



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Institutt for samfunnsvitenskap

Best før, eller like god etter?

Antagelser og holdninger knyttet til eldre arbeidstakere – en litteraturstudie med kvalitativt innslag

Nelli Forsberg

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi (MBA) STV-3910 November 2019

Forord

Denne oppgaven markerer slutten på min MBA ved Universitetet i Tromsø. Det har vært 3 krevende og lærerike år, med jobb, skole, svangerskap, og mammafermisjon, nå kan jeg omsider si meg ferdig. Emnet i oppgaven har vært dagsaktuelt og veldig spennende å jobbe med.

Jeg vil gjerne få takke min samboer og svigermor. Og til mine to barn på 5 og 1 år - dere er lyspunktet i livet, nå kan jeg vie dere den tiden dere så absolutt fortjener.

Takk til min arbeidsgiver som har tilrettelagt for meg så langt det har latt seg gjøre. Jeg ønsker til sist å takke min veileder Frank Holen som har kommet med gode konstruktive tilbakemeldinger.

Nelli Forsberg

Tromsø, november 2019

Sammendrag

Denne oppgaven omhandler holdninger og antagelser som eksisterer om eldre arbeidstakere. De som omtales som eldre defineres i litteraturen som personer fra 55 år og oppover, denne definisjonen er angitt på bakgrunn av forskningsartikler, samt studier og undersøkelser som har blitt foretatt på området om når arbeidsgivere betrakter arbeidstakere som «eldre».

Oppgavens problemstilling er delt inn i tre deler. I den første delen ønskes det belyst hva slags antagelser og holdninger arbeidsgivere og medarbeidere har, knyttet til eldre arbeidstakere. I problemstillingens andre del vil fokuset være på hvilken betydning antagelsene har for Eldres arbeidsprestasjoner og utvikling. Del tre av problemstillingen tar for seg hva som kan forklare forskjellen mellom det en leder eller medarbeider gir uttrykk for at han eller hun skal gjøre, og det som faktisk gjøres.

I denne avhandlingen blir det benyttet litteraturstudie som hovedmetode, og en kvalitativ studie i form av intervjuer.

Teorien som jeg har brukt i denne oppgaven er kulturteori med hovedvekt på virkelighetsoppfatninger, normer, verdier, forfekte verdier og bruksverdier. Jeg har brukt denne teorien for å belyse årsaken til eksistensen av holdningene. Videre blir teorien brukt for å avdekke hvordan antagelsene påvirker arbeidsgivers oppfatning av Eldres arbeidsprestasjoner og utvikling. Til slutt skal teorien bidra til forståelse for hvorfor det kan være forskjeller mellom våre utsagn og handlinger.

Litteraturstudiet har generert flere interessante funn. Forskningen som har blitt gjennomgått i oppgaven viser at arbeidsgivere har flere negative enn positive antagelser om Eldres attributter og kompetanse. De negative antagelsene eller stereotypiene skisserer blant annet at eldre har svakere arbeidsprestasjoner, mindre utviklingspotensiale, kortere varighet i arbeidsforholdet og koster mer. Den positive antagelsen er relatert til pålitelighet. Dermed viser forskningen at det er flere negative enn positive stereotypier om eldre. Forskningen foretatt på disse antagelsene forkaster samtlige av de negative stereotypiene. Slike holdninger kan føre med seg flere konsekvenser både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og bidra til at organisasjoner mister verdifull kompetanse.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	1
1.1 Hvem er de omtalte «eldre»?.....	2
1.2 Demografi og statsbudsjett i Norge.....	3
1.3 Holdninger og aldring	5
1.4 Problemstilling	5
1.5 Oppsummering	6
2.0 Teori	7
2.1 Kultur, verdier og funksjoner	7
2.2 Forfektete verdier og bruksverdier	9
2.3 Det kognitive – Forskjellen mellom flytende og krystallisert intelligens	10
2.4 Oppsummering	11
3.0 Metodisk tilnærming og datamateriale.....	11
3.1 Innledning.....	11
3.2 En litteraturstudie	12
3.3 Kvalitetskriterier.....	13
3.4 Utvalg og søkeprosess	13
3.5 Komprimering av utvalg ved hjelp av Feature map	17
3.6 Resultat av komprimeringen.....	18
3.7 Oppsummering	19
4.0 Presentasjon av datamateriale	20
4.1 Karakteristikker ved litteraturbidragene.....	20
4.2 Referansetall.....	22
4.3 Forfattere og tidsskrifter.....	22
4.4 Sammendrag av tre sentrale artikler	23
4.5 Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions	23
4.6 Produktivity of older workers: Perceptions of employers and employees.....	26
4.7 Aldring og arbeidsprestasjoner.....	27
4. 8 Oppsummering	29
5.0 Drøfting og analyse	29
5.1 Innledning.....	29
5.2 Hva slags antakelser har arbeidsgivere og medarbeidere knyttet til eldre arbeidstakere?	29

5.3 Hvilken betydning har antakelsene for arbeidsgivers oppfatning av eldres arbeidsprestasjoner og utvikling?	36
5.4 Hva kan forklare forskjellen mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre og det vi faktisk foretar oss?	39
5.5 Oppsummering	42
6.0 Konklusjon og videre forskning	43
7. Referanser.....	45
Vedlegg 1 – Feature map	50
Vedlegg 2 – Samtykkeskjema	53
Vedlegg 3 – Semistrukturert intervju mal brukt under intervju	55
Vedlegg 4 – Meldeskjema NSD	57

1.0 Innledning

Formålet med denne oppgaven er å undersøke holdninger knyttet til eldre arbeidstakere. Oppgaven vil ta for seg hva slags antakelser arbeidsgivere og medarbeidere har til eldre arbeidstakere. Videre skal jeg se på hvilken betydning antakelsene har for arbeidsgivers oppfatning av Eldres arbeidsprestasjoner og utvikling. Til sist ser jeg på hva som kan forklare forskjellen fra en persons utsagn og handling.

Dagens samfunn er i stadig utvikling og endring, og levealderen er økende. Folkehelseinstituttet rapporterer om at dødeligheten har sunket for alle aldersgrupper (fhi.no, 2018). Vi tar mer utdanning nå enn før, og FHI viser til at mennesker med høyere utdanning også har økt levealder i forhold til de med kun grunnskoleutdanning. Forventet levealder i år 1900 var for eksempel rundt 52 år. I 2016 ble forventet levealder beregnet til over 80 år (fhi.no, 2018).

I takt med at forventet levealder øker, stiger også forventningene om at vi må være yrkesaktive lenger. Vi er friskere nå enn for 50 år siden, og den medisinske forskningen har utviklet seg mer og mer, noe som også bidrar til den økte levealderen. En studie publisert i Lancet Public Health viser til store forskjeller for hvordan vi eldes i forskjellige land, og at dagens norske 73 åringer har en helsetilstand tilsvarende en 65 åring, sett i fra et globalt perspektiv (Schou, 2019). Den såkalte “eldrebølgen” trenger ikke nødvendigvis å være et “problem” som media ofte ønsker å omtale den. Den eldre generasjonen besitter kompetanse og erfaring som er viktig for samfunnet og arbeidslivet forøvrig, vi bør derfor ivareta disse verdiene på best mulig måte, men gjør vi det?

I dagsrevyen på NRK den 03.09.2018, ble det meldt om arbeidsgivere som ikke plukket ut mennesker over 55 år til intervju. Det tok dobbelt så lang tid for de i 50 årene å bli innkalt til intervju enn en person i 30 eller 40 årene. Hva er årsaken til dette? Det kan muligens tyde på at det eksisterer noen holdninger i arbeidslivet relatert til eldre arbeidstakere og arbeidssøkere. Det kan være flere fordeler med å velge ut eldre kandidater som besitter den kompetansen bedriften faktisk er ute etter. For det første så er det mer sannsynlig at en arbeidstaker som nærmer seg pensjonsalder blir i den aktuelle stillingen til han eller hun tar ut sin pensjon, enn sine yngre kollegaer som skifter arbeidsgiver oftere. I en undersøkelse gjort av Randstad Employee Brand Research i 2019 kommer det frem at det er den yngre generasjon som bytter jobb oftest (kommunikasjon.ntb, 2019). Det antas at de fleste yrkesaktive som nærmer seg pensjonsalder er langt friskere nå enn for to generasjoner siden. Og sist men ikke minst slik

som Petter Stordalen nevnte da han gjestet dagsrevyen - *“Motivasjonen til selve personen for jobben er det aller viktigste, ikke hvilket årstall du er født i”* (Dagsrevyen, 03.09.2018).

