28,5	14,4	7,9	12,2

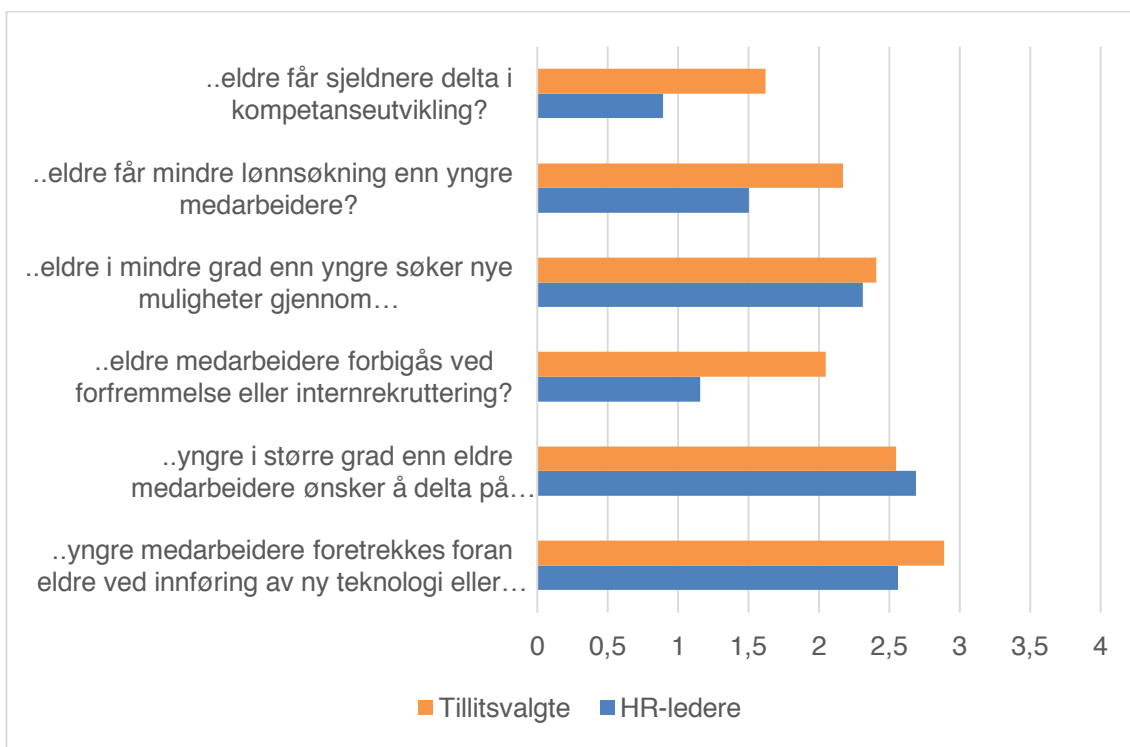
Pensjonistene fikk tilsvarende spørsmål. Det er en tendens til at de opplevde mindre forskjellsbehandling på grunn av alder enn det de ansatte gjør nå. Bortsett

fra i forbindelse med lønnsøkning, er andelen som opplevde forskjellsbehandling bare halvparten så stor blant pensjonistene enn blant de ansatte.

Det er betydelig forskjeller mellom svarene fra henholdsvis HR-ledere og tillitsvalgte på hyppigheten av forskjellsbehandling av eldre. De tillitsvalgte oppgir jevnt over større hyppighet av forskjellsbehandling. Vi har også sammenlignet disse undersøkelsene med den blant ansatte og finner en tendens til at HR-lederne oppgir noe lavere hyppighet av forskjellsbehandling enn de ansatte, mens de tillitsvalgte rapporterer mest forskjellsbehandling. I alle fire undersøkelsene er det forskjellsbehandling i forbindelse med innføring av ny teknologi som oppgis som det vanligste, mens forskjellsbehandling ved tilbud om kompetanseutvikling forekommer ganske sjelden.

Ifølge tillitsvalgte og personalledelsen tar seniorene i noe mindre grad selv initiativ til å delta i kompetanseutvikling og å søke forfremmelse eller annen internrekruttering, jf. Figur 5-9.

Figur 5-9: HR-ledere og tillitsvalgte – "Hvor ofte opplever du at..?". Indeks 0=aldri, 1=sjelden, 2=av og til, 3=ofte, 4=svært ofte



Vi har sett på sammenhengen mellom svarene gjengitt i Figur 5-9 og virksomhetens størrelse. Blant tillitsvalgte ser vi en tendens på flere spørsmål til at forskjellsbehandling knyttet til alder er mer vanlig i store virksomheter, men at vi ikke gjenfinder like sterk sammenheng i svarene fra HR-lederne.

Videre har vi sett på sammenhengen mellom om de ansatte opplever forskjellsbehandling basert på alder og enkelte av de andre svarene. Blant annet viser en regresjonsanalyse at de som selv har deltatt i kompetanseutvikling sjeldnere oppfatter forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og internrekruttering. Det er kontrollert for lønns- og utdanningsnivå samt

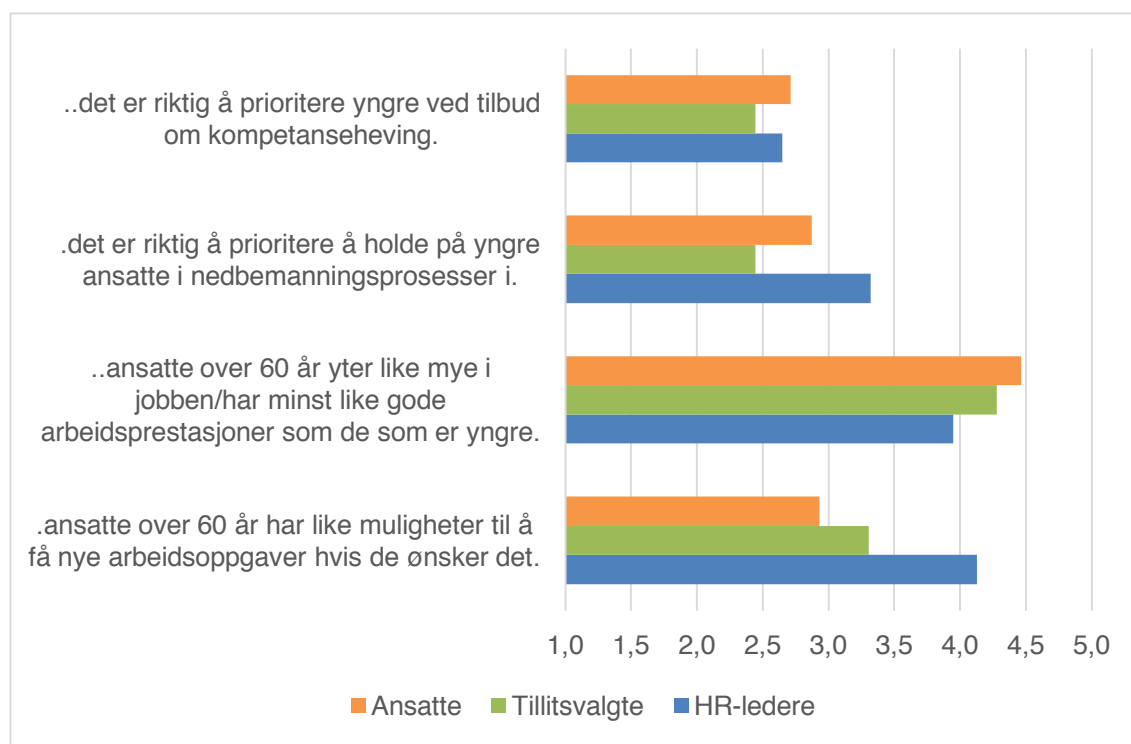
virksomhetens størrelse. Det er en tendens til at andelen som mener det skjer en forskjellsbehandling stiger med respondentens utdanning og synker med lønn, dvs. at respondenter med høy utdanning og lav lønn har større sannsynlighet for å oppleve forskjellsbehandling⁸. Virksomhetens størrelse har ingen effekt.

Videre har vi undersøkt om seniorenes lønnsnivå kan forklares av deres alder, utdanningsnivå og om de har personalansvar. I samme analyse har vi undersøkt om det skjer kjønnsdiskriminering i lønnsfastsettelsen. Analysen bygger på en regresjonsanalyse. Vi finner at alder (innenfor intervallet 55-67 år nesten ikke bidrar til å forklare lønnsnivået. Kvinner har lavere lønn enn menn, mens utdanning og personalansvar gir høyere lønn.

Figur 5-10 viser holdningene til seniorer blant ansatte, tillitsvalgte og HR-ledere.

I alle gruppene er respondentene i gjennomsnitt enige om at yngre «verken bør eller ikke bør» prioriteres ved tilbud om kompetanseheving.

Figur 5-10: Ansatte, HR-ledere og tillitsvalgte – syn på seniorer. Skalaen er en indeks hvor "helt uenig" er lik 1 og helt enig" er lik 5.



HR-lederne er i gjennomsnitt delvis enig i at virksomheten bør prioritere å holde på yngre i nedbemanningsprosesser. De øvrige gruppene er i gjennomsnitt verken «enig eller uenig» i dette.

Alle gruppene støtter påstanden om at ansatte over 60 år yter like mye som yngre. De ansatte er mest enig i påstanden.

⁸ Dette er resultat av en multivariat analyse. Det er mulig at sammenhengen mellom utdanning og oppfatning om forskjellsbehandling er negativt i en bivariat analyse, altså uten kontroll for lønn.

HR-lederne mener at ansatte i like stor grad som yngre får mulighet til nye arbeidsoppgaver. De tillitsvalgte er delvis enig, mens de ansatte i gjennomsnitt verken er «enig eller uenig».

I Seniorpolitisk barometer har også spørsmål om man som arbeidstaker er enig i at "arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år". I 2016 var det 79 prosent som var helt eller delvis enige i påstanden. I vår undersøkelse i finansnæringen er tilsvarende andel 84 prosent av de ansatte.

Tabell 5-11 viser pensjonistenes syn på behandlingen av seniorer og seniorenes arbeidsprestasjoner. Svarene er på linje med de ansattes, bortsett fra at pensjonistene har enda mer positive vurderinger av seniorenes arbeidsprestasjoner.

Tabell 5-11: Pensjonistene – syn på seniorer. Prosent

Hvor enig eller uenig er du i at..	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig	Vet ikke /ingen for-mening
..ansatte over 60 år hadde like muligheter til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsket det.	16,1	21,1	17,2	24,1	16,9	4,7
..ansatte over 60 år ytte like mye i jobben/hadde minst like gode arbeidsprestasjoner som de yngre i bedriften	1,1	1,4	3,6	17,5	74,7	1,7
..det er riktig å prioritere å holde på yngre ansatte i nedbemanningsprosesser	16,1	20,3	27,2	27,2	5,6	3,6
..det er riktig å prioritere yngre ved tilbud om kompetanseutvikling	18,7	25,4	24,2	25,9	4,5	1,4

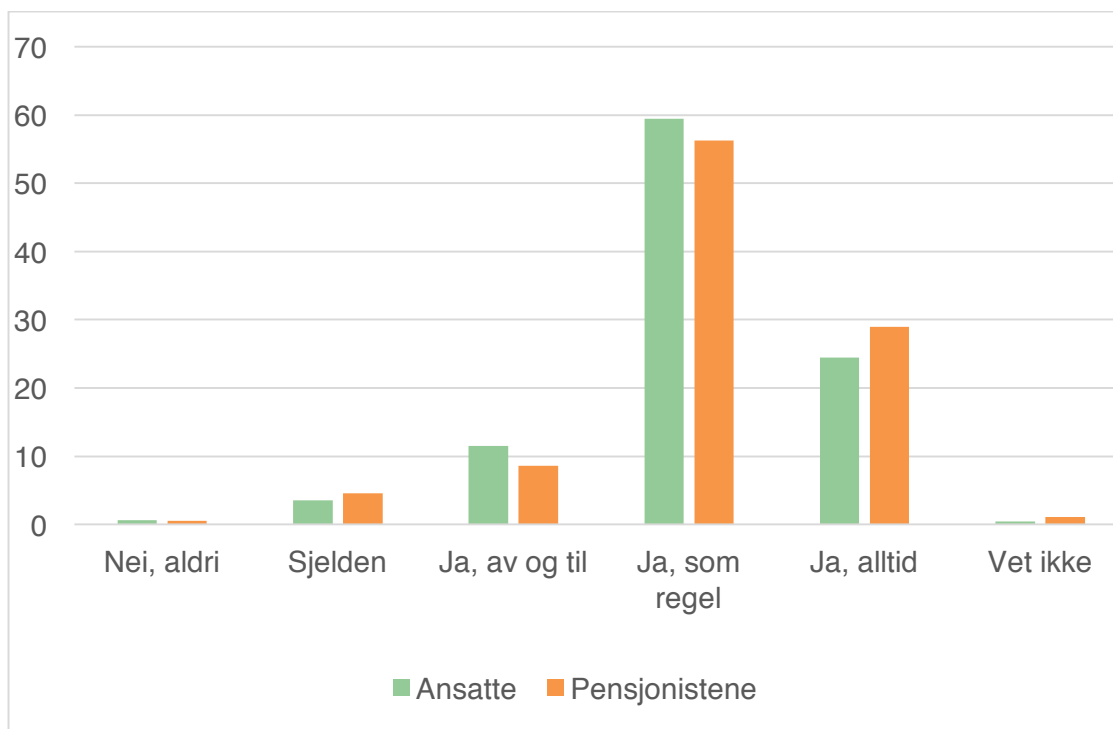
5.4 Trivsel og mestring

Generelt er det vanskelig å vurdere nivå på svar på spørreundersøkelser om trivsel, hvis man da ikke har lignende undersøkelser å sammenligne med. I Seniorpolitisk barometer 2016 er det tilsvarende spørsmål om trivsel, men med bare tre svaralternativer ("Sjelden/aldri", "ja, av og til" og "Ja, alltid") og det er derfor ikke fullt mulig å sammenligne direkte med svarene i vår undersøkelse.

