

Mange vil jobbe lenger – savner kollegaer mer enn sjefen

Pensjonisttilværelsen frister med lange frokoster og tid til barnebarn og fritidsinteresser – men faktum er at mange eldre heller vil ha kaffeprat ved kopimaskinen enn kaffekopp på verandaen. En ny undersøkelse avslører at seniorer savner sine tidligere kollegaer, og at jobben gir mer enn bare lønn – den gir liv, latter og en god grunn til å stå lenger i arbeid.

En ny undersøkelse fra Sentio, utført på oppdrag fra Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv (tidligere Senter for Seniorpolitikk), gir et interessant innblikk i hvordan norske seniorer tenker om arbeidslivet – både før og etter pensjonering. Undersøkelsen, som omfatter 1001 personer mellom 60 og 80 år, viser at mange eldre ikke bare har et sterkt forhold til jobben, men også at beslutningen om å slutte ofte er mer kompleks enn man skulle tro.

Savnet etter arbeidslivet

Undersøkelsen avdekker flere interessante funn om hva seniorer savner mest etter at de har sluttet å jobbe:

- 92 prosent savner arbeidskamerater.
- 86 prosent savner arbeidsoppgavene.
- 73 prosent savner noe fast å gå til.
- 79 prosent savner inntekten.
- De med høyest utdanning savner jobben minst.
- Kun 35 prosent savner sin leder.
- Alle savner å være til nytte.

Lederens betydning – og fravær

Et av de mest oppsiktsvekkende funnene er at sjefen savnes minst.

Samtidig viser tallene at 34 prosent av ansatte over 60 år ikke har noen dialog med

sin leder om fremtiden. Dette gjelder særlig de yngste eldre, som i minst grad snakker med sin leder om senkarrieren.

Fleksibilitet og kompetanse – et blandet bilde

Undersøkelsen viser at 63 prosent opplever at arbeidsgiver tilbyr fleksibilitet, og 59 prosent har mulighet for nedtrapping. Samtidig rapporterer mange at de får lite tilbud om kompetanseheving, noe som kan bidra til at eldre arbeidstakere føler seg mindre relevante.

Når pensjonsalderen nærmer seg

Et annet interessant funn er at 7 av 10 går rett i pensjon uten nedtrapping. Samtidig viser undersøkelsen at når folk først passerer 67 år, er det ingen grense for hvor lenge de vil jobbe

Økonomien spiller en rolle

Økonomi er en viktig faktor i beslutningen om å slutte. Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv oppfordrer alle som vurderer pensjonering til å undersøke hvor mye de faktisk vil få utbetalt. Pensjonsekspert Stian Revheim i DNB uttaler til VG i august:

«Har man ikke allerede stengt døren til yrkeslivet, er det enkle svaret: Jobbe ett eller to år ekstra. Med en årsinntekt omtrent på gjennomsnittet, vil hvert ekstra år i jobb bety 6–7 prosent høyere utbetaling fra NAV.»

Aldersdiskriminering og arbeidsrett: Et oversett problem

Selv om mange eldre ønsker å jobbe lenger, møter noen barrierer som ikke handler om motivasjon eller helse – men om holdninger.



SAVN. Mange savner den sosiale kaffekoppen på jobben når de går av med pensjon.

Aldersdiskriminering i arbeidslivet er et reelt problem, og kan komme til uttrykk gjennom manglende tilbud om opplæring, utelukkelse fra utviklingsprosjekter, eller subtile signaler om at man bør «gi plass til de yngre».

I Norge er aldersdiskriminering forbudt både i og utenfor arbeidslivet. I henhold til arbeidsmiljøloven, gjelder forbudet alle sider ved arbeidsforholdet – fra stillingsutlysning til oppsigelse. Dersom en arbeidstaker kan sannsynliggjøre at diskriminering har skjedd, er det arbeidsgiver som må bevise at det ikke foreligger brudd på loven.

Eksempler på diskriminering

VI OVER 60 har tidligere omtalt eksempler fra kommune-Norge.

I 2019 utlyste en norsk kommune en deltidstilling som jordmor. En erfaren søker i 60-årene, med lang yrkesbakgrunn fra både sykehus og kommunehelsetjeneste, søkte på stillingen sammen med sju andre kandidater – hvorav flere var over 58 år.

Til tross for at hun oppfylte alle kvalifikasjonskrav og hadde betydelig mer erfaring enn de som ble innkalt, ble hun ikke innkalt til intervju. Kommunen valgte i stedet å intervju to yngre kandidater og ansatte den yngste av dem, som hadde mastergrad og lokal erfaring.

Søkeren klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda, som konkluderte med at kommunen hadde brutt forbudet mot aldersdiskriminering. Nemnda la vekt på at ingen av de eldre søkerne ble innkalt til intervju, til tross for at de var fullt kvalifiserte.



