

Akademikere i privat sektor

Anne Inga Hilsen

Akademikere i privat sektor er en mangfoldig gruppe som omfatter en rekke yrker fra for eksempel ingeniører, finansanalytikere til jurister og IT-konsulenter. Det er dermed vanskelig å sette noen merkelapp på dem om si at denne gruppen er slik eller slik, annet enn at de har det felles at de er akademikere. Siden gruppen er så mangslungen, er det også vanskelig å angi omfang, hvor lenge de står i jobb eller hvordan de opplever arbeidet med økende alder.

Bransjens utfordringer

Akademikere i privat sektor er en uensartet gruppe av ulike yrker og profesjoner innen et utall forskjellige bransjer. De største akademikergruppene i privat sektor er ingeniører, økonomer og jurister, og de finnes innen de fleste næringer. Snakker en om typiske akademikerbransjer, i den forstand at de fleste ansatte har en akademisk utdanning, vil det for eksempel være IT-bransjen, telekommunikasjon, media- og kommunikasjonsbransjen, konsulentbransjen, revisjonsfirmaer, advokatkontor, arkitektkontor, foruten finansnæringen, som vi ser bort fra i denne sammenheng siden de er omtalt i en egen undersøkelse.

Det finnes lite forskning på eldre akademikere i privat sektor, sannsynligvis fordi denne gruppen gjerne har stått lenge i arbeid, selv om dette varierer innad. Det er også vanskeligere å finne gode bransjetall, siden akademikere arbeider i en rekke ulike bransjer og yrker, og dermed ikke like lett kan identifiseres i statistikken eller i ulike bransjeundersøkelser.

Uten å gå inn på enkeltyrker eller typer jobber, er det også vanskelig å beskrive utfordringene de møter med økende alder. I en undersøkelse fra 2019 pekes det på utfordringer knyttet til egen helse og motivasjon, i tillegg til betydningen av arbeidsplassens bruk og verdsetting av kompetansen dere. Gitt investeringene i en akademisk utdanning forventer de å få brukt denne kompetansen på arbeidsplassen, men det medfører også behov for å sikre at kompetansen er oppdatert og relevant i et arbeidsliv i endring.

Arbeidsmiljøeksponeringer og årsaker til frafall

Frafall er ikke noe stort problem blant akademikere i privat sektor. Uføre- og tidligpensjonerings-ratene er lave, og flertallet med akademisk utdanning står i jobb til de er 67 år eller eldre. Bare 10 prosent av de med lang universitets- og høyskoleutdanning, som fortsatt var yrkesaktive som 60-åring, har gått av før fylte 65. 45 prosent av de yrkesaktive 60-åringene var fortsatt i jobb etter fylte 67 og 30 prosent etter fylte 70. At de fortsatt er yrkesaktive som 67 og 70 åringer, betyr likevel ikke at de har en fulltids jobb. Mange har trappet ned og jobber redusert tid, eller er i hovedsak pensjonister med en liten ekstrajobb, et lønnet verv eller lignende.

De viktigste grunnene akademikere og ledere oppgir for avgang fra arbeidslivet som 62-åring er, utover behov for økt fritid (34 prosent), at de ikke synes jobben er like interessant og givende lenger (22 prosent), at de ønsker å koordinere avgangen med ektefelle/partner (19 prosent), at det er vanlig å gå av tidlig i virksomheten (19 prosent), at helsen er dårlig og de føler seg slitne (18 prosent), at de ikke lenger trenger inntektene fra arbeidet (18 prosent), og/eller at arbeidsgiver ikke har behov for dem lenger (17 prosent).

Begrunnelsene for å jobbe etter fylte 62 år handler om at de trives i lag med arbeidskameratene (77 prosent), at de fremdeles synes arbeidsoppgavene er interessante og givende (68 prosent) og at de har god helse (56 prosent). Samtidig er det viktig for flere akademikere og ledere enn øvrige yrkesgrupper, at arbeidsgiver fremdeles har behov for dem (64 prosent).