I vår undersøkelse svarer nær 16 prosent av de ansatte at de aldri eller av og til gleder seg til å gå på jobb. Hele 83 prosent av de ansatte svarer at de «alltid»

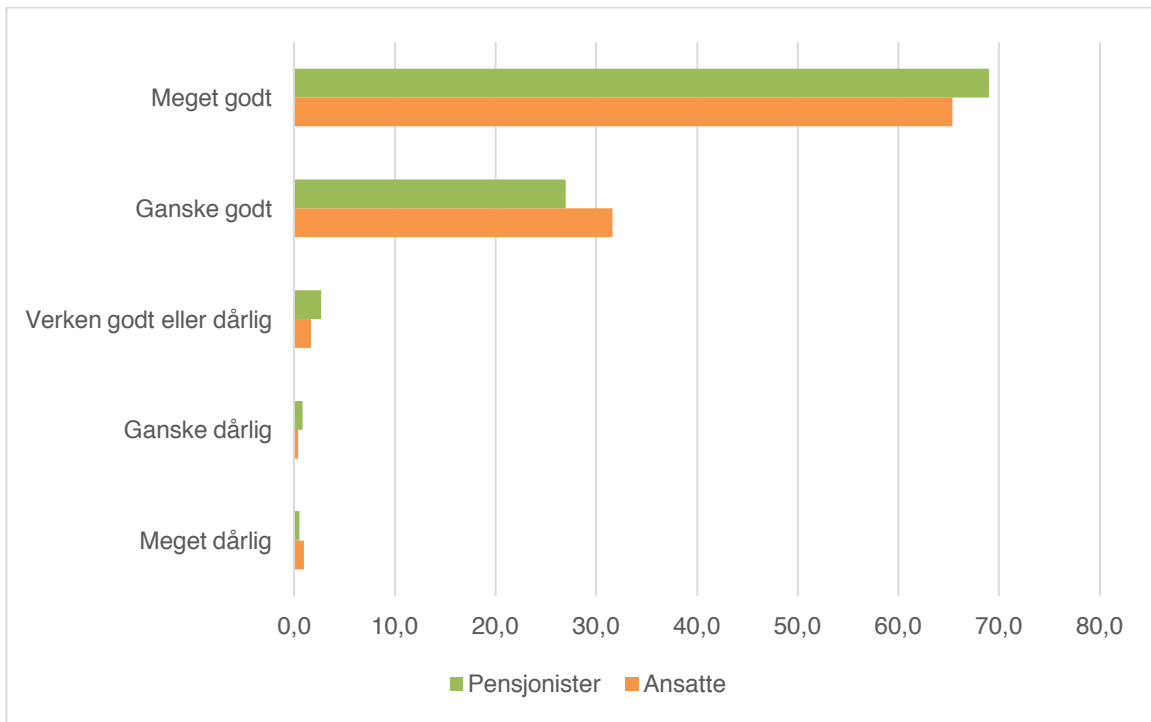
eller «som regel» gleder seg til å gå på jobb. Det er ganske små forskjeller i svarene fra henholdsvis de ansatte og pensjonistene i vår undersøkelse. I seniorpolitisk barometer var det 32 prosent som svarte av og til eller sjelden/aldri, mens 67 prosent svarte at de alltid gleder seg til å gå på jobb. Seniorpolitisk barometer besvares av arbeidstakere i alle aldersgrupper, mens vår undersøkelse er kun besvart av arbeidstakere over 55 år. Svarene tyder likevel på at trivselen blant seniorer i finansnæringen er høy og fullt på høyde med trivselen i andre deler av arbeidslivet.

Figur 5-11: Ansatte og pensjonister – gleder/t seg til å gå på arbeidet?



Seniorene som er i arbeid opplever jevnt over at de mestrer arbeidsoppgavene sine (jf. Figur 5-12). Sammenlignet med seniorpolitisk barometer, opplever seniorene i finansnæringen noe bedre mestring (65 mot 57 prosent opplever "meget god" mestring). Det er små forskjeller mellom de ansattes og pensjonistenes opplevelse av mestring.

Figur 5-12: Ansatte og pensjonister - Hvor godt opplever/-de du at du mestrer/-t arbeidsoppgavene dine?



Vi har også brutt ned data om de ansattes mestring etter alder, kjønn, bransje og virksomhetens størrelse. Vi vil vise noen av disse resultatene her.

Tabell 5-12: Andel av ansatte som svarer at de opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine svært godt. Fordelt på kjønn og bransje. Prosent

	Sparebanker	Forretningsbanker	Forsikring	Totalt
Kvinne	55,0	63,5	65,3	62,8
Mann	62,9	72,8	66,9	67,8
Totalt	59,0	68,1	66,0	65,3

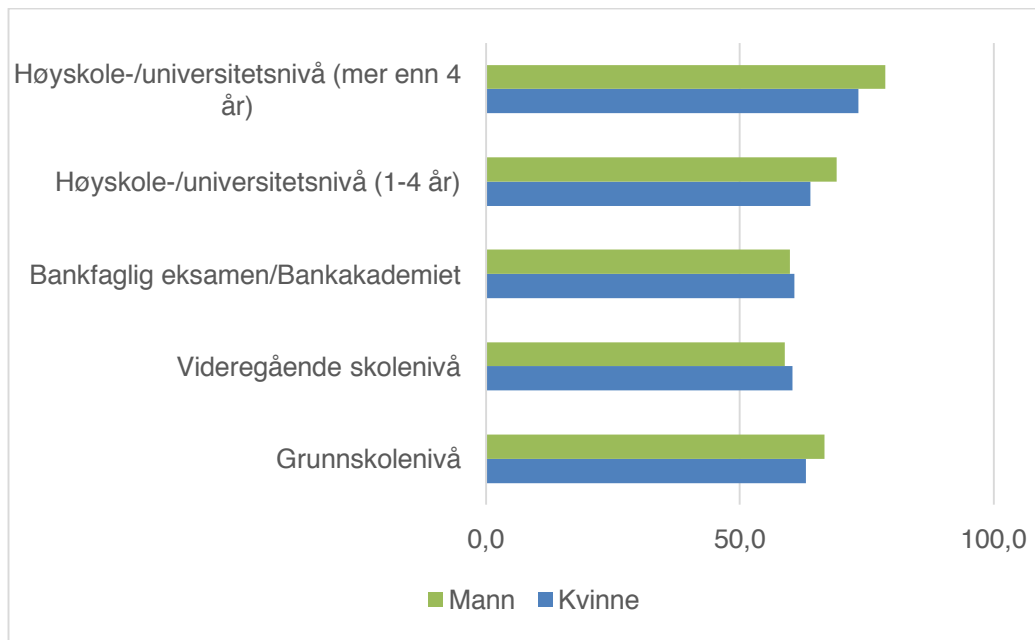
Menn opplever bedre mestring enn kvinner. Blant ansatte i sparebanker er andelen som opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine meget godt lavere enn blant ansatte i andre bransjer. Det er små forskjeller mellom kvinners og menns opplevelse av mestring i forsikring.

Tabell 5-13: Andel av ansatte som svarer at de opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine svært godt. Fordelt på kjønn og virksomhetsstørrelse. Prosent

	<100	100-500	>500	Totalt
Kvinne	58,5	52,9	64,4	62,8
Mann	62,9	64,6	68,4	67,8
Totalt	60,2	58,6	66,5	65,3

Ansatte i de største selskapene opplever bedre mestring enn ansatte i små selskaper. Vi gjør oppmerksom på at det er få i små og mellomstore selskaper som har besvart spørsmålene (henholdsvis 176 og 304) og når man bryter videre ned på kjønn, kan tilfeldigheter påvirke resultatene i betydelig grad.

Figur 5-13: Andelen av ansatte som svarer at de opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine svært godt. Fordelt på kjønn og utdanningsnivå. Prosent



Figur 5-13 viser at det er de høyst utdannede som opplever størst grad av mestring, men det er ingen systematisk sammenheng mellom utdanningsnivå og mestringsfølelse.

Nedbrytingen av data for mestring av arbeidsoppgaver på kjønn, bransje, utdanningsnivå og virksomhetens størrelse tyder ikke på at det er noen av segmentene som framstår som problemområder. Menn opplever bedre mestring enn kvinner, men dette kan like gjerne være uttrykk for holdningsforskjeller mellom kjønn og ikke spesifikt knyttet til arbeidssituasjonen i finansnæringen.

Seniorene oppfatter at de har verdifull erfaring og at de blir brukt i opplæring og veiledning av yngre ansatte. Det store flertallet (70,8 prosent) mener også at de

behersker nye Ikt-systemer og arbeidsmetoder. Omlag 70 prosent mener at arbeidsoppgavene ”i stor grad” er interessante.

De aller fleste ansatte svarte at de opplevde et hyggelig og inkluderende arbeidsmiljø.

Over halvparten av de ansatte seniorene opplever at de ”i stor grad” har et høyt arbeidspress (jf. Tabell 5-14), men vi mener at dette ikke nødvendigvis kan ses som et problem for alle disse. I Seniorpolitisk barometer svarte 69 prosent av de over 60 år og over at arbeidsdagen i noen eller stor grad var preget av ”en oppjaget og masete arbeidssituasjon”.

De ansatte ser i stor grad på sin erfaring og kompetanse som en ressurs for virksomheten. Over 70 prosent svarer at de i stor grad opplever dette (jf. tabell 5.14) Omlag 80 prosent av seniorene opplever også at de i noen eller stor grad bidrar til opplæring og veiledning av yngre ansatte.

Tabell 5-14: Ansatte - I hvilken grad opplever du at.. Prosent

	Slett ikke	I liten grad	I noen grad	I stor grad	Vet ikke/ Ingen mening
..din erfaring og kompetanse er en ressurs i virksomheten	0,7	4,7	22,5	71,8	0,4
..du bidrar i opplæring og veiledning av yngre ansatte	2,7	15,6	40,1	40,5	1,2
..det er et hyggelig og inkluderende arbeidsmiljø	0,7	3,3	18,8	76,6	0,5
..du har høyt arbeidspress	0,4	4,9	39,2	55,2	0,3
..du behersker nye data-systemer og arbeidsmetoder	0,1	1,2	27,7	70,8	0,3
..du har interessante arbeidsoppgaver	0,4	3,1	26,6	69,8	0,1

Også pensjonistene gir ganske positive vurderinger av arbeidssituasjonen (jf. Tabell 5-15). Forskjellene ganske små mellom svarene fra de ansatte og pensjonistene. Det er en svak tendens til at pensjonistene opplevde arbeidssituasjonen som noe mer positiv enn det de ansatte gjør. Om dette kan forklares med en form erindringsforskyvning som følge av at arbeidslivet er kommet mer på avstand, om det skyldes at de er noe eldre eller at de har hatt andre typer arbeidsoppgaver, annet arbeidsfellesskap, mv., vet vi ikke. Men svarene tyder klart på at det ikke er negative forhold på arbeidsplassen som har gjort at mange av pensjonistene har gått av ganske tidlig.

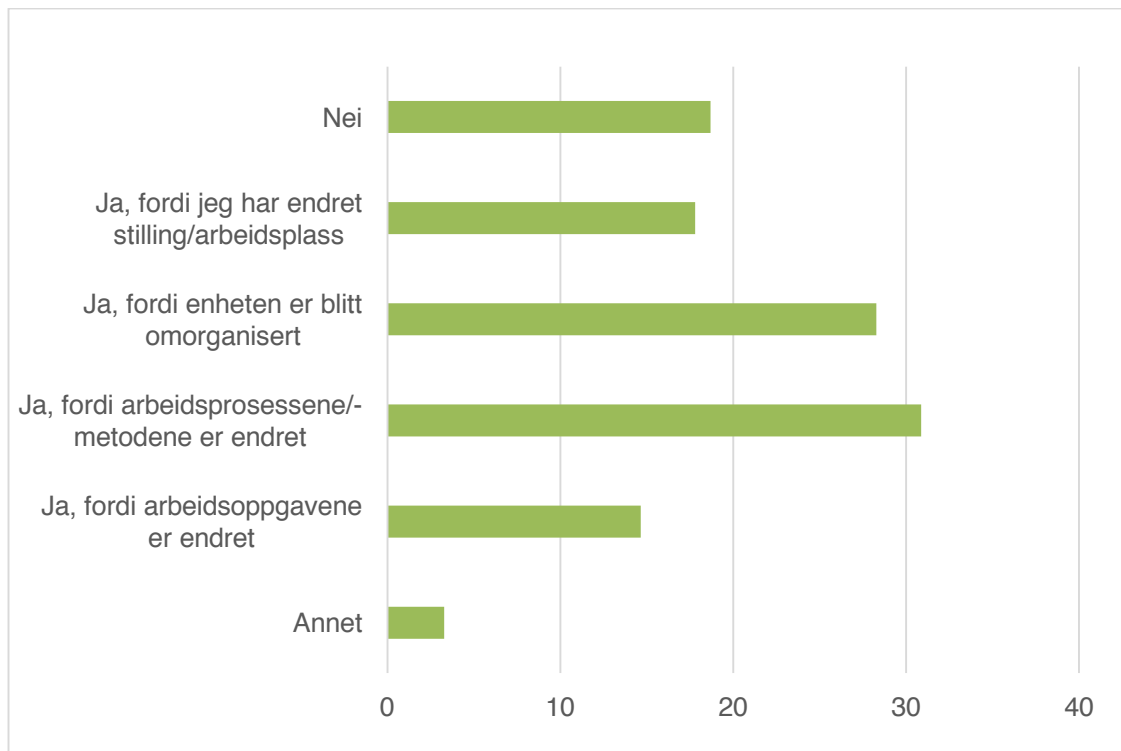
Vi oppfatter ikke at noen av disse resultatene tyder på at arbeidssituasjonen eller holdningene til seniorene er problematiske, men mangel på godt sammenligningsgrunnlag gjør tolkningen usikker.

Tabell 5-15: Pensjonistene - I hvilken grad opplevde du at.. Prosent

	Slett ikke	I liten grad	I noen grad	I stor grad	Vet ikke/ingen formening
..din erfaring og kompetanse var en ressurs i virksomheten?	0,3	4,9	24,3	70,1	0,5
..du bidro i opplæring og veiledning av yngre og mindre erfarne ansatte?	3,3	10,1	41,9	44,0	0,8
..det var et hyggelig og inkluderende arbeidsmiljø på tvers av alder?	0,8	4,9	24,3	69,5	0,5
..du hadde høyt arbeidspress?	0,5	3,2	40,5	55,4	0,3
..du behersket nye data-systemer og arbeidsmetoder?	0,3	0,3	23,2	75,7	0,5
..du hadde interessante arbeidsoppgaver?	0,3	1,9	27,6	70,3	0,0

5.5 Omstilling og kompetansehevende tiltak

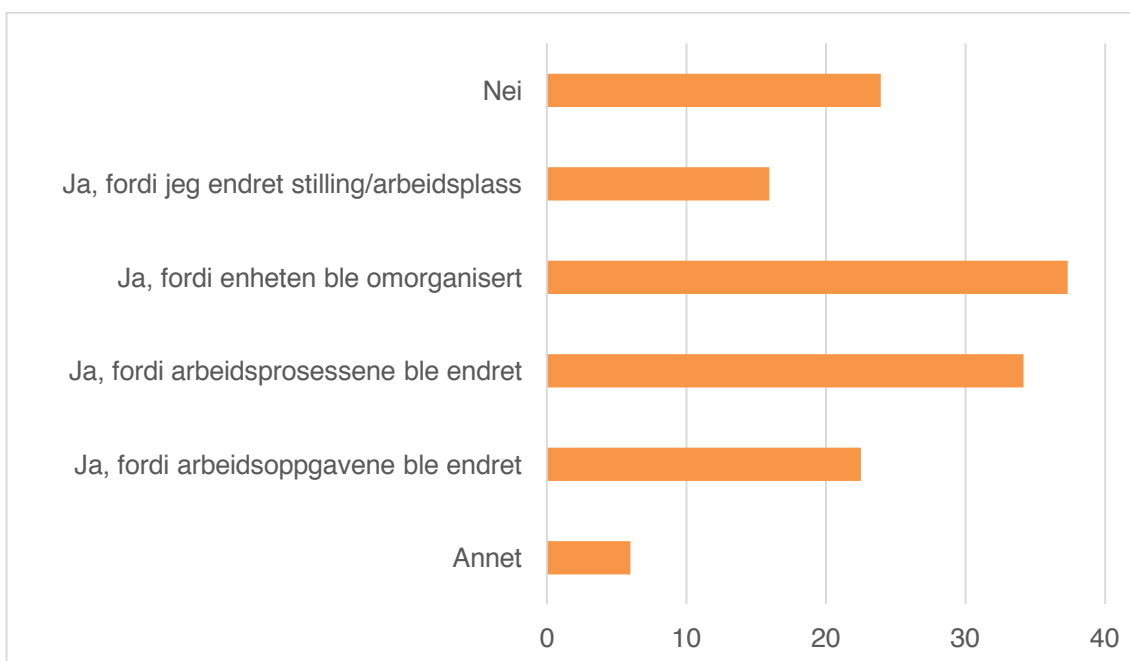
Figur 5-14: Ansatte – ”Er arbeidssituasjonen din blitt vesentlig endret de fem siste årene?”. Prosent



Figur 5-15 viser at over 80 prosent av senioren som er i arbeid har opplevd vesentlige endringer i arbeidssituasjonen sin de siste fem årene. Av disse er det 17 prosent som har skiftet stilling eller arbeidsplass. Dette kan altså være endringer de selv har tatt initiativ til. De mest vanlige årsakene til endringene i arbeidssituasjonen er endringer i organiseringen eller i selve arbeidsoppgavene. Omlag like mange oppgir at arbeidssituasjonen ikke er blitt endret.

