

Ivar A. Bjørgen:

ALDERSGRENSER: PLANER I NORGE OG ERFARINGER FRA NEW ZEALAND

Sammendrag:

Dette notatet sammensatt av to deler: Dels er det kommentarer til ”Utredning om arbeidsmiljøloven,” særlig §15-7 fjerde ledd, den såkalte 70 års regelen, dels er det et forsøk på å samle erfaringene fra New Zealand som fjernet aldersgrensene i arbeidslivet for nøyaktig 10 år siden

Det utsendte høringsnotat har ikke klart å få fram hovedgrunnene til at påtvungne aldersgrenser virker uheldig. Dette gjelder blant annet forskning som viser hvor viktig fortsatt yrkesvirksomhet og utfordringer er for kognitive funksjoner. Arbeidet er også en sentral komponent i individers identitet og tjener som en nøkkel inn til samfunnsfunksjonene. Det mangler også forsøk på kalkulere den mangesidige økonomiske gevinst ved å åpne for at de som ønsker det skal kunne fortsette sin deltagelse i arbeidslivet.

Gjennom møter med de som administrerer og forsker på effekten av aldersreformen i New Zealand er konklusjonen entydig positiv. Erfaringene fra de siste ti år i New Zealand tyder på at tiden for lengst er moden for å fjerne aldersgrensene i arbeidslivet også i Norge, og at også vi om ti år stusser over at vi i det hele tatt har hatt en slik obligatorisk aldersgrense. Men for at det skal skje må debatten denne gang bygge på et bedre faglig grunnlag og ha en høyere himmel over seg.

Høringsutredningen

I Norge dreier utredningen seg om den såkalte Arbeidsmiljøloven og dens § 15-7 fjerde ledd som setter en aldersgrense på 70 år i arbeidslivet. I praksis tolkes loven slik at da er det ikke tillatt å fortsette lenger, og arbeidsgiver trenger ingen annen saklig grunn for å si opp en ansatt enn alder.. I løpet av våren 2009 skal Stortinget avgjøre saken og som saksforberedelse har Arbeids og inkluderingsdepartementet laget overnevnte utredning.

Dette høringsnotatet gir en viss historisk bakgrunn for dagens situasjon, men beskrivelsen er svært teknisk – underforstått økonomisk og juridisk. Den viser til de formuleringer som er brukt i lovverket og sier litt om den argumentasjon som har vært brukt gjennom utviklingen av aldersgrensene fram til nå. Det dreier seg stort sett om sysselsettingsprosent og sykefravær. Når det gjelder fremtiden er det økonomi i forhold til befolkningsvekst og aldersfordelinger som drøftes. I tillegg gjennomgås en del saker hvor lovverket og formuleringene er blitt tolket og operasjonalisert. Nylig ble det gjennomført en noe tilsvarende høring i forbindelse med spørsmål om aldersgrense for lekdommere. Den gang fikk høringen og den påfølgende behandling i regjering og Storting som konsekvens at det ble innført en aldersgrense på 70 år for lekdommere. Høringsnotatet fra den gang og de formuleringer som ble brukt i den etterfølgende debatt i Stortinget er noe av bakgrunnen for min reaksjon nå: Fordommer i forhold til alder kom stadig til uttrykk, noe jeg viste til i en kronikk som følger vedlagt: ”Når de eldre blir for gamle: Folk over 70 er ikke tilregnelige!”

Hvorvidt det var utredningens form og innhold som den gang ledet til en så ensidig og overfladisk debatt og så mange sjikanøse og til dels fullstendig ukorrekte utsagn fra representantene fra Stortinget så vel som fra departementet – eller om dette er representativt for kunnskapsnivået om dette temaet – skal være usagt. Men utredningen denne gang er etter min mening like ensidig og tendensiøs, og for at den ikke skal lede til en like overfladisk

behandling og uheldige vedtak, må det komme utfyllinger og motforestillinger. I forhold til hvor viktig denne saken er for alle i Norge er det forbløffende hvor liten oppmerksomhet saken har fått.

