

Proffice ArbeidsMarkedsAnalyse



2500 bedriftsledere og arbeidstakere i ny undersøkelse:

- » Ung og lovende vs. for gammel.
- » Gravides status som arbeidsressurs.
- » Grønne jobber – fortsatt attraktivt.

3 VERDIEN AV EN ANSATT

4 ALDRI FOR SENT Å BYTTE BEITE

7 GLEDER SEG TIL PENSJONIST-TILVÆRELSEN

8 - FOR LETT FOR GRAVIDE Å SYKEMELDE SEG

9 LEDERE SKEPTISKE TIL GRAVIDE

11 STADIG ØKENDE BEHOV FOR GRØNN KOMPETANSE

Proffice Group er en av Nordens største spesialister innen personalutleie, rekruttering og omstilling. Gjennom engasjement og lydhørhet hjelper vi mennesker og bedrifter med å finne løsninger for å utvikle seg.

Proffice Group består av Proffice, Dfind og Antenn og har over 10 000 medarbeidere. Proffice er børs-notert på Nasdaq OMX Stockholm, Mid Cap.

www.profficegroup.com



Dette er PAMA

- Står for Proffice Arbeidsmarkedsanalyse, og er en rapport som har kommet ut to ganger i året de siste 10 årene.
- Omfattende, todelt spørreundersøkelse blant bedriftsledere og arbeidstakere om arbeidsrelaterte temaer.
- Se www.proffice.no for tidligere rapporter og temaer.



Om undersøkelsen

- Undersøkelsen er landsrepresentativ og utført av Respons Analyse AS, på oppdrag for Proffice, i september og oktober 2014. 1003 ledere og 1515 arbeidstakere uten lederstilling deltok.
- Denne gangen har vi sett hvor lenge man er ung og lovende, og når man er for gammel til å søke ny jobb. Vi har også sett på når ledere tror de når karrieretoppen, og hvilket tiår som er det mest optimale i arbeidslivet.
- Videre har vi undersøkt hvordan ledere ser på det å rekruttere gravide, hvorvidt de mener det er greit å spørre om familieførøkelse i jobbintervjuet, og om de mener det er for lett å sykemelde seg som gravid.
- Vi har også sett på bedriftenes behov for grønn kompetanse i nær fremtid.

Verdien av en ansatt

Utgaven av PAMA du nå holder i hånden er spesiell.

Det er nemlig PAMA nummer 20. I 10 år, to ganger i året, har vi gitt ut denne rapporten. Ved hjelp av landsomfattende undersøkelser, har vi kartlagt ulike, høyrelevante arbeidslivstemaer, sett fra både arbeidsgivers og arbeidstakers ståsted. Vi har blant annet vært innom temaer som unges arbeids-moral, bedrifters samfunnsansvar, sosial dumping og feilansettelser.

Proffice sitter på spesialistkompetanse om arbeidsmarkedet. Gjennom PAMA kan vi informere om hvilke behov og utfordringer de ulike bedrifter, bransjer og jobbsøkere står overfor, og hvilke holdninger de har i og til arbeidslivet. Og mange har vist at de setter pris på det innholdet vi bringer til torgs. Vi har bidratt med en stemme i samfunnsdebatten, og satt viktige temaer på dagsorden, i lys av undersøkelsene som PAMA bygger på. Det skal vi fortsette med også i fremtiden.

Nå er det altså klart for lansering av ny PAMA, og temaet denne gangen er todelt: Når går vi fra å være unge og lovende til å se på oss selv som utdaterte i arbeidslivet? Og hvor attraktiv arbeidskraft er egentlig kvinner som venter barn? Selv om temaene er ulike, har de likevel noe til felles: De ser på attraktiviteten til arbeidstakere gjennom livet, på bakgrunn av ytre faktorer som alder, kjønn - og graviditet. Funnene er både optimistiske – og triste.

Hva definerer en attraktiv medarbeider? Er det han som alltid gir det lille ekstra, jobber effektivt, er nytenkende, positiv og leverer resultater? Eller hun som aldri er syk, aldri gravid, aldri i permisjon og alltid er motivert? Det er umulig å være like attraktiv til alle tider arbeidslivet igjennom. Vi blir syke, vi får barn – og tidvis jobber vi ikke like fort som vi burde, være seg fordi vi blir eldre, eller fordi motivasjon er noe som kommer og går.