I takt med at levealderen til befolkningen øker, er også behovet for å sikre samfunnets verdier i form av kompetanse uhyre vitalt. Japan er for eksempel et land med økende eldre befolkning, grunnet høy levealder, og en dalende befolkningsvekst på bakgrunn av lave fødselsrater.

I en artikkel fra The Economist (2017) kan man blant annet lese om en leder i bilindustrien i byen Nishijima i Japan som har 140 ansatte. Tredve av de 140 er over 60 år, og den eldste er 82. Det tilsvarer 1/5 del av arbeidsstokken eller 20 %. Hiroshi Nishijima, en japansk leder sier: *«Å sette kvalifiserte mennesker ut på beite tidlig er bortkastet. Hvis de vil jobbe, burde de jobbe»* (The economist, 2017). Det er tydelig at Japan nyttiggjør seg den delen av befolkningen som ønsker å stå lenger i arbeidslivet. The Economist skriver videre at flere av landets toppledere er langt over pensjonsalder. Masamoto Yashiro, leder og administrerende direktør i Japans største bank Shinshei Bank er 87 år gammel, Tsuneo Watanabe, redaktør for den største japanske avisen, er hele 90 år!

Ken Ogata som er president for et av de største bemanningsbyråene i Japan som formidler vikarierende stillinger spesielt til de over 60 år, forteller at det er uunngåelig at folk ønsker å jobbe lenger, og at de har så mye erfaring og kunnskap som kan omsettes til noe i arbeidslivet (The Economist, 2017).

I del 1.1 skal jeg opplyse om når alder blir et tema i arbeidssammenheng. Når omtales en person som «eldre», senior eller godt voksen?

1.1 Hvem er de omtalte «eldre»?

Vi skal først få en liten oversikt over de punktene som sier noe om når et individ ansees som eldre i arbeidssammenheng, der lovverket og de politiske aspektene omtaler personene som seniorer. Videre skal vi se på hvordan andre grupperinger i samfunnet betrakter de «eldre», da dette er veldig relevant i arbeidssammenheng og knyttet opp mot stereotypier og holdninger. I denne oppgaven vil beskrivelsen eldre og seniorer brukes synonymt med hverandre. Truxillo et.al., (2015, s.353) skriver at definisjon på den eldre arbeidstaker varierer fra kultur til kultur, det er også forskjeller globalt i forhold til pensjonsalder. Videre skriver de at mennesker har begynt å eldes langsommere. Arbeidsnormer endrer seg, slik at det å være i arbeid sent i livsfasen ikke lenger er uvanlig. Truxillo et.al., (2015) definerer eldre arbeidstakere som de som nærmer seg pensjonsalder, samt de som jobber over standard pensjonsalder. For USA

ville dette involvere personer i sent 50 og 60 årene, der har de for tiden en gjennomsnittlig pensjonsalder på 66 år (tradingeconomics,2018). Definisjonen vil da også gjelde tilsvarende for Norge som har et gjennomsnittlig uttak av alderspensjon på 66 år for menn og 65 år for kvinner (NAV,2018).

De som klassifiseres som eldre arbeidstakere i teorien er dermed personer som nærmer seg pensjonsalder. I Norge er den den angitte pensjonsalderen 67 år, men fleksibelt uttak er mulig fra og med fylte 62 år (Regjeringen,2019). Når det kommer til vestlige land så kan variasjoner på 5 til 10 år forekomme. Videre så er det flere andre politiske faktorer og endringer som spiller inn, blant annet levealdersjustering.

I en undersøkelse utført av Norsk Seniorpolitisk barometer kommer det frem at norske ledere mener at arbeidstakere har blitt «eldre» når de er kommet opp i 55,9 år (Rognø, 2017).

Undersøkelsen viser at eldre arbeidstakere setter tre faktorer høyt når de blir spurt om hvorfor de ønsker å jobbe etter fylte 62 år. Den første faktoren er et godt arbeidsmiljø, den andre er gode kollegaer og den tredje er at arbeidet bidrar til økt livskvalitet (Rognø,2017).

Undersøkelsen stiller ledere i offentlig og privat sektor spørsmål om når de mener en kandidat er «for gammel» til å bli innkalt til intervju. Svaret på spørsmålet viser en gjennomsnittsalder på 58 år.

1.2 Demografi og statsbudsjett i Norge

I statistikk fra SSB er det for året 2018 registrert 889 484 alderspensjonister. Per andre kvartal 2019 viser SSB at befolkningen er på 5 345 599 personer. Det er da 16.64% som mottar alderspensjon på dette tidspunktet, med forbehold om noen måneders differanse fra 2018 tall til tall fra andre kvartal 2019. Den totale arbeidsstyrken i Norge er på 2 816 000 personer.

SSB skriver at arbeidsstyrken defineres som antall sysselsatte + antall arbeidsledige.

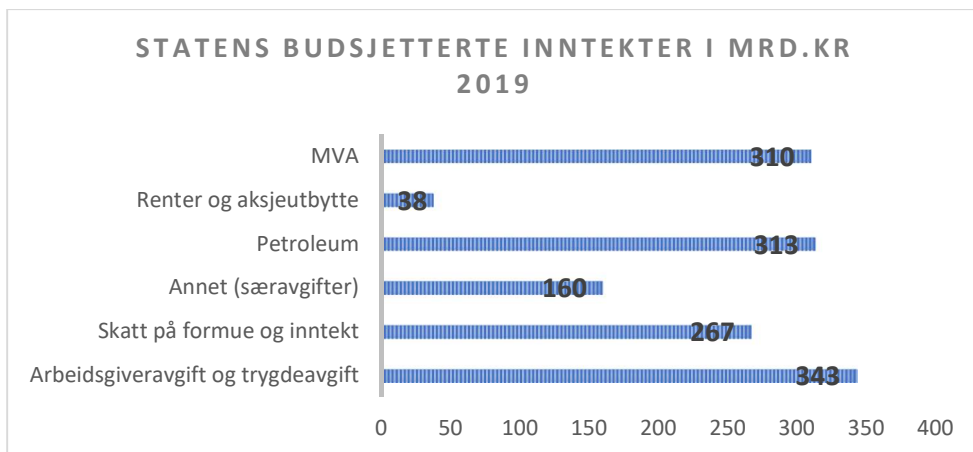
Sysselsatte beregnes videre som andel av hele befolkningen i aldersgruppe definert fra 15-74 år (SSB,2019). Per 1 januar 2019 var det bosatt 1 122 508 barn under 18 år, noe som tilsvarer 21,1% av hele Norges befolkning. 30% av befolkningen mellom 15-19 år er sysselsatt, det er her ikke tatt forbehold om sysselsettingens omfang i form av om det er deltidsarbeid eller fulltidsarbeid.

Erna Solberg uttrykte bekymring for de lave fødselsratene i Norge i nyttårstalen sin den 1 januar 2019 (regjeringen,2019). Det ble i 2018 født 55 120 barn i Norge. SSB (2019) opplyser om at det ikke har vært født færre barn siden 1987. Det skal da tas i betraktning at

befolkningen i 1987 var nesten 22 % (4 175 521 innbyggertall 1987) lavere enn det det er per i dag (SSB, 2019).

Under er det illustrert søylediagram over estimat av statens utgifter og inntekter etter statsbudsjettet for år 2019. Tall er hentet fra statsbudsjettet.no (2019).

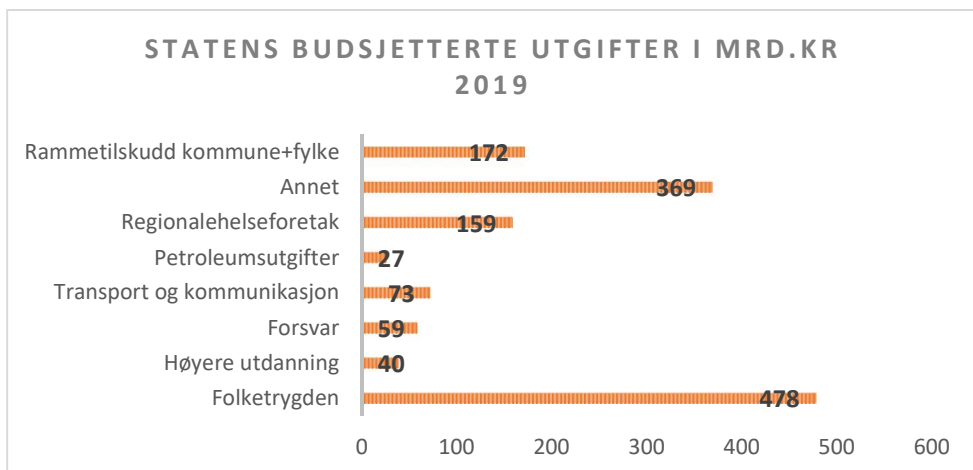
Tabell 1.