Høringsutredningen er viet pensjonsordninger, kostnader og finansieringsmåter og ulike tekniske modeller for hvordan pensjonsordningene vil kunne tenkes å virke inn på arbeidslivet. Den mangler helt drøfting av hva arbeidet betyr for det enkelte menneske. Bare ved min egen institusjon NTNU er det henimot 30 % av de vitenskapelig ansatte som uttrykker ønske om å kunne fortsette etter 70 år. (Kilde: Bjørgen og Strand: Arbeidsforhold og fremtidsønsker blant ansatte ved NTNU, Læringsmøter VI, 2007) Det mangler også henvisning til forskning om aldring og arbeidsliv og hvilken betydning yrke og arbeidserfaringer har for individers identitet og verdighet. På samme måte som fysisk virksomhet virker positivt på muskelseller foreligger det nå en omfattende dokumentasjon av hvordan utfordringer og tankeaktivitet stimulerer nervecellene. (Se for eksempel rapportene fra de 16 forskerne fra ulike fagområder i "McArthur Foundation" som er samlet av Rowe og Kahn: Successful aging, og de beskrivelser som etter hvert kommer fra de såkalte longitudinelle undersøkelser hvor grupper på flere hundre personer fra ulike land og sosiale grupperinger har vært fulgt opp over perioder på opp til 70 år med omfattende kartlegging av kognitive funksjoner se f.eks. Vaillants : Aging well). Det er vanskelig å beregne økonomisk hva fortsatte utfordringer og aktivitet kan bety for fysisk så vel som psykisk helse, men ut fra signaler fra dagens forskning, kan det dreie seg om gigantiske beløp. Det vil kort og godt kunne lønne seg for samfunnet å la folk få arbeide.

Generelt er det en tendens i utredningen til at alder og sykdom blandes sammen, og at alder gjør at en for eksempel ikke lenger er i stand til å vurdere sin egen funksjonsdyktighet. I mange yrker kunne det være interessant å innføre funksjonstester, men de burde i så fall brukes langs hele livsløpet! Det foreligger nå etter hvert en ganske omfattende kartlegging hvordan kognitive funksjoner utvikler seg med alder. Det er også gjort norske oppfølginger av hvordan dette påvirker yrkeskompetanse (se for eksempel rapportene fra FOSA nettverket og Senter for seniorpolitikk's publikasjoner). Lite av denne forskningen blir nevnt eller brukt i utredningen.

Erfaringer fra New Zealand

Stikker vi en nål fra Norge og gjennom jordens sentrum, så vil den – hvis den er lang nok – komme ut i et land som på mange måter har en forbløffende likhet med vårt. Fysisk langstrakt som Norge, høye fjell og til og med fjorder som hos oss. Det ligger ikke like langt syd som vi ligger nord for ekvator, men så har altså vi Golfstrømmen som bidrar til at vi også langt på vei har samme klima. Begynner vi å telle mennesker så er det omtrent like mange – mellom 4 og 5 millioner i begge land. Og ser vi på samfunnsforholdene så er det sannelig ganske likt der også – et sosialt velfungerende samfunn med demokratiske tradisjoner og respekt for menneskerettigheter.

Det er akkurat nå en spesiell grunn til å skotte til New Zealand; sammen med Australia har de fjernet aldersgrensene i arbeidslivet. Den 29 januar i år er det 10 års jubileum for denne dramatiske reformen.

Akkurat samme dag utløper høringsfristen for tilsvarende sak i Norge: "Utredning om arbeidsmiljøloven hvor § 15-7 fjerde ledd ("70-årsregelen")" er ute til høring og fristen er satt til 29 januar. En kan bli overtroisk av mindre! Her dreier det seg om vi også i Norge skal heve aldersgrensene i arbeidslivet, eventuelt fjerne dem helt. I det høringsnotat som er sendt ut er

det imidlertid ingen referanse til New Zealand. Kunne det ikke da være interessant å se hvilke erfaringer de har gjort etter 10 år i et land som er så likt vårt?

Da jeg skulle på faglig konferanse til New Zealand nå i januar forberedte jeg meg samtidig for å få vite mest mulig om hva som hadde skjedd i løpet av denne tiårsperioden. Selv om det var ferietid i hovedstaden Wellington fikk jeg gjennom E-poster og stor velvillighet og interesse avtalt møter med både de som har forvaltet aldersreformene og de som har studert konsekvensene av dem.