Det positive vi har funnet ut i årets PAMA, er at du som arbeidstaker er attraktiv selv om du nærmer deg pensjonsalder. Så selv om du ikke lenger er "ung og lovende", kan du iallfall score på lovende. Et jobbskifte sent i karrieren er overhodet ingen umulighet.

Det som er mindre positivt, er at altfor mange ledere er skeptiske til å ansette gravide. I følge arbeidstakerorganisasjonen Parat, er diskriminering som følge av graviditet og permisjon det området Ligestillings- og diskrimineringsombudet får inn flest klagesaker på.

Jeg forstår at bedrifter trenger arbeidskraften "der og da" og således har interesse av å vite om jobbkandidaten man har foran seg blir værende noen år – eller forsvinner om få måneder. Samtidig: Om du evner å rekruttere en utrolig dyktig kandidat, så er det en langtidsinvestering som gjøres. Vedkommende blir ikke dummere av å gå gjennom en permisjon. Er du en arbeidsgiver som utelukker titusener av kvinner på lønningslisten hvert år fordi de er gravide, risikerer du å gå glipp av mange gullkandidater. Tar du sjansen?

Vi både tror og håper også høstens PAMA kan bidra til å skape viktige diskusjoner.



Stein André Haugerud
Direktør i Proffice Norge



Selv om du ikke lenger er "ung og lovende", kan du iallfall score på lovende.



Aldri for sent å bytte beite

Kvinnelige ledere når karrieretoppen tidligere enn menn. 40-åringer har det best på jobb, og det er en myte at man er for gammel til å skifte jobb etter fylte 60.

Dette kommer fram i den nye arbeidslivsundersøkelsen til Proffice, PAMA, utført blant over 2500 yrkesaktive, herunder både ledere og ansatte uten lederansvar.

- I PAMA denne gangen ønsket vi blant annet å se på hvor lenge man er ung og lovende i yrkeskarrieren, og når kvinner og menn mener de er på karrieretoppen. Det har jo lenge vært snakket om at 50 er det nye 40, og 40 er det nye 30. Når regjeringen nå ønsker å heve den yrkesaktive alderen, er dette nok et signal om at vi eldes senere også i arbeidslivet, sier direktør i Proffice Norge, Stein André Haugerud.

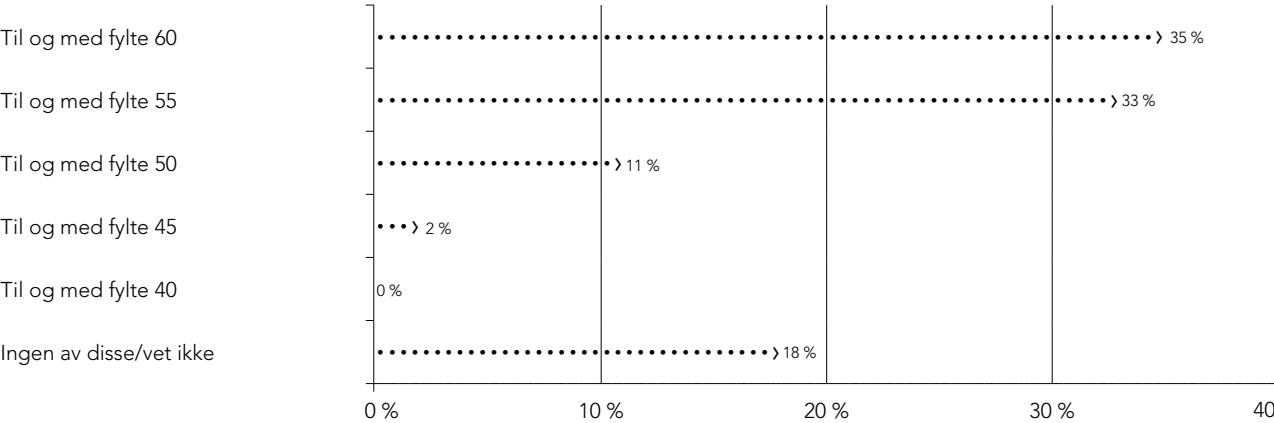
Ledere attraktive lengst

Undersøkelsen viser at det er fullt mulig å bytte jobb sent i yrkeskarrieren, og størst er mulighetene om du er leder. 35 prosent ledere mener de fint kan bytte jobb til og med 60 år, og hele 40 prosent av de som jobber i helse, sosial og omsorgstjenester mener det samme. Derimot er ansatte uten lederansvar noe mer pessimistiske. Her er det bare 27 prosent som mener de kan bytte jobb frem til de er 60 år, altså 8 prosentpoeng lavere enn hos lederne. Mest optimistiske er de ansatte i Hedmark og Oppland; her mener 31 prosent at de er attraktive for en ny arbeidsgiver frem til de er 60 år.

