



*Dag F. Gravem*

# Notater

**Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 2**  
Dokumentasjonsrapport



## **Forord**

I dette notatet beskriver Statistisk sentralbyrå gjennomføringen av undersøkelsen om seniorpolitikk i norske bedrifter, fase 1. Undersøkelsen ble gjennomført på vegne av forskningsstiftelsen FAFO.

Prosjektansvarlig i Seksjon for intervjuundersøkelser var Dag F. Gravem. Jan Haslund, Seksjon for intervjuundersøkelser, programmerte spørreskjemaet. Ove Villund fra Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk trakk utvalget.

Bengt Oscar Lagerstrøm, Seksjon for intervjuundersøkelser, fungerte som rådgiver for prosjektet.

# INNHold

<b>1</b>	<b>Bakgrunn og formål .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Utvalget.....</b>	<b>4</b>
2.1	TREKKEGRUNNLAGET (DELPOPULASJONEN) .....	4
2.2	TREKKING AV BEDRIFTER (TRINN II) .....	4
2.3	MATCHING AV BEDRIFTER .....	4
2.4	TREKKING AV PERSONER .....	5
<b>3</b>	<b>Skjemautvikling og pretesting .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Datainnsamling .....</b>	<b>6</b>
4.1	TELEFONINTERVJUINGEN.....	6
<b>5</b>	<b>Svarprosent og frafall.....</b>	<b>8</b>
5.1	ÅRSAKER TIL FRAFALL .....	8
<b>6</b>	<b>Utvalgskjevhet .....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>PC-assistert intervjuing, innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil.....</b>	<b>14</b>

## Figurer:

Figur 1: Oversikt over svarinngangen i undersøkelsen .....	7
Figur 2: Antall intervju pr. uke.....	7
Figur 3: Svarprosent etter alder .....	7

## Tabeller:

Tabell 1: Nøkkeltall.....	3
Tabell 2: Svarprosent og frafallsårsaker etter kjønn, eksperiment/kontrollgruppe, landsdel, næringsområde og størrelsesgruppe. Prosent av bruttoutvalg .....	9
Tabell 3: Bruttoutvalget, frafallet og nettoutvalg etter kjønn, eksperiment/kontrollgruppe og landsdel.....	14
Tabell 4: Bruttoutvalget, frafallet og nettoutvalg etter næringshovedområde.....	15
Tabell 5: Bruttoutvalget, frafallet og nettoutvalg etter størrelsesgruppe.....	15

## Vedlegg

- A. Informasjonsbrev
- B. Instruks til intervjuerne
- C. Spørreskjema

# 1 Bakgrunn og formål

Undersøkelsen om seniorpolitikk i norske bedrifter ble gjennomført på oppdrag av forskningsstiftelsen FAFO og er en del av et større prosjekt om inkluderende arbeidsgivere. Fase 1 av undersøkelsen rettet seg mot virksomhetene. Svarpersoner for virksomhetene var daglige ledere eller personalansvarlige, mens fase 2 rettet seg mot tidligere og nåværende (i intervjuperioden) ansatte i et utvalg av bedriftene som besvarte i fase 1<sup>1</sup>.

Formålene med undersøkelsens fase 2 er:

- Å kartlegge norske virksomheters arbeid med seniorpolitikk og tiltak for eldre arbeidstakere.
- Å kartlegge hvordan virksomheters personalpolitikk har innvirkning på ansattes beslutning om pensjonering.
- Å samle inn data om ansattes/tidligere ansattes bruk av pensjonsordninger.
- Å samle inn data om generelle personalpolitiske spørsmål.

## *Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen)*

3. oktober 2001 inngikk Staten ved AAD på den ene siden og LO, NHO, YS, HSH, KS og Akademikerne en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Bakgrunnen for avtalen var en økning av sykefraværet i Norge, samtidig som antall personer på uførepensjon økte og pensjonsalderen ble lavere.

Målene i avtalen er (noe forkortet):

- Å redusere sykefraværet.
- Å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (Yrkeshemmede, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede).
- Ta bedre i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og øke den reelle pensjonsalderen.

**Tabell 1: Nøkkeltall**

Nøkkeltall	Antall	Prosent
Utvalg (personer trukket ut for intervju)	1 568	100,0
Avgang (døde, bosatt i utlandet minst 6 mnd, utenfor målgruppen)	59	3,8
<b>Bruttoutvalg</b>	1509	100,0
<b>Frafall</b>	525	34,8
Nettoutvalg (personer det er oppnådd intervju med)	984	65,2
<b>Innsamlingsmetode:</b> Telefonintervju		
<b>Undersøkelsesenheter:</b> Personer		
<b>Gjennomsnittlig intervjuetid:</b> 21 minutter netto, dvs. gjennomføring av selve intervjuet		
<b>Feltperiode:</b> 15. juni 2006 - 4. august 2006.		

<sup>1</sup> Gravem, D. F og Villund, O, *Undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter, fase 1. Dokumentasjonsrapport. Notater 2007/44.* Statistisk sentralbyrå. ISSN 0806-3745

## 2 Utvalget

Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk ved Ole Villund fikk oppdraget med å trekke et utvalg på 200 bedrifter: 100 bedrifter som på Undersøkelse om seniorpolitikk fase 1 svarte at de hadde seniorpolitiske tiltak, og 100 bedrifter som svarte at de ikke hadde tiltak. Fra hver av disse to gruppene skulle det trekkes 750 personer, totalt 1 500. Disse skulle være i alderen 60-67 år og ansatt i bedriftene i perioden 2000-2005.

### 2.1 Trekkegrunnlaget (delpopulasjonen)

Trekkegrunnlaget er nettoutvalget av bedrifter fra fase 1, altså bedrifter som har svart på den første delen av spørreundersøkelsen. Bedriftsdata ble koblet til persondelpopulasjonen som er yrkesaktive seniorer, slik dette er definert i dokumentasjonsrapporten fra fase 1 (Gravem, D. F. og Villund, O., 2007).

Operasjonell definisjon av bedrifter med tiltak (eksperimentgruppe) er bedrifter som i intervjuet i fase 1 har tilbudt arbeidstakere med rett til å gå av med avtalafestet pensjon (AFP) noen særskilte tiltak eller ordninger for å få dem til å jobbe lenger (variabel G16=1). Den andre gruppen har ikke ordninger med tiltak (kontrollgruppe). Dette danner to disjunkte grupper som samlet omfatter hele trekkegrunnlaget.

### 2.2 Trekking av bedrifter

Vi trakk først ca. 100 bedrifter fra eksperimentgruppen. Etter noen empiriske forsøk, benyttet vi en metode med enkel stratifisert trekking med samme strata som til bedriftsutvalget. En helt fast utvalgsbrøk (proporsjonal trekking) har flere teoretiske fordeler mht. vekting og varians. Men i forhold til neste trinn, matching av bedrifter, og særlig i forhold til analysene som er planlagt, trekkes et noenlunde fast antall. Dette for å få bedre matching og mer representativt personutvalg.

### 2.3 Matching av bedrifter

I denne fasen identifiserte vi mest mulig like bedrifter i kontrollgruppen til hver av bedriftene fra eksperimentgruppen. Næringskoden forteller om bedriftens viktigste økonomiske aktivitet og er avgjørende for å kunne kalle to bedrifter for "liknende". Antall ansatte har også mye å si for bedriftens karakteristikk og organisering. En betydelig likhet er derfor sikret ved at vi grupperte etter hovednæring og størrelsesgruppe. Andre forslag som kunne vært aktuelle ved større bedriftsutvalgstrørelse, er for eksempel stratifisering også etter sektor og organisasjonsform.

Videre matching innen strata gjøres ved en prosedyre som sammenlikner følgende kjennemerker:

$d_1 = 5 - s$       Differanse i bedriftenes næringskode etter antall siffer, der  $s$  er antall felles signifikante siffer.

$d_2 = X_e - X_k$       Differanse i antall ansatte.

$d_3 = Y_e - Y_k$       Differanse i antall seniorer.

Sammenlikning av forskjeller i skalaer kan løses på ulike måter, som for eksempel standardisering eller rangering.

Her benyttet vi en trinnvis metode slik at det blant bedrifter med  $\min(d_1)$  ble valgt den som tilfredsstilte  $\min(\sqrt{d_2^2 + d_3^2})$ .

På grunn av utvalgets sammensetning blir dette en entydig matching, og videre trekking er ikke nødvendig. Et alternativ til dette er å matche på et mer aggregert nivå (for eksempel i logaritmiske grupper) og trekke tilfeldig blant disse. Slik oppdragsgiver beskriver analysemetodene som skal brukes, er det kanskje ikke aktuelt. På grunn av utvalgsstørrelse, som igjen påvirker kostnadene er det heller ikke aktuelt å trekke flere kontroller til hver eksperiment.

## 2.4 Trekking av personer

Videre ble det trukket 750 personer fra bedrifter i hver av eksperimentgruppene og kontrollgruppen, totalt 1 500 personer.

Delpopulasjonen av bedrifter var basert på personer som ansatt i perioden 2000-2005 og som var mellom 60-67 år. Kobling av de opprinnelige persondata til nettoutvalget av bedrifter, gir da en noe mindre delpopulasjon av personer som trekkegrunnlag.

Forsøk med stratifisert tilfeldig trekking med en fast trekkeandel (sample rate) gav en del veldig små strata. Det er derfor benyttet en litt blandet metode, der vi i utgangspunktet trakk et fast *antall* i hvert stratum. Dette ble så justert noe fordi noen strata har færre enheter enn minimumsantallet. I disse trakk vi alle. Restantallet ble deretter trukket proporsjonalt fra de øvrige etter antall tilgjengelige personer jfr. proporsjonal trekking der  $n_h^p = \frac{N_h}{N} \cdot n$

Initialverdi: ønsket fast antall, altså like mange fra hvert stratum  $h \in H$

$$n_h^0 = \frac{n}{|H|}$$

Justert for reelt minimumsantall:

$$n_h^* = \begin{cases} N_h & | N_h \leq n_h^0 \\ n_h^0 + \sum_{N_h \leq n_h^0} (n_h^0 - N_h) \cdot \left( \frac{(N_h - n_h^0)}{\sum_{N_h > n_h^0} (N_h - n_h^0)} \right) & | N_h > n_h^0 \end{cases}$$

der

$\sum_{N_h \leq n_h^0} (n_h^0 - N_h)$  = antallet som mangler med den initiale størrelsen, pga. av at noen strata er mindre enn minsteantallet.

$\sum_{N_h > n_h^0} (N_h - n_h^0)$  = antallet tilgjengelig til fordeling fra store strata

Det er beregnet ulike vekter for hvert stratum i hvert trinn i trekkingen, fordi det er ulike trekkssannsynligheter. Dette både på grunn av trekkegrunnlag og allokeringen av strata. Vi har forstått oppdraget dit hen at beregninger med oppblåsning til den opprinnelig delpopulasjonen er mindre aktuelle, og har derfor ikke optimalisert for dette.