Først noen ord om hva var det som ledet til denne dramatiske reformen: New Zealand har vært tidlig ute på mange områder, det var blant annet verdens første land med kvinnelig stemmerett (1893).. De hadde gode pensjonsordninger fra før århundreskiftet. Gjennom hele forrige århundre var det diskusjoner om fra hvilket tidspunktet skulle utbetales, hvordan den skulle være finansiert, hvor stor den skulle være og om den skulle være lik for alle. På samme måte som i Norge var det usikkerhet omkring de økonomiske konsekvenser som dominerte debatten fram til den politiske enighet om aldersreformen i 1999.

I dag er det altså ingen aldersgrense på New Zealand. Og under den såkalte Human Rights Act regnes det som ulovlig å foreta seg noe som helst som kan minne om diskriminering basert på noe som helst alderstrinn. Dette gjelder i særskilt grad i arbeidslivet, og det virker som en av den grunn ikke engang tør ta opp temaer som det kunne være nyttig å diskutere både for arbeidstager og arbeidsgiver, for eksempel forberedelse til avslutning av arbeidsforholdet og hvordan arbeidet best kan videreføres. Om dette er basert på oppriktig ønske om å få folk til å føle seg ønsket i arbeidslivet eller om det er i redsel for å kunne bli mistenkt for å bedrive aldersdiskriminering skal være usagt. Selv i New Zealand kan det jo sannsynligvis forekomme subtil eller indirekte aldersdiskriminering, men jeg må si jeg hørte og så svært lite som kunne minne om det.

Når det gjelder rett til pensjon er den 65 år for alle. Det foregikk en gradvis heving av aldersgrensen fra 60 år tidlig på 90 tallet. Dette medførte blant annet en markant økning av deltagelsen i arbeidslivet for aldersgruppen over 60 år. Denne økningen fortsetter, og det er noe usikkert om den økingen som nå fortsatt finner sted, henger sammen med pensjonsutbetalingen fra 65 eller skyldes bortfallet av aldersgrenser i arbeidslivet. Det er nemlig er tydelig økning også i aldersgruppen over 65, og spesielt tydelig blant menn.

Denne pensjonen gis alle som har borettheter i New Zealand, uavhengig av arbeidssituasjon. Du får den om du er arbeidsledig, om du ønsker å slutte ved 65, eller om du fortsetter i fullt arbeid. Hvordan folk forbereder seg til pensjonsutbetaling er fullstendig opp til den enkelte, men det var mitt inntrykk at utbetaling av pensjon ikke ledet til en så dramatisk planlegging og så store forandringer som det ofte har medført i den norske befolkning. Beløp til dekning av pensjon kommer helt og holdent fra staten – altså fra skattebetalerne. I tidligere perioder har det vært andre finansiseringsmodeller, men det synes nå å være bred politisk enighet om at pensjonsutbetaling er et statlig ansvar. Derfor settes det av tilstrekkelige midler fra statens side og det legges stor vekt på forvaltningen av dette fondet for å sikre både god og trygg avkastning.

I tillegg er det ganske vanlig med sparing på New Zealand, – og til dels bruk av private pensjonsordninger i tillegg til pensjonen fra staten. Siden mange av komponentene i pensjonsordningen er relativt nye er det fortsatt lavere inntekt i de eldre årsklasser enn de yngre på New Zealand. Men hvis en benytter OECD standarder rangerer eldre på New Zealand ganske høyt: bare ca 5 % av eldre over 65 klassifiserer seg som ”**vanskeligstilte**”

(Ferguson, 2001) og de neste 5 % som ”**noe vanskeligstilte.**” I disse 10 % er det en overrepresentasjon av urbefolkningsgruppen (Maoriene) og Pasific-innvandrerne. Interessant nok rapporterer New Zealand også om god helsetilstand blant de eldre, bare 9% av mennene og 16% av kvinnene fra 85 år og oppover klassifiserte sin helsetilstand som dårlig.

På samme måte som i Norge har pensjonsdiskusjonen vært knyttet til økonomi. Andre begrunnelser for spesielt heving av aldersgrensene har vært lite fremme i følge mine kontakter. Men arbeid har hatt høy status, det har vært regnet som en selvfølge at alle som har anledning til det skal arbeide. Når det gjelder ansvar for eldre har det vært en æressak for de ulike stammene i blant maoriene å ta godt vare på sine eldre. Men det er et tydelig trekk at eldre bevarer sin respekt i stammene samtidig som det er en selvfølge å ta vare på dem når de trenger det.