- Det er oppløftende å se at så mange mener de fortsatt har gode muligheter til et jobbskifte sent i karrieren, også i 60-årsalderen. I vår ekstremt digitale tidsalder snakker vi så ofte om de unges tempo og omstillingsevne, og at de eldre blir sinker i den teknologiske utviklingen man møter på omtrent enhver arbeidsplass uansett bransje. Da er det lett å få inntrykk av at eldre utdateres raskere enn tidligere, men virkeligheten er heldigvis ikke så svart-hvit. Samfunnet trenger virkelig også de eldres arbeidskapasitet, innsats og erfaring, sier Haugerud.

Når anser du deg for å være for gammel til å bytte jobb, dvs. for gammel til å få deg noe nytt?

Svar fra lederne.



Kvinner tidligere på karriere- toppen

Det fremkommer at kvinnelige ledere når karrieretoppen tidligere enn menn, i følge dem selv vel og merke. Halvparten av de mannlige lederne tror de er i sin beste yrkesaktive alder i 50-årene, mot 38 prosent av de kvinnelige. Til gjengjeld tror over halvparten av de kvinnelige lederne i undersøkelsen at de er på toppen før de fyller 50, til sammenligning med kun 33 prosent av de mannlige. Kjønnsmessig er det også samme tendens blant ansatte som hos ledere.

- At forskjellen på når kvinner og menn tror de når høydepunktet i karrieren spriker såpass, er interessant. Det kan være rent psykologisk, og ha sammenheng med det klassiske mannlige versus kvinnelige selvbildet, altså at kvinner generelt har dårligere selvtillit enn menn, og dermed også etablerer en sammenheng mellom kroppens fysiske aldring og karrieremuligheter. Mens menns ego kanskje i større grad vokser i takt med erfaringen, sier Haugerud.