Statens inntekter gir en total inntekt på kr 1 431 mrd.

Under vises estimat på statens utgifter for samme år:

Tabell 2.



Som man tydelig kan se er det folketrygden som er den største utgiften. Av de 478 mrd. kronene tilsvarer 232,1 mrd. av disse alderspensjon (statsbudsjettet.no, 2019). Det tilsvarer tilnærmet 17% av de totale utgiftene og 48.5% av de totale utgiftene i «post» folketrygden. Tallene vil øke jo eldre Norges befolkning blir. Pensjonistforbundet skriver at antall personer som er over 70 år vil mer enn dobles i år 2060 (pensjonistforbundet, 2019). Om fødselsratene

forblir uendret (1.56 pr. 2019) og befolkningen blir eldre i kontekst med lave fødselsrater kan det få uhyggelige økonomiske konsekvenser.

1.3 Holdninger og aldring

Blir alder for ofte brukt som en unnskyldning? Er det en realitet at arbeidsgivere unngår å ansette eldre, og er mindre villig til å beholde og utvikle eldre arbeidstakere? Hvis så er tilfelle, hva er årsaken til dette? Media har de siste årene hatt et stort fokus på noen eldre arbeidstakere i deres forsøk på å skaffe seg relevant arbeid. I de verste tilfellene kan man høre om 59 år gamle Jørgen Gjerdrum som har søkt på over 100 stillinger uten hell. Gjerdrum mener at holdninger hos ledere og HR avdelinger bør endres (Helland, 2014). De tilfellene vi har hørt om har vært enkelttilfeller, men de har skapt undring og forbauselse.

Både organisasjoner og samfunnet for øvrig har opplevd en enorm endring og utvikling det siste århundret. Samfunnet sies å være mer opplyst nå. Vi har tilgang til mer informasjon i dag enn tidligere, vi er høyere utdannet og har tilgjengelig informasjon på internett, via utdanningsinstitusjoner samt kommunale og private tilbud som bidrar til å opplyse oss om kunnskap og hendelser i samfunnet. Til tross for dette kan det tyde på at noen arbeidsgivere har en konservativ tankegang. Arbeids og velferdsetaten har et infoskriv på sine nettsider spesielt rettet mot seniorer, og de skriver følgende «*oppfatningen om at eldre i arbeidslivet ikke lenger er en ressurs, at eldre koster mye og ofte er syke, lever fortsatt*» (NAV, 2019).

Økt alder forbindes med nedgang i visse psykologiske og fysiske ferdigheter. De fysiske funksjonene relateres til sensoriske deler av kroppen som blant annet nedsatt syn, hørsel, og den muskulære delen som styrke og fleksibilitet (Truxillo, et.al.,2015). Videre skriver forfatterne at økt forekomst av svekket helse øker for de som er over 50 år, alvorlighetsgraden derimot varierer. Metaanalyser støtter påstanden om en signifikant positiv forbindelse mellom alder og kliniske helseproblemer (som forhøyet blodtrykk og kolesterol), men metaanalyser finner ingen sammenheng mellom alder og selvrapporterte fysiske helseproblemer (Truxillo, et.al.,2015:354). Videre fremkommer det at det er store variasjoner i hvordan mennesker eldes, flere faktorer er relevante som genetikk, livsstil, og individuelle fysiske krav i forskjellige profesjoner.

1.4 Problemstilling

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hva litteraturen kan fortelle oss om hvordan arbeidsgivere oppfatter eldre søkere og eldre ansatte. Vil forskningsartikler på temaet vise oss slike eksempler som media og staten referer til, og er de forankret i virkeligheten?

Problemstillingen i denne oppgaven vil deles inn tre deler.

1. Hvilke antagelser har arbeidsgivere og medarbeidere om eldre arbeidstakere?
2. Hvilken betydning har antakelsene for arbeidsgivers oppfatning av eldres arbeidsprestasjoner og utvikling?
3. Hva forklarer forskjellen mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre, og det vi faktisk foretar oss?

For å kunne se hvilke holdninger arbeidsgivere har i relasjon til eldre arbeidssøkende og arbeidstakere bør det sees nærmere på om det foreligger noen form for skjult stigmatisering for en gitt gruppe mennesker (her – voksne over 55 år). Årsaken til at ordet «skjult» blir benyttet her, er på bakgrunn av at vi har et lovverk som skal beskytte eldre arbeidstakere mot diskriminering. Først må vi se om negative holdninger er gjeldende for denne gruppen, hvis gjeldende - hva slags holdninger og antakelser beskrives?

Jeg ønsker videre å belyse hvilke antakelser arbeidsgivere har om eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner og utviklingsmuligheter. Til sist ønsker jeg å se om holdningene kan forklares ut ifra et kulturelt perspektiv.

Jeg har utformet et eget skjema som heter feature map. Dette skjemaet skal hjelpe meg i å intervju litteraturen.

Skjema finnes i eget vedlegg – vedlegg 1.

Denne oppgaven vil ha hovedtyngde på litteraturstudie som metode. Artikkene er hovedsakelig engelskspråklige, men majoriteten av forskningen er vestlig. En liten del av en kvalitativ studie jeg har foretatt vil flettes inn mot slutten av denne oppgaven for å få frem det norske aspektet i denne studien. Intervju med to vikarbyråer vil bli belyst.

1.5 Oppsummering

I neste del skal det redegjøres for teorier fra det kulturelle perspektivet som har betydning for oppgaven. Vi skal se nærmere på kultur, verdier, normer og funksjoner, før vi går over til avklaringen av forfektede verdier og bruksverdier. Avslutningsvis, vil jeg vise til det kognitive aspektet. Der vil jeg redegjøre for forskjellen mellom flytende og krystallisert intelligens.

2.0 Teori

I teoridelen skal vi se nærmere på teorier relatert til kulturperspektivet som er relevante for avhandlingen. Disse teoriene vil senere tas i bruk i del 5 i oppgaven, fordi jeg skal se på om kulturteori kan knyttes opp mot eventuelle holdninger og antakelser om eldre arbeidstakere.

2.1 Kultur, verdier og funksjoner

Henning Bang (2015) beskriver kultur som abstrakt. Det er også derfor forskere ikke enes om en felles betydning av begrepet kultur. Det kan inkludere tankesett, mønstre, atferd, ritualer, myter, og symboler. Bang (2015:23) definerer kultur slik: «*Organisasjonskultur er de sett av felles verdier, normer, og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene*».

Organisasjonskulturen har flere kjerneelementer som består av verdier, normer og virkelighetsoppfatninger. Bang (2015) forteller oss at organisasjonskulturens kjerneelementer er lite synlige. Ingen av oss har «sett» en norm, verdi, eller virkelighetsoppfatning. Disse kommer til uttrykk igjennom objekter, strukturer og handlinger i organisasjonen.

Henning Bang (2015:47) gir en definisjon av verdier som «*en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte eller slutt-tilstand personlig eller sosialt er å foretrekke fremfor en motsatt eller annerledes handlemåte eller slutt-tilstand*». Hofstede (1993) skriver at verdier er noe av det første et barn lærer – ubevisst, og at grunnpilaret i verdisystemet er på plass innen barn er 10 år gamle. Verdier blir av Hofstede definert som «*Generelle tendenser til å foretrekke bestemte forhold fremfor andre. Verdier er følelser som står som motpoler – de har en plusside og en minusside*» (Hofstede, 1993:22). Videre i beskrivelsen av verdibegrepet referer Bang (2015) til forfektede verdier og bruksverdier, og viktigheten av å forstå forskjellen mellom disse to begrepene. Disse to begrepene har fått tildelt en egen seksjon, og dette skal vi se nærmere på i del 2.2.