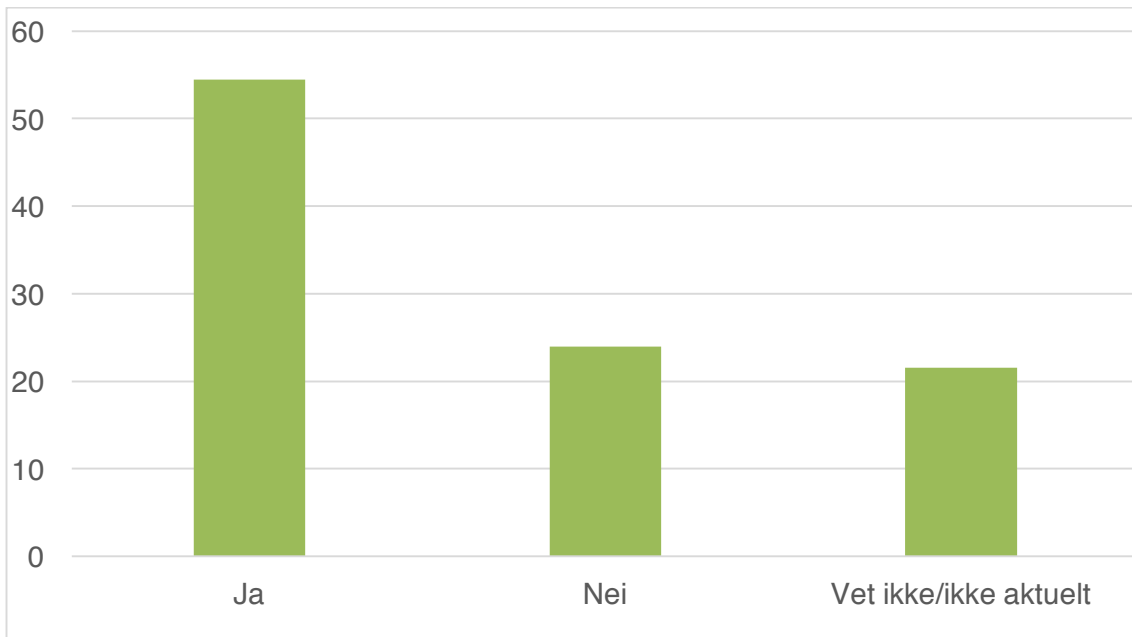
Figur 5-15 viser tilsvarende spørsmål om endringer i arbeidssituasjonen blant pensjonistene. Sammenliknet med de ansatte hadde en mindre andel av pensjonistene opplevd vesentlige endringer de siste fem årene i arbeid. Dette kan være uttrykk for at omstillingstakten har økt over de siste årene, men det kan også skyldes at sammensetningen på virksomheter ikke er identisk for de to gruppene.

Figur 5-15: Pensjonistene - "Ble arbeidssituasjonen din blitt vesentlig endret de fem siste årene?". Prosent



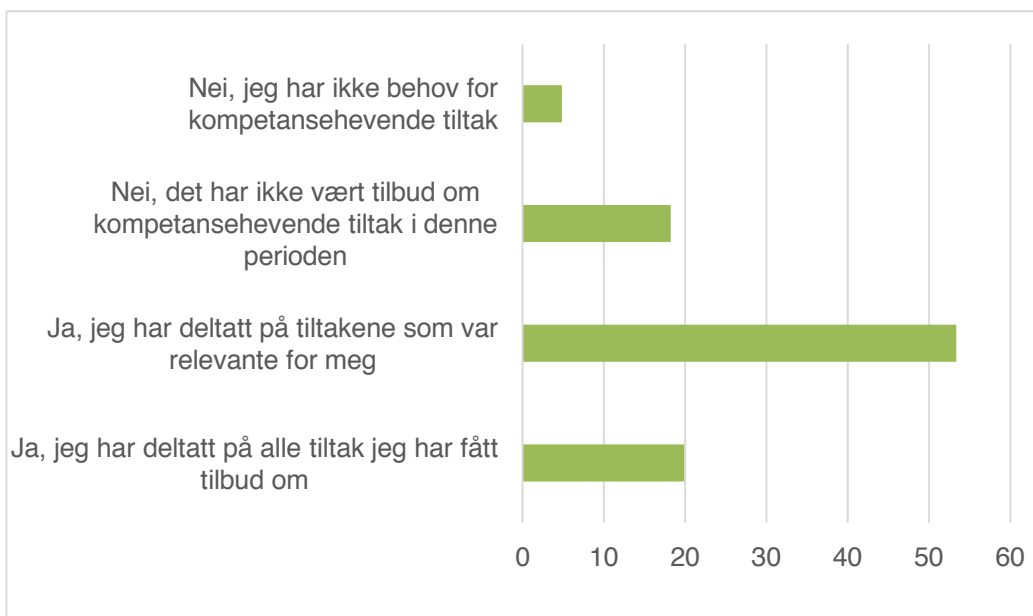
Figur 5-16 viser om senioren tror det er realistisk at nåværende arbeidssituasjon i hovedsak kan videreføres de neste fem årene. Over halvparten tror den kan det. Vi oppfatter dette som høyt, gitt at såpass mange i forrige spørsmål svarte at omorganisering eller endring av arbeidsoppgaver hadde drevet endringer i arbeidssituasjonen de foregående fem årene. Blant de som svarte at de hadde opplevd endringer i arbeidssituasjonen siste fem år, var det 51 prosent som trodde at de ville kunne videreføre denne de neste fem. Blant de som ikke hadde opplevd endringer, var det noe flere (69 prosent) som trodde på videreføring de neste fem.

Figur 5-16: Ansatte – ”Er det realistisk at du i hovedsak kan fortsette med dine arbeidsoppgaver de neste fem årene?”. Prosent



De som svarte at ikke trodde de kunne fortsette med nåværende arbeidsoppgaver fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorfor. Nær halvparten oppga at de ville gå av med pensjon, mens vel 20 prosent svarte enten at ”arbeidsoppgavene vil trolig endres” eller at ”arbeidsplassen blir omorganisert”.

Figur 5-17: Ansatte – ”Har du deltatt i kompetansehevende tiltak siste to år?”. Prosent



Figur 5-17 tyder på at flertallet av senioren har deltatt på kompetansehevende tiltak. Svarene tyder også på at de fleste senioren gjør en vurdering av

relevansen av tiltakene for arbeidssituasjonen. 18 prosent hadde ikke fått tilbud om slike tiltak og fem prosent mener at de ikke har behov for slike tiltak.

Figur 5-18 viser deltagelse i kompetansehevende tiltak blant pensjonistene. I denne gruppen er andelen som mente at de ikke hadde behov for kompetansehevende tiltak noe høyere enn blant de ansatte. Dette kan være uttrykk for at kravene til fornyet kompetanse er tydeligere nå enn for få år siden. Forøvrig er svarene sterkt sammenfallende med svarene blant de ansatte seniorenene.

Figur 5-18: Pensjonistene – "Deltok du i kompetansehevende tiltak siste to år?" Prosent



Tabell 5-16 kan tolkes som indikatorer for omstillingsvilje. Det er begrenset vilje blant seniorenene til å bytte arbeidssted. Det er noe større vilje til å skifte arbeidsoppgaver enn til å ta kurs eller etterutdanning.

Tabell 5-16: Ansatte – "I de nærmeste fem årene, i hvilken grad er du villig til å..". Prosent

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Ingen formening
..påta deg nye arbeidsoppgaver?	2,9	5,6	29,4	38,3	21,9	1,9
..gjøre kompetansehevende tiltak/ta kurs eller etterutdanning?	4,0	9,6	32,6	31,0	21,0	1,9
..bytte arbeidssted?	27,0	35,4	22,4	7,6	4,1	3,6

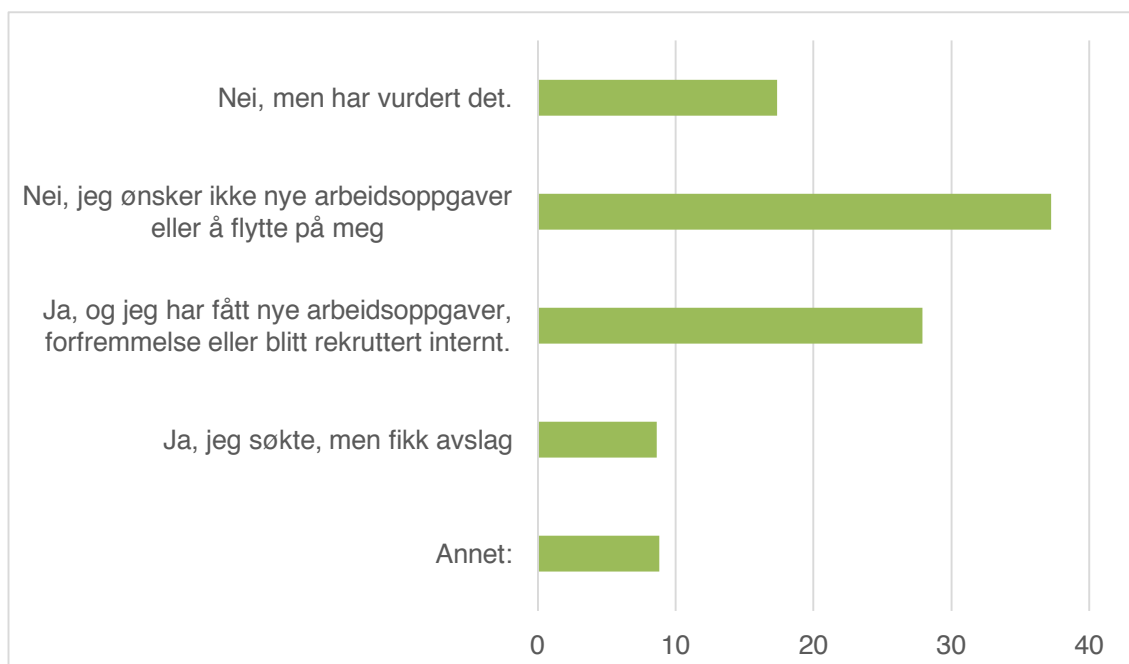
Tabell 5-17 viser tilsvarende spørsmål til pensjonistene. De ble spurt om sin vilje til endringer de siste par årene de arbeidet. Det er ingen klar tendens at viljen til endringer var sterkere eller svakere blant pensjonistene enn blant dagens ansatte seniorer.

Tabell 5-17: Pensjonistene - "I de siste par årene du arbeidet, i hvilken grad var du villig til å..". Prosent

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Ingen for- mening
..påta deg nye arbeidsoppgaver?	0,3	3,9	23,1	45,2	26,7	0,8
..gjøre kompetansehevende tiltak/ta kurs eller etterutdanning?	0,8	12,8	36,9	29,7	17,8	1,9
..bytte arbeidssted?	27,3	30,6	23,4	8,9	3,9	5,8

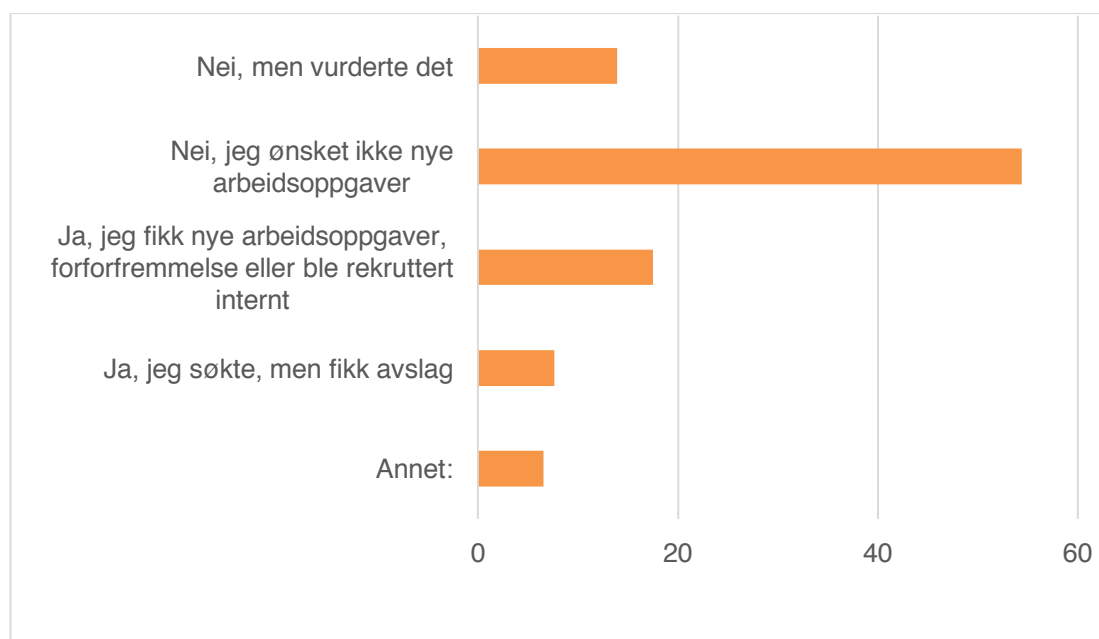
Figur 5-19 viser at flere av seniorene har skiftet stilling de siste fem årene. 28 prosent svarer at de enten har fått nye arbeidsoppgaver, er blitt forfremmet eller blitt rekruttert internt de siste fem årene. I tillegg har 8 prosent søkt, men fått avslag. 37 prosent ønsker ikke nye arbeidsoppgaver eller å flytte på seg.

Figur 5-19: Ansatte – "Har du søkt nye arbeidsoppgaver, forfremmelse eller blitt rekruttert internt de siste fem årene?"



Figur 5-20 viser jobbskifter og holdningen til jobbskifter blant pensjonistene. Over halvparten av pensjonistene svarte at de ikke ønsket seg nye arbeidsoppgaver eller å flytte på seg, mens en av fire svarte at de hadde søkt nye oppgaver. Samtidig tyder svarene på spørsmål om trivsel og andre forhold knyttet til arbeidet at det ikke var manglende vilje til forandring som lå bak valget om å gå av med pensjon.

Figur 5-20: Pensjonistene – ”Søkte du nye arbeidsoppgaver, forfremmelse eller blitt rekruttert internt de siste fem årene?”



5.6 Nedbemanninger

85 prosent av de ansatte og 83 prosent av pensjonistene svarte at virksomheten hvor de arbeider/t har/hadde gjennomført nedbemanninger med bruk av oppsigelser og/eller sluttpakker de siste fem årene.

De som hadde opplevd slike prosesser, fikk også spørsmål om de selv hadde fått tilbud om sluttpakke. 21,5 prosent av de ansatte svarte bekreftende på dette, mens tilsvarende andel blant pensjonistene var 58 prosent. 66 prosent av pensjonistene som hadde fått tilbud om sluttpakke svarte at de gikk av med pensjon som følge av at de fikk tilbudet. Av de som fikk tilbud om sluttpakke, opplevde 19 prosent at de ikke kunne fortsatt å arbeide hvis de hadde takket nei til pakken.

Samlet sett svarer hver tredje av pensjonistene i utvalget vårt at han/hun gikk av med sluttpakke.