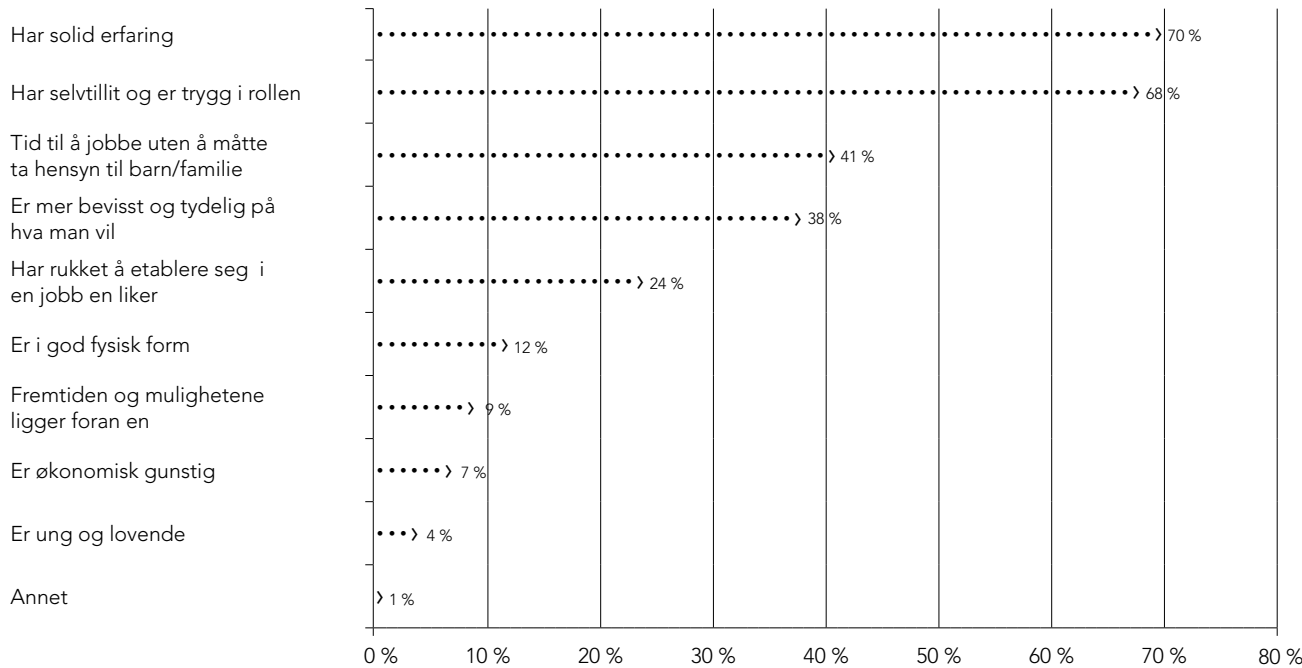
40-årene best på jobb

Nær halvparten av lederne mener at det er best å være yrkesaktiv i 40-årene, og 28 prosent holder en knapp på 50-årene. Kun 13 prosent tror 30-årene er best. Undersøkelsen viser at 40-årene vinner i alle bransjer, med unntak av hotell, restaurant- og serviceyrker, hvor det er 30-årene som gjelder. Tendensen er den samme hos både ledere og ansatte, og hos begge kjønn.

Når vi ser hvorfor 40-årene velges som de mest optimale yrkesaktive årene, oppgir lederne at solid erfaring er årsaken, og at de er trygge i rollen. Blant lederne svarer dessuten 53 prosent av kvinnene, mot 35 prosent av mennene, at 40-årene er best fordi de kan jobbe uten å måtte ta hensyn til barn og familie.

Hvorfor valgte du akkurat dette tiåret som den mest optimale yrkesaktive alderen?

Svar fra lederne.



- Det er ikke så rart at 40-årene scorer høyt. Mange opplever det som stressende å kombinere foreldrerollen med karriere, noe som nok er aller mest sentralt i 30-årene. I 20-årene er man gjerne ung, usikker og på starten av karrieren, og skal både prestere og imponere. I 40-årene derimot er man fortsatt bare halvveis i arbeidslivet, man er ferdig med småbarnslivet og man har opparbeidet seg en selvtillit og trygghet karrieremessig, sier Stein André Haugerud.

Unge gleder seg til pensjonisttilværelsen

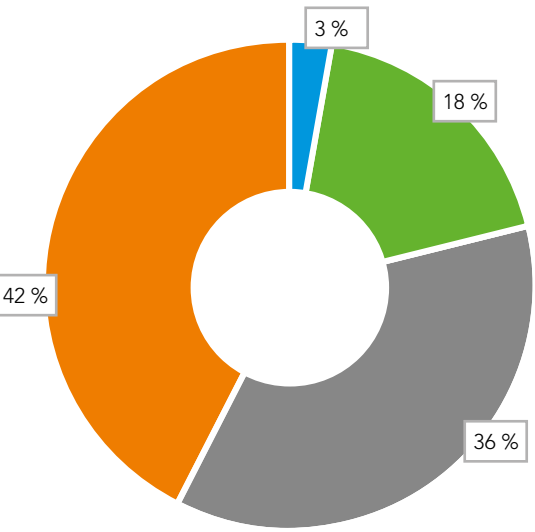
1 av 4 unge under 35 år gleder seg til å bli pensjonister.

Den landsomfattende undersøkelsen viser at hele 36 prosent av alle ansatte uten lederansvar, gleder seg til å bli pensjonister. Selv blant unge under 35 år, svarer 25 prosent at de ser frem mot pensjonisttilværelsen.

- Funnene tyder på at pensjonisttilværelsen i Norge har et godt rykte, kanskje litt for godt. Det er jo tankevekkende at også den yngste arbeidskompetansen vi har her til lands, ser frem mot å slutte å jobbe, men kanskje de savner egen-tid i en hektisk jobbhverdag, sier Stein André Haugerud.