### **3 Skjemautvikling og pretesting**

På grunn av tidspress ble det ikke anledning til å gjennomføre skjemautviklingen så grundig som SSB ønsker å gjøre og vanligvis gjør for nye undersøkelser. Utviklingen begrenset seg til ekspertevaluering av papirskjemaet og testing av det programmerte skjemaet, som inneholdt visse komplekse filtre og hoppstrukturer. Ingen brukertester ble gjennomført. FAFO kunne opplyse om at mange av spørsmålene var blitt brukt i tidligere undersøkelser, men dette i seg selv gir ingen garanti for at de er godt nok testet eller fungerer etter hensikten. Grunnet avvikling av ferie, samt den pressede ressursituasjonen på seksjonen og blant intervjuerne var det uaktuelt å utsette datafangsten til høsten for å bruke mer tid på skjemautviklingen.

I begynnelsen av datafangstperioden oppdaget intervjuerne en del feil i det programmerte skjemaet som dels kan tilskrives skjemaets kompleksitet, og dels uklare eller manglende retningslinjer i papirskjemaet. Disse feilene ble imidlertid raskt rettet opp, og førte stort sett til at respondentene fikk flere spørsmål enn de skulle hatt. En noe mer alvorlig feil som ikke skyldes programmering, men mangelfull testing av papirskjemaet ble oppdaget med spørsmål *Ci\_0: Gikk du av med full AFP-pensjon ved fylte 62 år, eller hadde du en ordning med delvis AFP og fortsatt arbeid på deltid?* Men også de som gikk av med pensjon *senere* enn ved 62 års alder fikk spørsmålet. Svaralternativene tok heller ikke høyde for at intervjuobjektet kunne ha jobbet full tid etter 62 fram til hun/han gikk av med full AFP. Intervjuerne ble instruert til å merke av "vet ikke" på dette spørsmålet. Den generelle tilbakemeldingen fra intervjuerne var at spørsmålene og intervjuet som helhet fungerte bra.

### **4 Datainnsamling**

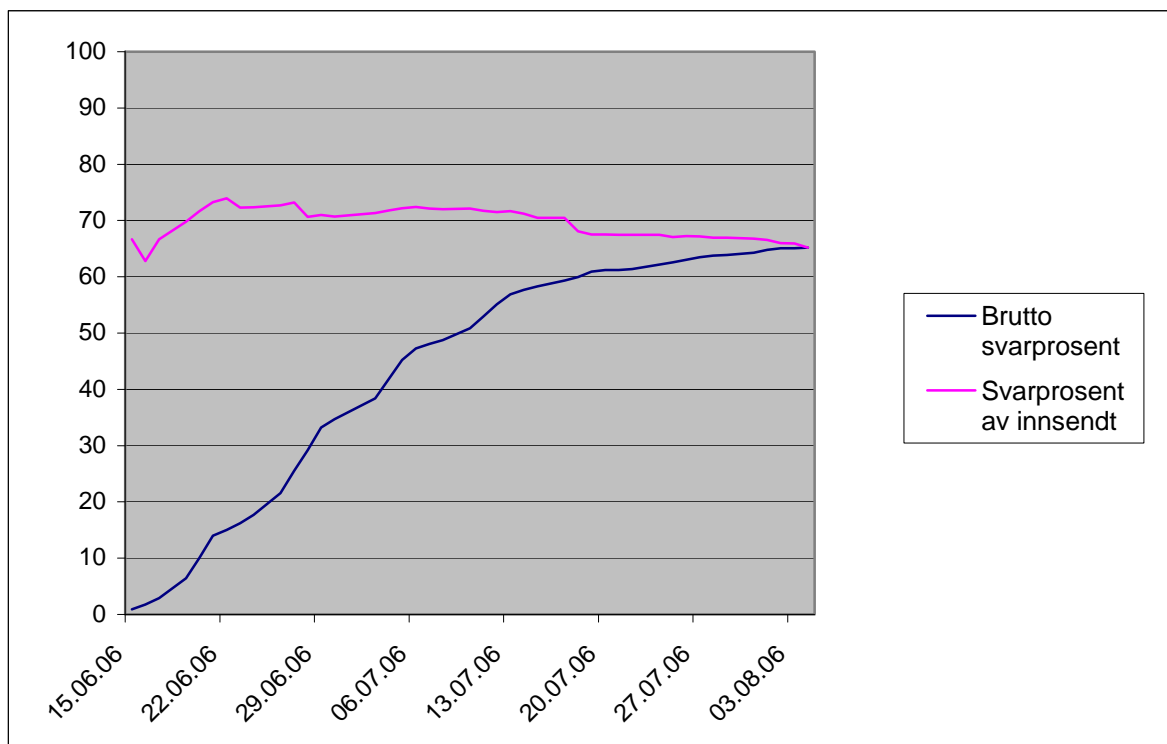
Dataene er samlet inn ved telefonintervju. Det ble i forkant sendt ut et informasjonsbrev (se vedlegg A) der det i tillegg til informasjon om undersøkelsen og personvern, ble opplyst om den allerede gjennomførte bedriftsundersøkelsen.

#### **4.1 Telefonintervjuingen**

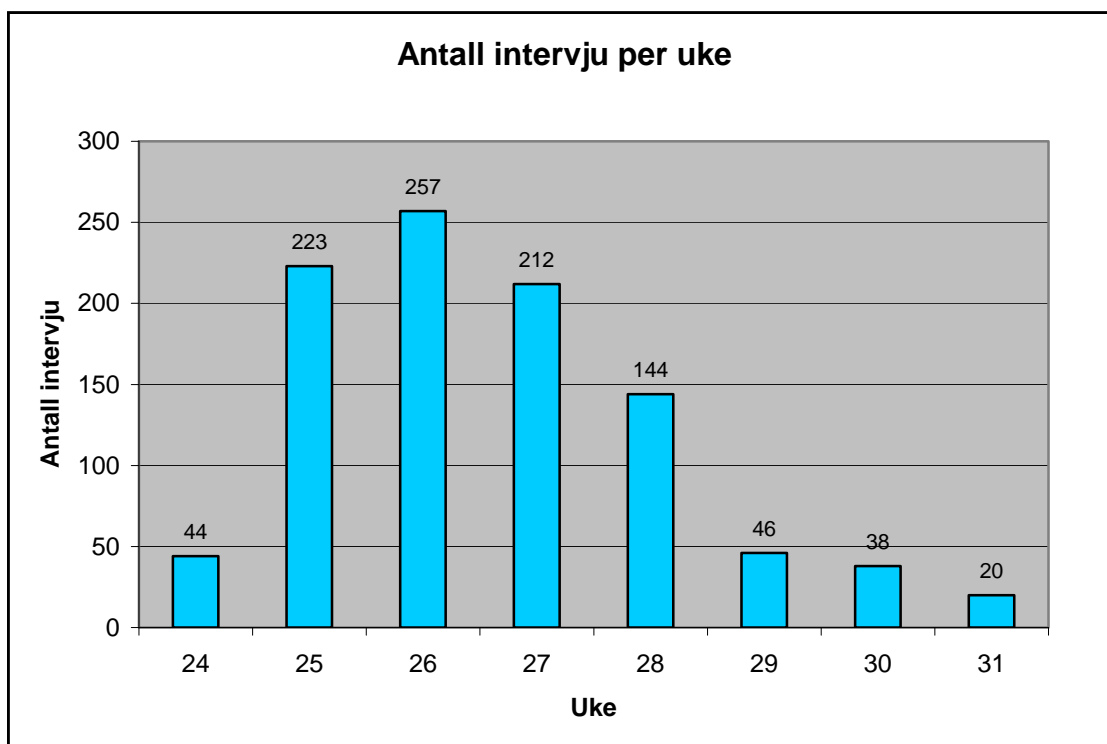
Intervjuene ble gjennomført i perioden fra 15. juni til 4. august 2006. SSBs sentrale intervjuerkorps (CATI-korpset) foretok intervjuingen. Alle intervjuerne gjennomgikk en briefing der bakgrunnen for undersøkelsen og spørreskjemaet ble gjennomgått. Intervjuarbeidet ble fulgt opp gjennom debriefinger, spesielt de første dagene, e-postkommunikasjon samt dialog med intervjuere og supervisorer. I forbindelse med denne undersøkelsen jobbet normalt to intervjuere på dagtid 10:00-16:00. Vanligvis arbeidet i 2006 kun én intervjuer ved CATI-korpset på dagtid, men intervjuobjektens alder og årstiden/ferietiden tatt i betraktning ble det bedømt som hensiktsmessig å øke intervjuingsvolumet på dagtid. 31 % av alle intervjuene og 40 % av alle kontaktforsøkene ble avsluttet før 16:30 (det tidspunktet kveldsvakten starter). Det var altså på kveldstid brorparten av intervjuene ble foretatt og effektiviteten var best.



**Figur 1: Oversikt over svarinngangen i undersøkelsen**



**Figur 2: Antall intervju pr. uke**



Figur 1 viser at svarinngangen var jevn de første fem undersøkelsene før den flatet ut de tre siste. Det siste har sammenheng både med ferieavvikling for intervjuerne, og at det gradvis ble vanskeligere å få tak i intervjuobjektene. Vi ser at svarprosenten lå på under 70 % de fire første undersøkelsesdagene. Den steg så til over 70 og stabiliserte seg så med en svarprosent på rundt 80 fram til slutten av innsamlingsperioden. De siste tre ukene sank så svarprosenten til 65,1. Den beskjedne starten skyldes at datafangsten ble satt i gang på torsdagen i uke 24, og i relativt liten skala. Dette ble gjort som en sikkerhetsforanstaltning på grunn av den begrensede pretestingen som hadde funnet sted, for å kunne rette opp eventuelle feil så snart som mulig og før datafangsten hadde kommet for langt. En synkende svarprosent mot slutten av en undersøkelse må man alltid forvente, og en svarprosent på over 65 på en frivillig undersøkelse uten oppfølging av nektete er i utgangspunktet et godt resultat, med mindre fordelingen av nettoutvalget når det gjelder sentrale kjennemerker som kjønn, alder, bosted er svært skjev i forhold til bruttoutvalget. Dette vil bli kommentert under punkt 6 nedenfor.

Som figur 2 viser ble det foretatt flest intervjuer i den andre til den fjerde undersøkelsesuka, med en topp i den tredje. En årsak til den stigende trenden er at flere intervjuere etter hvert fikk opplæring og ble satt inn i undersøkelsen.

## **5 Svarprosent og frafall**

### **5.1 Årsaker til frafall**

Frafallet deles inn etter fire ulike årsaker: Noen respondenter ønsker ikke å delta, andre kan være forhindret fra deltakelse, noen lykkes vi ikke å komme i kontakt med, og til slutt har vi restkategorien "annet frafall".