Ved hjelp av en regresjonsanalyse har vi sett på sammenheng mellom sannsynligheten for å få tilbud om sluttpakke og enkelte kjennetegn ved pensjonistene (om de følte at de mestret arbeidsoppgavene sine, kjønn, utdanningsnivå og lønnsnivået). Vi finner at sannsynligheten for å bli tilbudt

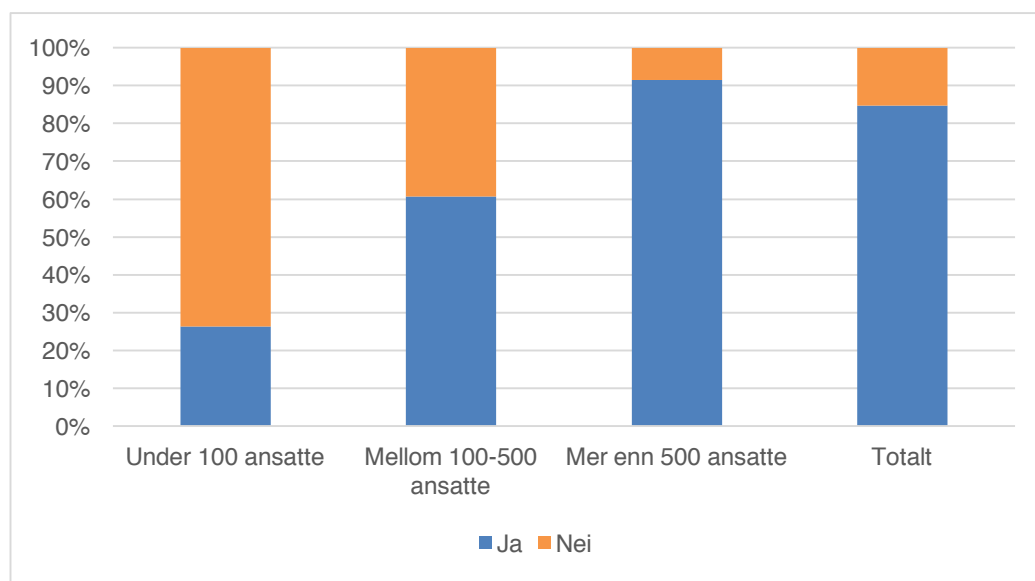
sluttpakke ikke har sammenheng verken med kjønn, utdanningsnivå eller om man (selv synes) mestrer arbeidsoppgavene sine, mens lav lønn øker sannsynligheten for å bli tilbudt pakke, gitt at man har kontrollert for de andre variablene. Ettersom lønn er korrelert både med kjønn og utdanning, ville en beregning uten lønn kunnet vist at sannsynligheten å motta tilbud om sluttpakker er høyere for kvinner og lavt utdannede enn andre. «Lav lønn» kan trolig være en indikasjon på at man er i en stilling/har arbeidsoppgaver som er særlig utsatt for automatisering.

Vi har gjort en tilsvarende analyse for de ansatte. Det er i all hovedsak bare ansatte som har takket nei til sluttpakke som har fått spørsmålet. I denne analysen har vi også med alder og om den ansatte har personalansvar. Igjen finner vi at mestring, alder og kjønn ikke har betydning, mens ansatte med personalansvar og høy lønn har lavere sannsynlighet for å få tilbud om sluttpakke.

Både ledere og tillitsvalgte svarer at arbeidsprestasjoner har stor betydning for hvem som tilbys sluttpakke, mens pensjonistenes og de ansattes svar ikke tyder på at det er noen sammenheng mellom "mestring" og sannsynligheten for å få tilbud. Dette kan kanskje skyldes at svarene fra pensjonistene og de ansatte om de mestret/-r arbeidsoppgavene ikke gir noe godt bilde av de faktiske arbeidsprestasjonene.

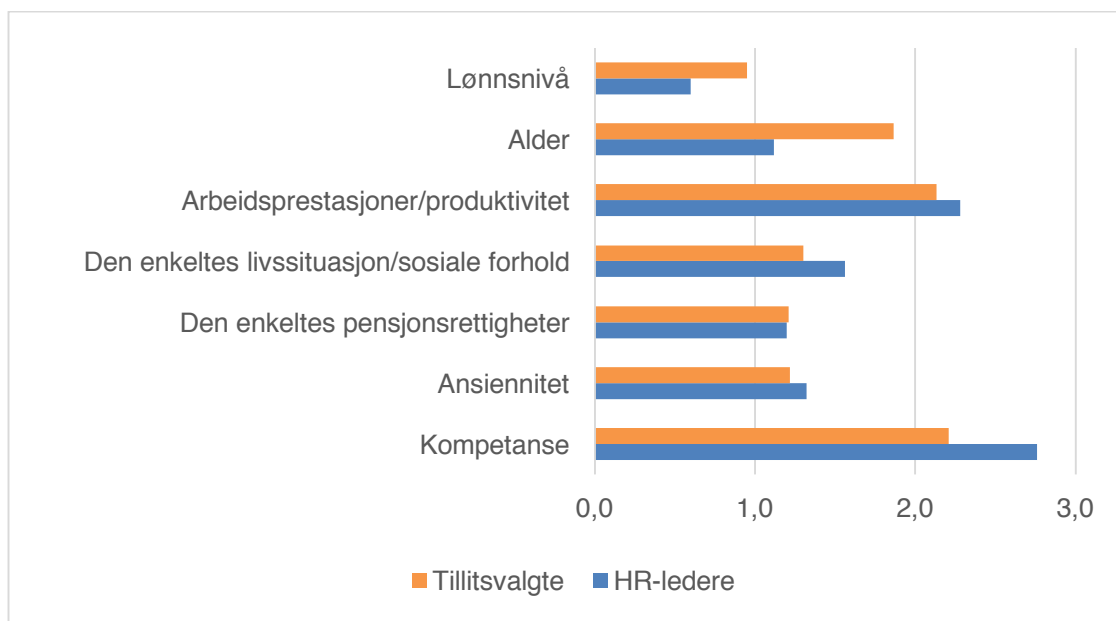
Figur 5-21 viser at det er en langt høyere andel ansatte som har opplevd nedbemanninger i store virksomheter enn i små virksomheter. Andelen er "bare" rundt en av fire i virksomheter med mindre enn 100 ansatte, men rundt ni av ti i de største virksomhetene. Dette bildet bekreftes av en kompetanseundersøkelse som Finans Norge gjennomførte høsten 2016.

Figur 5-21: Andel av de ansatte som har opplevd at virksomheten har nedbemannet med bruk av sluttpakker siste fem år. Fordelt på virksomhetens størrelse. Prosent



Det var betydelig lavere andeler blant tillitsvalgte og særlig HR-ledere som svarte at deres virksomhet hadde gjennomført nedbemanninger siste fem år. Andelen var 53 prosent blant tillitsvalgte og 20 prosent blant HR-lederne. Grunnen til dette er at de små virksomhetene utgjør en langt større andel av de HR-lederne som har svart enn de gjør blant de ansatte som har svart. Det er bare én HR-leder som er spurt i hver virksomhet, uavhengig av hvor stor virksomheten er.

Figur 5-22: HR-ledere og tillitsvalgte – Virksomhetens vektlegging av faktorer ved nedbemanning. Indeks Skalaen gikk fra 0=ingen vekt til 3=meget stor vekt.



Personallederne oppgir at virksomhetene har lagt hovedvekt på kompetanse og den enkeltes arbeidsprestasjoner ved nedbemanninger (jf. Figur 5-25). I norsk arbeidsliv er dette vanlig. Etter rangering av ansatte ut fra arbeidsprestasjoner, kompetanse, livssituasjon mv., gjelder ansiennitetsprinsippet⁹. Alder og den enkeltes pensjonsrettigheter gis også en del vekt. Svarene kan samtidig tyde på at tillitsvalgte mener at alder tillegges mer vekt enn ansiennitet. Det er ikke HR-lederne enige i, men dette kan skyldes at respondentene er fra ulike virksomheter. Det er lagt minst vekt på enkeltes lønnsnivå.

Svarene kan sammenlignes med Ipsos (2016)¹⁰ som inneholder svar på tilsvarende spørsmål til private virksomheter i hele næringslivet. Hos Ipsos kommer kompetanse ut på topp, noe som samsvarer med vår undersøkelse. Vår undersøkelse i finansnæringen tyder på at alder og pensjonsrettigheter får nesten like stor betydning som ansiennitet. Ipsos fant at alder hadde liten betydning, men at ansiennitet ble tillagt stor vekt. I hovedtrekk finner vi samsvar mellom undersøkelsene når det gjelder ganske sterk vektlegging av den enkeltes livssituasjon og liten vekt på lønn. Ipsos har ikke "arbeidsprestasjoner/-

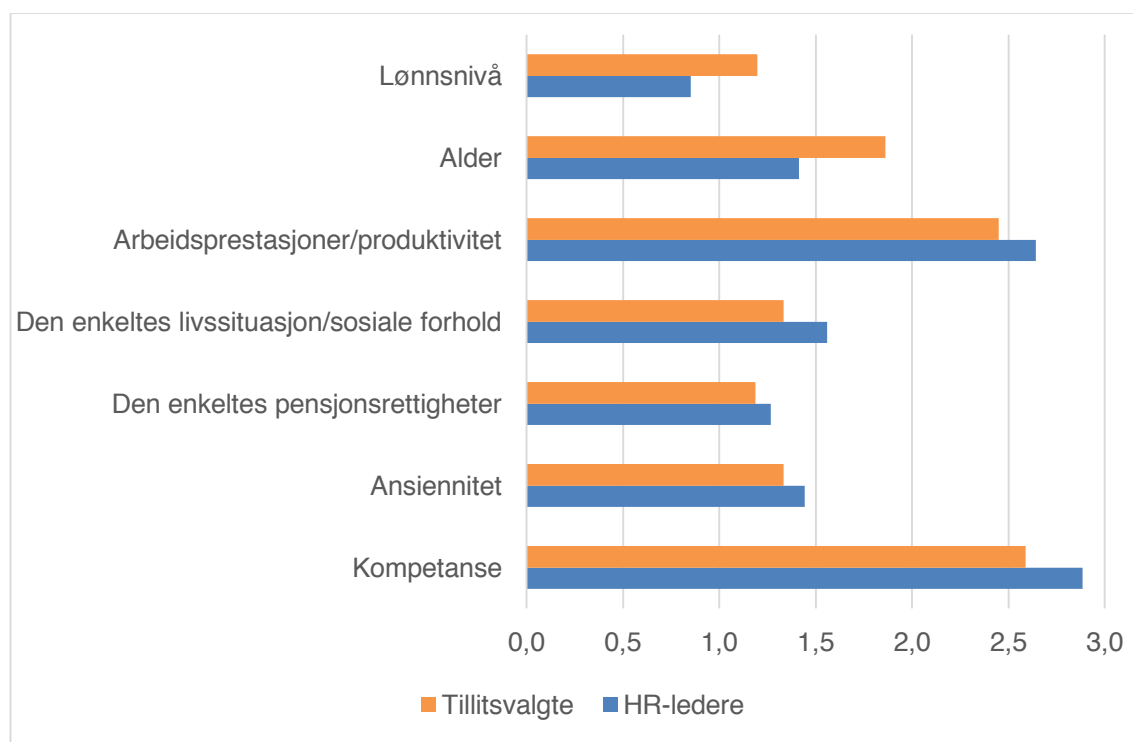
⁹ Ansiennitetsregelen er ikke lovfestet, men er innarbeidet praksis

¹⁰ Ipsos (2016): "Nye aldersgrenser og bruk av sluttpakke ved nedbemanning". Rapport laget for SSP

produktivitet” som svaralternativ, noe som gjør at undersøkelsene ikke fullt ut er sammenliknbare.

Vi spurte også HR-lederne og de tillitsvalgte om hva som bør vektlegges ved eventuelle framtidige nedbemanninger. Rangeringen av faktorene er relativt lik til hvordan de ulike faktorene vektlegges i dag. Begge grupper er enige om at det bør legges mest vekt på arbeidsprestasjoner og kompetanse.

*Figur 5-23: HR-ledere og tillitsvalgte – ”Hvor sterk vekt bør virksomheten legge på følgende faktorer ved framtidige nedbemanninger?” Indeks
Skalaen gikk fra 0=ingen vekt til 3=meget stor vekt.*



5.7 Pensjonering

Blant de ansatte som har fylt 62 år, svarte 77 prosent at de har rett til å ta pensjon i dag. 1 prosent svarte ”vet ikke”, mens 21 prosent har ikke opptjent rett til pensjon. Finans Norge opplyser at de aller fleste av ansatte som er 62 år eller eldre faktisk har rett til å gå av.

Blant pensjonistene svarte drøyt hver tredje at de fortsatte å arbeide etter at de hadde rett til å gå av, mens resten gikk av da de fikk rett til det.

Ifølge Seniorpolitisk barometer ønsker knapt 60 prosent av de over 60 år å fortsette å jobbe etter at de hadde rett til å gå av med pensjon. I vår undersøkelse er det omlag 70 prosent av de som foreløpig ikke har rett til pensjon som ønsker

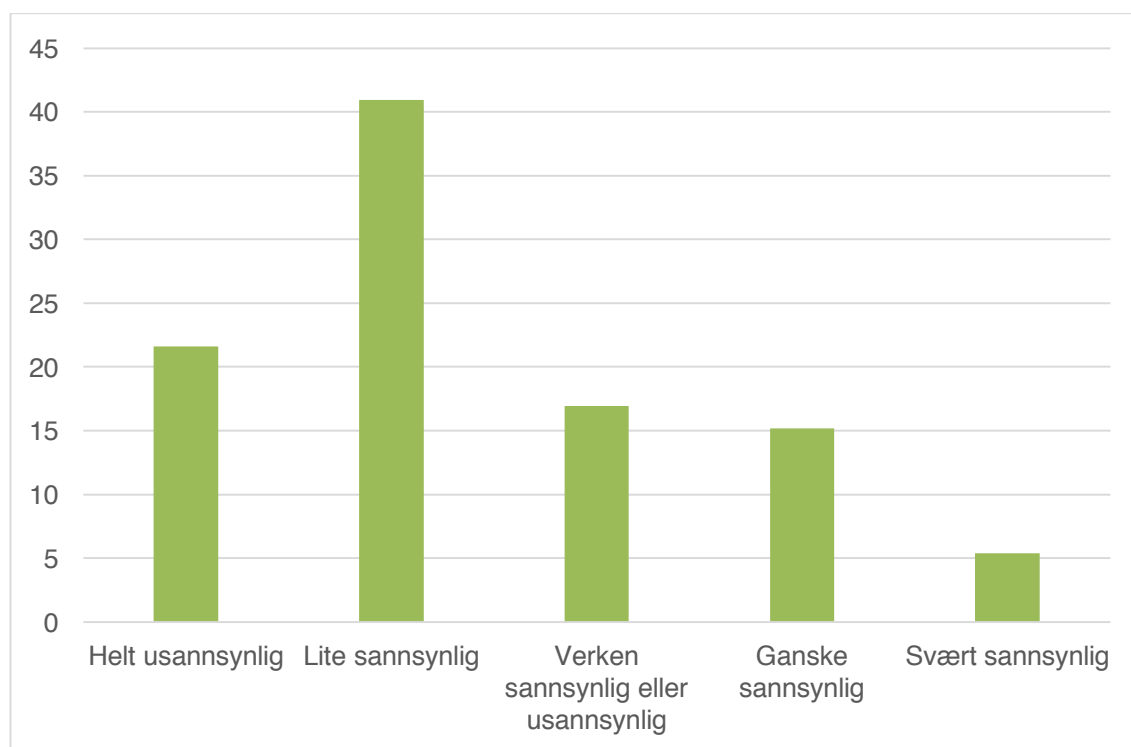
å jobbe videre etter de får mulighet til å gå av. Selv om undersøkelsene ikke er fullt ut sammenliknbare, kan det tyde på at det er noe større vilje til å stå i arbeid i finansnæringen enn i arbeidslivet samlet.