Normer er det andre kjerneelementet og skildrer hvordan man bør oppføre seg, hva som er aksepterte og ikke aksepterte handlinger og holdninger. Normer kan for individer både være bevisste og ubevisste, og begge kan påvirke menneskers atferd i organisasjonen. Normer omfatter all atferd som er forventet, akseptert og som støttes av gruppen i foretaket. Bang (2015) beskriver at normer ofte kan relateres til verdier fordi normen kan gi føringer for hvordan en skal handle i spesifikke situasjoner. Normer og atferd er ikke det samme fordi normer vokser frem igjennom samhandling i gruppen, der de etter hvert blir en regel innad i gruppen. Bang (2015) konkretiserer at det finnes avvikere som ikke følger normen fullt ut.

Normer kan både være kollektivistiske og individualistiske. Derfor er det viktig å være klar over at det kan eksistere variasjoner i gruppens normer.

Det siste elementet er virkelighetsoppfatninger, og kan defineres som oppfatninger om virkeligheten som medlemmene i kulturen utvikler sammen. Denne virkelighetsoppfatningen hjelper medlemmene med å skape mening i handlinger, relasjoner, objekter eller utsagn (Bang,2015). En slik virkelighetsoppfatning utvikler seg via samhandling mellom gruppens medlemmer. Etter hvert som medlemmene av en gruppe selv handler, ser hvordan andre oppfører seg og hvilke konsekvenser ulike handlinger og hendelser får, utvikles oppfatninger om virkeligheten i gruppen (Bang,2015:53). Videre forklarer Bang (2015) at det ikke er noe sammenheng mellom levedyktigheten til en gitt virkelighetsoppfatning og om den er sann eller usann, det som holder oppfatningen «i live» er om gruppens medlemmer forholder seg til denne oppfatningen som om den skulle ha vært sann. Det stilles derfor lite spørsmål ved virkelighetsoppfatningens gyldighet.

Bang (2015) skriver at både normer, verdier og virkelighetsoppfatninger er noe som overføres fra en generasjon til en annen. Et eventuelt nytt gruppemedlem blir dermed sosialisert inn og gitt en bestemt måte å vurdere virkeligheten på. Medlemmene blir etter en tid vant til måten de gjør ting på og tenker ikke mye over det. Kulturen fører dermed med seg en automatikk i handlemåten vår.

Kulturen har mange funksjoner. Den gir medlemmene i organisasjonen mentale verktøy for å takle ulike utfordringer. Kulturen gir retning for atferd, standarder, og kriterier for handling. Videre virker den integrerende, skaper fellesskap igjennom delt meningsinnhold og virker stabiliserende over tid. Bang (2015) skriver at historier som fortelles i organisasjonen vil være med på å styre og kontrollere atferden til de ansatte, og det skilles mellom tre typer kontroll som praktiseres i en organisasjon. Den første typen beskrives som *førsteordenskontroll* – dette er en type kontroll som gis igjennom direkte ordrer fra ledelsen. Den andre er *annenordenskontroll* – den er mer indirekte og finnes gjennom regler og standardprosedyrer. Og den siste refereres til *tredjeordenskontroll* – som man kan finne i antakelser om situasjoner som blir tatt for gitt av organisasjonsmedlemmene, som de får formidlet igjennom organisasjonskulturen (Bang,2015:97). Videre skildrer Bang (2015) historier som *tredjeordenskontroll*, fordi de formidler en spesiell måte å forholde seg til et problem. Slik kan den innsnevre det området beslutningstakeren vurderer som relevant, dermed bærer historiene et sett av antakelser og verdier som veileder og setter grenser for den som skal ta beslutninger i organisasjonen. Slike beslutninger kan også manifestere seg i vurdering av en

arbeidstakers utviklingsmuligheter eller i en ansettelsesprosess. Historier kan dermed bane vei for å skape oppfatninger hos den som hører historien (Bang,2015:98).

I del 2.2 vil forskjellen og sammenhengen mellom forfektete verdier og bruksverdier bli belyst.

2.2 Forfektete verdier og bruksverdier

Forfektete verdier er de verdiene som bedriftens ledere og medarbeidere hevder at de tror på, og som de er bevisst på. Disse forfektete verdiene kommer til uttrykk i for eksempel strategier, målsettinger og visjoner (Bang, 2015,48). Eksempler på slike verdier kan være samarbeid, helhetsorientering, endringsorientering, effektivitetsorientering, kundeorientering osv. Disse verdiene gjenspeiler organisasjonen eller samfunnet, men disse forfektete verdiene er ikke de som faktisk styrer vår atferd i beslutningstaking. Derfor vil for eksempel kartlegging av verdier i et foretak være vanskelig å gjennomføre igjennom intervjuer og spørreskjema, fordi man først og fremst møter organisasjonens forfektete verdier når man snakker med eller spør medlemmene i en organisasjon om hva de vektlegger (Bang, 2015). De forfektete verdiene er ikke nødvendigvis i tråd med de levde verdiene – bruksverdiene, men det kan være samsvar mellom de to.

De verdiene som ligger bak våre handlinger er bruksverdiene. Bruksverdiene er de verdiene vi lever etter som individer og vi er ofte ikke bevisst disse, de kommer til uttrykk igjennom vår atferd og handlinger. Når man snakker om organisasjonskulturelle bruksverdier som kjennetegner en gruppe mennesker og ikke bare enkelte individer kan disse komme til uttrykk i hva organisasjonen faktisk belønner både formelt og uformelt (Bang,2015). Bruksteoriene er her «*de implisitte antakelsene eller reglene som er med på å styre atferden, og som forteller gruppens medlemmer hvordan de skal fortolke, tenke og føle omkring det som hender i gruppen*» (Bang, 2015,57). Antakelsene her er ikke nødvendigvis bevisste for gruppen og er ikke åpne for diskusjon eller motsigelser.

Disse bruksverdiene kan forstås i lys av Chris Argyris`s (2004) «*Theories in action*». Argyris (2004) viser til at bruksverdiene er programmert i oss, som et system som er sammensatt av flere variabler knyttet til kulturelle verdier, og viser til to modeller som er direkte knyttet til bruksteorien. Argyris (2004) beskriver den første modellen som lite gunstig, men legger til at det er et naturlig mønster for mennesker å handle etter denne modellen. Modell 1 inneholder flere variabler i form av 1) å ha kontroll over andre 2) strebe etter å vinne og minimere tap 3) undertrykke negative følelser 4) handle rasjonelt, men ved bruk av defensivt resonnement

(Argyris, 2004:6). Videre legger Argyris til at bruksteorien viser til at mennesker evaluerer sine egne og andres handlinger, og legger til attributter til sine egne og andres intensjoner. Argyris (2004) skriver at konsekvensen av denne bruksteorien kan føre til misforståelser, eskalerende feil, selvforseglingprosesser og kontraproduktive prosesser (Argyris, 2004,6). Mennesker som er programmert etter modell 1 bruksteorier, skaper en egen verden av atferd. En av de kraftigste funksjonene er organisatoriske forsvarsmekanismer. Argyris (2004) skildrer slike forsvarsmekanismer med enhver praksis eller handling som kan forhindre forlegenhet eller trusler, men det gjøres på en måte som skal forhindre andre fra å oppdage årsaken til denne forlegenheten eller trusselen. Argyris (2004) forteller at slike forsvarsmekanismer er hemmende for læring. Argyris (2004) kommer videre med et eksempel for «mixed messages» i henhold til å minske forlegenhet eller trusler, og viser til at regelrekken kan se slik ut: 1. Kommuniser en melding som er blandet. 2. Lat som om meldingen ikke er blandet. 3. Gjør alternativ A og B diskuterbare. 4. Lat som om du ikke gjør noe av det ovennevnte.

Den andre modellen kan være mer gunstig, men den faller ikke like naturlig for mennesker. Modell 2 innebærer at vi har tilgjengelig informasjon, vi har god innsikt i våre valg, vi har en kontinuerlig overvåkning av effektiviteten til de forskjellige handlingene for å evaluere effektiviteten av de handlingene (Argyris, 2004:7). Videre legger Argyris (2004) til at det er ekstremt vanskelig å be mennesker om å endre sin bruksteori. Å endre på menneskers bruksteori er som å be de stille spørsmål ved fundamentet av deres kompetanse og deres evne til å produsere effektive handlinger. Modell 1 og 2 bruksteorier genereres etter krav som er satt i de kulturelle omgivelsene mennesker befinner seg i.