**Tabell 2: Svarprosent og frafallsårsaker etter kjønn, eksperiment/kontrollgruppe, landsdel, næringsområde og størrelsesgruppe. Prosent av bruttoutvalg**

	I alt	Intervju	Ønsker ikke å delta	Forhindret	Ikke truffet	Annet frafall	Antall personer
<b>I alt</b>	100,0	65,2	22,7	1,3	10,5	0,2	1 509
<b>Sektortype</b>							
D <sup>2</sup>	100,0	57,6	24,7	1,9	15,8	0,0	158
F <sup>3</sup>	100,0	62,7	24,6	0,0	12,7	0,0	142
G <sup>4</sup>	100,0	62,9	24,8	1,9	9,5	1,0	105
H <sup>5</sup>	100,0	50,0	35,6	4,2	10,2	0,0	118
I <sup>6</sup>	100,0	61,9	23,2	1,9	12,9	0,0	155
K <sup>7</sup>	100,0	71,9	18,8	0,0	9,4	0,0	128
L <sup>8</sup>	100,0	76,0	14,3	0,8	8,9	0,0	258
M <sup>9</sup>	100,0	78,3	11,7	0,0	10,0	0,0	180
N <sup>10</sup>	100,0	58,1	31,3	1,9	7,9	0,8	265
<b>Gruppe</b>							
Eksp.grp. (m. tiltak)	100,0	65,0	22,6	1,2	11,1	0,1	769
Kontr.grp. (u. tiltak)	100,0	65,4	22,8	1,5	10,0	0,3	740
<b>Størrelsesgruppe</b>							
10-29 ansatte	100,0	71,1	20,8	1,3	6,7	0,0	149
30-99 ansatte	100,0	62,2	22,4	1,4	13,7	0,2	437
100 eller flere ansatte	100,0	65,7	23,2	1,3	9,6	0,2	923
<b>Kjønn</b>							
Menn	100,0	67,8	18,4	1,3	12,4	0,1	783
Kvinner	100,0	62,4	27,4	1,4	8,5	0,3	726
<b>Alder</b>							
61-64	100,0	68,9	19,3	0,8	10,7	0,2	850
65-69	100,0	62,1	26,1	1,5	10,3	0,0	517
70-73	100,0	54,2	31,0	3,5	10,6	0,7	142
<b>Landsdel</b>							
Akershus og Oslo	100,0	65,9	19,3	1,3	13,2	0,3	378
Hedmark og Oppland	100,0	79,4	13,1	0,9	6,5	0,0	107
Østlandet ellers	100,0	67,8	23,0	1,1	7,4	0,7	270
Agder og Rogaland	100,0	64,9	23,3	2,3	9,5	0,0	262
Vestlandet	100,0	61,2	29,1	0,9	8,8	0,0	227
Trøndelag	100,0	60,9	26,1	1,4	11,6	0,0	69
Nord-Norge	100,0	59,2	25,0	1,0	14,8	0,0	196

I tabell 2 ser vi at det er størst variasjon mellom IO som var/hadde vært yrkesaktive innen ulike sektortyper når det gjelder deltakelse i undersøkelsen. Sektor M topper med en

<sup>2</sup> Industri

<sup>3</sup> Bygg og anlegg

<sup>4</sup> Varehandel, bil- og husholdningsreparasjoner

<sup>5</sup> Hotell og restaurantvirksomhet

<sup>6</sup> Transport og kommunikasjon

<sup>7</sup> Eiendomsdrift, utleievirksomhet

<sup>8</sup> Offentlig adm., forsvar, sosialforsikr.

<sup>9</sup> Undervisning

<sup>10</sup> Helse- og sosialtjenester

svarprosent på 78,3, mens sektor H ligger nederst med 50,0 %. Det er også stor variasjon mellom landsdelene, der Hedmark og Oppland topper med 79,4 %, og Nord-Norge ligger nederst med 59,2. Dette skyldes nok dels at Hedmark og Oppland er området med nest færrest i bruttoutvalget, slik at noen få intervjuer fra eller til gir stort utslag. Også mellom størrelsesgruppene er det en viss variasjon, men en viktig årsak til dette er at størrelsesgruppa med høyest svarprosent er den minste, med kun 9,9 % av bruttoutvalget. For kategoriene kjønn og særlig for eksperimentgruppe/kontrollgruppe ser vi at forskjellene er små når det gjelder svarprosent.

Også når det gjelder frafallsårsaker er det mellom sektortyper og landsdeler vi finner de største forskjellene. Andelen som ikke ønsker å delta er svært høy innen sektor H og N. Merk at andelen IO som ikke ble truffet ligger under gjennomsnittet for disse sektorene. Det var altså vanskeligere å få IO innen disse næringene til å delta. For sektor D med en svarprosent på 57,6 var det på den annen side et stort problem i seg selv å få kontakt med IO, andelen som ikke ønsker å delta ligger bare litt over gjennomsnittet. Oslo og Nord-Norge er de to områdene med høyest andel ikke truffet. For Nord-Norge samvirker dette frafallet med frafall grunnet at IO ikke ønsker å delta til en den laveste landsdelsmessige svarprosenten.

Når vi ser på de ulike aldersgruppene øker andelen nektende betydelig med alderen. Dette gjenspeiler sannsynligvis at jo eldre man blir, jo mindre tilknytning føler man til temaer som tidligpensjonering og arbeidsliv. Det er derfor naturlig at andelen nektende øker. Andelen indisponerte er liten, men er den frafallsårsaken som relativt sett øker mest med alderen. Dette kan tilskrives helsemessige årsaker. Andelen ikke truffet varierer lite. Tilgjengelighetsmønsteret for personer i alderen 61-73 ser altså ut til å være stabilt.

## **6 Utvalgsskjevhet**

Frafall kan føre til utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant de som svarte (nettoutvalget) enn blant de som ble trukket ut til undersøkelsen (bruttoutvalget).

I en utvalgsundersøkelse kan det oppstå ulike former for skjevhet. For det første kan vi snakke om skjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i utvalget enn i populasjonen som undersøkelsen skal si noe om. Slik utvalgsskjevhet kan oppstå i utvalgstrekkningen, hvor tilfeldigheter kan føre til at forekomsten av enkelte kjennemerker i utvalget ikke er helt lik fordelingen i populasjonen (utvalgsvarians). Denne skjevheten skyldes tilfeldigheter i trekkingen, og en kan forvente at de virksomheter som trekkes ut ikke skiller seg systematisk fra de som ikke trekkes ut.

For det andre kan det oppstå skjevhet i forbindelse med avganger. Med avgang menes personer som ikke var i målgruppen for undersøkelsen, herunder personer som har gått bort, var bosatt på institusjon eller bosatt utenfor Norge i minst 6 måneder.

Andelen personer vi står igjen med etter at avganger er fjernet kalles bruttoutvalg. Bruttoutvalget er det utvalget vi faktisk forsøker å intervju. Andelen personer vi oppnådde intervju med kalles nettoutvalget. Den andelen som består av differansen mellom brutto- og nettoutvalget kalles frafall. Frafall kan føre til skjevhet mellom bruttoutvalget og nettoutvalget når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes blant de som svarte, enn blant de som ble forsøkt intervjuet. Skjevhet innebærer at nettoutvalget ikke er statistisk

representativt for målgruppen. Skjevhet i forhold til ett kjennemerke medfører ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt i forhold til andre kjennemerker. På den annen side gir godt samsvar mellom fordelingene i nettoutvalget og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt på andre kjennemerker.

I denne undersøkelsen var det 59 avganger av 1568 som ble trukket ut, eller 3,8 %. Undersøkelsespopulasjonens alder tatt i betraktning er ikke dette et høyt tall. I denne undersøkelsen er imidlertid ikke hensikten å si noe om utvalget som helhet, ettersom de som er trukket ut representerer en konstruert populasjon. Det er imidlertid interessant å se på differansen mellom brutto- og nettoutvalg for ulike grupper, i de tilfeller der gruppene skal sammenlignes. Vi skal se på dette etter de samme gruppene som i avsnitt 5.

**Tabell 3: Bruttoutvalget, frafallet og nettoutvalg etter kjønn, eksperiment/kontrollgruppe og landsdel. Prosent**

	<b>Brutto</b>	<b>Netto</b>	<b>Frafall</b>	<b>Netto-brutto</b>
<b>I alt</b>	100,0	100,0	100,0	0,0
<b>Sektortype</b>				
D	10,5	9,2	12,8	-1,2
F	9,4	9,0	10,1	-0,4
G	7,0	6,7	7,4	-0,3
H	7,8	6,0	11,2	-1,8
I	10,3	9,8	11,2	-0,5
K	8,5	9,3	6,9	0,9
L	17,1	19,9	11,8	2,8
M	11,9	14,3	7,4	2,4
N	17,6	15,7	21,1	-1,9
<b>Gruppe</b>				
Eksperimentgrp. (m. tiltak)	51,0	50,8	51,2	-0,2
Kontrollgruppe (u. tiltak)	49,0	49,2	48,8	0,2
<b>Størrelsesgruppe</b>				
10-29 anstte	9,9	10,8	8,2	0,9
30-99 ansatte	29,0	27,6	31,4	-1,3
100 eller flere ansatte	61,2	61,6	60,4	0,4
<b>Kjønn</b>				
Menn	51,9	54,0	46,0	2,1
Kvinner	48,1	46,0	54,0	-2,1
<b>Alder</b>				
61-64	56,3	59,6	31,1	3,2
65-69	34,3	32,6	37,9	-1,6
70-73	9,4	7,8	45,8	-1,6
<b>Landsdel</b>				
Oslo og Akershus	25,1	25,3	24,5	0,2
Hedmark og Oppland	7,1	8,6	4,2	1,5
Østlandet ellers	17,9	18,6	16,6	1,6
Agder/Rogaland	17,4	17,3	17,5	-0,1
Vestlandet	15,0	14,1	16,8	-0,9
Trøndelag	4,6	4,3	5,1	-0,3
Nord-Norge	13,0	11,8	15,2	-2,2
<b>Antall personer</b>	1 509	984	525	

Igjen ser vi store variasjoner mellom de ulike sektorene der IO hadde/hadde hatt) arbeid. Det er kun gruppe K, L og M som er overrepresentert. Næringsområde N med -1,9 til næringsområde M med 2,8 prosentpoeng overrepresentasjon.

For eksperimentgruppe/ kontrollgruppedimensjonen er det kun et lite avvik. viser at den mellomstore størrelsesgruppen 30-99 ansatte er underrepresentert med -1,3, mens de andre størrelsesgruppene er noe overrepresenterte i nettoutvalget. Fordelt på landsdelsnivå ser vi at Hedmark og Oppland er overrepresentert, men denne landsdelen hadde også det nest minste bruttoutvalget. Østlandet ellers er også overrepresentert i nettoutvalget, mens Vestlandet og særlig Nord-Norge er underrepresentert. Kvinner, som omfatter nesten halvparten av bruttoutvalget, er underrepresentert med hele 2,1 prosent. Dette gjenspeiler at vi ofte har problemer med å få med eldre kvinner på våre undersøkelser.

Som det går fram av tabellen skjuler det seg visse skjevheter bak den gode totale svarprosenten på 65 som ble kommentert under punkt 4. Til senere lignende undersøkelser der det ønskes en jevn fordeling av respondenter etter kjennemerket næringstilknytning kan det lønne seg å være klar over dette, og planlegge med målrettede tiltak mot personer med tilknytning til næringer som tenderer til å bli underrepresenterte, samt mot eldre kvinner.