Olsen og Børing (2019) beskriver akademikere i privat sektor som «en engasjert arbeidsgruppe som er opptatt av å videreutvikle seg og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass». De beskriver en arbeidssituasjon preget av «endringer i organisasjoner og markeder i tillegg til nye teknologier og nye arbeidsrutiner». De fant at bedriftene la vekt på kompetanseutvikling, men rettet mot alle ansatte. Det var lite som særlig var rettet mot seniorene.

Seniorpolitiske erfaringer, eksempler og forslag

I spørreundersøkelsen til akademikere i privat sektor (2019) svarte seniorene at stillingen deres krever faglig oppdatering, og at jobben krever at de stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting. Samtidig mente de at de både hadde den nødvendige kompetanse og at de hadde gode muligheter til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet.

Undersøkelsen viste at selv om fokuset på læring og læringsmuligheter var gode, var det lite fokus på om dette endret seg med alderen. Det var få som fortalte om seniorpolitiske tiltak eller kompetansetiltak som særlig var rettet mot ansatte med lang erfaring og høy alder. Det kom også frem fortellinger om hindre for å delta på kompetansetiltak som både handlet om jobbforpliktelser som måtte gå foran og manglende støtte fra arbeidsgiver. Noen av bedriftene hadde også oppmuntret ansatte over 50, også akademikerne, til å gå av med sluttpakker.

Eksempler fra sektoren

- Utviklende arbeidsoppgaver også i senkarrieren
- Kontinuerlig oppgraderer ansatte til å møte endringer
- Seniorpolitikk som styrker fastholdelsesfaktorene for seniorene
- Etablere flere fora for læring, kompetansedelning og kompetanseoverføring samt stimulere til et læringsmiljø der uformell læring verdsettes
- Bevisst bruk av aldersmangfold i prosjekter, arbeidsgrupper og team. generelt, og spesielt ved innføring av ny teknologi og/eller nye arbeidsformer
- Vekt på ledelse, verdsetting og anerkjennelse

Generelle tiltak

Unngå å spare seg til fant: Flere ansatte kan lønne seg ved å gi lavere sykefravær og tidligpensjonering

Frihet under ansvar: Tillit og rom for individuell jobbtilpasning og jobbutforming kan øke jobbengasjementet og forebygge helseproblemer, utbrenthet og tap av motivasjon

Bærekraft og gjenbruk: Det kan oppnås ved å tilby seniorene kompetanseutvikling, gi dem utviklende oppgaver og omskolering når det trengs, samt bruke dem aktivt i opplæringsøyemed

To pluss to kan bli fem om en aktivt kobler eldre og yngre sammen gjennom mentor- og fadderordninger, aldersblandede team og arbeidsgrupper. Slik kan eldre fungere som rollemodeller og sømløst overføre kunnskap, kontakter og rutiner til yngre og øke både de yngres og virksomhetens produktivitet.

Ledelse til glede og besvær: Ledere påvirker arbeidstakernes arbeidsglede og motivasjon. Det er derfor viktig at lederne ser, anerkjenner og verdsetter seniorennes kompetanse og arbeid. Å rekruttere gode ledere og gi opplæring og oppfølging og tid til å lede, er derfor essensielt. Bare slik kan de bli kjent med sine ansatte og få oversikt over deres kompetanse, ønsker og behov.

Bedre føre var, innebærer mer forebyggende arbeid og tilrettelegging, slik at ansattes helse ikke forringes og deres kompetanse, mestring og arbeidsmotivasjon vedlikeholdes og utvikles. Her vil seniorsamtaler være et viktig verktøy.

Partsamarbeid om brede kollektive tiltak, og om mulighetsrommet og tildelingskriteriene for individuell tilrettelegging.

Prosjektrapporter

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022). Bransjespesifikk seniorpolitikk. utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger. Fafo-rapport 2022:21.

Olsen, D. S. & Børing, P. (2019). Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer innenfor akademikeryrker. NIFU-rapport 2019:14.