Størst yrkesglede i Trøndelag

Geografisk er det yrkesaktive i Nord-Norge som gleder seg mest til å bli pensjonister; 44 prosent sier at de gleder seg, mot 28 prosent i Trøndelag. I dette området svarer også 22 prosent at de ønsker å jobbe selv når de blir pensjonister. Også flere menn enn kvinner hevder at de ønsker å være arbeidende pensjonister.



- Jeg gruer meg til å bli pensjonist.
- Jeg ønsker å jobbe selv om jeg er / blir pensjonist.
- Jeg gleder meg til å bli pensjonist.
- Jeg har ingen spesielle tanker rundt det å bli pensjonist.

Ledere vil heve aldersgrensen

Regjeringen har sendt ut en rekke forslag til endringer i arbeidsmiljøloven på høring. Ett av forslagene går ut på å heve lovens generelle aldersgrense fra dagens 70 år.

Lederundersøkelsen til Proffice viser at hele 45 prosent norske ledere ønsker å heve den øvre aldersgrensen slik regjeringen foreslår. Av disse mener 27 prosent at grensen må heves til 75 år, mens 18 prosent mener 72 år er greit.

Det er også betydelige forskjeller mellom menn og kvinner. Mens 32 prosent av de mannlige lederne vil øke aldersgrensen til 75 år, er det kun 19 prosent av kvinnene som vil det samme.

Bransjemessig er det ledere innen helse, sosial og omsorgstjenester som i størst grad vil beholde grensen på 70 år; hele 46 prosent ønsker dette, mot 34 prosent på landsbasis. Det fremkommer også at jo eldre man er, dess flere ønsker at den bør holdes på 70.



Kvinnelige ledere: - For lett for gravide å sykemelde seg

3 av 4 ledere opplever at ansatte sykemelder seg under graviditet, og halvparten mener det er for lett å sykemelde seg. Kvinner er kvinner verst.

Det viser Proffice-undersøkelsen. Flest sykemeldinger er det innen helsesektoren, med 89 prosent ledere som har opplevd at kolleger har vært sykemeldte på grunn av graviditet. Blant ansatte kvinner med barn, men uten lederstilling, hevder 57 prosent at de var sykemeldte. I aldersgruppen 35 til 44 år er det hele 81 prosent som svarer det samme. De fleste oppgir komplikasjoner i graviditeten som årsak, mens 7 prosent på landsbasis hevder de sykemeldte seg fordi de var slitne.

Sårbare arbeidsgivere

I 2013 ble det født 59000 barn. Det vil si at titusener av kvinner sykemelder seg hvert eneste år, som følge av at de er gravide. Som bemanningsbyrå får vi stadig henvendelser om å bistå med bemanning til midlertidige stillinger, som følge av nettopp dette. En ting er å planlegge for fødselspermisjoner man vet kommer, men en arbeidsgiver er veldig sårbar når han eller hun plutselig mister folk på dagen på grunn av både kortere og lengre sykepermisjoner, sier Stein André Haugerud, direktør i Proffice Norge.

- Absurd å utelukke gravide

Han ønsker ikke å spekulere i hvorvidt vi har for mange sykemeldinger her i landet, men han synes det er oppsiktsvekkende mange som mener at listen for å sykemelde seg ligger for lavt – både blant ledere og ansatte uten lederstilling.

-Jeg kan forstå at noen arbeidsgivere føler det frustrerende med sykemeldte gravide, men det er

noe enhver arbeidsgiver må ta høyde for, med mindre man vil utestenge kvinner mellom 25 og 40 år fra arbeidslivet, og det er jo absurd. Kanskje er årsaken at noen ledere mangler forståelse for de utfordringer mange gravide står overfor, som kvalme og bekkenløsning, eller kanskje har de hørt venner og kolleger innrømme at de vil snylte på seg en sykemelding fordi det er behagelig, sier Stein André Haugerud.

Særlig det siste mener han kan være årsaken til at flere kvinner (48 prosent) enn menn (43 prosent) mener det er for lett å sykemelde seg.

- I dette tilfellet er altså kvinner kvinner verst, men kanskje det like gjerne handler om at på seg selv kjenner man andre, uten at det er noe jeg vil påstå, sier han.

Bedrifter tilrettelegger godt – ifølge dem selv

På spørsmål om bedriften tilrettelegger for gravide ansatte slik at hun kan fortsette å jobbe lengst mulig, svarer 77 prosent av lederne bekreftende på dette, og tallet er høyest i offentlig sektor med 88 prosent. Til sammenligning svarer bare 64 prosent av de ansatte – på tvers av sektorene – at dette stemmer.