## 7 PC-assistert intervjuing, innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil

I enhver undersøkelse, både i totaltelling og utvalgsundersøkelser, vil det forekomme svar som er feil. Feilene kan oppstå både i forbindelse med innsamlingen og under bearbeidingen.

Datainnsamlingen i denne undersøkelsen foregikk ved hjelp av pc. Intervjuerne ringte opp respondentene, leste opp spørsmålene fra dataskjermen og registrerte svarene direkte på maskinen. En fordel med PC-assistert intervjuing er at en øker mulighetene for å tilpasse spørsmålene i overensstemmelse med respondentens situasjon og svar på tidligere spørsmål, i forhold til det som er mulig ved bruk av papirskjema. Videre gir PC-assistert intervjuing mulighet for direkte kontroll av svarkonsistens mellom ulike spørsmål. For hvert spørsmål er det lagt inn grenser for gyldige verdier. I tillegg er det bygget inn et omfattende feilmeldingssystem dersom intervjueren taster inn et svar som er inkonsistent i forhold til tidligere svar.

Alle disse sidene ved PC-assistert intervjuing fører til økt datakvalitet. Innsamlingsfeil som skyldes intervjuerens feilregistreringer, blir langt mindre enn ved bruk av papirskjema. Vi unngår registrering av ugyldige verdier og vi oppnår et redusert frafall på enkeltspørsmål ved at mulighetene for hoppfeil reduseres. PC-assistert intervjuing hindrer likevel ikke alle feil. Redusert datakvalitet kan for eksempel være et resultat av dårlig formulerte spørsmål, eller at det er dårlig samsvar mellom spørsmål og svaralternativer. I Undersøkelse om seniorpolitikk fase 2 hadde det vært ønskelig med mer tid til å utvikle og kvalitetssikre både spørsmålsformuleringer og svaralternativer, jamfør problematikken med spørsmål Ci\_0 som ble nevnt under punkt 3. Under punkt 3 ble det også nevnt at det var enkelte programmeringsfeil som ikke ble oppdaget før undersøkelsen startet, og selv om de feilene som ble oppdaget raskt ble rettet opp, kan det ikke utelukkes at det fantes programmeringsfeil som ikke ble oppdaget.

Innsamlingsfeil kan også komme av at intervjupersonen avgir feil svar. Det kan skyldes vansker med å huske forhold tilbake i tiden. Det kan også skyldes misforståelser av spørsmål. Når det blir spurt om forhold som folk erfaringsmessig finner kompliserte, må en regne med å få en del feilaktige svar. Bearbeidingsfeil er avvik mellom den verdien som registreres inn og den verdien som til slutt rapporteres ut. Gjennom ulike kontroller har man søkt å finne feil og rette dem opp.

Når en har rettet opp feil så langt det er mulig, er erfaringen at de statistiske resultatene i de fleste tilfeller påvirkes forholdsvis lite av både innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil. Virkningen av feil kan likevel være av betydning i noen tilfeller. Det gjelder særlig hvis feilen er systematisk, det vil si at den samme feilen gjøres relativt ofte. Tilfeldige feil har forventningen 0, og medfører ikke skjevhet i estimatene. En tenker seg at feil som ikke er systematiske trekker like mye i hver retning, og at de derfor har svært liten effekt.



**IO-brev.**

Navn  
 Adresse  
 Postnummer Poststed

Oslo, juni 2006  
 Saksbehandler: Dag F. Gravem  
**Seksjon for intervjuundersøkelser**

**Undersøkelse om seniorpolitikk 2006**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse om bedrifters seniorpolitikk på oppdrag fra forskningsstiftelsen FAFO. I undersøkelsen blir det stilt spørsmål om hvordan man opplever sin yrkes- eller pensjonssituasjon, og om hvordan bedrifters personalpolitikk har innvirkning på den enkeltes beslutning om pensjonering. Det vil også bli stilt spørsmål om bruk av ulike pensjonsordninger.

Du er en av 1 500 personer i alderen 60 - 74 år som er trukket ut til å delta i undersøkelsen. I 2005 gjennomførte SSB en undersøkelse om seniorpolitikk i en rekke bedrifter, blant annet en bedrift du jobber eller har jobbet i. Personene i årets undersøkelse er trukket fra Arbeidstakerregisteret blant ansatte og tidligere ansatte i disse bedriftene. **Om kort tid vil en intervjuer fra SSB kontakte deg for å gjennomføre et intervju på telefon.** Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og kreve opplysningene slettet. Men for at vi skal få så gode resultater som mulig, er det viktig at alle som er trukket ut blir med. **Vi kan derfor ikke erstatte deg med en annen.**

Intervjueren og alle andre som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt. Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og SSB har utnevnt eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Vi vil aldri offentliggjøre eller formidle videre opplysninger om hva den enkelte har svart. FAFO vil kun få tilgang til aidentifiserte opplysninger. For å gjøre intervjuet kort og for å øke utbyttet av svarene vi får, vil vi i tillegg koble på opplysninger fra Folkeregisteret, opplysninger om utdanning fra Utdanningsregisteret, samt opplysninger om inntekt, formue, trygder og stønader fra skatteetaten og trygdeetaten. Senest ved utgangen av 2008 vil navn og adresser bli slettet, og fødselsnummer erstattet med et kodennummer som gjør det mulig i ettertid å se svarene i sammenheng med opplysninger i registrene. Opplysningene skal anonymiseres innen utgangen av 2009.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: dag.f.gravem@ssb.no. *Generelle spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, tel 62 88 55 61 eller e-post personvernombud@ssb.no.*

Vi håper du har anledning til å delta!

Vennlig hilsen



for Øystein Olsen  
 adm. direktør



for Rune Gløersen  
 fagdirektør

Navn  
Adresse  
Postnummer Poststed

Oslo, juni 2006  
Saksbehandler: Dag F. Gravem  
**Seksjon for intervjuundersøkelser**

### **Undersøking om seniorpolitikk 2006**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking om seniorpolitikk på oppdrag frå forskingsstiftinga FAFO. I undersøkinga vil det bli stilt spørsmål om korleis ein opplever yrkes- eller pensjonssituasjonen sin, og om korleis bedrifters personalpolitikk har innverking på den enkeltes vedtak om pensjonering. Det blir også stilt spørsmål om bruk av ulike pensjonsordningar.

Du er ein av 1 500 personar i alderen 60 - 74 år som er trekt ut til å delta i undersøkinga. I 2005 gjennomførte SSB ein undersøking om seniorpolitikk i ei rekke bedrifter, mellom anna ei bedrift du jobbar eller har jobba i. Personane i årets undersøking er trekte frå Arbeidstakarregisteret blant tilsette og tidligare tilsette i disse bedriftene. **Om kort tid vil ein intervjuar frå SSB kontakte deg for å gjennomføre eit intervju på telefon.** Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke deg frå undersøkinga og krevje at opplysingane vert sletta. Men for at vi skal få så gode resultat som mogleg er det viktig at alle som er trekte ut blir med. **Vi kan difor ikkje erstatte deg med nokon annan.**

Intervjuaren og alle andre som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt. Undersøkinga gjennomførast etter lovpålagte reglar og SSB har utnemnt eit eige personvernombod som er godkjent av Datatilsynet. Vi vil aldri offentliggjere eller formidle vidare opplysingar om kva den enkelte har svart. FAFO vil berre få tilgang til aidentifiserte opplysingar. For å gjere intervjuet kort og for å auke utbytet av svara vi får, vil vi i tillegg kople på opplysingar frå Folkeregisteret, opplysingar om utdanning frå Utdanningsregisteret, og opplysingar om inntekt, formue, trygder og stønader frå skatteetaten og trygdeetaten. Seinast ved utgangen av 2008 vil namn og adresser bli sletta, og fødselsnummer vil bli erstatta med eit kodennummer som gjer det mogleg i ettertid å sjå svara i samanheng med opplysingar i registra. Opplysingane blir anonymiserte innan utgangen av 2009.

Om du har spørsmål i tilknytning til undersøkinga, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: dag.f.gravem@ssb.no. *Generelle spørsmål om personvern i SSB kan rettast til SSBs personvernombod, tel 62 88 55 61 eller e-post personvernombud@ssb.no.*

Vi voner at du har høve til å delta!  
Vennlig helsing



for Øystein Olsen  
adm. direktør



for Rune Gløersen  
fagdirektør

# Undersøkelse om seniorpolitikk

Produktnummer 6701-2

## Instruks

Orientering og veiledning for intervjuere

<b>1. Innledning .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Generell instruks .....</b>	<b>2</b>
2.1 Utvalg.....	2
2.2 Innsamlingsmetode: telefonintervju .....	2
2.3 Innsamlingsperiode.....	2
2.5 IO-brev .....	2
2.8 Argumenter til bruk ved overtalelse .....	2
2.9 Frafall og avgang .....	3
<b>3. Oversikt over mulige problematiske spørsmål .....</b>	<b>3</b>
3.1 Strukturen i skjemaet.....	3
3.2 De ulike pensjonsordningene .....	4
3.3 Seniorpolitikk og livsfasepolitikk - litt om begrepene .....	5
3.4 De enkelte spørsmål.....	6
<b>Vedlegg 1. IO-brev.....</b>	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>

IT-ansvarlig: Jan Haslund  
Planlegger: Dag F. Gravem

21 09 46 82  
22 09 48 20

## **1. Innledning**

I 2005 ble det gjennomført en undersøkelse om seniorpolitikk i norske virksomheter på oppdrag av forskningsstiftelsen FAFO. Hovedformålene med undersøkelsen var å kartlegge virksomhetenes arbeid med seniorpolitikk, eventuelle tiltak for eldre arbeidstakere samt hva slags pensjonsordninger virksomhetene tilbyr.

I Undersøkelse om seniorpolitikk 2006 går vi ut til ansatte og tidligere ansatte i et utvalg av bedriftene som svarte på undersøkelsen i fjor, og spør dem om mange av de samme temaene. Vi ønsker blant annet å finne ut av hvordan den enkeltes pensjoneringsatferd påvirkes av bedriftenes personalpolitikk (herunder eventuell seniorpolitikk)

## **2. Generell instruks**

### **2.1 Utvalg**

Til undersøkelsen er det trukket ut et utvalg på 1500 ansatte eller tidligere ansatte i private og offentlige virksomheter som svarte på Undersøkelse om seniorpolitikk i fjor. Disse vil være i alderen 60-74 år, med hovedvekt i den nedre delen av aldersgruppen.

### **2.2 Innsamlingsmetode: telefonintervju**

Undersøkelsen foregår over telefon, og intervjutiden er beregnet til i underkant av 20 minutter. Undersøkelsen foregår bare på CATI.

### **2.3 Innsamlingsperiode**

Undersøkelsen går gjennom sommeren. Vi eksperimenterer med noe økt bemanning på dagtid for å prøve å få tak i IO som er pensjonister eller IO som har sommerferie.