Det har altså vært vanskelig for meg å få fram den historien som ligger bak aldersreformen i New Zealand i 1999. Det har så vidt mine informanter kunne berette aldri vært sett på som ønskelig å ha en obligatorisk fratredelsesalder. Ingen har kunnet gi noen forklaring på hvordan aldersgrensen overhodet ble etablert, men det var sannsynligvis knyttet til et ønske om å beskytte arbeidstagere i særlig belastende yrker. Debatten har bare dreid seg om hva staten har hatt råd til, og etter hvert som livslengden har økt har det vært en alminnelig oppfatning at en burde legge til rette for at eldre fortsatte lenger i arbeidslivet.

Nå ti år etter var det vanskelig å få fram igjen argumentene fra den gang, jeg hadde inntrykk av at mine informanter ikke kunne erindre noen spesiell argumentasjon og forsøkte finne logisk mulige resonnementer!. Vedtaket om å fjerne aldersgrensen hørte jeg i dag overhodet ingen negative kommentarer til. Det ble bare uttrykt en viss undring over at det overhodet hadde vært en slik grense. Med denne reformen forsvant også en del stigmatiserende signaler i arbeidslivet, folk blir nå bedømt ut fra andre ting enn alder, og arbeidet som et onde som det gjelder å fri seg fra, hørte jeg lite om, men det hadde det heller ikke vært tradisjon for tidligere. Det var ingen konflikt mellom unge og gamle om dette, heller ikke mellom de som av ulike grunner ønsket å slutte tidlig, og de som ville fortsette. Reformen kom jo alle til gode før eller senere, **poenget var valgfriheten.** Og den var det enighet om.

Mitt observasjonsgrunnlag og mine informanter.

Til slutt noen reservasjoner om min egen ”høring” i New Zealand: Mine erfaringer ble innhentet gjennom et kort tidsintervall, men det var ganske godt forberedt gjennom kontakter og litteratur via E-mail. Noen hadde jeg hatt regelmessig kontakt med gjennom et par måneder på forhånd.

Det ble arrangert en uformell konferanse i regjeringsbygget i anledning mitt besøk. Jeg hadde på forhånd understreket sterkt at jeg kom bare som privatperson og bare søkte informasjon ut fra min egen interesse for feltet. Det var ingen politisk slagside i utvalg og debatt. De insisterte imidlertid på at det var så lenge siden de hadde møttes på tvers av departementer og ansvarsområder at de nå ville benytte sjansen når de endog til hadde en representant fra et land som liknet så mye på deres eget! Dessuten var det ferietid og ikke så travelt - og de beklaget bare at noen som burde ha vært med av den grunn var fraværende

Fra Finansdepartementet: Paul.Rodway,

Fra Sosialdepartementet Anne Hawker, AdamTipper og Geoff Rashbrooke

Fra Arbeidsdepartementet: Jim Rose og Robert Haig

Roger.Hurnard, Spesialrådgiver for eldrepolitikk

Den mest omfattende faglige kontakt hadde jeg med Judith A. Davey som var Senior Research Associate ved Institute of Policy Studies ved Victoria University of Wellington . Hun har over lang periode fulgt reformarbeidet og viet seg spesielt til å studere effekten av at aldersgrensene ble fjernet

I tillegg hadde jeg kontakt med Hugo Vitalis som er Team Manager for Older People's policy i Sosialdepartementet og Sally Keeling som er direktør for New Zealand Institute for Research on Ageing

Jeg hadde også en avtale om å møte David Feslier som er direktør for Retirement Commission i New Zealand og Diana Crossman, the Human Rights Commission siste dag til tross for at det var helligdag på New Zealand, – men av en eller annen grunn ble møtet så forsinket at jeg måtte bare skynde meg til flyplassen. De sendte meg imidlertid nyttig informasjon i forkant av besøket.

Alle de ovenfor nevnte bidro til min opplysning og svarte villigst på alle mine spørsmål – men er selvsagt ikke på noen måte ansvarlig for hva jeg har trukket ut av samtalene med dem. Jeg har også vært i kontakt med dem over E-mail i etterkant og de vil kunne være til nytte i det fortsatte norske arbeidet hvis det er interesse for det.

Den mest sentrale departementale kontakt var for meg Geoff Rashbrooke i Sosialdepartementet. Han er også godt internasjonalt orientert – og i tillegg uhyre hjelpsom.