- Selv om mange bedrifter er flinke, finnes det absolutt et forbedringspotensial. Vi vet av erfaring at det finnes mange gravide arbeidstakere som føler seg diskriminert i form av at arbeidsoppgaver tas fra dem, eller at de blir omplassert, fordi de skal ut i permisjon. Som arbeidsgiver er du forpliktet til å behandle dine medarbeidere med respekt både før, under og etter en graviditet. Det er en investering som lønner seg, sier Haugerud.



Ledere skeptiske til gravide – og bryter gjerne loven for å “avsløre” dem

1 av 3 ledere er skeptiske til å ansette gravide. Mannlige ledere mener det er greit å spørre om familieferøkelse i jobbintervju, til tross for at det er ulovlig.

Det viser resultatene fra høstens Proffice-undersøkelse. De mest gravidskaptiske lederne befinner seg i privat sektor, er unge, og jobber innen handel. I denne bransjen mener hele 57 prosent at de er skeptiske til å ansette gravide.

Holder graviditeten skjult

Videre viser undersøkelsen at 3 av 10 ledere har opplevd at ansatte er gravide når de søker jobb, men unngår å fortelle om det til etter at de har fått jobben. Oftest skjer dette i helsesektoren. Til tross for at ansatte er i sin fulle rett til å holde dette skjult, faller det ikke i god jord hos lederne. De stemmer for åpenhet også rundt familieferøkelser.

Ønsker ærlighet om graviditet

Hele 89 prosent mannlige ledere og 81 prosent kvinnelige, mener gravide bør være åpne og ærlige på situasjonen de er i, i jobbintervjuer. Aldersmessig er det de eldste lederne som i størst grad ønsker ærlighet, og bransjemessig er det flest i bygg- og anleggsindustrien. Også ansatte uten lederstilling mener at åpenhet er det beste, selv om andelen på 76 prosent som hevder dette, er en god del lavere enn blant lederne.

Men det ønskes ikke bare åpenhet fra vordende mødre; også fedrene har et ansvar i å fortelle om at de går ut i permisjon. 88 prosent av alle ledere mener at nybakte fedre som skal ut i permisjon, bør være åpne og ærlige på dette i jobbintervjuer. Ser vi på tallene fra ansatte uten lederstilling, er andelen på 79 prosent, og aller mest enige er de ansatte i Trøndelag, med 87 prosent.



Hans-Erik Skjæggerud, leder Parat
(kilde: www.parat.com)

- Graviditet er ikke en sykdom

9 av 10 ledere i undersøkelsen, og like mange ansatte, er enig i at man ikke er syk når man er gravid. Bransjemessig har dette flest støttespillere innen bank, finans og forsikring, mens hotell- og restaurantnæringen har færrest.

- Å være gravid er ingen sykdom, likevel viser tallene at mange er sykemeldte mens de er gravide. Spesielt utbredt er dette i helse- og omsorgsyrene, hvor mange kvinner har tungt fysisk arbeid. Arbeidsgiver har en plikt til å tilrettelegge arbeidet slik at sykemelding kan unngås. Tallene kan tyde på at mange arbeidsgivere ikke følger opp dette på en forsvarlig måte, sier Hans-Erik Skjæggerud, leder av arbeidstakerorganisasjonen Parat, og nestleder i YS.

- Tenk mer langsiktig enn et svangerskap

- Det er jo ikke vanskelig å forstå hvorfor gravide ønsker å holde en graviditet skjult, når så mange ledere er skeptiske til å ansette dem. Det er en vanskelig balanse å ønske å være åpen mot en potensiell ny sjef, samtidig som man ikke vil avskrives fra jobben før man har fått presentert seg, nettopp fordi man er gravid. Jeg håper ledere tenker mer langsiktig enn et svangerskap. De aller dyktigste med-arbeiderne henger ikke på trær, og en permisjon går fort. Ikke avskriv dyktige kandidater selv om de skal ut i permisjon, men tenk heller på hvilken langsiktig investering du gjør, sier Stein André Haugerud.