Kulturaspektet har blitt belyst i 2.1 til 2.2. Det skal videre sees på alders relaterte faktorer. I del 2.3 skal det gis en avklaring på hvilken betydning det kognitive aspektet har i alderskontekst.

2.3 Det kognitive – Forskjellen mellom flytende og krystallisert intelligens

Truxillo et,al,(2015) forteller at det finnes et stort utvalg av forskning på kognitive endringer i menneskers livssyklus. Det finnes for eksempel en negativ korrelasjon mellom alder og en rekke kognitive funksjoner, som for eksempel arbeidsminne, prosesseringshastighet, selektiv oppmerksomhet, og reaksjonshastighet. Disse funksjonene blir kategorisert som flytende intelligens (Truxillo et,al.,2015, s. 355). Det har for eksempel blitt foretatt longitudinelle studier over flere år som rapporterer en nedgang i perseptuell hastighet fra 25 års alder, og

nedgangen er enda større ved 60 års alder (Truxillo et.al.,2015). Krystallisert intelligens derimot gir et helt annet bilde. Krystallisert intelligens omhandler egenskaper som akkumulert kunnskap, ferdigheter og visdom, evne til problemløsning, som når en topp i 60 års alderen, etter dette vil den mot slutten av levealderen synke sakte men sikkert. Truxillo et,al.,(2015) skriver at dette kan forklare hvorfor det ikke er noen sterk statistisk sammenheng mellom alder og arbeidsprestasjon. Dette vil si at dersom dette gjelder en søknad om en stilling som vektlegger bruken av akkumulerte ferdigheter som kunnskap i blant annet lederstillinger, stillinger innenfor administrasjonfeltet, fagspesifikke kontorstillinger samt stillinger som krever spesifikk ekspertise så vil dette være en god match for eldre arbeidssøkende individer på grunn av deres økende gevinst i krystallisert intelligens mot 60 årene (Truxillo et,al.,2015 s.355).

2.4 Oppsummering

I del 2 har teorien som er relevant for denne oppgaven blitt belyst. I seksjon 2.1 har jeg gitt en kort innføring av kultur og verdier. Videre i del 2.2 har forfektede verdier og bruksverdier blitt forklart og forskjellen og likheten mellom dem løftet frem. Avslutningsvis har det i del 2.4 blitt gitt en beskrivelse av det kognitive aspektet relatert til aldring, og flytende og krystallisert intelligens har blitt belyst. I del 3 vil jeg redegjøre for valg av metode, og hvordan jeg har gått frem for å samle inn data i denne oppgaven.

3.0 Metodisk tilnærming og datamateriale

I denne delen skal jeg redegjøre for mitt valg av metode. Innledningsvis blir omstendighetene rundt valg av metode tatt frem. Videre vil det bli opplyst om metoden, samt hvilken data som ligger til grunn og hvordan innsamlingen ble foretatt. Videre belyses det om hvilken utvalgs-kriterier som ligger til grunn. Avslutningsvis for denne seksjonen vil det argumenteres for fordeler og ulemper knyttet til studien og hvordan reabilitet og validitet har blitt forsøkt sikret på best mulig måte.

3.1 Innledning

I startfasen av oppgaveskrivingen hadde jeg forhåndsbestemt meg for å velge kvalitativ metode og utføre dybdeintervjuer på tematikken. Jeg hadde utformet et semistrukturert intervju, lånt båndopptaker fra UiT og booket inn to møter med to ledere lokalisert i Tromsø. Disse jobbet i bemanningsforetak og befattet seg med rekruttering og utleie av arbeidskraft til forskjellige oppdragsgivere. Når disse intervjuene ble avsluttet, var utfallet av intervjuene etter min mening ikke tilfredsstillende nok. Jeg manglet den nødvendige dybden

for å belyse problemstillingen. Det kan tenkes at årsakene til dette var at det virker som et «følsomt» og kanskje tabubelagt tema som det er vanskelig å være helt ærlig om under et intervju. Det kan derfor forklare hvorfor majoriteten av forskningen innenfor området «ageism» og stereotypes er kvantitativt. Valget falt derfor på å gjennomføre en litteraturstudie i tillegg. Litteraturstudien brukes her som hovedmetode i oppgaven, og suppleres med den tidligere utførte kvalitative studien.

3.2 En litteraturstudie

Oliver (2012) skriver at en litteraturstudie er godt egnet når man ønsker å belyse tematikken i en oppgave fra et bredere perspektiv. Han skriver videre at på grunn av at kjernen i en problemstilling ofte er ganske smalt, så kan for eksempel en kvalitativ studie slik som intervju(er) føre til at informantene forteller om oppfatninger som er subjektive, som igjen kan komplisere å knytte studien til andre årsakssammenhenger. Litteraturstudien demonstrerer et bredere perspektiv, og er godt egnet til problemstillinger som krever en videre forståelse av det spesifikke området. Noe som ansees godt egnet for problemstillingen i denne oppgaven. Booth et al., (2012) refererer til Chris Harts (1998) definisjon av hva en litteraturstudie er: «*The selection of available documents On the topic ...written from a particular standpoint to fullfill certain aims or express certain views on the nature of the topic and how it is to be investigated, and the effective evaluation of these documents in relation to the research being proposed*» (Booth et al.,2012:2).

Booth et al., (2012) Skriver videre at litteraturstudie kan benyttes i tre forskjellige kontekst med en oppgave eller avhandling.

1. Som en komponent eller en som en hel ingrediens i en avhandling eller annen form for akademisk skriving.
2. Som en fagfelleurdert publikasjon, typisk i et tidsskrift eller i en bok kapittel, avhengig av disiplinen.
3. Som en rapport fra et finansiert forskningsprosjekt eller annen bestilt forskning eller konsulentvirksomhet

Booth et al., (2012:4).

I denne oppgaven vil litteraturstudie bli benyttet som en hovedingrediens i avhandlingen. I tillegg vil det bli dedikert et lite innslag av tidligere konduktert kvalitativ metode.

3.3 Kvalitetskriterier

Viktig faktor for å utføre enhver studie er å være kritisk til kilder. Det med litteraturstudie som med andre metoder er av stor betydning å klare å samle sammen informasjon som er troverdig og av god kvalitet, samt sile ut det som ikke tilfredsstillende kriterier. Hart (1998:1) beskriver kvalitet i en litteraturstudie slik: «*Quality means appropriate breadth and depth, rigour and consistency, clarity and brevity, and effective analysis and synthesis (... ..)*» Oliver (2012) skriver at den viktigste karakteristikken for utvelgelse av akademiske artikler er at de har blitt fagfellevurdert. Fagfellevurdering involverer flere steg av kvalitetssikring og validering. Ved utvelgelse av slike akademiske tekster vil man kvalitetssikre at det man gjennomgår er godt nok. Jeg har unngått bruk av «eldre» litteratur på temaet. Dette fordi at det jeg skal undersøke er av dagsaktuell betydning og jeg ønsker å se på hvordan samfunnet, arbeidsgivere og arbeidstakere forholder seg til det spesifikke tema i dette millennium. I tillegg har jeg innsamlet og vurdert artikler fra internasjonale tidsskrifter, da mener jeg at jeg har sikret så langt det er mulig at utvalget mitt tilfredsstillende kvalitetskravene, samtidig som jeg har avgrenset mulighet for eldre artikler som jeg kan risikere, ikke vil ha relevans, eller feste i dagens samfunn. Hart (1998:25) skriver også følgende: «*There is no such thing as the perfect review(... ..) All reviews, irrespective of the topic, are written from a particular perspective or standpoint of the reviewer*». Slik som Hart (1998:25) skriver her så er det ingen forhåndsdefinert fasit på en litteraturstudie, dette fordi utfallet hovedsakelig beror på selve personen som utfører metoden og anmelderens perspektiv på temaet.

3.4 Utvalg og søkeprosess

Søkeprosessen var relativt omfattende, både fordi jeg ikke hadde foretatt en søkeprosess av like stor art tidligere, og fordi jeg underveis måtte endre på søkemetodikken. Det er i utgangspunktet mye litteratur på søkeord «older workers», men en del av disse hører til andre fagfelt. En stor avgrensning måtte til for at jeg skulle få tak på det som jeg anså som relevant for det jeg ønsket å finne svaret på.