### **2.5 IO-brev**

IO-brev sendt ut til hele utvalget 14. juni. Se vedlegg 1.

### **2.8 Argumenter til bruk ved overtalelse**

Planleggingsarbeidet for denne undersøkelsen har vist at det er engasjement og stor interesse for temaene vi spør om. Vi håper derfor på en god svarprosent. Det kan være noen utfordringer knyttet til å få med eldre IO, men siden temaet vil ha stor relevans for deres livssituasjon håper vi at mange blir med.

- Seniorpolitikk og behandling av eldre arbeidstakere er et tema som blir oppfattet som svært viktig i samfunnsdebatten.

- En virksomhet IO jobber eller har jobbet i svarte i 2005 på spørsmål om personalpolitikk og seniorpolitikk. Det er viktig å også få informasjon om hvordan de (tidligere) ansatte opplevde det.
- Du er trukket ut som representant for blant annet din (tidligere) virksomhet og din aldersgruppe. Du kan ikke erstattes med noen andre.

## 2.9 Frafall og avgang

Vanlige koder.

## 3. Oversikt over mulige problematiske spørsmål

### 3.1 Strukturen i skjemaet

Hopp og filtreringer i skjemaet styres av:

- IOs alder
- Om IO er helt eller delvis yrkesaktiv
- Om IO har/har hatt rett til AFP-pensjon
- Om IO med rett til AFP-pensjon benytter/benyttet seg av ordningen eller ei
- Om IO som har gått av med alderspensjon tidligere har mottatt andre pensjonsytelser (AFP, uførepensjon, tjenstepensjon)

Her er en forenklet beskrivelse av strukturen i skjemaet:

1. *Fellesdel*. Vi spør om IOs nåværende yrkesmessige status og generelt om yrkeskarrieren deres. Pensjonerte IO blir spurt om hvilke pensjonsordninger de mottar/har mottatt.

2a. *Spørsmål til yrkesaktive*. Her går det nærmere inn på IOs arbeidssituasjon og arbeidsmiljø i den jobben IO har per i dag. Deretter kommer noen spørsmål om pensjoneringsplaner, og til sist noen spørsmål om hva slags seniorpolitikk bedriften de jobber i tilbyr. Det er litt forskjell på spørsmålene som stilles til IO over og under 62, dette henger sammen med at 62 år er nedre aldersgrense for å kunne motta AFP, men merk at alle ikke har rett til AFP.

2b. *Spørsmål til pensjonerte*. Pensjonistene får mange av de samme spørsmålene, men da relatert til den siste jobben de hadde. Deretter kommer noen spørsmål om pensjoneringsatferden deres. Denne delen har mange ulike veier, avhengig av hva slags pensjonsordninger IO har og har hatt:

- AFP-pensjon
- Uførepensjon
- Tjenstepensjon
- Alderspensjon

Til sist får de pensjonerte spørsmål om seniorpolitikken i bedriften der de sist jobbet.

3. *Ny fellesdel* med bakgrunnsspørsmål.

Noe som kan være vanskelig for IO i dette skjemaet er at det vil bli spurt spørsmål om ulike avgrensede perioder i livet deres. Et IO som har vært AFP-pensjonist men som nå er alderspensjonist

vil bli spurt om perioden før hun/han gikk av med pensjon, om perioden hun/han var AFP-pensjonist, samt om perioden hun/han har vært pensjonist. Hvis IO mener at vi har stilt et spørsmål to ganger kan dette være grunnen.

Det er svært mange mulige veier gjennom skjemaet, og selv om vi har testet en god del er det mulig at det inneholder feil eller gjentakelser. Vi er svært takknemlige for tilbakemeldinger om ting som er feil eller virker merkelig!

## **3.2 De ulike pensjonsordningene**

Mange av spørsmålene er knyttet til ulike pensjonsordninger. Her er en gjennomgang av de ordningene som IO kan ha eller ha hatt.

### **3.2.1 Avtalefestet pensjon (AFP)**

AFP er en førtidspensjonsordning (tidligpensjonsordning) som gjør det mulig for arbeidstakere å gå av med pensjon fra fylte 62 år. Ordningen er frivillig i den forstand at arbeidstakerne selv velger om de skal benytte seg av denne muligheten. Det gir også adgang til å ta ut delvis AFP, om bedriften godtar dette – dvs. at arbeidstakeren for eksempel kan velge å ta ut 40 prosent pensjon og fortsette å jobbe 60 prosent.

Om lag 80 prosent av arbeidstakere i den aktuelle alderen (61 år) jobber i en bedrift med AFP-ordning. Alle i offentlig sektor har i utgangspunktet rett til dette, samt alle som omfattes av en av de sentrale tariffavtalene i privat sektor. Lavest dekningsgrad har en i bransjer som varehandel, hotell og restaurantvirksomhet og andre typer servicenæringer.

Fra 1.10.1997 til 1.3.1998 var den nedre aldersgrensen 63 år, og før 1.10 1997 64 år. *Det vil si at de aller eldste i utvalget (over 70 år) ikke har kunnet gå av som 62-åringer. Disse utgjør likevel svært få i det samlede bruttoutvalget.*

### **3.2.2 Gavepensjon som tillegg til AFP**

Om lag en fjerdel av arbeidstakerne i privat sektor får i tillegg til AFP-pensjonen utbetalt en såkalt *gavepensjon fra arbeidsgiver*, slik at samlet ytelse blir høyere. Dette er mest vanlig for høyt utdannede og sikrer dem i mange tilfeller en pensjon tilsvarende tjenstepensjonen. Utbetaling av slike synes å være mest vanlig i tilfeller med nedbemanning.

### **3.2.3 Uførepensjon**

Uførepensjonen gir alle rett til pensjon fra folketrygden om de ut fra medisinske kriterier har redusert sin arbeidsevne med minimum 50%.

Alle *offentlige ansatte* har i tillegg krav på en supplerende uføreytelse fra tjenstepensjonsordningen. For å ha rett til uførepensjon fra tjenstepensjonsordningen kan statsansatte imidlertid ha en uføregrad under 50% (dvs. Lavere enn i folketrygden).

*Det vil si at det i utgangspunktet er mulig å være f.eks. 20 eller 30 prosent ufør for en offentlig ansatt, mens ansatte i privat sektor bare kan ha en uføregrad på 50% eller mer.*

De aller fleste av de 50 % i *privat sektor* som ved inngangen til 2006 hadde en tjenstepensjonsordning (ytelsesbasert), har også rett til tilleggsytelse fra denne ved uførhet. Det er imidlertid fritt for arbeidsgiver å bestemme om disse ordningen skal omfatte uføreforsikring eller ikke. *Uavhengig om en bare mottar uførepensjon fra folketrygden eller uførepensjon både fra folketrygden og tjenstepensjonsordninger kalles vi dette uførepensjon.*

### 3.1.4 Tjenestepensjon og særaldersgrense

Aldersgrensen i staten er 70 år. Det vil si at du har rett til å stå i jobben fram til dette alderstrinnet, men ikke lenger. Alle har imidlertid rett til å ta ut tjenestepensjon fra fylte 67 år (hvor de også får rett til alderspensjon fra folketrygden).

En del yrker har imidlertid på grunn av sin særlige karakter (krav til fysisk ytevne, fysikk m.v. – eller svært belastend arbeid) en lavere aldersgrense - *særaldersgrense*. Det gjelder f.eks. militært befall og polititjenestemenn, som har plikt til å fratrukke sin stilling når de fyller 60 år. Disse omfattes likevel ikke av vår undersøkelse, da denne bare dekker arbeidstakere som var yrkesaktive som 60-åring. Det samme gjelder f.eks. dykkere, brannmenn og flygere og lignende yrkesgrupper.

Flertallet av yrker/stillinger med særaldersgrense finnes i kommunal sektor. Det vanligste for disse er en aldersgrens på 65 år. De fleste av disse gruppene har likevel ingen plikt til å fratrukke stillingen ved oppnådd aldersgrense, men kun en rett. Det gjelder f.eks. sykepleiere, hjelpepleiere, hjemmehjelper/ omsorgsarbeidere, renholdere, fysioterapeuter, sjåførere m.fl.

### 3.1.5 Tjenestepensjon og "85-årsregelen"

*I offentlig sektor kombineres særaldersgrensen med en såkalt 85-årsregel.* Denne gjør det mulig for de med særaldersgrense å gå av med tjenestepensjon inntil 3 år før oppnådd aldersgrense, om summen av alder og opptjeningstid i tjenestepensjonsordningen er 85 år eller mer. Det vil si at de med aldersgrense på 60 år tidligst kan gå av som 57-åring og de med 65 års aldersgrense tidligst kan gå av som 62-åring.

### 3.1.6 Alderspensjon

Alle har rett til alderspensjon fra folketrygden fra fylte 67 år (eller fra måneden etter de fyller 67 år). Når man fyller 67 år er det derfor ikke lenger mulig å motta uførepensjon eller AFP. De som har gått av med tjenestepensjon fortsetter imidlertid å motta denne (men mens ytelsen tidligere i sin helhet kom fra tjenestepensjonsordningen består denne nå av folketrygdytelse + tjenestepensjonsytelse – ytelsesnivået er imidlertid det samme).

I tillegg til alderspensjon fra folketrygden vil de med tjenestepensjonsordning (se over) motta alderspensjon fra tjenestepensjonsordningen fra fylte 67 år. Disse ytelsene samordnes slik at tjenestepensjonen kommer på toppen av folketrygdytelsen (og samlet sikrer en ytelse på 66% i offentlig sektor og 60-70% i privat sektor).

I noen få virksomheter i privat sektor har en også rett til alderspensjon fra tjenestepensjonsordningen fra fylte 65 år.

### 3.1.7 Førtdpensjon finansiert av bedriften

Enkelte bedrifter oppretter i tillegg en såkalt ren bedriftsfinansiert førtdpensjonsordning, hvor arbeidstaker kan gå av tidligere med en gitt ytelse. Dette er mest vanlig i forbindelse med nedbemanning (det er da midlertidige ordninger). Da denne ikke gir rett til statsstøtte (som f.eks. AFP) er det ingen spesifisert aldersgrense eller krav til ytelsesnivå. Slike ordninger er likevel lite utbredt i dag, da AFP for de fleste dekker behovene, men var mer utbredt før AFP og når den laveste aldersgrensen for AFP var 64 år.

## 3.3 Seniorpolitikk og livsfasepolitikk - litt om begrepene

At en virksomhet har en **seniorpolitikk** vil som regel innebære at den har ulike **seniortiltak**, eller personalpolitikk rettet mot eldre arbeidstakere i virksomheten. Hva som defineres som eldre arbeidstaker kan variere fra virksomhet til virksomhet. I dette skjemaet har vi imidlertid konsentrert oss om arbeidstakere 55 år og eldre. Seniortiltak har primært som mål å bidra til at arbeidstakerne kan

stå i jobb fram til aldersgrensen på 67 år, eller i alle fall ut over den nederste aldersgrensen i AFP på 62 år.