Greit å bryte loven

Likestillingsloven forbyr arbeidsgiver å spørre om graviditet og familieførøkelse. PAMA viser derimot at norske ledere ikke er komfortable med dette, og 44 prosent mener det er greit å spørre om en jobbsøker planlegger å få barn. Brytes resultatet ned på kjønn, mener 53 prosent menn og 26 prosent kvinner at dette er greit. Betydelig flere i privat sektor, enn offentlig, mener også at det er greit.

-Jeg mener ikke at det er greit å bryte loven, men jeg har likevel forståelse for arbeidsgivere som ønsker å få rekrutteringskabalen til å gå opp – på kort og lang sikt. Man rekrutterer jo fordi man trenger arbeidskraften ”der og da”. En åpen og ærlig arbeidssøker gjør naturlig nok jobben lettere for den som rekrutterer, sier Haugerud.

Videre viser undersøkelsen at over halvparten av lederne – kvinner som menn – har forståelse for at bedrifter ikke vil ansette gravide, og nesten like mange av de ansatte uten lederstilling støtter dette.

Også skeptiske til småbarnsforeldre

Det er ikke bare gravide som stiller svakere i arbeidslivet, det gjør også småbarnsforeldre.

1 av 4 ledere, 24 prosent, er skeptiske til å ansette småbarnsmødre. Dobbelt så mange i privat som i offentlig sektor, hevder dette. Til sammenligning er 17 prosent skeptiske til å ansette småbarnsfedre. Lederne er mer samstemte når det gjelder småbarnsforeldres arbeidskapasitet sett under ett. Vel halvparten mener at småbarnsmødre har mindre arbeidskapasitet enn øvrige kolleger, mens nær halvparten mener det samme om småbarnsfedre.

- Når hele 24 prosent av norske ledere er skeptiske til å ansette småbarnsmødre, har vi et stort problem. Vi trenger alle i arbeidslivet, og vi vil ha et arbeidsliv hvor det er mulig å kombinere yrkesaktivitet med omsorgsoppgaver. Vi vil ikke tilbake til tiden da kvinnene sluttet i jobb når de fikk barn, sier Hans-Erik Skjæggerud, leder i arbeidstakerorganisasjonen Parat.

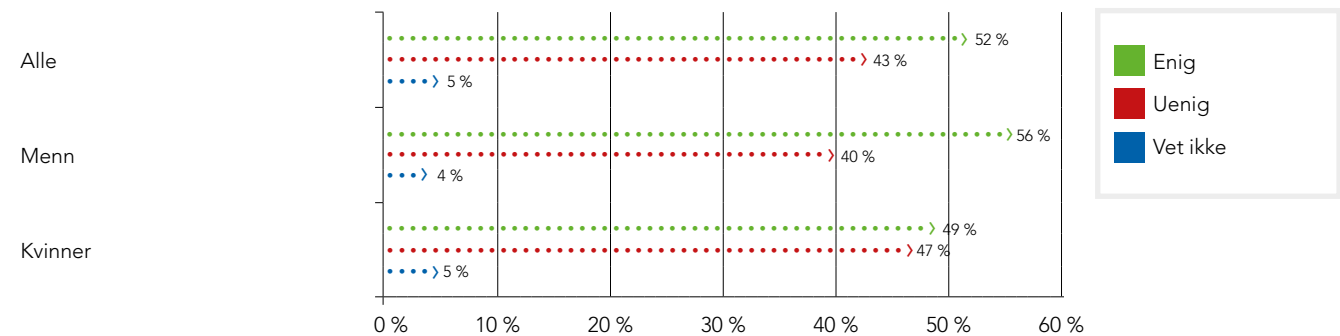
Han synes også det er interessant at 1 av 5 fedre i privat sektor er skeptiske til å ansette småbarnsfedre, og mener det viser at fedrekvoten har ført til mer likestilling.

- Likevel, først når småbarnsfedre blir like lite attraktive som småbarnsmødre på arbeidsmarkedet, er vi nærmere målet om likestilling mellom kjønnene. I dag er det bekymringsverdig at så mange ledere mener at en hel generasjon er lite attraktive som arbeidstakere, sier Skjæggerud.

”- Jeg håper ledere tenker mer langsiktig enn et svangerskap. De aller dyktigste medarbeiderne henger ikke på trær, og en permisjon går fort. ”

Hvor enig / uenig er du i påstanden om at småbarnsmødre har mindre kapasitet enn kolleger uten barn, eller kolleger med større barn?