ERIK RÅD
HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

Kommunens vektlegging av mastergrad ble ikke ansett som saklig, da dette ikke var et krav i utlysningen og kunne virke indirekte diskriminerende mot eldre søkere. Nemnda kom enstemmig til at kommunen hadde diskriminert søkeren på grunn av alder.

I 2018 utlyste en annen kommune en rådgiverstilling innen beredskap og HMS. Stillingen fikk 78 søkere, blant dem en erfarne kandidat i slutten av 50-årene. Hun ble ikke innkalt til intervju, til tross for at hun var kvalifisert.

Senere fikk hun vite at 13 kandidater ble intervjuet, med en gjennomsnittsalder på 35 år, og at en 29-åring ble ansatt. Hun klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda og mente seg utsatt for aldersdiskriminering.

Kommunen hevdet at søknaden hennes var for detaljert og lite fremtidsrettet. Nemnda var uenig, og la vekt på at ingen over 43 år ble innkalt til intervju, til tross for at flere eldre søkere var kvalifiserte. Dette tydet på at alder hadde vært utslagsgivende. Diskrimineringsnemnda konkluderte enstemmig med at kommunen hadde diskriminert søkeren på grunn av alder.

I tillegg har Likestillings- og diskrimineringsombudet behandlet saker der eldre arbeidstakere har blitt presset ut gjennom sluttpakker eller «gavpensjon», noe som kan signalisere at de ikke er ønsket. Slike praksiser kan være lovstridige dersom de ikke er basert på reell frivillighet og saklig begrunnelse.

Tiltak mot aldersdiskriminering

Flere forskningsmiljøer og organisasjoner har foreslått konkrete tiltak for å motvirke aldersdiskriminering. Dette kan være:

- Digital opplæring: Eldre arbeidstakere som får tilbud om digital kompetanseheving, er mer tilbøyelige til å fortsette i jobb.

- Bevisstgjøring blant ledere: En støttende leder kan beskytte mot pensjoneringspress og bidra til at eldre føler seg verdsatt.

- Aldersnøytrale rekrutteringsprosesser: Rekrutteringsselskaper som People4you har innført strukturerte prosesser som fokuserer på kompetanse fremfor alder.

- Utvidet aktivitets- og redegjøringsplikt: Forskere ved OsloMet har foreslått at arbeidsgivere bør pålegges å rapportere tiltak mot aldersdiskriminering, på lik linje med kjønn og etnisitet.

Hvorfor nøler mange ledere?

Ifølge undersøkelser (Ipsos 2020, 2021) svarer norske ledere at de vil nøle med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju når de er passert 59 år, utelukkende på grunn av alderen. Da er det grunn til å spørre seg om hvorfor det er slik. For de samme undersøkelsene viser at ledere er fornøyde med de 60-åringene som de allerede har i virksomheten sin.

Noen skeptiske ledere oppgir risikoen for at de eldre snart vil gå av med pensjon, mens andre uttrykker en tvil om helsetilstanden til eldre søkere og frykter økt sykefravær. Noen ledere setter dessuten spørsmålsteget ved 60-åringenes digitale kompetanse og deres evne til innovasjon og skaperkraft.

Det er imidlertid flere ledere som tar beslutninger om eldre arbeidssøkere på et sviktende og ufullstendig kunnskapsgrunnlag. Begrunnelsene bygger på antakelser og negative stereotypier om eldre arbeidstakere. Når kvalifiserte søkere legges til side kun på grunn av deres alder, er det aldersdiskriminering.

Kilder: Sentio Research Norge AS - Undersøkelse blant eldre arbeidstakere og pensjonister 2025. VGs papirutgave lørdag 16. august 2025.

Diskrimineringsnemnda sak 19/393 og

Diskrimineringsnemnda sak 288/2018

Ipsos: «Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet», 2021. Moen, R.: «Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringer?», SSP-notat nr. 6, seniorpolitikk.no, 2021. OsloMet

-Velferdsforskningsinstituttet NOVA: 18.12.2024

MIN ANBEFALING

Norge har imidlertid ikke råd til å gi slipp på erfaren og frisk arbeidskraft, og dersom ikke offentlige og private arbeidsgivere snart endrer retning, vil konsekvensene være at alle må betale mer skatt eller gi avkall på mange velferdsgoder, herunder må det forventes reduksjoner i kommende pensjoner. Min anbefaling til arbeidsgivere, og særlig offentlige arbeidsgivere, er at eldre kvalifiserte søkere alltid innkalles til intervju. På den måten unngår man å skape mistro om forskjellsbehandling, og ikke minst – i mange tilfeller vil man da oppdage at vedkommende faktisk er den beste kandidaten.