Skriftlige kilder fra New Zealand:

Hurnard, R.: The effect of New Zealand Superannuation eligibility age on the labour force participation of older people, 2005 (Om virkningen av at tidspunkt for pensjonsutbetalinger ble hevet fra 60 til 65 år over en ni års periode)

Dixon, S.: LEED reports on retirement transitions (Her problematiseres ulike effekter av tidspunkt for pensjons utbetaling og effekten av bortfall av obligatorisk aldersgrense)

NZ Herald; Desember 2007: Blogg-reaksjoner fra publikum på en rekke forhold knyttet til reformene, blant annet størrelse av pensjon og tidspunkt for utbetaling i New Zealand..

Valuing experience, a practical guide to recruiting and retaining older workers, September 2008.

Davey, J. A.: Social Policy in New Zealand – Issues for an Aging Society, past, present and future. 2004 (Historisk oversikt over utviklingen i NZ med blant annet rapporter om helse og trivsel i ulike aldersgrupper)

McGregor, J.: Employment of Older Workers. Retirement Commissioner's 2007 Review of Retirement Income Policy. (En interessant analyse av hvilke barrierer mot eldres yrkesdeltagelse som er identifisert de siste 10 årene)

Preston, D.: Retirement Income in New Zealand; the historical context, 2004. (En historisk oversikt over pensjonens utvikling, og den politiske debatt som har ligget bak ☺)

Department of Labour, 2007. Older people in work. (En interessant oversikt over utviklingen i perioden 1991 til 2005 om eldres deltagelse ulike deler av arbeidslivet i NZ)

Department of Labour, 2008.: Forces for Change in the Future Labour market of New Zealand – Workforce 2020. (En interessant sammenstilling av internasjonale forhold som vil påvirke arbeidslivet på NZ: alt fra klimaforandringer og globalisering til ny teknologi og nytt dagligliv for familiene)

Vedlegg: ”Når de eldre blir for gamle”, kronikk i Adresseavisen.

Ivar A. Bjørgen:

FOLK OVER 70 ER IKKE TILREGNELIGE

Stortinget har endret domstolloven slik at det nå er innført en øvre aldersgrense på 70 år for de som kan velges til å fungere i rettsapparatet som meddommere, lagrettedommere og forliksrådsmedlemmer.

Både vedtaket i saken og signaleffekten er viktig: Dels berører den et prinsipielt spørsmål, nemlig yrkesmessig diskriminering på grunnlag av alder, dels gjelder den et enda mer generelt emne: oppfatningen av eldre menneskers kompetanse. – Vedtaket bør derfor tas svært alvorlig. I tillegg til selve vedtaket er de formuleringer og begrunnelser som brukes etter min mening betenkelige. Dette gjelder formuleringer fra alle nivå av saksbehandlingen: Utvalget som har utredet saken, høringsinstansene, debatten i stortingets organer – og endelig departementets vurdering. Her skal jeg bare karakterisere argumentasjonen fra de tre første nivåene og konsentrere meg om nivå fire, departementets formuleringer.

Lekdommerutvalgets formuleringer:

Etter Lekdommerutvalgets syn ”vil det være hensiktsmessig med en øvre aldersgrense, idet man da slipper å foreta en vurdering av den enkelte kandidats egnethet på grunn av alder.” Her er det alder alene som brukes som argument.

Formuleringer fra høringsinstansene:

Høringsinstansene er blandet og det er påfallende at flere peker på det uheldige signal som en øvre aldersgrense sender ut, men at de allikevel støtter forslaget! Og igjen er det alder i seg selv som brukes som begrunnelse fra en del av høringsinstansene. Fordommer i forhold til alder kommer stadig til uttrykk, det er mistenkelig å være gammel!

Debatten i Stortinget

Her fortsettes mistenkeliggjøring av personer på grunnlag av alder: Jeg finner ikke en eneste kvalifisering eller henvisning til kunnskap og forskning om alder! Og igjen er aldersbegrepet tydelig omgitt av myter og mistenkeliggjøring. Dette er altså nivået i debatten i landets nasjonalforsamling om en høyaktuell sak!

Høyre, Venstre og Fremskrittspartiet gikk i mot en slik aldersgrense og unngikk derfor slike avslørende formuleringer i denne debatten!