Tiltakene kan enten være av **forebyggende karakter**, i den forstand at de tar sikte på å forebygge helseskader og utbrenthet, sikre kontinuerlig kompetanseutvikling og/eller arbeidsmotivasjon. Forebyggende tiltak er derfor langsiktige, og er i prinsippet rettet mot alle arbeidstakere i virksomheten. I tillegg har vi tiltak for **fastholdelse**, som mer konkret er rettet mot dem som allerede har en svekket helse, utdatert kompetanse eller lignende eller som er i en slik alder at de kan velge å gå av med førtidspensjon (les: AFP). Disse ordningene har som formål enten å få arbeidstakerne til å velge å stå lenger gjennom enten å tilby tilrettelegging av arbeidet, kompetanseoppgradering eller lignende - eller ved å gjøre det mer økonomisk lønnsomt/fordelaktig for den enkelte å vente med å ta ut førtidspensjon (primært AFP) - for eksempel ved å tilby delvis pensjon, mer fleksible arbeidstidsordninger, ekstra lønn eller bonus - eller ekstra ferie og/eller fridager.

**Livsfasepolitikk** er en personalpolitikk hvor en tar hensyn til at ansatte i ulike livsfaser (nyansatte, småbarnsforeldre, middelaldrende og eldre) har ulike behov i forhold til arbeidssituasjonen, og derfor bevisst utformer og tilrettelegger personalpolitikken i henhold til dette - ved å for eksempel tilby egne fleksible arbeidstidsordninger for småbarnsforeldre eller tilbud om lønnsbonus for arbeidstakere som velger å stå i jobb etter fylte 62 år. Slik sett vil seniorpolitikken eller seniortiltakene ofte være en integrert del av en bedriftens livsfasepolitikk.

Enkelte virksomheter har også bevisst valgt å kalle tiltak rettet mot eldre arbeidstakere livsfasepolitikk, fordi de primært vektlegger forebygging og ikke ønsker å ha en egen personalpolitikk for hver av de ulike gruppene av ansatte, eller fordi de mener at seniorbegrepet kan virke stigmatiserende.

### 3.4 De enkelte spørsmål

#### **Spm4 Hva slags type pensjonsytelse mottar du nå?**

De som mottar tjenestepensjon i tillegg til alderspensjon fra folketrygden vil i de fleste tilfeller nok oppgi at de mottar tjenestepensjon som 67-åringer og ikke alderspensjon fra folketrygden (selv om de mottar begge deler). Det riktige svaret for disse er 3. Alderspensjon! Se ellers om de ulike ytelsene under 3.1.

#### **Pensj1 Har din stilling særaldersgrense, slik at du har rett til å gå av med tjenestepensjon før du fyller 67 år?**

Se punkt 3.1.4.

#### **Pensj19 Gir din arbeidsgiver tilbud om gavepensjon i tillegg til AFP?**

Dette er et generelt spørsmål om arbeidsgiver tilbyr gavepensjon, det går også til IO som ikke har valgt å ta ut AFP.

#### **Pensj20 Har du rett til en tjenestepensjon fra arbeidsgiver i din nåværende stilling?**

I og med en lovendring vil så godt som alle som er yrkesaktive ha rett til tjenestepensjon. Hensikten med å stille dette spørsmålet til de yrkesaktive er først og fremst å introdusere begrepet og berede grunnen for neste spørsmål:

#### **Pensj 21 Ville din arbeidsgiver fortsatt å betale inn premie for deg til tjenestepensjonsordningen om du hadde gått av med AFP?**

Dette spørsmålet går både til de som har sagt at de vil gå av med AFP, og de som ikke har sagt at de skal gjøre det. For sistnevnte gruppe blir det et hypotetisk spørsmål som kanskje er vanskelig å svare på.



## Vedlegg 1. IO-brev

Navn  
Adresse  
Postnummer Poststed

Oslo, juni 2006  
Saksbehandler: Dag F. Gravem  
**Seksjon for intervjuundersøkelser**

### Undersøkelse om seniorpolitikk 2006

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tiden en undersøkelse om bedrifters seniorpolitikk på oppdrag fra forskningsstiftelsen FAFO. I undersøkelsen blir det stilt spørsmål om hvordan man opplever sin yrkes- eller pensjonssituasjon, og om hvordan bedrifters personalpolitikk har innvirkning på den enkeltes beslutning om pensjonering. Det vil også bli stilt spørsmål om bruk av ulike pensjonsordninger.

Du er en av 1 500 personer i alderen 60 - 74 år som er trukket ut til å delta i undersøkelsen. I 2005 gjennomførte SSB en undersøkelse om seniorpolitikk i en rekke bedrifter, blant annet en bedrift du jobber eller har jobbet i. Personene i årets undersøkelse er trukket fra Arbeidstakerregisteret blant ansatte og tidligere ansatte i disse bedriftene. **Om kort tid vil en intervjuer fra SSB kontakte deg for å gjennomføre et intervju på telefon.** Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og kreve opplysningene slettet. Men for at vi skal få så gode resultater som mulig, er det viktig at alle som er trukket ut blir med. **Vi kan derfor ikke erstatte deg med en annen.**

Intervjueren og alle andre som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt. Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og SSB har utnevnt eget personvernombud godkjent av Datatilsynet. Vi vil aldri offentliggjøre eller formidle videre opplysninger om hva den enkelte har svart. FAFO vil kun få tilgang til avidentifiserte opplysninger. For å gjøre intervjuet kort og for å øke utbyttet av svarene vi får, vil vi i tillegg koble på opplysninger fra Folkeregisteret, opplysninger om utdanning fra Utdanningsregisteret, samt opplysninger om inntekt, formue, trygder og stønader fra skatteetaten og trygdeetaten. Senest ved utgangen av 2008 vil navn og adresser bli slettet, og fødselsnummer erstattet med et kodenummer som gjør det mulig i ettertid å se svarene i sammenheng med opplysninger i registrene. Opplysningene skal anonymiseres innen utgangen av 2009.

Hvis du har spørsmål i tilknytning til undersøkelsen, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: dag.f.gravem@ssb.no. *Generelle spørsmål vedrørende personvern i SSB kan rettes til SSBs personvernombud, tel 62 88 55 61 eller e-post personvernombud@ssb.no.*

Vi håper du har anledning til å delta!

Vennlig hilsen

for Øystein Olsen  
adm. direktør

for Rune Gløersen  
fagdirektør

Navn  
Adresse  
Postnummer Poststed

Oslo, juni 2006  
Saksbehandler: Dag F. Gravem  
**Seksjon for intervjuundersøkelser**

## **Undersøking om seniorpolitikk 2006**

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomfører for tida ei undersøking om seniorpolitikk på oppdrag frå forskingsstiftinga FAFO. I undersøkinga vil det bli stilt spørsmål om korleis ein opplever yrkes- eller pensjonssituasjonen sin, og om korleis bedrifters personalpolitikk har innverking på den enkeltes vedtak om pensjonering. Det blir også stilt spørsmål om bruk av ulike pensjonsordningar.

Du er ein av 1 500 personar i alderen 60 - 74 år som er trekt ut til å delta i undersøkinga. I 2005 gjennomførte SSB ein undersøking om seniorpolitikk i ei rekke bedrifter, mellom anna ei bedrift du jobbar eller har jobba i. Personane i årets undersøking er trekte frå Arbeidstakarregisteret blant tilsette og tidligare tilsette i disse bedriftene. **Om kort tid vil ein intervjuar frå SSB kontakte deg for å gjennomføre eit intervju på telefon.** Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke deg frå undersøkinga og krevje at opplysingane vert sletta. Men for at vi skal få så gode resultat som mogleg er det viktig at alle som er trekte ut blir med. **Vi kan difor ikkje erstatte deg med nokon annan.**

Intervjuaren og alle andre som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt. Undersøkinga gjennomførast etter lovpålagte reglar og SSB har utnemnt eit eige personvernombod som er godkjent av Datatilsynet. Vi vil aldri offentliggjere eller formidle vidare opplysingar om kva den enkelte har svart. FAFO vil berre få tilgong til aidentifiserte opplysingar. For å gjere intervjuet kort og for å auke utbyttet av svara vi får, vil vi i tillegg kople på opplysingar frå Folkeregisteret, opplysingar om utdanning frå Utdanningsregisteret, og opplysingar om inntekt, formue, trygder og stønader frå skatteetaten og trygdeetaten. Seinast ved utgangen av 2008 vil namn og adresser bli sletta, og fødselsnummer vil bli erstatta med eit kodennummer som gjer det mogleg i ettertid å sjå svara i samanheng med opplysingar i registra. Opplysingane blir anonymiserte innan utgongen av 2009.

Om du har spørsmål i tilknytning til undersøkinga, ta gjerne kontakt på gratis grønt nummer: 800 83 028, eller på e-post: dag.f.gravem@ssb.no. *Generelle spørsmål om personvern i SSB kan rettast til SSBs personvernombod, tel 62 88 55 61 eller e-post personvernombud@ssb.no.*

Vi voner at du har høve til å delta!  
Vennlig helsing

for Øystein Olsen  
adm. direktør

for Rune Gløersen  
fagdirektør

**KOMBINASJON AV GRUPPE 1 OG 2 Yrkesaktive som ennå ikke har fylt 62 år på intervjuetidspunktet (svar 60 eller 61 år på spørsmål 1 og 1 eller 2 på spørsmål 2), samt yrkesaktive 62 år eller eldre.**

**A. Arbeidsmiljø og arbeidssituasjon**

1. *Så følger det en del påstander om ditt arbeidsmiljø og din arbeidssituasjon, hvor vi vil du skal angi i hvilken grad det følgende stemmer for deg og din arbeidsplass i dag:* 1: Stemmer godt, 2: Stemmer til en viss grad, 3: Stemmer ikke, 4: Usikker.

- A: Jeg kommer godt overens med min nærmeste leder
- B: Det er lett å få faglig støtte og veiledning av kollegaer ved behov
- C: Jeg har stor frihet i arbeidet mitt
- D: Det er uklare mål og forventninger til arbeidet mitt
- E: Jeg har ofte for mye å gjøre
- F: Min nærmeste leder gir meg liten faglig støtte når jeg har behov for det
- G: Arbeidsoppgavene mine er utfordrende og givende
- H: Jeg har sjelden tid til å utføre arbeidsoppgavene slik jeg selv mener de bør gjøres
- I: Det er godt samsvar mellom min kompetanse og de oppgavene jeg har ansvaret for
- J: Det er vanskelig å se resultatene av det arbeidet jeg utfører
- K: Min nærmeste leder er flink til å gi meg ros og oppmuntring
- L: Arbeidet mitt er svært psykisk belastende
- M: Arbeidet mitt er svært fysisk belastende
- N: Jeg må ofte jobbe overtid
- O: Jeg gleder meg til å gå på jobb

2. *Har du etter passerte 55 år blitt forbigått eller oversett i jobbsammenheng på noen av de nevnte områdene.* Angi om det har skjedd 1: Ja, ofte, 2: Ja, av og til, 3: Ja, en gang, 4: Nei, har aldri forekommet, 5: Nei, det motsatte er heller tilfellet, 6: Usikker.