Jeg startet først med å gjøre meg kjent med de forskjellige søkemotorene. Deretter måtte det tas hensyn til hvilke kriterier som skulle ligge til grunn for søkeprosessen og utvelgelsen samt hvilken søkemotor som jeg skulle benytte som min «hovedmotor». Jeg utformet en liste med spørsmål som jeg skulle benytte for å intervju litteraturen (vedlegg 1), en feature map, som skal bidra til å kartlegge informasjon om et spesifikt tema. Av tidligere arbeid med oppgaven på den kvalitative delen hadde jeg allerede et par artikler på temaet, bidragene var fra Norge, og jeg ønsket å starte med å sjekke norske resultater på søk aller først, før jeg søkte videre på

engelskspråklige artikler. Ett søk i Oria på «Eldre arbeidstakere» ga meg 464 treff. Av de 464 treffene var 206 fagfelleverderte, dvs at det var kun 44,4% som var innenfor kriteriegrunnlaget. Jeg bestemte meg derfor for å gå igjennom alle 206 artikler. Av de 206 artiklene var det 203 som var avgrenset på nytt til å gjelde for årstall 2000-2019. Jeg klikket meg inn på hver og en av de for å lese et kort sammendrag for å så bedømme om det bidraget kunne trekkes ut i utvalget eller ikke. Av de 203 norske fagfelleverderte bidragene plukket jeg ut to stykk som jeg ville ha med i utvalget for en nøye gjennomgang. Et av de to norske bidragene hadde jeg kjennskap til fra tidligere av i forbindelse med den kvalitative delen av oppgaven som jeg først hadde begitt meg ut på.

Videre ble det forsøkt et veldig innsnevrende søk på engelsk som ikke ga meg noe givende resultater, det resulterte i 7 irrelevante treff, derfor bestemte jeg meg for å utvide søket og starte på videre søk før jeg sakte men sikkert avgrenset, det var en del prøving og feiling i starten, dette var veldig nyttig for det resulterte i at jeg lærte underveis hva som fungerte og hva som ikke fungerte.

De søkene som ga meg artiklene som jeg satt igjen med var følgende

Tabell 3

Søkeord	Treff	Avgrensning	Avgrensning årstall	Avgrensning språk	Treff etter avgrensning	Gjennomgang
Older workers"OR"Ageism	199	Fagfelleverderte	2000-2019	Engelsk	89	71
Older workers"AND" attitudes towards older workers"AND"HR	56	Fagfelleverderte	2000-2019	Engelsk	28	28
Stereoty*AND"Older Worker*	145	Fagfelleverderte	2000-2019	Engelsk	89	79
Inkludering av første søk på Norske bidrag	406	Fagfelleverderte	2000-2019	Norsk	203	203
Totalt gjennomgått						381

Andre søk ble også foretatt, men det var disse søkene som ga grunnlaget for utvalget. Hoved søkemotor ble Universitetets egen søkemotor Oria. Gjennom Oria, ble også Web of Science inkludert i tillegg til ProQuest. Google Scholar ble lite benyttet, men tre artikler ble plukket ut av søkemotoren. De tre artiklene ble tatt ut etter et søk på «Myths of age towards older

workers», noe som ga et treff på 864 000 artikler. Etter avgrensning på år fra 2010 til 2019 fikk jeg treff på 18 400 artikler. Det var kun de tre første sidene av søketreffene som ble gjennomgått, da jeg allerede hadde et godt sett med artikler fra mine andre søkemotorer.

De artiklene som ble plukket ut kommer frem i tabell 4

Forfatter	Tittel	Tidsskrift	Formål	Impact Factor 2018	5 Year IF	Times cited
Unson, Christine, Richardson Margareth	Insights into the experiences of older workers and change: through the lens of selection, optimization, and compensation	Oxford university press, The Gerontologist, June 2013, Vol.53(3), pp. 484 – 94	Utfordringer, motivasjonsfaktorer eldre arbeidstakere møter i forbindelse med karriereskifte.	3.628	4.569	10
Thorsen, Sannie ; Rugulies, Reiner ; Loenggaard, Katja ; Borg, Vilhelm ; Thielen, Karsten ; Bjorner, Jakob	The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement	Springer-Verlag 2011, DOI 10.1007/s00420-011-0689-5	Undersøke forholdet mellom psykososiale faktorer(ageism) på arbeidsplassen, og eldre arbeidstakers pensjonsavgangsplaner	2.025	2.407	27
Cheung, Chau-kiu; Kam, Ping Kwong; Ngan, Raymond Man-hung.	Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers	International Social Work Vol. 54, Utst. 1, (January 2011): 118-136.	Studere aldersdiskriminering hos eldre arbeidstakere i Hong Kong.	0.603	1.042	8
Arti Appannah & Simon Biggs	Age-Friendly Organisations: The Role of Organisational Culture and the Participation of Older Workers	Routledge Taylor and Francis group. Journal of Social Work Practice, 2015 Vol. 29, No. 1, 37–51,	En litteraturstudie på aldersvennlige organisasjoner og hvilke praksiser som kjennetegner en aldersvennlig organisasjon.	0.695	0.898	4
Florian Kunze, Stephan Boehm, Heike Bruch	Age, resistance to change, and job performance	Journal of Managerial Psychology, Vol.28 No.7/8, 2013. Emerald Group publishing limited	Empirisk forskning på stereotyper i forhold til eldre arbeidstakere og deres endringsvillighet	1.415	2.186	24
Kene Henkens	Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View*	Cambridge University press. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI), The Hague 2005	Undersøke forestillinger og stereotyper som ledere har til sine eldre arbeidstakere, og påvirkningen denne forestillingen har i forhold til arbeidsgiveres ønske i å beholde dem.	1.098	1.319	83
Hendrik P. Van Dalen, Kene Henkens, Joop Schippers	Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees	Population And Development Review, 2010 Jun, Vol.36(2), pp.309-+	Undersøke holdninger og forestillinger knyttet til eldre og yngre arbeidstakers produktivitet fra både ledernivå og medarbeidernivå	2.647	3.884	88 Research gate citations: 133

Jaap Oude Mulders, Kene Henkens, Yihao Liu, Joop Schippers and Mo Wangs	Manager's interview invitation decisions about older job applicants: human capital, economic conditions and job demands	Cambridge University press, 2018	Undersøke hvordan lederes jobbintervjubeslutninger om eldre jobbsøkere påvirkes av søkere, humankapitalrelaterte egenskaper, generelle økonomiske forhold og lederens oppfatning av endringer i organisatoriske jobbkra	1.895	2.419	1
Hendrik P. Van Dalen, Joop Schippers, Kene Henkens	Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers attitudes and actions	Journal of European Social Policy, Vol 19(1): 47-60. Sage Publications 2009	Undersøke lederes forventninger i forhold til en aldrende arbeidsstokk, produktiviteten til eldre arbeidstakere og deres adferd i forhold til rekruttering og det å beholde eldre arbeidstakere i stillingen.	2.119	3.322	75
Per Erik Solem	Aldring og aldringsprestasjoner	Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 55, nummer 1, 2017, side 56-63	En review av norsk og internasjonal forskning på eldre arbeidstakere og deres arbeidsevne.	*	*	
James E. Thornton	Myths og ageing or ageist stereotypes	Department of Educational Studies, University of British Columbia, Vancouver. Educational Gerontology, 28: 301-312, 2002	Litteraturstudie, Oppgaven argumenterer for dagens 'mytebrytning' om aldring, foreviger det som den har til hensikt å fjerne: ageism(alderisme). Den vurderer hvordan tradisjonelle myter og folkløse forklarte personlig opplevelse, formet det sosiale livet og ga mening for det uforklarlige.	*	*	
Axel Börsch-Supan	Myths, scientific evidence and economic policy in an aging world	Munich Center for the Economics of Aging (MEA) of the Max-Planck, Institute for Social Law and Social Policy, Germany, 2013, Elsevier BV	En review. Målet med artikkelen er å vise hvor viktig økonomi er i forhold til aldring for å avmystifisere populære antakelser.	*	*	29
Richard A. Posthuma, Michael A. Campion	Age stereotypes in the workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions	Journal of Management, Vol. 35 No. 1, February 2009 158-188	Forfatterne identifiserer, analyserer og oppsummerer tidligere forskning fra 117 forskningsartikler og bøker som omhandler aldersstereotyper på arbeidsplassen.	9.056	12.909	312

**Stjerner indikerer at jeg ikke fant informasjon om impact factor på artikkelen(e).*

Flere søk utenom hovedsøkene ble gjennomført i web of science og Oria da det ble bemerket at det var noen forfattere som ble hyppig referert. For å oppnå mest relevans og god dybde i utvalget ønsket jeg å kryssejekke noen av de forfatterne som ble gjengangere i en del av utvalget. Det førte meg videre til en nokså omfattende litteraturstudie gjort på området. De som kan bli betraktet som fremtredende bidragsytere på temaet de siste 10-15 år er Kene Henkens, Thomas Ng, Daniel C. Feldman, noe som førte meg videre til Richard E. Posthuma

og Michael A. Champion. Sistnevnte forfattere (Richard E. Posthuma og Michael A. Champion) har foretatt en stor litteraturstudie på aldersstereotyper på arbeidsplassen. De har oppsummert og analysert 117 studier gjennomført på temaet, dette involverer både artikler og bøker. Det er åpenbart at referansesjekk er av stor betydning for å sikre seg dybde og bredde i en slik oppgave. Deres gjennomgang av forskningen ble supplert i tabell 4, og tatt med i utvalget.