Figur 5-25 viser at det er få av de ansatte som planlegger gradvis nedtrapping. Spørsmålet var:

Tror du det er sannsynlig at du vil trappe ned gradvis? (Dvs. søke redusert ukentlig arbeidstid og/eller ekstra ferie utover den ekstra uken som personer over 60 år har rett til)

Bare 5 prosent svarte at det er svært sannsynlig at de vil velge gradvis nedtrapping, mens over 20 prosent mente det var helt usannsynlig. Det er imidlertid et stort flertall som velger mellomalternativer, noe som tyder på at de ikke har bestemt seg.

Figur 5-24: Ansatte – sannsynlighet for at de vil velge gradvis nedtrapping



Av de pensjonistene som fortsatt var i samme bedrift etter at de hadde rett til å gå av, svarte 12 prosent at de gikk over i redusert stilling. 11 prosent svarte at arbeidsgiver ikke åpnet for å gå over i redusert stilling.

Tabell 5-18 viser når de ansatte seniorenene i finansnæringen planlegger å gå av med pensjon. Spørsmålet som ble stilt var:

Ved hvilken alder forventer du å gå av med pensjon (tre helt ut av nåværende stilling i finansnæringen)?

Blant de ansatte som ikke har nådd laveste ordinære pensjonsalder – 62 år – forventer omlag en tredel å gå av ved 62 år, en tredel ved 65 år og rundt en

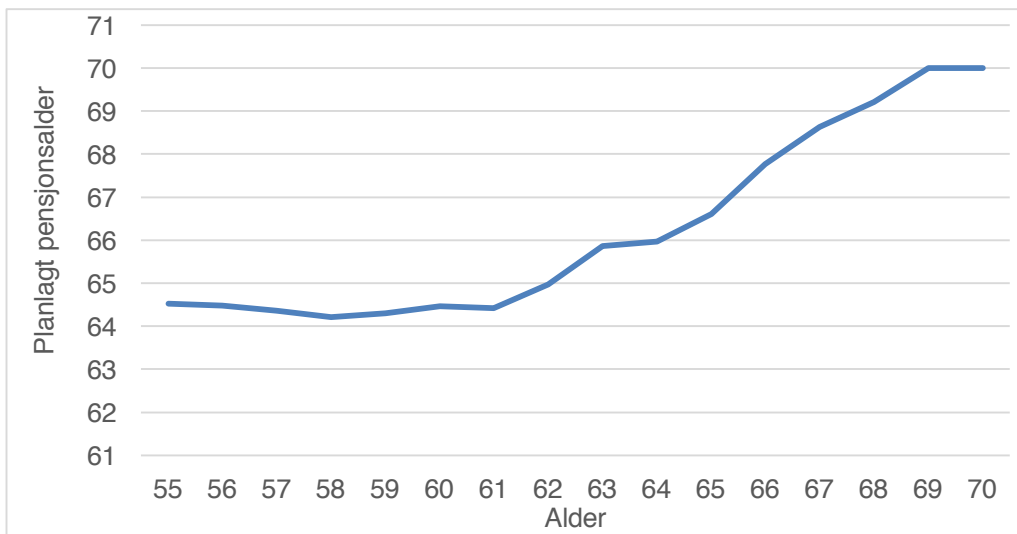
femdel ved 67 år. Resten av svarene fordeler seg på andre alderstrinn, men bare 2-3 prosent svarer 70 år eller høyere.

Tabell 5-18: Ansatte – planlagt pensjonsalder. Fordelt på nåværende alder.
Prosent

		Planlagt pensjonsalder											Sum
		<62	62	63	64	65	66	67	68	69	70	>70	
Alder	55	1	30	2	9	32	0	23	0	0	2	0	100
	56	1	33	1	8	32	0	21	0	0	3	0	100
	57	1	37	1	8	28	1	21	0	0	3	0	100
	58	1	38	3	10	26	1	19	1	0	2	0	100
	59	1	33	4	11	31	0	17	1	0	3	0	100
	60	1	26	6	10	35	0	19	0	0	3	0	100
	61	0	27	9	10	34	1	16	0	0	3	0	100
	62	0	13	10	11	35	4	24	0	0	3	0	100
	63	0	0	12	7	31	7	34	1	0	7	1	100
	64	0	0	7	7	33	8	38	2	0	5	1	100
	65	0	0	0	5	23	13	45	5	1	9	1	100
	66	0	0	0	0	1	16	40	17	2	24	0	100
	67	0	0	0	0	0	3	21	26	9	41	0	100
	68	0	0	0	0	0	0	8	21	13	58	0	100
	69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50	100
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100	

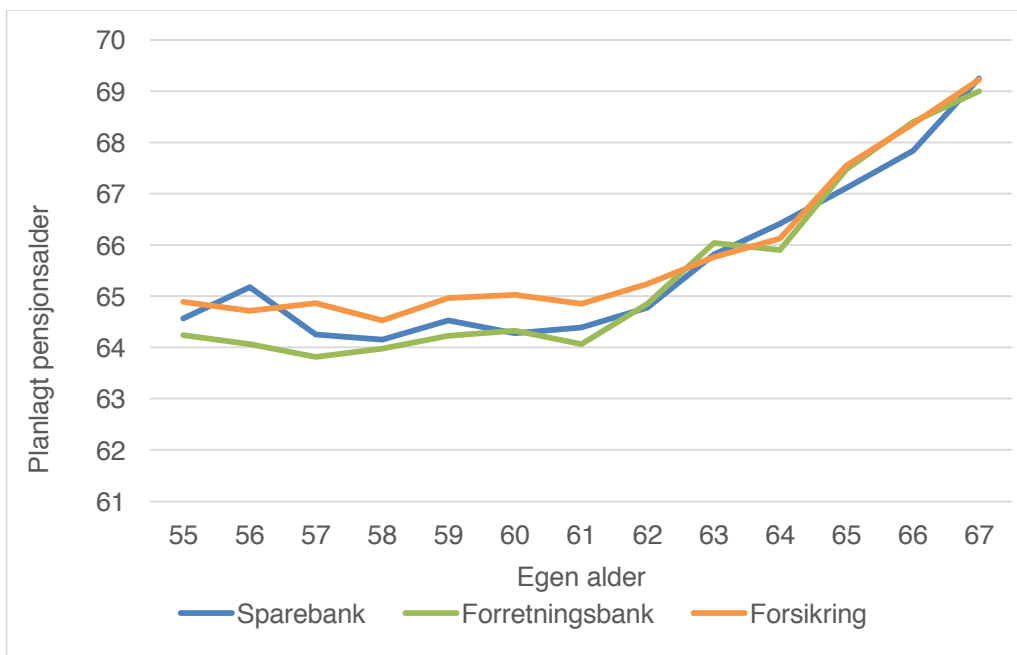
Man kan også se en ganske klar tendens til at vurderingen av planlagt pensjoneringsalder ikke ser ut til å avhenge av hvor gammel man er. Dette er illustrert i Figur 5-28. Man ser der at planlagt pensjonsalder ikke varierer med alder for aldersspennet 55-61 år. Planlagt pensjonsalder er omlag 64,5 år blant de ansatte under 62 år. Når man så går over til eldre aldersgrupper, stiger selvsagt planlagt pensjonsalder. Dette har sammenheng med at de som har gått av tidlig, ikke er med i undersøkelsen blant de ansatte i disse aldersgruppene (men eventuelt blant pensjonistene).

Figur 5-25: Ansatte – alder og planlagt pensjonsalder



Figur 5-26 viser det samme, men fordelt på bransjer. Man ser at det er visse forskjeller i planlagt pensjonsalder mellom ansatte i ulike bransjer. I forsikring er planlagt pensjonsalder blant ansatte under 62 år om lag ni måneder høyere enn i forretningsbanker. Sparebanker kommer i en mellomstilling. Blant ansatte over 62 år er forskjellene mellom bransjene små.

Figur 5-26: Ansatte – alder og planlagt pensjonsalder fordelt på bransje



I Seniorpolitisk barometer er det spørsmål om når de yrkesaktive ”kan tenke seg å tre ut av arbeidslivet hvis du kunne velge fritt”. I 2016 var gjennomsnittet 66,1 år, dvs. noe høyere enn svarene i vår undersøkelse. Vi spurte imidlertid om avgang fra finansnæringen og ikke fra hele arbeidslivet. I tillegg er det bare seniorer som er med i vår undersøkelse. Undersøkelsene er derfor ikke helt sammenlignbare.

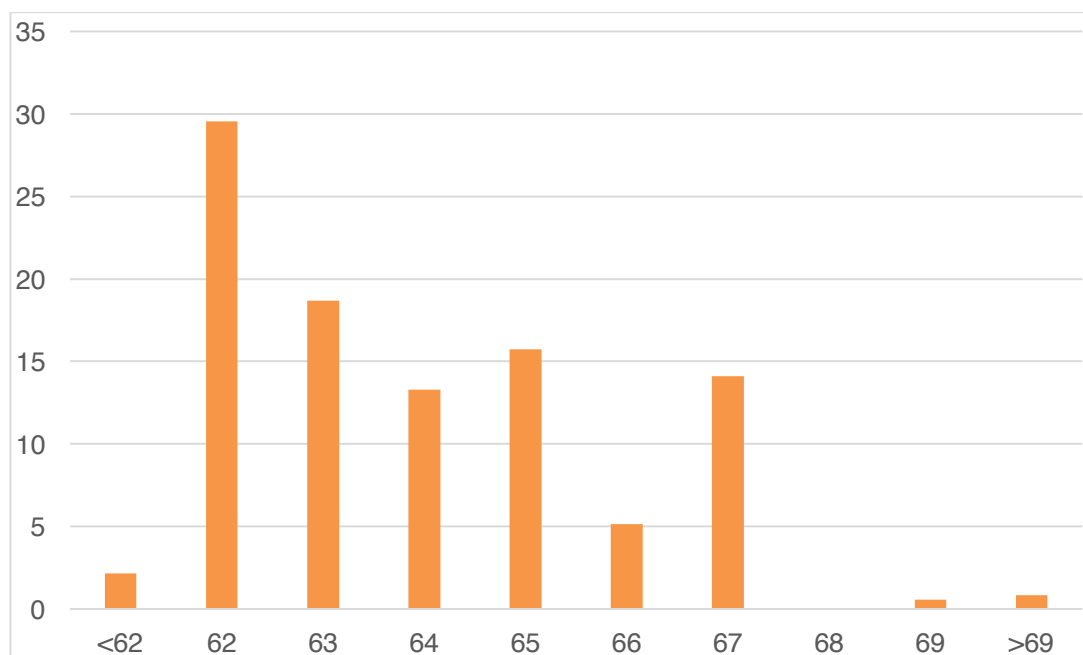
Figur 5-27 viser pensjonistenes alder da de pensjonerte seg. Gjennomsnittlig avgangsalder blant de som oppgir å ha gått av da de var i alderen 62-70 år er 64 år, mens de ansatte i alderen 55-61 år forventer i gjennomsnitt å gå av når de er 64,4 år. Dette må ses i sammenheng med at en stor andel av pensjonistene oppgir å ha gått av i forbindelse med at de ble tilbudt sluttpakke. Vi viser her gjennomsnittlig avgangsalder for ulike grupper blant pensjonistene:

- 64 år blant alle pensjonistene
- 64,9 år blant de som ikke hadde opplevd nedbemanning siste fem år
- 63,8 år blant de som hadde opplevd nedbemanning siste fem år
- 64,6 år blant de som hadde opplevd nedbemanning, men ikke selv blitt tilbudt pakke
- 63,2 år blant de som var blitt tilbudt sluttpakke
- 63,1 år blant dem som hadde gått av i forbindelse med sluttpakke

Det er mulig at de ansatte i sine svar om planlagt pensjonsalder ikke helt har tatt inn over seg et så stort omfang av nedbemanninger som man har sett i næringen de siste fem årene, og hvordan nedbemanningsprosesser kan påvirke deres egen avgangsalder.

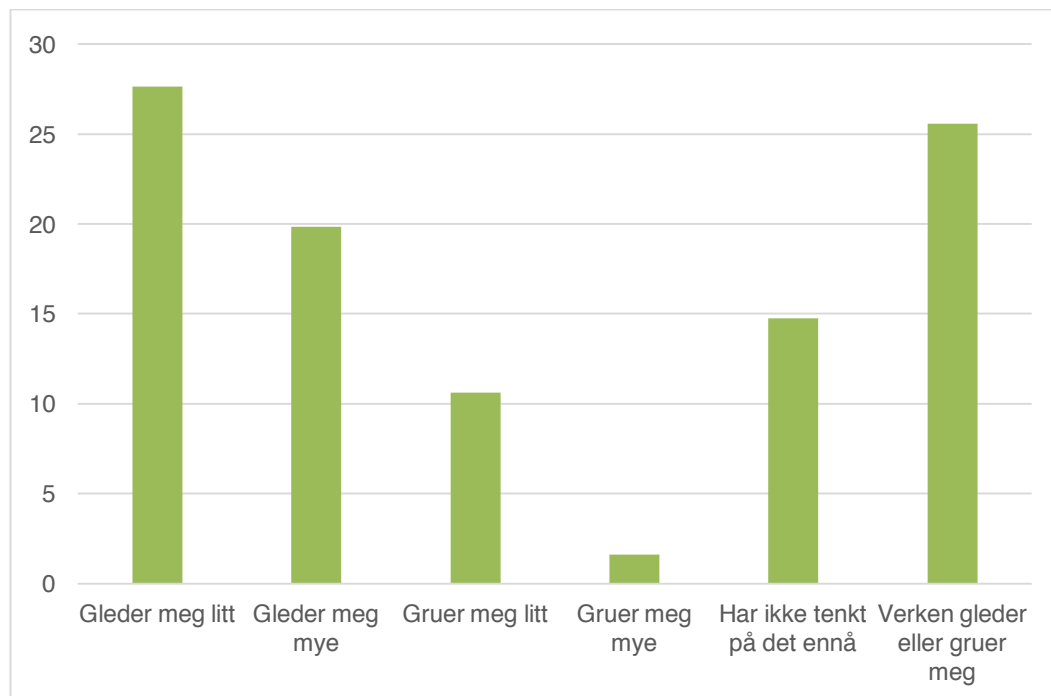
En annen forskjell mellom planlagt pensjonsalder blant de ansatte og faktisk avgangsalder blant pensjonistene er at andelen som faktisk gikk av da de var 63 eller 64 år er betydelig høyere enn det de ansatte ser for seg. Til gjengjeld var det færre av pensjonistene som gikk av da de var 65 år. Som vi tidligere har vært inne på, er 62, 65, 67 og 70 år milepæler i pensjonssystemet, og de fungerer som "runde tall" når personer skal tenke rundt pensjonsalder. De fleste svarer ett av disse fire tallene, og få svarer tallene i mellom.

Figur 5-27: Pensjonistene – alder ved pensjonering. Prosent



Figur 5-28 viser om de ansatte ser fram til å gå av. Det er flere som gleder seg enn som gruer seg, men nær halvparten har ikke noen klart positiv eller negativ følelse knyttet til avgangen.

Figur 5-28: Ansatte – gruer eller gleder seg til pensjonering. Prosent



Seniorpolitisk barometer har de samme spørsmål, men undersøkelsen gjelder alle i yrkesaktiv alder, og er derfor ikke direkte sammenlignbar. I rapporten fra 2016 vises det at omlag 40 prosent av de yrkesaktive over 50 år gleder seg litt eller mye til å gå av med pensjon. I vår undersøkelse er andelen så vidt litt høyere, på rundt 47 prosent.

