**Femti, feit og ferdig, eller stadig mer produktiv?**

Majoriteten av studier tyder på at våre mentale ferdigheter på en del områder avtar etter fylte 50 år, ofte lenge før. OECD’s PIAAC undersøkelse fra 2016 rapporterer at aldersgruppen 20-30 år gjør det best i lesing, og at aldersgruppen 25-35 gjør det best i tallforståelse og i problemløsning i et IKT-miljø[[1]](#endnote-1). En omfattende gjennomgang av forskningsartikler på produktivitet og alder konkluderer med en generell nedgang i jobbproduktivitet med økende alder, særlig etter fylte 50 år[[2]](#endnote-2). Dette gjelder særlig når innovativ problemløsning, læring og hurtighet er evaluert. Teknologiske yrker der det er hyppige endringer vil dermed kunne ha en større enn gjennomsnittlig nedgang i produktivitet med økt alder[[3]](#endnote-3).

Undersøkelser tyder på at forholdet mellom alder og produktivitet er tilsvarende for IKT-firma. En studie med data fra 2003[[4]](#endnote-4) fant at en 10% økning av ansatte over 50 år i IKT-firma var forbundet med en produktivitetsreduksjon på 1.3% dersom dette skjedde på bekostning av de under 30 år. Ikke store reduksjoner, men passer inn mønsteret fra de andre studiene.

Alt i alt gir forskningen deprimerende lesning for oss som har passert 50. Femti, feit og ferdig?

SSB lønnsstatistikk for 2015 tyder på at så ikke er tilfelle, eller i alle fall at produktivitetsnedgangen ikke får noen lønnsmessige følger. Gjennomsnittslønna i faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting er nemlig høyest for aldersgruppen 55-59 år, og er ikke så mye lavere for de over 60.

Dersom mentale ferdigheter går ned med økende alder mens lønna øker, så må det vel være noe galt et sted? Eller er det slik at ansatte i høyere alder ofte klarer å kompensere for nedgang i de ferdighetene som undersøkelsene omfatter med forbedring i andre ferdigheter, som bedre nettverk, mer erfaring og bedre verbale evner? Eller er det kanskje slik at det bare er de beste som fortsetter i et yrke eller stilling, det vil si at det er en såkalt *overlevelses-skjevhet*.

Mye tyder på at en del egenskaper blir bedre med økende alder. Særlig er nyttig ser økt alder ut til å være i yrker der såkalt krystallisert intelligens, det vil si å gjøre bruk av opparbeidet erfaring med hensyn på problemløsning, er viktig[[5]](#endnote-5). En østerisk studie[[6]](#endnote-6) med flere ulike yrkesgrupper fant for eksempel økt produktivitet med økt andel eldre ansatte. Typen arbeid, særlig hvor mye nytte man har av erfaring, synes å være helt avgjørende. Overlevelses-skjevhet synes også å gi en effekt i noen av undersøkelsene. En undersøkelse av programmerere, som ga gratis svar på programmeringsspørsmål (*stackoverflow*), fant en betydelig økning i kvaliteten på svarene fra de med høyest alder[[7]](#endnote-7). Det var mye færre programmere i den eldre gruppen, så resultatet er trolig en følge av at det i hovedsak var de beste av de eldste som deltok på *stackoverflow*. Skal du finne en god programmerer, så kan det altså være god grunn til å ansette en som har fortsatt som programmerer etter fylte 40-50 år.

Det er også ting som tyder på at forholdet mellom alder og produksjon er i ferd med å endre seg. Flere nye studier tyder på at nedgangen i produktivitet med økt alder har avtatt og når sitt maksimum senere enn før, noen ganger så sent som i aldersgruppen 60-70 år. En studie av norske vitenskapelig ansatte[[8]](#endnote-8) fant at mens det rundt 1980 var aldersgruppen 45-49 som produserte flest vitenskapelige artikler, så var det rundt 2000 de i aldersgruppen 50-60+ som var de mest produktive. Det er lett å tro at særlig forskeryrket krever kjapp, innovativ problemløsning, såkalt flytende intelligens. Mye tyder imidlertid på at den krystalliserte, erfaringsbaserte, intelligensen er minst like viktig. Dette kan gjelde mange andre analytiske yrker også.

Det viktig å merke seg at variasjoner *innad* i aldersgruppene er alltid betydelig større en variasjonen *mellom* aldersgruppene. Det å ansette, eller ikke å ansette, noen på grunn av alder er derfor ikke bare ulovlig og uetisk, men heller ikke særlig effektivt. Det finnes svært mange eksempler på teknologer, ledere, forskere med mere som er på sitt aller mest produktive, og kanskje også mest innovative etter fylte 60 og 70 år. Det er også viktig å merke seg at man som arbeidsgiver og ansatt påvirker i hvilken grad alder fører til nedgang eller økning i produktivitet. Helseforebyggende tiltak, kontinuerlig læring i et stimulerende miljø og å være tidlig ute med bruk av ny teknologi er alle midler som gjør at alder ikke blir noen hindring, tvert i mot, for de fleste yrker. Det er også viktig å merke seg at mens Norge gjør det relativt dårlig på PISA-undersøkelsen, dvs ferdigheter på grunnskole-nivå, så gjør vi det særdeles bra på PIAAC-undersøkelsen, dvs tilsvarende ferdigheter i arbeidslivet. En årsak til dette er trolig at Norge, relativt til de fleste andre land, har et arbeidsliv som bedre fremmer læring og personlig utvikling enn i mange andre land. Med en aldrende befolkning i arbeidslivet, som Norge har, er et stimulerende og lærerikt næringsliv særdeles viktig å beholde og videreutvikle.

1. OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. For Norge er forskjellene mellom aldersgruppene vesentlig større enn gjennomsnittet av alle OECD-land. Etter justering for faktorer som er forskjellig i de ulike aldersgruppene, som andel immigranter og utdannelsesbakgrunn, er blant annet forskjellen mellom 25-35 og 55-65 års-gruppene på hele 20 prosentpoeng på leseferdigheter i favør av de yngste. [↑](#endnote-ref-1)
2. Skirbekk, Vegard. "Age and individual productivity: A literature survey." Vienna yearbook of population research (2004): 133-153. [↑](#endnote-ref-2)
3. Bergersen, Gunnar Rye, and Jan-Eric Gustafsson. "Programming skill, knowledge, and working memory among professional software developers from an investment theory perspective." Journal of Individual Differences (2011). [↑](#endnote-ref-3)
4. Lallemand, T., & Rycx, F. (2009). Are Young and Old WorkersS Harmful for Firm Productivity? (No. 09-002. RS). ULB--Universite Libre de Bruxelles. [↑](#endnote-ref-4)
5. [Skirbekk, V.](http://pure.iiasa.ac.at/view/iiasa/1575.html) (*2008)*Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options. *Ageing* Horizons, 8. pp. 4-12. [↑](#endnote-ref-5)
6. Mahlberg, Bernhard, Inga Freund, and Alexia Prskawetz. "Ageing, productivity and wages in Austria: sector level evidence." Empirica 40.4 (2013): 561-584. [↑](#endnote-ref-6)
7. Morrison, Patrick, and Emerson Murphy-Hill. "Is programming knowledge related to age? an exploration of stack overflow." *Mining Software Repositories (MSR), 2013 10th IEEE Working Conference on*. IEEE, 2013. [↑](#endnote-ref-7)
8. Kyvik, Svein, and Terje Olsen. "Does the aging of tenured academic staff affect the research performance of universities?." Scientometrics 76.3 (2008): 439-455. [↑](#endnote-ref-8)