- A: I forbindelse med tilbud om deltakelse på konferanser, kurs eller seminar
- B: I forbindelse med tilbud om opplæring og utdanning
- C: I forbindelse med lønnsopptrykk
- D: I forbindelse med stillingsopptrykk
- E: I forbindelse med fordeling av arbeidsoppgaver og/eller prosjekter
- F: I forbindelse med sosiale sammenkomster og treff kollegaer imellom
- G: I andre situasjoner - oppgi i så fall hvilke

3. *Arbeidsevne: Hvordan vil du vurdere din egen arbeidsevne i forhold til da du var 50 år?*

- 1. Mye bedre
- 2. Noe bedre
- 3. Like god
- 4. Noe dårligere
- 5. Mye dårligere

4. *Jobbtilfredshet: Hvis du i dag fritt kunne velge, ville du da ha valgt den jobben du i dag har?*

- 1. Ja, helt sikkert
- 2. Ja, ganske sikkert
- 3. Vanskeig å si
- 4. Nei, sannsynligvis ikke
- 5. Nei, definitivt ikke

5. Lønnstilfredshet: *Hvor fornøyd er du med den lønna du har i dag?*

1. Svært fornøyd
2. Fornøyd
3. Verken eller
4. Misfornøyd
5. Svært misfornøyd

6. Tilfredshet med arbeidstid: *Hvor fornøyd er du lengden på din arbeidsuke (arbeidstida)?*

1. Svært fornøyd
2. Fornøyd
3. Verken eller
4. Misfornøyd
5. Svært misfornøyd

7. Jobbkravene: *Finner du det er vanskelig å tilfredstille jobbkravene på følgende områder: Angi om det er 1) i stor grad, 2) i noe grad 3) Nei.*

- A: Kompetanseutvikling/opplæring
- B: Bruk av ny teknologi
- C: Tilpasse seg nye arbeidsoppgaver
- D: Arbeidstempoet

8. *Kan du angi i hvilken grad følgende forhold ved jobben er viktige for deg - hhv. i stor grad, i noe grad, i liten grad, ingen grad (ikke viktig).*

- A: Samværet med kollegene
- B: Utviklingsmulighetene jobben gir
- C: Lønna
- D: Stor frihet og selvbestemmelse
- E: Arbeidet er svært interessant og givende
- F: Kontakten med kunder/brukere
- G: Har noe å gå til hver dag
- H: Gjør nytte for meg
- I: Annet – oppgi i så fall hva

9. *Utfører du noe av arbeidet ditt hjemme, innenfor eller utenfor vanlig arbeidstid?*

1. Ja, innenfor
2. Ja, utenfor
3. Nei

10. *Har du for mye, passelig eller for lite å gjøre i din nåværende jobb?*

1. Passe
2. For lite
3. For mye

11. *Har det på din nåværende arbeidsplass vært foretatt større omstillinger eller endringer i løpet av de to siste årene?*

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/usikker

12. Foreligger det planer om større omstillinger eller endringer de to nærmeste årene på din nåværende arbeidsplass?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke/ usikker

HVIS SVAR 1 PÅ SPM 11

13. Har disse endringene eller omstillingene hatt konsekvenser for din arbeidssituasjon eller dine arbeidsoppgaver? FLERE SVAR ER MULIG

- 1. Ja
- 2. Nei
- 3. Usikker

HVIS SVAR 1 PÅ SPM 9

14. Hvordan har du opplevd disse endringene ?

- 1: Svært positivt
- 2: Nokså positivt
- 3: Både og
- 4: Nokså negativt
- 5: Svært negativt
- 6: Usikker

15. Har du etter fylte 55 år byttet stilling eller fått endrede arbeidsoppgaver på din arbeidsplass?

- 1. Ja
- 2. Nei
- 3. Usikker

16. HVIS JA PÅ SPM 15 – Var dette noe du selv ønsket, eller ble det gjort mot din vilje?

- 1. Etter eget ønske
- 2. Mot min vilje
- 3. Annet – oppgi hva

17. HVIS JA PÅ SPM 15 – Hva var årsaken eller årsakene til at du ønsket annet arbeid? Flere muligheter mulig.

- 1. Helseproblemer
- 2. Mer interessante arbeidsoppgaver
- 3. Høyere lønn
- 4. Konflikter med kolleger/ledelsen
- 5. Annet – oppgi hva

## **B. Personalpolitikk, kompetanseutvikling, medarbeidersamtaler m.v.**

1. Har du deltatt i etter- og videreutdanning i regi av arbeidsplassen etter fylte 50 år?

- 1. Ja
- 2. Nei

2. Hva slags utdanning var dette? Oppgi type utdanning.

3. Har du vært eller er du i dag mentor for en yngre arbeidstaker?

- Ja
- Nei
- Usikker

4. Har du vært til medarbeidersamtale i løpet av det siste året?

- Ja
- Nei

Hvis du har deltatt i medarbeidersamtale i løpet av det siste året

5. Var noen av det følgende tema under samtale? Ja/Nei

- A: Din videre yrkeskarriere eller kompetanseutvikling
- B: Dine pensjoneringsplaner
- C: Din muligheten for å forlenge yrkeskarrieren ut over 62 år
- D: Hva arbeidsplassen kunne tilby av tilrettelegging – særskilte ordninger for at du skulle jobbe lenger

5. Er det vanlig på din arbeidsplass å gå av med pensjon ved fylte 62 år?

- 1. Ja
- 2. Nei
- 3. Usikker

6. Vil du si at lederne på din arbeidsplass er opptatt av å forebygge tidligpensjonering (uførepensjonering og AFP-pensjonering)?

- 1. Ja, i stor grad
- 2. Ja, i noen grad
- 3. Nei
- 4. Vet ikke

7. Har din nærmeste ledelse gitt uttrykk for at de ønsker at du skal fortsette i jobben ut over fylte 62 år?

- 1. Ja
- 2. Nei
- 3. Usikker

### **C. Pensjoneringsplaner**

1. Har du i din stilling særaldersgrense, slik at du har rett å gå av med tjenestepensjon før fyller 67 år?

- 1. Ja – OPPGI ALDER, USIKKER=99
- 2. Nei
- 3. Vet ikke

2. Har du på din arbeidsplass rett til å gå av med AFP?

- 1. Ja
- 2. Nei
- 3. Vet ikke

//FILTER SPØRSMÅL 2\_1 TIL IO I ARBEID, 62 ÅR ELLER ELDRE//

**2\_1. Hvis ja på spørsmål 2. Hva er hovedårsaken til at du ikke valgte å gå av som 62-åring? KRYSS AV FOR DE BEGRUNNELSENE SOM PASSER, EVENTUELT NOTER ANNEN BEGRUNNELSE.**

1. Har god helse
2. Er ikke sliten
3. Arbeidet er ikke særlig belastende arbeid
4. Ektefellen/samboeren/partneren min er fremdeles i jobb
5. Bedriften omstiller/omorganiserer og jeg ønsker å delta i prosessen.
6. Bedriften har stort behov for min kompetanse og arbeidskraft
7. Økonomisk vil jeg ikke klare meg med bare pensjonen
8. Jeg gikk ut i arbeid såpass sent at jeg ønsker å jobbe noen år til
9. Jeg må jobbe noen år til for å kunne få full tjenstepensjon
10. Tro det blir kjedelig å bare gå hjemme
11. De fleste på arbeidsplassen velger å fortsette i jobb etter fylte 62 år
12. Jeg synes fremdeles at jobben er interessant og givende
13. Annet – noter hva.....

//ferdig hvis over 62 // **????? Hva mener du egentlig med dette – skjønner ikke???**

3. Har du bestemt deg for når du vil pensjonere deg?

1. Ja – oppgi alder **KONTROLL**
2. Nei **HVOR HOPPER VI NÅ?**

4. Har du klare planer for hva du skal bruke pensjonisttilværelsen til når du går av med pensjon?

1. Ja
2. Nei

HVIS JA PÅ SPØRSMÅL 4:

5. Hva har du tenkt å bruke tida de på ? KRYSS AV DET SOM PASSER – EVENTUELT SKRIV UNDER ANNET

1. Reise mer
2. Tilbringe mer tid på hytta, landstedet eller i båten
3. Jobbe mer i hagen, med huset, på gården
4. Konsentrere meg fullt og helt om hobbi(e) mine
5. Bruke mer tid på å lese og studere
6. Bruke mer tid sammen med familien – ektefelle/samboer, barn og/eller barnebarn
7. Engasjere meg i frivillig arbeid
8. Annet, i så fall hva: NOTER

**//FILTER: HVIS C31=67 GÅ TIL D//**

OM ALDER SOM OPPGIS I SPØRSMÅL 3 ER LAVERE ENN 67 ÅR:

7. Hvilken ordninger regner du med å benytte?

1. AFP **KONTROLL HVIS C3=NEI**
2. Uførepensjon
3. 85-årsregelen (går av før særaldersgrensen)
4. Tjenstepensjon (særaldersgrense)
5. Annet – oppgi i så fall hva.

OM ALDER SOM OPPGIS I SPØRSMÅL 4 ER 62 ÅR:

8. Hva er hovedårsaken til at du velger å gå av som 62-åring? KRYSS AV FOR DE BEGRUNNELSENE SOM PASSER, EVENTUELT NOTER ANNEN BEGRUNNELSE.

1. Har dårlig helse
2. Er sliten
3. Har et svært belastende arbeid
4. Ektefellen/samboeren/partneren min har alt gått av/planlegger snart å gå av
5. Bedriften omstiller/omorganisere og jeg orker ikke å være med på prosessen
6. Bedriften skal nedbemanne så jeg må gå av
7. AFP er et så godt økonomisk tilbud at det ikke er noe poeng å jobbe lenger
8. Har jobbet i så mange år nå at jeg syns jeg fortjener å gå av
9. Ønsker å ha noen gode år som pensjonist før helsa svikter
10. Det er vanlig på arbeidsplassen å gå av tidlig
11. Jeg har mistet motivasjonen og interessen for jobben
3. Annet – noter hva.....

1. Kunne du tenke deg å fortsette i arbeid hvis du fikk....1=ja/2=Nei

- A....bedre tilpasset arbeidstid
- B....større selvbestemmelse i arbeidet
- C....høyere lønn
- D....mer interessante arbeidsoppgaver
- E....mindre belastende arbeidsoppgaver
- F....betraktelig høyere pensjon når du slutter

**G....annet – oppgi i så fall hva //ikke med i gruppe 2, sløyfes?!/ Nei, skal ikke sløyfes – i steder tas med for gruppe 2.**

*HVIS DU HAR PLANER OM Å BENYTTE AFP (SVAR 1 PÅ SPØRSMÅL C7):*

10. Har du tenkt å bli pensjonist på heltid, eller har du planer om å velge delvis AFP (det vil si kombinere del-AFP med fortsatt arbeid)?