Figur 5-29 viser hvor stor betydning ansatte som ikke har rett til pensjon (hovedsakelig fordi de ikke er 62 år) og ansatte som kunne gått av tillegg ulike faktorer for valget om å fortsette å arbeide etter at de kan gå/kunne gått av. Svaralternativene var

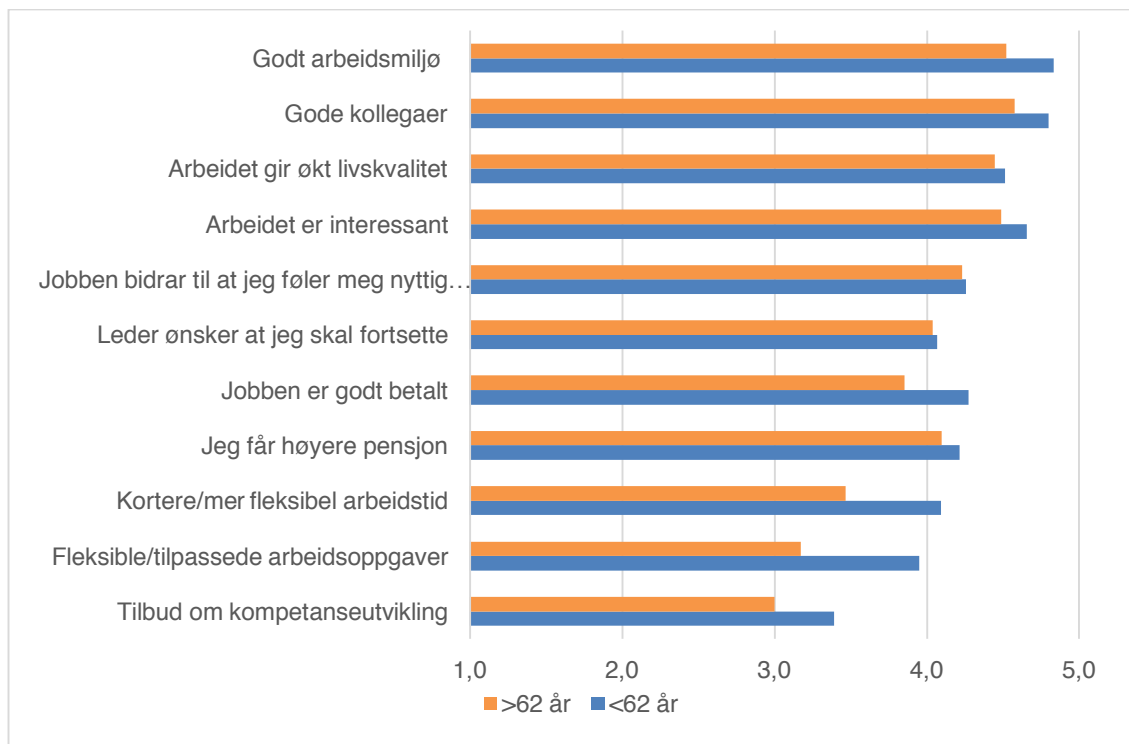
1. Ikke viktig i det hele tatt,
2. Lite viktig,
3. Verken viktig eller uviktig,
4. Ganske viktig
5. Meget viktig,

I tillegg kunne de svare vet "ikke/ikke aktuelt". Vi har gitt faktorene i listen verdi 1-5 og veiet sammen svarene.

Begge grupper av ansatte tillegger arbeidsmiljø, kolleger, betydning for livskvalitet og at arbeidet er interessant størst betydning. Også leders holdning til at de fortsetter samt lønn og pensjon tillegges stor vekt. De yngre ser større betydning av tilpasning av arbeidstid og arbeidsoppgaver samt tilbud om

kompetanseutvikling enn det de eldre gjør, men disse faktorene tillegges minst betydning i begge grupper.

Figur 5-29: Ansatte under og over pensjonsalder: betydning av ulike faktorer for å forlenge yrkeskarrieren. Indeks for faktorens betydning



I Seniorpolitisk barometer er det tilsvarende spørsmål, men resultatene er ikke vist for seniorer spesielt, bare for alle yrkesaktive under 62 år. Også i barometeret kommer godt arbeidsmiljø og gode kolleger opp som de viktigste faktorene.

De ansatte fikk også spørsmål om:

I hvilken grad opplever du at følgende faktorer bidrar/kan bidra i fremtiden til at du får lyst til å avslutte arbeidslivet?

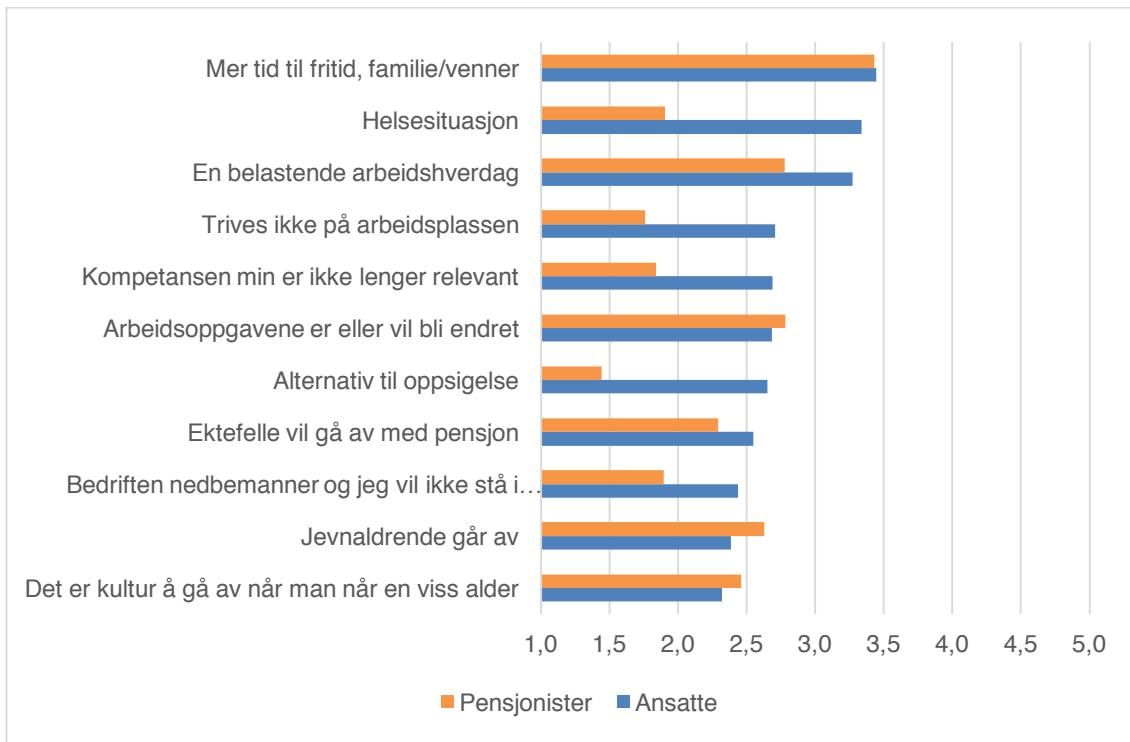
Mens pensjonistene fikk spørsmål om:

I hvilken grad bidro følgende faktorer til at du hadde lyst til å gå av med pensjon?

Faktorene var knyttet både til arbeidssituasjonen og privatlivet. Svarene er indeksert på samme måte som i Figur 5-30. Enkelte av svarene fra de ansatte kan reflektere både den ansattes vurdering av om ulike situasjoner skal oppstå (nedbemanning, kompetansen er ikke lenger relevant, mv.) og hvordan situasjonen vil påvirke den ansattes valg av pensjonering.

Ønske om mer fritid er den viktigste faktoren for begge grupper. Blant de ansatte kommer dernest muligheter for helseproblemer eller at arbeidet blir for belastende.

Figur 5-30: Ansatte og pensjonister - faktorer som kan stimulere/stimulerte til å velge pensjonering. Indeksert score (1-5)



Blant pensjonistene var ikke helsesituasjonen blant de viktigste faktorene. Forskjellen kan trolig forklares med at blant de ansatte framstår sviktende helse som en risiko som vil være avgjørende hvis den inntreffer. Trolig hadde de fleste pensjonistene god helse da de gikk av, og faktoren hadde ikke betydning for disse. For pensjonistene var arbeidsbelastningen og endring i arbeidsoppgavene de viktigste faktorene, nest etter ønske om mer fritid.

Ektefelles pensjoneringstidspunkt tillegges mindre vekt, særlig blant de ansatte. I andre undersøkelser er det ofte er en viktig faktor.

Generelt tillegges faktorene i Figur 5-30 klart mindre betydning enn faktorene nevnt i Figur 5-29. Dette kan dels skyldes at en del av faktorene i Figur 5-30 er knyttet til hypotetiske situasjoner og at de ansatte ikke regner det som veldig sannsynlig at de vil oppstår.

5.8 Analyser av pensjoneringsatferden

Regresjonsanalyse

Vi har analysert svarene fra ansatte om planlagt pensjonsalder ved hjelp av regresjonsanalyse. Analysen gjør det mulig å isolere betydningen av ulike kjennetegn, som f.eks. bransje og kjønn. Fra andre studier er det kjent at kvinner ofte pensjonerer seg noe tidligere enn menn. I vårt materiale ser vi visse forskjeller mellom bransjer. Regresjonsanalysen gjør det mulig å kontrollere for at det kan være forskjeller i kjønns sammensetning mellom bransjer og at denne

forskjellen eventuelt kan bidra til å forklare forskjeller i planlagt pensjonsalder mellom bransjer.

Tabell 5-19: Resultat av regresjonsanalyse. Ansatte 55-61 år. N=2 206

Variabel	Koeffisient
Konstantledd	62,24
Bransje	
Sparebank	0,12*
Forretningsbank	-0,53
Forsikring	0,25*
Kjønn	
Kvinne	-0,22
Alder	0,01*
Personalansvar	0,23
Lønn	0,24
Utdanning	0,30

Tall merket med * er ikke statistisk signifikant forskjellige fra null.

Konstanten (62,24) er planlagt pensjonsalder for en mannlig ansatt som arbeider i bransjen "annet" i finansnæringen, som ikke har personalansvar og har lønn og utdanning på de laveste nivåene i skalaene vi bruker. Hvis han er 61 år, er hans planlagte pensjonsalder 63,1 år (konstanten pluss 61 ganger koeffisienten for alder). Hvis hans lønn i stedet hadde vært på nest nederste nivå i vår skala, ville planlagt pensjonsalder økt med 0,24 år (lik koeffisienten for lønn).

Man ser at planlagt pensjonsalder er 0,53 år lavere i forretningsbanker enn i bransjen "annet", mens i sparebanker og forsikring er planlagt pensjonsalder litt høyere enn i "annet".

En kvinne planlegger å gå av 0,22 år tidligere enn en mann med samme kjennetegn på de variablene vi har inkludert. En person med personalansvar kan, alt annet likt, forventes å stå i jobb 0,23 år lengre.

Koeffisienten for alder er ikke signifikant, dvs. vi finner ingen sammenheng mellom vedkommendes alder (innenfor segmentet 55-61 år) og planlagt avgangsalder.

Framskrivning

Vi har brukt dataene i Tabell 5-16 til å anslå avgangen fra finansnæringen til pensjon de nærmeste årene. Vi har tatt utgangspunkt i antall ansatte som omfattes av tariffavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet. Ved hjelp av ansattes svar på spørsmål om planlagt pensjonsalder har vi anslått avgangen blant de ansatte fram til de blir 70 år.

Tabell 5-20: Planlagt avgang med pensjon blant dagens ansatte i finansnæringen. 2017-23

Alder 2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
56	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	658	647
57	922	922	922	922	922	572	563	491
58	817	817	817	817	502	480	397	187
59	826	826	826	550	518	425	170	167
60	839	839	611	557	474	183	180	22
61	799	581	512	436	163	157	31	28
62	509	442	390	336	160	140	16	16
63	424	374	347	214	183	37	31	31
64	320	276	170	145	25	19	18	3
65	207	150	123	30	21	19	1	
66	149	124	65	40	36			
67	46	35	23	19				
	6 858	6 386	5 806	5 066	4 003	3 032	2 065	1 592
Reduksjon		472	580	740	1 063	972	967	473

Vi har forutsatt at de som ikke har nådd 62 år, vil fortsette i bedriften til de når denne alderen. F.eks. var det i 2016 1 000 ansatte som var 56 år. Vi forutsetter at alle disse blir i næringen til de kan gå av i 2022. I 2022 vil 342 av disse gå av med pensjon. Dette tilsvarer andelen av 56-åringene i vår undersøkelse som forventer å gå av når de blir 62 år.

Vi har ikke laget framskrivningen lengre fram enn 2023. Grunnen er at da vil også dagens 55-åringer nå 62 år og kunne pensjoneres. Vi har ikke data for beholdningen av 55-åringer.

Nederste linje i tabellen viser antall ansatte som forventes å gå av hvert av årene. Tallet varierer mellom 500 og 1000. Det er ikke noe i metoden som tilsier at de skal bli så stor variasjon. Variasjonen må tilskrives variasjon i størrelsen på årskullene og i planlagt pensjoneringsatferd i ulike årskull.

Vi har tidligere vist at på spørsmål om planlagt pensjonsalder overvurderer respondentene hvor sannsynlig det er at de vil gå av ved milepælene i pensjonssystemet, dvs. 62, 65 eller 67 år. Denne feilvurderingen påvirker ikke nødvendigvis våre beregninger i vesentlig grad fordi de ansatte heller går av rett før eller etter disse årene slik at når man summerer over flere årskull, blir betydningen av disse spesielle årene visket ut.

I Finansnæringen har det vært svært vanlig med bedriftsinterne aldersgrenser. I stor grad vil heving av aldersgrensene i loven gjøre at aldersgrensen på 67 år som de fleste i finansnæringen hadde, vil heves til 70 år. Vår undersøkelse tyder

på at heving av aldersgrensen vil ha liten betydning i næringen. Blant ansatte i alderen 55-61 år svarer mellom 75 og 80 prosent av de ansatte at de vil gå av senest når de blir 65 år. 96-97 prosent vil gå av senest når de blir 67 år. Hvis ikke lovendringen også påvirker de ansattes preferanser/normer, vil lovendringen ha begrenset betydning for avgangsmønsteret.

6 Drøfting og konklusjoner

Vi vil her drøfte resultatene i sammenheng med spørsmål i oppdragsbeskrivelsen.

Seniorpolitikk

Et flertall av virksomhetene har en seniorpolitikk. HR-lederne mener i gjennomsnitt at det beste for virksomheten ville være en avgangsalder på 65,8 år. Dette er høyere enn faktisk gjennomsnittlig avgangsalder. Det er en tendens til at de store virksomhetene ser seg tjent med at ansatte går av tidligere enn de mindre.

De vanligste seniorpolitiske tiltakene er redusert og/eller fleksibel arbeidstid. En av fire virksomheter tilbyr også tilpasning av arbeidsoppgavene for seniorer. Selv om direkte sammenligning med undersøkelser fra andre næringer ikke er mulig, ser omfanget av tiltak ut til å være minst på nivå med det øvrige næringslivet.

Stort sett virker senioren tilfreds med arbeidsoppgaver og forholdet til ledelse og kolleger. De mener de mestrer arbeidsoppgavene meget godt og behersker datasystemene. De fleste oppfatter seg selv som en ressurs for virksomheten og en del bidrar også i opplæring av yngre ansatte. Arbeidsmiljøet oppleves som hyggelig og inkluderende.

Undersøkelsen kan imidlertid tyde på at en andel av de ansatte opplever noe forskjellsbehandling i seniorennes disfavør, særlig i forbindelse med lønnsøkning og innføring av ny teknologi. Sammenlikning med tilsvarende undersøkelser kan tyde på at ansatte i finansnæringen opplever dette oftere enn det som er gjennomsnittet for arbeidslivet samlet.

