

Aldrende arbeidsstyrke: Norske selskaper blant dem som står best rustet i Europa

Den største undersøkelsen omkring demografiske endringer i norske selskaper viser at det hersker lite bekymring over en aldrende befolkning; norske selskaper vet lite om alderen på arbeidsstyrken, men er i større grad villig til å ansette eldre medarbeidere enn gjennomsnittet i Europa.

Oslo, 10. desember 2008. I en undersøkelse av 5000 selskaper i 11 europeiske land om konsekvensene av demografisk endring, er norske selskaper blant dem som bekymrer seg minst over den aldrende arbeidsstyrken: bare 27 % (kun overgått av danske selskaper) anser demografiske endringer for å være en av de viktigste utfordringene for fremtiden, sammenlignet med gjennomsnittlig 47 % av selskapene i Europa. Videre har færre norske selskaper analysert alderssammensetningen blant sine ansatte, noe som er en forutsetning for å forberede seg på en aldrende arbeidsstyrke: bare 29 % kjenner alderen på sine ansatte, sammenlignet med gjennomsnittlig 40 % i Europa. Av alle land som er undersøkt, er likevel norske selskaper av de som er åpnet for eldre medarbeidere: 16 % ansatte flere personer på 50 år eller eldre enn foregående år (gjennomsnittet i Europa: 10 %) og 14 % har planer om å ansette flere personer i den aldersgruppen i 2009 (gjennomsnittet i Europa: 9 %). Dette viser resultatene av den demografiske tilstandsundersøkelsen gjennomført av Adecco Institute som i dag presenteres av Adecco Norge.

Etter intervjuer med personalledere brukes resultatene av undersøkelsen til å beregne en demografisk tilstandsindeks (DFX). Denne indeksen måler hvor godt rustet selskapene er til å takle demografisk endring. På en skala som går opp til 400 poeng, oppnådde norske selskaper 194 poeng, som er det nest beste resultatet av alle de 11 landene som er undersøkt. Skårene for de øvrige landene var slik: Sverige 196, Tyskland 186, Storbritannia 186, Danmark 183, Nederland 183, Belgia 182, Italia 182, Spania 180, Frankrike 174, Sveits 172.

“Selv om Norge kommer på en meget god andreplass sammenlignet med andre land i Europa, viser resultatet med 194 poeng av 400 mulige at det er mye å gå på om norske selskaper ønsker å holde tritt med og forberede seg på fremtiden, en fremtid der aldring av arbeidsstyrken vil fortsette og vil virke inn på personalledelsen i mye sterkere grad enn i dag. Kompetansemangel er en av konsekvensene av den aldrende arbeidsstyrken, idet flere eldre slutter enn det er unge som kommer til. Norske selskaper har klart å dekke dette gapet ved å rekruttere kvalifiserte innvandrere, noe som har resultert i en altfor avslappet holdning til demografisk endring,” kommenterte Anders Owre-Johnsen, landsjef for Adecco Norge.

Aldringen av den norske befolkningen og arbeidsstyrken er et ugjenkallelig faktum. I 2000 var 19,3 % av den norske befolkningen 60 år eller eldre (EU: 20,3 %). Innen 2010 vil dette tallet være 21,5 % (EU 21,9 %) og vil innen 2025 ha steget til 25,9 % (EU 27,6 %). Til tross for denne veksten i den eldre befolkningen gjør Norge det bedre enn andre europeiske land. Andelen unge mellom 15 og 24 vil mellom 2000 og 2025 bare falle noe

fra 12,1 % til 11,7 %, mens i Vest-Europa vil denne aldersgruppen krympe fra 11,9 % av befolkningen til 10,7 %. (Kilde: UN World Population Prospects).

Dette kan være en forklaring på hvorfor norske selskaper er minst bekymret – eller mest optimistisk – av alle de 11 landene når de blir spurt om fremtidige utfordringer: mens europeiske selskaper samlet sier at globalisering er en stor utfordring (56 %), etterfulgt av teknologisk fremgang (53 %) og demografisk endring (47 %), anser personalledere i norske selskaper disse spørsmålene for å være mindre utfordringer: globalisering vurderes som en utfordring av 28 % av selskapene, mindre utfordrende enn teknologisk fremgang (33 %), mens betydningen av demografisk endring kom på tredjeplass (27 %).