Svar fra ansatte uten lederstilling. Svar fra de som har svart ”helt enig” og ”delvis enig” er slått sammen, det samme gjelder de som har svart ”helt uenig og delvis uenig”.



Stadig økende behov for grønn kompetanse

1 av 4 norske ledere sier at bedriften skal rekruttere medarbeidere med miljøfaglig kompetanse i løpet av kort tid. For to år siden var det tilsvarende tallet 1 av 5.

- Undersøkelsen viser oss at det nå blir helt galt å snakke om dette som forbigående miljøengasjement, trender eller bevegelser i tiden. Grønn kompetanse er integrert i mer eller mindre alle virksomheter. Behovet for miljøkompetanse kommer alltid til å være her, sier Stein André Haugerud, direktør i Proffice.

Variasjon mellom bransjer

PAMA viser at behovet for grønn kompetanse er spesielt høyt i tre bransjer. Innen bygg og anlegg svarer 34 prosent av lederne at de kommer til å ansette grønn arbeidskraft i nær fremtid. Tallene for både industri og produksjon, og olje og gass er 32 prosent. Sistnevnte er den eneste bransjen hvor tallet har gått ned siden 2012. Da var det 41 prosent som planla å ansette innen denne typen arbeidskraft. Haugerud sier nedgangen er forventet.

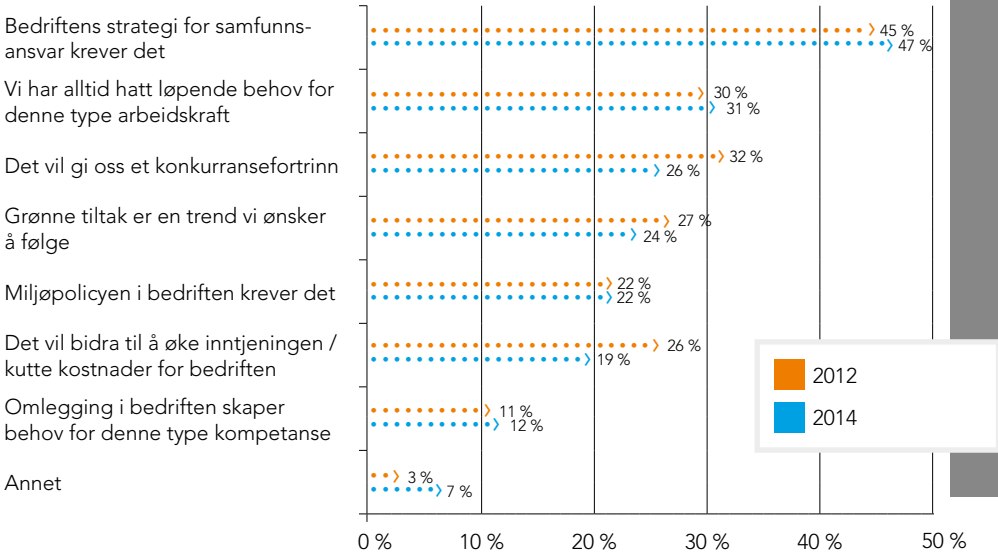
- Det er godt kjent at flere aktører i oljebransjen nedbemanner, og da er det interessant å vite at når det kommer til grønn kompetanse, så er en tredjedel av lederne i denne bransjen på utkikk etter ytterligere arbeidskraft. Vi regner med at nedgangen er midlertidig, sier Haugerud.

Hva slags type grønn kompetanse som etterspørres holder seg forholdsvis stabilt. 53 prosent av lederne har sagt at de søker etter arbeidstakere innen HMS, mens 33 prosent sier de trenger folk til miljøplanlegging.



Hva er årsaken til at dere vil rekruttere medarbeidere med denne type kompetanse?

Svar fra ledere som skal rekruttere grønt de neste 1-2 årene.





Administrasjon og kontor // Bygg og anlegg // Fly, reise og turisme
Industri og produksjon // IT // Lager og logistikk // Lederrekruttering
Legebemannning // Kundeservice // Media, informasjon og kommunikasjon
Sykepleierbemannning // Tekniske tjenester // Økonomi, regnskap og finans