Årsaker til pensjoner i næringen

Seniorenne i finansnæringen opplever like god mestring og trivsel som ansatte i andre næringer. Mange mener arbeidspresset er høyt, men uten at dette framstår som et stort problem. En stor andel har skiftet arbeidsoppgaver siste fem år, og for omlag halvparten av seniorenne har endringen vært utløst av omorganisering, endret produksjonsmåte, mv. og ikke ved at de selv har initiert endring.

De ansatte pensjonerer seg primært fordi de ønsker mer fritid. Nedbemanninger bidrar betydelig til å framskynde avgangen fra næringen, og da ikke bare for dem som får og sluttpakker, men også for andre ansatte i virksomheter som nedbemanner.

I tillegg til private forhold, er det generelle trivselsfaktorer (arbeidsmiljø, interessant arbeid, mv.) som framstår som viktigst for valget om å fortsette å arbeide, men arbeidstid kan også ha betydning. Både blant de ansatte og pensjonistene er det mange som sier de har en belastende arbeidshverdag og det er mange ansatte som svarer at tilpasning av arbeidstiden kan ha betydning for når de går av.

I dette avgrensede prosjektet har vi ikke hatt rom til å identifisere særskilte grupper av ansatte definert ved kjønn, alder, utdanning og bransje som skiller seg ut ved å rapportere dårlig mestring, større grad av opplevd forskjellsbehandling eller andre problemer. Det er mulig å gjennomføre en slik tilleggsanalyse med det innsamlede materialet.

Nedbemanninger

Nedbemanninger har i større grad forekommet i de store enn i de små virksomhetene. Tilbud om sluttpakker er i hovedsak tilbudt ansatte i lavere lønsspenn. Blant de lavtlønte er det flertall kvinner og personer med lav formell utdanning. Dette kan være uttrykk for at det i hovedsak er ansatte som har arbeidsoppgaver som er mest utsatt for automatisering som tilbys sluttpakker.

Nesten halvparten av HR-lederne som har besvart spørsmålet om det er riktig å prioritere å beholde yngre ansatte i nedbemanningsprosesser er helt eller delvis enig i dette. Våre data er ikke egnet til å vise hvordan dette faktisk slår ut i hvem som slutter som følge av disse prosessene.

”Kompetanse” og ”arbeidsprestasjoner” er de faktorene som det legges sterkest vekt på ved nedbemanning. Det ser ikke ut til alder (innenfor vårt utvalg 55-70 år) har avgjørende betydning for hvem som får tilbud om sluttpakker. Det er dermed kompetanse og ikke kostnader som framstår som den viktigste faktoren ved valg av hvem som tilbys sluttpakker ved nedbemanning.

Hovedbildet og framtidsutsiktene

Bildet av finansnæringen er ganske delt. På den ene siden ser man at de ansatte seniorennes trives og at lederne mener de fungerer godt. Flertallet av lederne ønsker de at de ansatte skal stå noe lenger i jobb enn de har gjort hittil. Mange av virksomhetene har seniorpolitiske tiltak. De ansatte og pensjonistene tillegger ikke slike tiltak stor betydning for valg av tidspunkt for pensjonering. Det er godt arbeidsmiljø, motiverende og interessante arbeidsoppgaver, mv. som er avgjørende.

På den andre siden har enkelte av de store aktørene i finansnæringen varslet at de vil nedbemanne kraftig i årene som kommer. Kanskje vil man se en forsterkning av utviklingen man har sett de senere årene. I de virksomhetene som nedbemanninger vil dette trolig også ha stor betydning for pensjoneringsmønsteret, både ved at mange ansatte tilbys sluttpakker og ved at andre ansattes atferd påvirkes. Våre undersøkelser tyder på at det er de ansattes kompetanse og arbeidsprestasjoner som vil være de viktigste faktorene ved nedbemanning. Prinsippet om ansiennitet under ellers like vilkår gjelder i denne næringen som ellers i arbeidslivet, men undersøkelsen tyder også på at alder og

pensjonsmuligheter tillegges vekt i denne sammenheng. Lønnsnivået i seg selv har liten betydning.

Våre undersøkelser tyder på at livsfaseplanlegging og etter-/videreutdanning brukes mindre som seniorpolitisk tiltak i næringen enn tradisjonelle tiltak knyttet til arbeidstid mv. Når kompetanse er avgjørende for hvilke ansatte som får tilbud om sluttpakker i nedbemanninger, er det nærliggende å ty til mer bruk av kompetanseoppbyggingstiltak, gjerne innenfor rammen av en karriereplanlegging, som en mulig løsning i virksomheter som forventer reduksjon i antall ansatte. Våre data tyder på at de yngste senioren har høyere utdanningsnivå enn de eldste senioren. Dette gir trolig et bedre grunnlag for "omskolering" til nye oppgaver. Materialet vårt tyder på at mange av senioren er interessert i en slik løsning.

7 Vedlegg (spørreskjema)

7.1 Spørreskjema HR-ledere og tillitsvalgte

Om undersøkelsen

Finans Norge, Finansforbundet og Senter for seniorpolitikk (SSP) ønsker å kartlegge situasjonen for seniorer og seniorpolitikken i finansnæringen. Proba samfunnsanalyse gjennomfører undersøkelsen.

Som en del av kartleggingen sender vi ut en spørreundersøkelse til HR-ledere og tillitsvalgte i finansnæringen. Undersøkelsen inneholder spørsmål om blant annet seniortiltak, pensjoneringspolitikk og oppfatninger om seniorer i finansnæringen.

Det er viktig at flest mulig deltar. Undersøkelsen tar omtrent 5 minutter å gjennomføre. Alle respondenter er anonyme.

Takk for at du bidrar i kartleggingen!

Bakgrunnsspørsmål

I hvilken bransje jobber du? (flere kryss mulig)

- (1) Sparebank
- (2) Forretningsbank
- (4) Forsikring
- (6) Annet: _____

Kjønn

- (1) Kvinne
- (2) Mann

Hvor mange ansatte har virksomheten?

- (1) Under 100 ansatte
- (3) 100-500 ansatte
- (4) Mer enn 500 ansatte

Seniorpolitikk

Har bedriften/konsernet personalpolitikk/seniorpolitikk overfor ansatte for at de skal kunne arbeide lengst mulig?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke
- (4) Annet _____

Har virksomheten en bedriftsintern aldersgrense?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke
- (4) Annet _____

Hvis: Har virksomheten en bedriftsintern aldersgrense? = Ja

Hva var øvre aldersgrense i bedriften før 1. juli 2015 (Skriv et tall)

Hvis: Har virksomheten en bedriftsintern aldersgrense? = Ja

Hva er øvre aldersgrense nå? (Skriv et tall)

Hvis: Har bedriften/konsernet personalpolitikk/seniorpolitikk overfor ansatte for at de skal kunne arbeide lengst mulig? = Ja

Hvilke av følgende tiltak har bedriften for å få seniorer til å arbeide lenger? (flere kryss mulig)

- (1) Redusert arbeidstid (utover en uke ekstra ferie)

- (2) Mer fleksibel arbeidstid
- (3) Karriereplanlegging/livsfasepolitikk
- (4) Kompetanseheving/etterutdanning
- (5) Tilpasning av arbeidsoppgaver
- (7) Lederutvikling/-opplæring
- (8) Medarbeidersamtale med seniorperspektiv/seniorsamtale
- (6) Annet: _____

Har virksomheten IA-avtale?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Oppfatninger om seniorer

Ta utgangspunkt i følgende påstander om bedriften:

Det er en fordel for vår virksomhet at flertallet av de ansatte går av..

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Som regel	5. Svært ofte	Vet ikke/ingen formening
..så tidlig som mulig (vanligvis ved 62 år)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..så sent som mulig (opp til 72 år)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvilken avgangsalder mener du er best for din bedrift (regnet som et gjennomsnitt)?

(Skriv et tall)

Hvor ofte opplever du at..

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Ofte	5. Svært ofte	Ingen formening
..yngre medarbeidere foretrekkes foran eldre ved innføring av ny teknologi eller arbeidsmåter?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..yngre i større grad enn eldre medarbeidere ønsker å delta på kompetansehevende tiltak?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre medarbeidere forbigås ved forfremmelse eller internrekruttering?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre i mindre grad enn yngre søker nye muligheter gjennom forfremmelse/internrekruttering?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre får mindre lønnsøkning enn yngre medarbeidere?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre får sjeldnere delta i kompetanseutvikling?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad er du enig i at..

	1. Helt uenig	2. Delvis uenig	3. Verken enig eller uenig	4. Delvis enig	5. Helt enig	Vet ikke
..ansatte over 60 år har like muligheter til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker det.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..ansatte over 60 år yter like mye i jobben/har minst like gode arbeidsprestasjoner som de som er yngre.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..det er riktig å prioritere å holde på yngre ansatte i nedbemanningsprosesser i.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..det er riktig å prioritere yngre ved tilbud om kompetanseheving.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Seniorer og nedbemanning

Har din virksomhet de siste fem årene gjennomført nedbemanning med bruk av oppsigelser og/eller sluttpakker..

	Ja	Nei
..rettet mot alle ansatte?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
..rettet mot grupper av ansatte?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

Hvis: ..rettet mot alle ansatte? Eller: rettet mot grupper av ansatte? =Ja.

Kan du gi et anslag på hvor mange personer som har måtte gå av i løpet av de fem siste årene? (skriv et tall)

Hvis: ..rettet mot alle ansatte? Eller: rettet mot grupper av ansatte? =Ja.

Hvor stor vekt oppfatter du at dere som regel har lagt på følgende faktorer som grunnlag for nedbemanning?

	1. Ingen vekt	2. Liten vekt	3. Ganske stor vekt	4. Meget stor vekt	Vet ikke
Kompetanse	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Ansiennitet	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Den enkeltes pensjonsrettigheter	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Den enkeltes livssituasjon/sosiale forhold	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Arbeidsprestasjoner/produktivitet	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Alder	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Lønnsnivå	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>

Hvis: ..rettet mot alle ansatte? Eller: rettet mot grupper av ansatte? =Ja.

Er det andre faktorer enn dem nevnt over som du oppfatter at dere har vektlagt i nedbemanningsprosesser?

Hvis virksomheten skulle gjennomføre en nedbemanning de nærmeste årene, hvor stor vekt tror du at virksomheten ville lagt på følgende faktorer?

	1. Ingen vekt	2. Liten vekt	3. Ganske stor vekt	4. Meget stor vekt	Vet ikke
Kompetanse	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Ansiennitet	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Den enkeltes pensjonsrettigheter	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Den enkeltes livssituasjon/sosiale forhold	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Arbeidsprestasjoner/produktivitet	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Alder	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
Lønnsnivå	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>

Er det andre faktorer enn dem nevnt over som du oppfatter at dere ville ha vektlagt i nedbemanningsprosesser de nærmeste årene?

Dersom du har andre kommentarer til kartleggingen eller seniorpolitikk i finansnæringen, skriv det gjerne her.

Takk for at du bidro i kartleggingen av seniorpolitikk i finansnæringen!

7.2 Spørreskjema ansatte

Om undersøkelsen

Finans Norge, Finansforbundet og Senter for seniorpolitikk (SSP) ønsker å kartlegge situasjonen for seniorer og seniorpolitikken i finansnæringen. Proba samfunnsanalyse gjennomfører undersøkelsen.

Som en del av kartleggingen sender vi ut en spørreundersøkelse til ansatte i finansnæringen som er 55 år eller eldre. Undersøkelsen inneholder spørsmål om blant annet arbeidsoppgaver, kompetanseutvikling, pensjoneringsatferd og trivsel på arbeidsplassen.

Det er viktig at flest mulig deltar. Undersøkelsen tar omtrent 5 minutter å gjennomføre. Alle respondenter er anonyme.

Takk for at du bidrar i kartleggingen!

Bakgrunnsspørsmål

Bransje (flere kryss mulig)

(1) Sparebank

- (2) Forretningsbank
- (3) Forsikring
- (6) Annet: _____

Hvor mange ansatte har virksomheten?

- (1) Under 100 ansatte
- (3) 100-500 ansatte
- (4) Mer enn 500 ansatte

Kjønn

- (1) Kvinne
- (2) Mann

Alder (skriv et tall)

Type stilling

- (1) Heltid
- (2) Deltid
- (7) Redusert arbeidstid etter seniortiltak
- (6) Annet: _____

Lønn

- (10) 399 000 kr eller mindre
- (11) 400 000-599 000 kr
- (12) 600 000-799 000 kr
- (5) 800 000-999 000 kr
- (8) 1 000 000 kr eller mer

Har du personalansvar?

- (1) Ja
- (2) Nei

Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?

- (1) Grunnskolenivå
- (2) Videregående skolenivå
- (5) Bankfaglig eksamen/Bankakademiet
- (3) Høyskole-/universitetsnivå (1-4 år)
- (4) Høyskole-/universitetsnivå (mer enn 4 år)

Trivsel på arbeidsplassen

Gleder du deg til å gå på jobb?

- (1) 1. Nei, aldri
- (2) 2. Sjelden
- (3) 3. Ja, av og til
- (5) 4. Ja, som regel
- (7) 5. Ja, alltid
- (6) Vet ikke

Hvor godt opplever du at du mestrer arbeidsoppgavene dine?

- (1) 1. Meget dårlig
- (2) 2. Ganske dårlig
- (3) 3. Verken godt eller dårlig
- (4) 4. Ganske godt
- (5) 5. Meget godt
- (6) Vet ikke/ikke aktuelt

I hvor stor grad opplever du at..

	1. Slett ikke	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	Vet ikke/Ingen formening
..din erfaring og kompetanse er en ressurs i virksomheten?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du bidrar i opplæring og veiledning av yngre og mindre erfarne ansatte?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..det er et hyggelig og inkluderende arbeidsmiljø på tvers av alder?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du har høyt arbeidspress?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du behersker nye datasystemer og arbeidsmetoder?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du har interessante arbeidsoppgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du kommentarer til hvordan erfaringen og kompetansen til seniorer blir brukt i virksomheten?

Omstilling og endring av arbeidsoppgaver

Er arbeidssituasjonen din blitt vesentlig endret de fem siste årene?

- (1) Nei
- (2) Ja, fordi jeg har endret stilling/arbeidsplass
- (6) Ja, fordi arbeidsoppgavene er endret
- (3) Ja, fordi arbeidsprosessene/-metodene er endret
- (4) Ja, fordi enheten er blitt omorganisert
- (5) Annet _____

Er det realistisk at du i hovedsak kan fortsette med dine arbeidsoppgaver i fem år fremover?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke/ikke aktuelt

Hvis: Er det realistisk at du i hovedsak kan fortsette med dine arbeidsoppgaver i fem år fremover? = Ja

Hva er grunnen til at det ikke er realistisk at du kan fortsette med dagens arbeidsoppgaver/-situasjon de nærmeste fem årene? (Flere kryss mulig)

- (1) Jeg planlegger å skifte stilling/arbeidsplass
- (2) Arbeidsoppgavene vil trolig endres
- (4) Arbeidsplassen blir omorganisert
- (5) Jeg planlegger å gå av med pensjon
- (3) Annet: _____

Har du deltatt i kompetansehevende tiltak siste to år?

(Velg alternativet som passer best)

- (1) Ja, jeg har deltatt på alle tiltak jeg har fått tilbud om

- (2) Ja, jeg har deltatt på tiltakene som var relevante for meg
- (3) Nei, det har ikke vært tilbud om kompetansehevende tiltak i denne perioden
- (5) Nei, jeg har ikke behov for kompetansehevende tiltak
- (6) Annet: _____

Har du søkt nye arbeidsoppgaver, forfremmelse eller blitt rekruttert internt de siste fem årene?