Av forskning som er fra før millenniumskiftet er det følgende forfattere som ble bemerket som fremtredende innenfor fagfeltet i denne oppgaven. Disse forfatteren er blant annet Finkelstein & Burke (1998), Finkelstein, Burke & Raju (1995), Baum (1984), Schmidt (1986, 1999), Rosen (1976) & Taylor (1998). Det mest trykte forfatternavnet i referanselistene er definitivt Finkelstein & Burke.

3.5 Komprimering av utvalg ved hjelp av Feature map

Spørreskjema (feature map) for artiklene ble utarbeidet for å kartlegge hvilke av artiklene som hadde mest relevant informasjon, som kunne besvare de spørsmål jeg var ute etter i oppgaven. Spørreskjemaet består av fire deler. Det vil bli gitt en introduksjon av innholdet i de fire delene her. Feature map finnes som vedlegg nr. 1.

Del 1.

Første del av spørreskjema skal bidra til å kartlegge informasjon om studien, årstall, hvilken type studie som blir brukt i forskningen, utgivelsesmedium, samt hvilken type teorier som blir brukt og hva forskeren ønsker å finne ut av. Denne delen ble brukt i forbindelse med søkeprosessen som ga meg et resultat på de ovennevnte artiklene på side 19 til 20. I tillegg skulle det gi meg en oversiktlig informasjon over formål med forskningen. Vi skal videre se på del 2 og 3. Disse delene skal belyse de forskningsspørsmål som tas opp i denne avhandlingen og er relevante for å ytterligere sile ut noen av de 14 bidragene.

Del 2. Myter og forestillinger.

Denne delen skal kvalitetssikre innholdet i artiklene. Det gjøres ved å stille spørsmål som vil bidra til å kartlegge artiklenes relevans på forskningsområdet i denne oppgaven. Spørsmålene skal avdekke forhold knyttet til kultur, om artiklene kan konkretisere arbeidsgiveres antagelser i forhold til eldre. Videre stilles det spørsmål til litteraturen om vi kan oppspore vurderinger som blir gjort i forhold til rekruttering eller valget mellom å beholde en eldre fremfor en yngre og motsatt. Til sist blir spørsmål om arbeidsgiveres forestillinger trukket

frem, og om slike forestillinger er med på å påvirke avgjørelser i ledelsesomfang, slik som for eksempel rekruttering.

Del 3. Samfunn, kompetanse, produktivitet og motivasjon.

Denne delen av spørsmålene skal avdekke om artiklene anser en aldrende befolkning som et samfunnsproblem. I tillegg søkes det etter svar på om personer i lederstillinger anser den aldrende arbeidsstyrken som en samfunnsutfordring. Videre ønskes det å få frem om ledere kategoriserer eldre og yngre annerledes i forhold til produktivitet. Utover dette siktes det å avklare om det eksisterer antagelser knyttet til produktivitet og eldre, er disse antagelsene sanne eller usanne og kan dette dokumenteres i forskningen. Utover i spørsmålsdel tre tillegges det også vekt på å avdekke om det eksisterer eventuelle stereotypier knyttet til eldres digitale ferdigheter, og om ledere tilbyr eldre arbeidstakere kursing og videreutdanning på lik linje med yngre medarbeidere. Det søkes i tillegg etter besvarelse på spørsmål som omhandler kognitive ferdigheter som for eksempel arbeidsgiveres oppfatninger av arbeidstakeres evne til problemløsning. Til slutt ønskes det avdekt om slike oppfatninger er reelle eller feilaktige.

Del 4.

I denne delen ser vi på om motivasjonsforskjeller eksisterer i arbeidssammenheng mellom en yngre og eldre arbeidstaker, og eventuelt hvilken oppfatninger arbeidsgiver har i forhold til motivasjonsfaktorer. Anser lederen en yngre som mer motivert enn en voksen arbeidstaker og hvorfor?

Hvis tidligere spørsmål bekreftes besvart ønskes det å finne ut av i hvilken grad holdninger eller stereotypier og lite utvikling på arbeidsplassen kan bidra til tidlig retrett fra arbeidslivet. Til sist sees det på som positivt om noen av artiklene presenterer noen form for løsning til noen av delenes ovennevnte spørsmål.

3.6 Resultat av komprimeringen

Det ble utformet en tabell med oversikt over de forskjellige artiklene. Tabellen inneholder årstall, tittel og informasjon om forfatterne. Spørsmålene som ble utformet ble inndelt i tre forskjellige deler. Ved gjennomlesning av artiklene ble det underveis notert ned hvilken som svarte til de forskjellige delene. Det skal bemerkes at svarprosenten ikke var 100% i hver enkelt del, slik som beskrevet over, men alle de artiklene som besvarte del 2, 3 eller 4 til en grad over 50% ble betraktet som tilstrekkelig for å kunne huke av for den delen de besvarte.

Ved hjelp av denne metoden kunne jeg sile ut de artiklene som ikke hadde majoriteten av innholdet. Til slutt satt jeg igjen med fire artikler. Det er tre av de fire artiklene som vil bli oppsummert og analysert. Tabellen som ble utformet er illustrert under.

Tabell 5

Forfatter	År	Tittel	Del 2	Del 3	Del 4
Unson, Christine, Richardson Margareth	2013	Insights into the experiences of older workers and change: through the lens of selection, optimization, and compensation		X	
Thorsen, Sannie ; Rugulies, Reiner ; Loengard, Katja ; Borg, Vilhelm ; Thielen, Karsten ; Bjorner, Jakob	2011	The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement	X	X	x
Cheung, Chau-kiu; Kam, Ping Kwong; Ngan, Raymond Man-hung.	2011	Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers	X		
Arti Appannah & Simon Biggs	2015	Age-Friendly Organisations: The Role of Organisational Culture and the Participation of Older Workers	X	X	
Florian Kunze, Stephan Boehm, Heike Bruch	2013	Age, resistance to change, and job performance	X		
Kene Henkens	2005	Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View*			x
Hendrik P. Van Dalen, Kene Henkens, Joop Schippers	2010	Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees	X	X	x
Jaap Oude Mulders, Kene Henkens, Yihao Liu, Joop Schippers and Mo Wangs	2018	Manager's interview invitation decisions about older job applicants: human capital, economic conditions and job demands	X		
Hendrik P. Van Dalen, Joop Schippers, Kene Henkens	2009	Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers attitudes and actions	X		
Per Erik Solem	2017	Aldring og aldringsprestasjoner	X	X	x
James E. Thornton	2002	Myths og ageing or ageist stereotypes		X	
Axel Börsch-Supan	2013	Myths, scientific evidence and economic policy in an aging world			x
Thomas J. Calo, Meredith M. Patterson & Wayne H. Decker	2014	Age-Related Work Motivation Declines: Myth or reality?			x
Richard A. Posthuma, Michael A. Campion	2009	Age stereotypies in the workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions	X	x	x
Totale deler besvart			9	6	7

Skjemaet over bidro til at jeg kunne fokusere på de artiklene som var mest relevant for videre presentasjon. Artiklene vil presenteres i oppgavens del 4.

3.7 Oppsummering

I denne delen har valg av metode og fremgangsmåte for utvalg blitt presentert. Del tre har tatt for seg valg av metode og informasjon om selve metoden. Videre har fremgangsmåte for innsamling av datamateriale blitt forevist og hvilket utvalg som har blitt samlet inn.