1. AFP på heltid
2. Kombinere del-AFP med fortsatt arbeid
3. Usikker

*HVIS DU HAR PLANER OM Å BENYTTE DEL-AFP (SVAR 2 PÅ SPØRSMÅL 10):*

11. Hvis du har planer om å benytte del-AFP, hvor mye har du tenkt å jobbe?

ANGI PROSENT ANDEL (FOR EKSEMPEL 20%, 40 % ELLER 60 % - EVT. ANNET)

**//Filter spørsmål 12?: Bare til IO som er under 62? Nei! Bare til de som har AFP-rettigheter? Ja (Finnes ikke i Gruppe2-skjemaet – men skal være der også – feil fra min side)://**

OM ALDER SOM OPPGIS I SPØRSMÅL 3 ER 63 ÅR ELLER MER:

12. Hva er hovedårsaken til at du velger/valgte å jobbe ut over fylte 62 år? KRYSS AV FOR DET SOM PASSER, EVENTUELT NOTER ANNEN BEGRUNNELSE UNDER ANNET.

1. Har god helse
2. Er ikke sliten
3. Arbeidet er ikke særlig belastende arbeid
4. Ektefellen/samboeren/partneren min er fremdeles i jobb
5. Bedriften omstiller/omorganisere og jeg ønsker å delta i prosessen.
6. Bedriften har stort behov for min kompetanse og arbeidskraft
7. Økonomisk vil jeg ikke klare meg med bare pensjonen
8. Jeg gikk ut i arbeid såpass sent at jeg ønsker å jobbe noen år til
9. Jeg må jobbe noen år til for å kunne få full tjenestepensjon
10. Tro det blir kjedelig å bare gå hjemme
11. De fleste på arbeidsplassen velger å fortsette i jobb etter fylte 62 år
13. Jeg synes fremdeles at jobben er interessant og givende
14. Annet – noter hva.....



//Ferdig bare til IO som er under 62//

//13-20 FILTER: Skal disse bare gå til IO som har oppgitt lavere alder enn 67 i C3 – **Ja!** , eller må de ha en AFP-ordning også? – **Nei!**//

13. Pensjonskommisjonene foreslo at de som valgte å gå av før fylte 67 år, skulle få mindre utbetalt i årlig pensjonen. *Ville dette ha fått deg til å gå av senere enn du nå har planlagt?*

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

14. *Hvis ja eller vet ikke, hvor mye lavere måtte pensjonen bli for at du ville ha vurdert det som uaktuelt å gå av på ønsket tidspunkt?*

1. 5 000 kr mindre per år
2. 10 000 kr mindre per år
3. 15 000 kr mindre per år
4. 20 000 kr mindre per år
5. Mer enn 20 000 kr mindre per år

15. *Hvis du kunne få en høyere pensjon ved å utsette pensjoneringen ytterligere, ville du da ha har vurdert å forlenge yrkeskarrieren ytterligere?*

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

16. *Hvis ja, hvor mye måtte pensjonen i så fall ha økt for et ekstra år i arbeid, for at det skulle være aktuelt for deg å fortsette?*

1. 5000 kr mer per år
2. 10 000 kr mer per år
3. 15 000 kr mer per år
4. 20 000 kr mer per år
5. Mer enn 20 000 kr per år

17. Om du vurderer å ta ut full pensjon med en gang (svar 1 på spørsmål **C10**): *Kunne du tenke deg å jobbe litt ved siden av å være AFP-pensjonist om dette **ikke** hadde medført at du fikk lavere pensjon?*

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

18. *Hvor mye ville det i så fall vært aktuelt for deg å jobbe? Oppgi antall timer per uke*

1. Mellom 1-10 timer per uke
2. 11-19 timer per uke
3. 20 – 30 timer per uke
4. 30 timer eller mer per uke

//FILTER 19-21: MÅ HA SVART JA PÅ C2 (ELLER C7?) – **Bare C2!**//

19. (hvis under 62

*Får en på din arbeidsplass tilbud om gavepensjon fra arbeidsgiver i tillegg til AFP-pensjonen?*

(hvis 62 eller eldre:)

*Fikk du tilbud om gavepensjon fra arbeidsgiver i tillegg til AFP-pensjonen?*

1. Ja
2. Nei
3. Husker ikke

20. *Har du rett til en tjenstepensjon fra arbeidsgiver i din nåværende stilling?*

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

21. Hvis ja på spørsmål 20: *Fortsetter arbeidsgiver å betale inn premie for deg til tjenstepensjonsordningen etter at du eventuelt går av med AFP?*

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

#### **D. Seniorpolitikk og seniortiltak**

1. *Har din arbeidsplass en seniorpolitikk/livsfasepolitikk?*

1. Ja
2. Nei -> **HOPP TIL???** Spørsmål 2 skal stilles til disse også, da de kan legge noe annet i seniorpolitikk/livsfasepolitikk enn 2 osv. (blir dermed en ekstra kontroll)
3. Vet ikke

#### **FILTER? SKAL DETTE BARE STILLES TIL DE SOM HAR SVART AT DE HAR RETT TIL AFP?**

2. *Har din arbeidsplass særskilte tilbud eller ordninger for å få ansatte til å stå i jobb etter fylte 62 år?*

1. Ja
2. Nei -> **HOPP TIL???** C7
3. Vet ikke

3. Hvis ja (1 på spm 2): *Gjelder disse tilbudene alle som passerer 62 år eller tildeles de etter en individuell vurdering av behovet?*

1. Alle
2. Vurderes individuelt
3. Litt forskjellig
4. Vet ikke

4. Hvis ja (svar 1 på spm 2): *Kan du nevne noen av de tiltakene/tilbudene som gis? KRYSS AV DET SOM OPPGIS. HVIS DET IKKE STÅR PÅ LISTA, NOTER UNDER ANNET.*

1. Kortere arbeidstid med lønnskompensasjon (samme lønn)
2. Kortere arbeidstid uten lønnskompensasjon
3. Mulighet til å kombinere arbeid og pensjon (AFP)
4. Ekstra ferie (ut over 5 ferieuken) eller fridager
5. Mer fleksibel arbeidstid
6. Bonus for hvert år jeg jobber etter fylte 62 år
7. Høyere årlig lønn om jeg står lenger i jobb
8. Annet – oppgi i så fall hva

5.

(til IO som er under 62 og C31>62)

Hvis en har planer om å jobbe etter fylte 62 år. *I hvilken grad vil du si at disse tilbudene/tiltakene har betydning for din beslutning om å stå i jobb etter fylte 62 år?*

(til IO 62 eller eldre)

*I hvilken grad vil du si at disse tilbudene hadde betydning for din beslutning om å stå i jobb lenger?*

1. Stor betydning
2. Noe betydning
3. Ingen betydning
4. Vet ikke/usikker

## **I SPØRSMÅL 6 DET ULIKE KRITERIER/MÅLES DET ULIKE TING FOR GRUPPE 1 OG GRUPPE 2. SKAL DET VÆRE SLIK?**

(Til IO under 62 og C31>62)

6. *Hvis 1 eller 2 på spm 5. Hvilket tilbud var avgjørende for din beslutning? OPPGI HVILKET TILBUD*

(Til IO 62 eller eldre)

6. Hvis svar 3 på spørsmål 5: *Hva var avgjørende for din beslutning? NOTER*

## **I SPØRSMÅL 7 ER DET ULIKE KRITERIER FOR GRUPPE 1 OG GRUPPE 2. SKAL DET VÆRE SLIK? Nei!**

(Til IO under 62 og C31>62)

7. *Hvis 3 eller 4 på spørsmål C5. Kunne noen tilbud fra din arbeidsgiver få deg til å velge et senere arbeidstidspunkt?*

1. Ja - Oppgi i så fall hvilket ...
2. Nei
3. Usikker

(Til IO 62 år eller eldre) – **jo til alle yrkesaktiv**

7. Hvis 2 på spm C2: *Kunne noe tilbud fra din arbeidsgiver ha gjort det lettere for deg å velge et senere pensjoneringstidspunkt?*

4. Ja - Oppgi i så fall hvilket ...
5. Nei
6. Usikker

(Til IO 62 år eller eldre) **SKAL IKKE STILLES TIL IO UNDER 62? – jo samme her – alle yrkesaktiv**

7\_1 Hvis svar 2 på spørsmål 7: *Hvorfor ikke? NOTER*

8. (Formulering til IO under 62) – **stilles bare til de som gir positive svar på C2 (dvs. 1 på C2)**

*Har din arbeidsgiver gitt deg et særskilte tilbud for at du skal fortsette i arbeid ut over fylte 62 år? For eksempel tilrettelegging av arbeidet, lettere arbeid, andre arbeidsoppgaver, høyere lønn, bonus for hvert ekstra år du er i arbeid, ekstra fridager, kortere arbeidstid eller lignende?*

(Formulering til IO 62 år eller eldre) - **stilles bare til de som gir positive svar på C2 (dvs. 1 på C2)**

Hvis ja (1 på spørsmål 2): *Har du fått noe særskilte tilbud/ordning for at du skal fortsette i arbeid ut over fylte 62 år? For eksempel tilrettelegging av arbeidet, lettere arbeid, andre arbeidsoppgaver, høyere lønn, bonus for hvert ekstra år du er i arbeid, ekstra fridager, kortere arbeidstid eller lignende?*

1. Ja
2. Nei
3. Usikker

**SPØRSMÅL 9: IO 62 ÅR ELLER ELDRE HAR ETT EKSTRA SVARALTERNATIV (HØYERE ÅRLIG LØNN). SKAL DET VÆRE SLIK, ELLER SKAL DE HA SAMME SVARKATEGORIER?  
Skal være de samme svarkategoriene**

(Til IO under 62 år)

9. *Hva var det du fikk tilbud om?* Åpent spørsmål – noter det som passer – evt. Noter under annet.

1. Jeg fikk tilbud om redusert arbeidstid, uten at jeg måtte gå ned i lønn
2. Jeg fikk mulighet til å jobbe redusert tid, men ingen lønnskompensasjon
3. Jeg fikk mulighet til å kombinere AFP med deltid
4. Jeg fikk tilbud om en bonus for hvert år jeg fortsetter i arbeid ut over 62 år
5. Jeg fikk tilbud om en annen stilling
6. Jeg fikk tilbud om andre arbeidsoppgaver
7. Annet – oppgi hva....

**(Til IO som er yrkesaktiv – alle aldre)**

9. Hvis ja på spm **D8**: *Hva slags ordning har du?* KRYSS AV DET SOM OPPGIS. HVIS DET IKKE STÅR PÅ LISTA, NOTER UNDER ANNET.

1. Kortere arbeidstid med lønnskompensasjon (samme lønn)
  2. Kortere arbeidstid uten lønnskompensasjon
  3. Mulighet til å kombinere arbeid og pensjon (AFP)
  4. Ekstra ferie (ut over 5 ferieuker) eller fridager
  5. Mer fleksibel arbeidstid
  6. Bonus for hvert år jeg jobber etter fylte 62 år
  7. Høyere årlig lønn om jeg står lenger i jobb
- Annet – oppgi i så fall hva