- (1) Ja, og jeg har fått nye arbeidsoppgaver, forfremmelse eller blitt rekruttert internt.
- (2) Ja, jeg søkte, men fikk avslag
- (6) Nei, men har vurdert det.
- (4) Nei, jeg ønsker ikke nye arbeidsoppgaver eller å flytte på meg
- (5) Annet: _____

I de nærmeste fem årene, i hvilken grad er du villig til å..

	1. Ikke i det hele tatt	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	5. I svært stor grad	Ingen formening
..påta deg nye arbeidsoppgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..gjøre kompetansehevende tiltak/ta kurs eller etterutdanning?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..bytte arbeidssted?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Ta utgangspunkt i følgende påstander om din bedrift:

Hvor ofte opplever du at..

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Ofte	5. Svært ofte	Vet ikke/ingen formening
..yngre medarbeidere foretrekkes ved innføring av	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Ofte	5. Svært ofte	Vet ikke/ingen formening
ny teknologi eller arbeidsmetoder?						
..eldre medarbeidere forbigås ved forfremmelse eller internrekruttering?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre får mindre lønnsøkning enn yngre?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre får færre tilbud om kompetanseutvikling enn yngre?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvor ofte opplever du at..

	1. Helt uenig	2. Litt uenig	3. Verke enig eller uenig	4. Litt enig	5. Helt enig	Vet ikke/ingen formening
..ansatte over 60 år har like muligheter til å få nye arbeidsoppgaver som yngre hvis de ønsker det	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..ansatte over 60 år yter like mye i jobben/har minst like gode arbeidsprestasjoner som yngre ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..det er riktig å prioritere å holde på yngre ansatte i nedbemanningsprosesser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

1. Helt uenig 2. Litt uenig 3. Verke enig eller uenig 4. Litt enig 5. Helt enig 6. Vet ikke/ingen formening

..det er riktig å prioritere

yngre ved tilbud om

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

kompetanseutvikling

Har din virksomhet de siste fem årene gjennomført nedbemanning med bruk av oppsigelser og/eller sluttpakker?

(1) Ja

(2) Nei

Hvis: Har din virksomhet de siste fem årene gjennomført nedbemanning med bruk av oppsigelser og/eller sluttpakker? = Ja

Fikk du selv tilbud om å søke sluttpakke?

(1) Ja

(2) Nei

Pensjonering

Hvis: Alder > 61

Har du rett til å ta ut pensjon i dag?

(1) Ja

(2) Nei

(3) Vet ikke

Tror du det er sannsynlig at du vil trappe ned gradvis? (Dvs. søke redusert ukentlig arbeidstid og/eller ekstra ferie utover den ekstra uken som personer over 60 år har rett til)

- (1) 1. Helt usannsynlig
- (2) 2. Lite sannsynlig
- (6) 3. Verken sannsynlig eller usannsynlig
- (4) 4. Ganske sannsynlig
- (5) 5. Svært sannsynlig

Gleder eller gruer du deg til å gå av med pensjon, dvs. tre helt ut av arbeidslivet?

- (1) Gleder meg mye
- (2) Gleder meg litt
- (3) Verken gleder eller gruer meg
- (4) Gruer meg litt
- (5) Gruer meg mye
- (6) Har ikke tenkt på det ennå

Ved hvilken alder forventer du å gå av med pensjon (tre helt ut av nåværende stilling i finansnæringen)?

Skriv et tall

Hvis: Har du rett til å ta ut pensjon i dag? = Nei eller Vet ikke

Hvor viktige er følgende faktorer for at du skal velge å fortsette i jobb når du får rett til pensjon?

	1. Ikke viktig i det hele tatt	2. Lite viktig	3. Verken viktig eller uviktig	4. Ganske viktig	5. Meget viktig	Vet ikke/ikke aktuelt
Godt arbeidsmiljø	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Ikke viktig i det hele tatt	2. Lite viktig	3. Verken viktig eller uviktig	4. Ganske viktig	5. Meget viktig	Vet ikke/ikke aktuelt
Gode kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet gir økt livskvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet er interessant	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Leder ønsker at jeg skal fortsette	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jobben er godt betalt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg får høyere pensjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kortere/mer fleksibel arbeidstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Fleksible/tilpassede arbeidsoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Tilbud om kompetanseutvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvis: Har du rett til å ta ut pensjon i dag? = Ja

Hvor viktig var følgende faktorer for at du valgte å fortsette i jobb etter at du fikk rett til pensjon?

	1. Ikke viktig i det hele tatt	2. Lite viktig	3. Verken viktig eller uviktig	4. Ganske viktig	5. Meget viktig	Vet ikke/ikke aktuelt
Godt arbeidsmiljø	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Gode kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet gir økt livskvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet er interessant	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jobben bidrar til at jeg føler meg nyttig i samfunnet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Ikke viktig i det hele tatt	2. Lite viktig	3. Verken viktig eller uviktig	4. Ganske viktig	5. Meget viktig	Vet ikke/ikke aktuelt
Leder ønsket at jeg skal fortsette	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jobben er godt betalt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg får høyere pensjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kortere/mer fleksibel arbeidstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Fleksible/tilpassede arbeidsoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Tilbud om kompetanseutvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du andre kommentarer til hvordan virksomheten kan bidra til at du vil jobbe lengre?

I hvilken grad opplever du at følgende faktorer bidrar/kan bidra i fremtiden til at du får lyst til å avslutte arbeidslivet?

	1. I svært liten grad	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	5. I svært stor grad
En belastende arbeidshverdag	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Helsesituasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. I svært liten grad	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	5. I svært stor grad
Arbeidsoppgavene er eller vil bli endret	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kompetansen min er ikke lenger relevant	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Bedriften nedbemanner og jeg vil ikke stå i veien for andres mulighet til å fortsette	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Alternativ til oppsigelse	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Trives ikke på arbeidsplassen	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er kultur å gå av når man når en viss alder	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jevnaldrende går av	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mer tid til fritid, familie/venner	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Ektefelle vil gå av med pensjon	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du andre kommentarer til kartleggingen eller seniorpolitikk i finansnæringen, skriv det gjerne her.

Takk for at du bidro i kartleggingen av seniorpolitikk i finansnæringen!

7.3 Spørreskjema pensjonister

Om undersøkelsen

Finans Norge, Finansforbundet og Senter for seniorpolitikk (SSP) ønsker å kartlegge situasjonen for seniorer og seniorpolitikken i finansnæringen. Proba samfunnsanalyse gjennomfører undersøkelsen.

Som en del av kartleggingen sender vi ut en spørreundersøkelse til personer som har gått av med pensjon fra finansnæringen. Undersøkelsen inneholder spørsmål om blant annet trivsel på arbeidsplassen, omstilling, kompetanse og seniortiltak i finansnæringen.

Det er viktig at flest mulig deltar. Undersøkelsen tar omtrent 5 minutter å gjennomføre. Alle respondenter er anonyme.

Takk for at du bidrar i kartleggingen!

Bakgrunnsspørsmål

I hvilken bransje jobbet du? (flere kryss mulig)

- (1) Sparebank
- (7) Forretningsbank
- (2) Forsikring
- (6) Annet: _____

Hvor mange ansatte hadde virksomheten?

- (1) Under 100 ansatte
- (3) 100-500 ansatte
- (4) Mer enn 500 ansatte

Kjønn

- (1) Kvinne
(2) Mann

Alder (Skiv et tall)

Ved hvilken alder gikk du av med pensjon fra finansnæringa?

(Skriv et tall)

Er du fulltidspensjonist?

- (1) Ja
(2) Nei, jobber deltid ved siden av pensjonen
(4) Nei, jobber heltid ved siden av pensjonen
(3) Annet: _____

Hva var din sluttlønn da du tok ut pensjon?

- (10) 399 000 kr eller mindre
(11) 400 000-599 000 kr
(5) 600 000-799 000 kr
(8) 800 000-999 000 kr
(12) 1 000 000 kr eller mer

Hadde du personalansvar?

- (1) Ja
(2) Nei

Hva er ditt høyeste fullførte utdanningsnivå?

- (1) Grunnskolenivå
- (2) Videregående skolenivå
- (5) Bankfaglig eksamen/Bankakademiet
- (3) Høyskole-/universitetsnivå (1-4 år)
- (4) Høyskole-/universitetsnivå (mer enn 4 år)

Under ber vi deg ta stilling til noen spørsmål som gjelder de siste fem årene du jobbet, før du gikk av med pensjon.

Arbeidsoppgaver og trivsel på arbeidsplassen

Gledet du deg til å gå på jobb?

- (1) 1. Nei, aldri
- (2) 2. Sjelden
- (3) 3. Ja, av og til
- (7) 4. Ja, som regel
- (5) 5. Ja, alltid
- (6) Har ikke tenkt på det

Hvor godt opplevde du at du mestret arbeidsoppgavene dine?

- (1) 1. Meget dårlig
- (2) 2. Ganske dårlig
- (3) 3. Verken godt eller dårlig
- (4) 4. Ganske godt
- (5) 5. Meget godt
- (6) Ingen formening

I hvor stor grad opplevde du at..

	1. Slett ikke	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	Vet ikke/ingen formening
..din erfaring og kompetanse var en ressurs i virksomheten?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du bidro i opplæring og veiledning av yngre og mindre erfarne ansatte?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..det var et hyggelig og inkluderende arbeidsmiljø på tvers av alder?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du hadde høyt arbeidspress?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du behersket nye datasystemer og arbeidsmetoder?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..du hadde interessante arbeidsoppgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du noen kommentarer til hvordan erfaringen og kompetansen til seniorer ble brukt i virksomheten?

Ble din arbeidssituasjon vesentlig endret siste fem år (flere kryss mulig)

(1) Nei

- (2) Ja, fordi jeg endret stilling/arbeidsplass
- (6) Ja, fordi arbeidsoppgavene ble endret
- (3) Ja, fordi arbeidsprosessene ble endret
- (4) Ja, fordi enheten ble omorganisert
- (5) Annet _____

Deltok du i kompetansehevende tiltak siste to år før du sluttet?

- (1) Ja, jeg deltok på alle tiltak jeg fikk tilbud om
- (2) Ja, jeg deltok på tiltakene som var relevante for meg
- (3) Nei, jeg fikk ingen tilbud om kompetansehevende tiltak
- (4) Nei, jeg hadde ikke behov for kompetansehevende tiltak
- (6) Annet: _____

Søkte du om nye arbeidsoppgaver, forfremmelse eller ble rekruttert internt de siste fem årene?

- (1) Ja, jeg fikk nye arbeidsoppgaver, forfremmelse eller ble rekruttert internt
- (2) Ja, jeg søkte, men fikk avslag
- (3) Nei, men vurderte det
- (4) Nei, jeg ønsket ikke nye arbeidsoppgaver eller å flytte på meg
- (5) Annet: _____

I de siste par årene du jobbet, i hvilken grad var du villig til å..

	1. Ikke i det hele tatt	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	5. I svært stor grad	Ingen formening
..påta deg nye arbeidsoppgaver?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..gjøre kompetansehevende tiltak/ta kurs eller etterutdanning?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..bytte arbeidssted?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvor ofte opplevde du at..

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Ofte	5. Svært ofte	Ingen formening
..yngre medarbeidere ble foretrukket fremfor eldre ved innføring av ny teknologi eller arbeidsmetoder?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre medarbeidere ble forbigått ved forfremmelse eller internrekruttering?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre fikk mindre lønnsøkning enn yngre?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..eldre fikk sjeldnere delta i kompetanseutvikling enn yngre?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Ta utgangspunkt i følgende påstander om bedriften:

I hvilken grad er du enig i at..

	1. Helt uenig	2. Litt uenig	3. Verken enig eller uenig	4. Litt enig	5. Helt enig	Vet ikke
..ansatte over 60 år hadde like muligheter til å få nye arbeidsoppgaver hvis de ønsket det.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..ansatte over 60 år ytte like mye i jobben/hadde minst like gode arbeidsprestasjoner som de yngre i bedriften	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Helt uenig	2. Litt uenig	3. Verken enig eller uenig	4. Litt enig	5. Helt enig	Vet ikke
..det er riktig å prioritere å holde på yngre ansatte i nedbemanningsprosesser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
..det er riktig å prioritere yngre ved tilbud om kompetanseutvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Omstilling og nedbemanning

Opplevde du at virksomheten gjennomførte nedbemanning med sluttpakker og/eller oppsigelser de fem siste årene du jobbet?

- (1) Ja
 (2) Nei

Hvis: Opplevde du at virksomheten gjennomførte nedbemanning med sluttpakker og/eller oppsigelser de fem siste årene du jobbet? = Ja

Fikk du selv tilbud om å søke sluttpakke?

- (1) Ja
 (2) Nei

Hvis: Fikk du selv tilbud om å søke sluttpakke? = Ja

Kunne du svart nei på tilbudet om sluttpakke og fortsatt i jobb?

- (1) Ja
 (2) Nei
 (3) Vet ikke

Hvis: Fikk du selv tilbud om å søke sluttpakke? = Ja

Var det derfor du gikk av med pensjon?

- (1) Ja
(2) Nei
(3) Annet: _____

Pensjonering

Fortsatte du å jobbe etter at du hadde rett til å gå av?

- (1) Ja
(2) Nei

Hvis: Fortsatte du å jobbe etter at du hadde rett til å gå av? = Ja

Fortsatte du å jobbe i samme bedrift etter at du hadde begynt å ta ut pensjon?

- (1) Ja, i heltid
(5) Ja, i deltid
(2) Nei, jeg ønsket å tre helt ut av arbeidslivet
(3) Nei, arbeidsgiver åpnet ikke for det
(4) Annet _____

Hvis: Fortsatte du å jobbe etter at du hadde rett til å gå av? = Ja

Hvor viktig var følgende faktorer for at du valgte å fortsette å jobbe?

	1. Ikke viktig i det hele tatt	2. Lite viktig	3. Verken viktig eller uviktig	4. Ganske viktig	5. Meget viktig	Vet ikke/ingen formening
Godt arbeidsmiljø	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Gode kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet ga økt livskvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet var interessant	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jobben bidro til at jeg følte meg nyttig i samfunnet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Ikke viktig i det hele tatt	2. Lite viktig	3. Verken viktig eller uviktig	4. Ganske viktig	5. Meget viktig	Vet ikke/ingen formening
Leder ønsket at jeg skulle fortsette	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jobben var godt betalt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg fikk høyere pensjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kortere arbeidstid/mer fleksibel arbeidstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Fleksible/tilpassede arbeidsoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Tilbud om kompetanseutvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Gledet eller gruet du deg til å gå av med pensjon?

- (1) Gledet meg mye
- (2) Gledet meg litt
- (3) Verken gledet eller gruet meg
- (4) Gruet meg litt
- (5) Gruet meg mye
- (6) Vet ikke/ingen formening

Har du andre kommentarer til hvordan virksomheten kunne bidratt til at du hadde fortsatt i jobben?

I hvilken grad bidro følgende faktorer til at du hadde lyst til å gå av med pensjon?

	1. I svært liten grad	2. I liten grad	3. I noen grad	4. I stor grad	5. I svært stor grad	Vet ikke/ingen formening
Jeg hadde en belastende arbeidshverdag	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Helsesituasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Arbeidsoppgavene ble eller ville bli endret	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Kompetansen min var ikke lenger relevant	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Bedriften nedbemannet og jeg ville ikke stå i veien for andres mulighet til å fortsette	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Alternativ til oppsigelse	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jeg trivdes ikke på arbeidsplassen	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Det var kultur for å gå av når man nådde en viss alder	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Jevnaldrende kolleger gikk av	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Mer fritid, tid til familie/venner	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Ektefelle/partner ville gå av/gikk av med pensjon	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Dersom du har kommentarer til kartleggingen eller seniorpolitikk i finansnæringen, skriv det gjerne her.

Takk for at du bidro i kartleggingen av seniorpolitikk i finansnæringen!