Departementets formuleringer:

Jeg vil her bare gjengi en del løsevne formuleringer i departementets oppsummering av saken: ”Særlig på grunn av de betydelige negative konsekvensene det kan få om domstolene starter behandlingen av en sak med en lekdommer som ikke fungerer, mener departementet at det er behov for en øvre aldersgrense for lagrettedømmer, alminnelige meddommere og forliksrådsmedlemmer.”

”Det vises til at aldersgrensen er utslag av et saklig behov for stor grad av sikkerhet for at lekdommerne har de nødvendige forutsetningene for tjenesten, og til at det ikke er noen demokratisk eller borgerlig rettighet å delta i dømmende virksomhet.”

”Etter departementets forslag vil fagkyndige meddommere bli oppnevnt for den enkelte sak, og retten kan da unngå å oppnevne en meddommer som ikke bør gjøre tjeneste på grunn av høy alder.”

Og statsråden selv bidrar til dette i debatten: ”Samtidig er det en kjensgjerning at en del eldre mennesker opplever en gradvis svekkelse av syn, hørsel eller andre egenskaper som er nødvendige for å kunne delta i dømmende virksomhet.” Underforstått – derfor må vi ha en øvre aldersgrense for alle.

Setningene er som sagt løserevet og tatt ut av sin sammenheng, men bør i denne forbindelsen kunne stå for seg selv. I samtlige utdrag brukes ganske enkelt alder som eneste argument i samtlige formuleringer!

Denne argumentasjonen kan ikke bli stående uimotsagt selv om det landets øverste myndigheter som skriver!

Hva er det betenkelige ved det som har skjedd:

Personers egnethet blir ikke drøftet i forhold til annet enn alder i denne saksbehandlingen og det er bemerkelsesverdig. Hva med etnisitet, religion, og kjønn for å nevne andre kategorier fra det ombud jeg representerer? Jeg tror det i dag ville vekke oppsikt om samer, katolikker og menn like summarisk skulle utelukkes fra slike samfunnsfunksjoner. Den eneste faktiske karakteristikkk ved alder som brukes gjelder altså syn og hørsel! Hvor mange i nasjonalforsamlingen og departementet har hørt om briller og høreapparater – eller bruker det selv? Og hvis de allikevel ikke kan fungere, har jeg tiltro til deres egen vurdering av sin skikkethet - uavhengig av alder!

Slik formulerte Cicero seg for 2000 år siden: "I alle slags yrker trengs det mennesker med klokskap og vurderingsevne - ikke minst gjelder dette blant samfunnets ledere. Her kreves det egenskaper som bare kan bygges opp gjennom alder og erfaring." Dette er riktig, nyere forskning har vist at det er nettopp med hensyn til slike oppgaver erfaringens fordeler kommer spesielt godt frem. Det er utviklet nye instrumenter for å dokumentere dette, og på slike "visdomstester" skårer eldre personer særlig høyt. (Sternberg; Gardner). Eldre lekdommere tilfører domstolene verdifull erfaring og kompetanse som de nå vil gå glipp av. Ut fra ønsket om å få en rimelig representasjon av befolkningen er også dette et skritt i gal retning: det er svært få lekdommere over 70 år allerede nå!

Generelt representerer vedtaket et brudd på alle prinsipper om eldres rett til deltagelse i samfunnslivet. Formelt er vedtaket ikke bare i strid med nasjonale lover (lov av 1. mai 2004) og målsetninger, men også på internasjonale konvensjoner: EUs menneskerettskonvensjon som setter forbud mot usaklig diskriminering av innbyggernes sivile og politiske rettigheter på grunnlag av alder (EMK art 14), og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (art 2). Og vedtaket må oppfattes som et klart signal om at eldre ikke bør delta i samfunnslivet. Dels er dette usaklig på bakgrunn av den kompetanse de har, og samfunnsøkonomisk uheldig.

Men kanskje aller viktigst er de konsekvenser slik utestengning vil få for det enkelte menneske – og da gjelder det oss alle. Igjen er Cicero og moderne forskning helt på linje: Ciceros oppskrift for en god aldersutvikling formulerer han i to ord: "Vær aktiv!". At dette fortsatt er viktig for alle mennesker går tydelig fram av nyere forskning. (Diamond, Vaillant)