DFX måler fem hovedområder for personalledelse som påvirker en bedrifts evne til å takle en aldrende arbeidsstyrke. karriereplanlegging, livslang læring, kunnskapsplanlegging, Health Management og Diversity Management. Indeksene regnes ut på grunnlag av svarene fra 350 norske bedrifter av alle størrelser og fra alle sektorer. Summen av selskapenes resultater er landindeksen.

I den pan-europeiske sammenligningen oppnår norske selskaper resultater over gjennomsnittet på alle de fem hovedområdene. Innen karriereplanlegging og kunnskapsplanlegging har norske selskaper den høyeste skåren av alle de 11 landene. Med gjennomsnittlig 7 dager per ansatt som brukes på videreutdanning og avansert opplæring ligger Norge også i tet (6,2 dager er det europeiske gjennomsnittet).

Kunnskapen om arbeidsstyrkens alderssammensetning ligger klart under gjennomsnittet. Bare 29 % av norske selskaper kjenner alderen på sine ansatte, sammenlignet med gjennomsnittlig 40 % i Europa. Trolig fordi norske selskaper ser mindre fare med demografisk endring enn de fleste andre europeiske landene, legges det mindre vekt på en omfattende analyse av de ansattes alderssammensetning.

Norske selskaper opplever kompetansemangel, men i betraktelig mindre grad enn selskaper i mesteparten av Europa for øvrig. Den største kompetansemangelen norske selskaper klager over, er innen tekniske fag og ingeniørfag. (29 % av norske selskaper har problemer her sammenlignet med 35 % av europeiske selskaper.) Dette illustrerer at Norge ikke kan unnslippe konsekvensene av en aldrende arbeidsstyrke, men med sin klart annerledes holdning til eldre arbeidstakere, synes norske selskaper å ha funnet en måte å avhjelpe denne mangelen på, og ligger foran alle andre land når det gjelder å ansette personer som er 50 år eller eldre.

Bevisstheten om nødvendigheten av å holde eldre medarbeidere lengre i jobb for å motvirke kompetansemangelen er den høyeste i hele Europa med 84 %, nesten det dobbelte av gjennomsnittet for Europa med 44 %. På den annen side har norske selskaper et mer kritisk syn på produktiviteten blant eldre ansatte enn resten av Europa: 21 % av norske selskaper sier at eldre medarbeidere er mindre produktive enn yngre ansatte (vs. 24 % i Europa). Imidlertid sier 47 % av norske selskaper (vs. 35 % i Europa) at eldre medarbeidere er mer motiverte og engasjerte enn yngre medarbeidere.

Norske selskapers forholdsvis optimistiske syn på fremtiden har også ført til mer langsiktig personalplanlegging. I Norge ligger planleggingen av bemanningsbehovet 1,3 år i forkant (vs. 1,1 år som er gjennomsnittet for Europa).

“Målet med den demografiske tilstandsindeksen (DFX) er å øke bedriftenes bevissthet omkring de demografiske utfordringene vi står overfor. En ting vi kan lære av finanskrisen er å gjenoppdage planlegging for fremtiden og å legge større vekt på tidlige signaler. Å forberede seg på en aldrende arbeidsstyrke er ikke noe som kan gjøres over natten; på et eller annet tidspunkt er det ganske enkelt for sent. Dette krever strategiske tiltak og en langsiktig horisont for personalplanlegging. I denne forbindelse gir resultatene av

undersøkelsen verdifull innsikt som hjelper selskapene til å forstå problemet og treffe spesifikke tiltak,” uttalte Anders Owre-Johnsen.

1) Undersøkelsen ble gjennomført i 11 europeiske land og gjentas hvert år. Med mindre noen annet er angitt refererer gjennomsnittet for Europa til gjennomsnittresultatene for de fem største økonomiene i Europa: Tyskland, Frankrike, Storbritannia, Italia og Spania.

Om Adecco Institute

Adecco Institute ble grunnlagt i 2006 og har sitt sete i London. Det er en idébank for arbeidslivets fremtid og satser på å legge til rette for diskusjoner omkring arbeid. Gjennom primær- og sekundærforskning samt gjennom utredninger og diskusjonsfora gir Adecco Institute et fremadskuende syn på metoder som skal hjelpe bedrifter og økonomier til å forbedre jobbmuligheter, produktivitet og medarbeidertilfredshet i jobbsammenheng. Instituttet ledes av Wolfgang Clement, tidligere økonomi- og arbeidsminister i Tyskland.

For nærmere informasjon se: www.adeccoinstitute.com

Mediakontakt:

Shepard Fox Communications

Axel.Schafmeister@shepard-fox.com, telefon: +41 78 714 8010