4.0 Presentasjon av datamateriale

I denne delen skal det settes fokus på artiklene som ble gjennomgått. Metodebruk og informasjon om alle artikler i utvalget skal presenteres. Opplysninger om tidsskrifter vil presenteres. Videre skal de artiklene som blir tatt med videre i analysedelen trekkes frem. Tidsskrifter og referansetall blir også belyst, i tillegg skal vi se på hvilke forskningsspørsmål som blir stilt for de artiklene som tas med videre for en nærmere gjennomgang. Litteraturoversikt og spørreskjema for litteraturgjennomgangen har tidligere blitt belyst i del tre. Tabeller vil bli nevnt i de aktuelle nummer de er satt i.

4.1 Karakteristikker ved litteraturbidragene

I del 4.1 gis det innsikt i litteraturbidragene. Det gis innblikk i tidsperiode på artiklene, hvilke land litteraturbidragene omhandler, metodiske og teoretiske tilnærminger samt informasjon om karakterstikka i selve utvalget. Tidsskrifter og referansetall blir også nevnt, i tillegg skal vi se på hvilke forskningsspørsmål som tilfredsstill de kriteriene som er satt for de artiklene som tas med videre for en nærmere gjennomgang.

Tidsperiode

Jeg har tidligere i metodedel tre nevnt at jeg ønsket å fokusere på artikler som har blitt publisert etter millenniumskiftet. Avgrensning på dette området er foretatt til å ekskludere artikler fra før år 2000. Dermed er alle artiklene etter år 2000. Median samlet på årstall er år 2011. Den eldste artikkelen er fra 2002. Det er totalt fem artikler av de fjorten som er publisert mellom tidsrommet 2002 til 2010. Den første er allerede nevnt, videre er det en fra 2005, to fra 2009 og en fra 2010. Videre er det ni artikler. To fra 2011, tre fra 2013, et fra 2015, og de to siste er fra henholdsvis 2017 og 2018.

Lokasjon utvalg

Av de 14 artiklene er det er det 9 som har en kvantitativ tilnærming, av disse er en fra Hong Kong, en fra Australia, videre er det en fra Canada & New Zealand og til sist en fra USA. Resterende undersøkelser er foretatt i Europa der en er fra Danmark, en fra Sveits, en fra Tyskland og resterende tre er fra Nederland. De studiene som er foretatt i Nederland har en forfatter som er hovedforfatter på den ene artikkelen og medforfatter med flere andre på de resterende to.

Metodisk tilnærming

Av artiklene som er plukket ut er ti av disse empiriske studier. Primærdata har hovedsakelig vært samlet inn ved «survey» altså spørreundersøkelser. Under fremstilles skjema med innhold om metode for de respektive artiklene:

Tabell 6

Forfatter	Metode brukt	Teoretisk/Empirisk tilnærming	Sektor
Unson, Christine, Richardson Margareth	Kvalitativt - Intervjuer, 12 i USA og 18 i New Zealand	SOC framework	Variert sektor
Thorsen, Sannie, Rugulies Reiner, Loengard Katja, Borg Vilhelm, Thielen Karsten, Bjorner Jakob	Kvantitativt n=3 122	Psykososialt arbeidsmiljø, psykososiale faktorer, helserelaterede faktorer, sosioøkonomisk teori.	Variert sektor, IT, akademikere, ledere, sekretærer, service og salg.
Cheung, Chau-kiu; Kam, Ping Kwong; Ngan, Raymond Man-hung.	Kvantitativt n=1 077 hvorav 787 arbeidstakere og 283 arbeidsgivere	Aldersdiskriminering og negative stereotypier.	Variert sektor
Arti Appannah & Simon Biggs	Litteraturstudie	Litteraturstudie	*
Florian Kunze, Stephan Boehm, Heike Bruch	Kvantitativt 93 tyske selskap under 5000 ansatte	SOC framework	Variert sektor
Kene Henkens	Kvantitativt - 796 ledere	Tre dimensjoner om stereotypi, human capital teori	Produksjon/anlegg, helse, service, bank, reiseliv, offentlig sektor
Hendrik P. Van Dalen, Kene Henkens, Joop Schippers	Kvantitativt - tilfeldig utvalg av 1 384 foretak med minst 10 og maks 49 ansatte. Tilfeldig utvalg av 1 993 foretak med minst 50 ansatte.	Stereotypier, persepsjon, holdninger, karakteristika.	Produksjon, service, bank/finans/forsikring offentlig sektor.
Jaap Oude Mulders, Kene Henkens, Yihao Liu, Joop Schippers and Mo Wangs	Kvantitativ - 700 utsendelser resulterte til n=426	Human capital teori, hypotesetesting	Administrasjon i variert sektor.
Hendrik P. Van Dalen, Joop Schippers, Kene Henkens	Kvalitativt og kvantitativt - telefonintervjuer, spørreskjema via mail. Undersøkelsen involverer 4 forskjellige land i EU	Økonomisk teori for arbeidskraft, human capital teori, produktivitets og inntektsteori.	Variert sektor
Per Erik Solem	Litteraturstudie	Kognitiv teori og kognitive funksjoner. Produktivitetsteori, motivasjonsteori, arbeidsprestasjoner på individnivå.	*
James E. Thornton	Litteraturstudie	Myter og stereotypier, kategoriseringsteori (Marvin Minsky 1988).	* Usystematisert
Axel Börsch-Supan	Litteraturstudie med sekundærdata	Myter, økonomisk teori	*
Thomas J. Calo, Meredith M. Patterson & Wayne H. Decker	Kvantitativt - Survey til 1050 personer som har vært økonomistudenten ved Salisbury University i perioden 1975-2002	Extrinsic motivation (kompensering og anerkjennelse) og intrinsic motivation (Utfordring og oppgavehåndtering)	Variert
Richard A. Posthuma, Michael A. Campion	Litteraturstudie av 117 forskningsartikler	Stereotypier	Variert

Tabellen viser at 1 av undersøkelsene som er foretatt er av kvalitativ art. 1 av artiklene viser til undersøkelse av både kvantitativ og kvalitativ art. De resterende 8 artiklene har studier med kvantitativ metode, og de 4 siste har en litterær tilnærming, hvorav to av disse er rene systematiske litteraturstudier, videre er en av de fire, litteraturstudie med sekundærdata og en er en oversiktsartikkel som er noe usystematisert. De artiklene som er markert med stjerne* i forhold til bransje/sector er markert på bakgrunn av at jeg ikke kunne finne noe direkte informasjon om bransjetilknytning i artikkelen. Som man kan lese ifra skjemaet så er sektor/bransje variert. Noe som danner er godt grunnlag for bredden i litteraturstudien.

4.2 Referansetall

Jeg har benyttet meg av impact factor som måleinstrument. Impact factor eller Journal impact factor blir benyttet for å måle innflytelsesfaktoren på tidsskriftene. Det er altså et mål på prestisje på selve tidsskriftet og ikke selve artikkelen (Låg, Torstein, 2017). Impact factor er noe kontroversiell måleenhet, og det er noe uenighet blant forskere på bruken av dette. Dette er per nå den mest brukte måten å måle tidsskrifter og siteringer på artiklene, og har derfor blitt benyttet i denne oppgaven. Jeg har fremstilt impact factor for de to siste år, og impact factor for de fem siste år. Impact factor for 2018 varierer fra 0.603 til 9.056, og 5 årig IF varierer fra 0.898 til 12.909. Siteringene på artiklene varierer fra 0 (i visse tilfeller ikke funnet siteringer på artiklene se tabell 6) til 312 siteringer. Siteringene er hentet ut fra WOS (web of Science). Den høyst siterte artikkelen i utvalget er som nevnt på 312 siteringer. Det er også en av de artiklene som blir benyttet senere for en nærmere gjennomgang.

4.3 Forfattere og tidsskrifter

Det er samtlige artikler som er skrevet av samme forfatter, enten som medforfatter, eller som forfatter alene. Det er de tre artiklene fra Nederland. Det er tydelig at det er spesielt en fremtredende forfatter på dette fagfeltet fra Nederland – Kene Henkens. Majoriteten av artiklene er fra Europa. Det er varierte tidsskrifter. De fagfeltene som er representert er blant annet ledelse, psykologi, gerontologi, sosiologi og økonomi. Alle artiklene er publisert i forskjellige tidsskrifter, noe som gir utvalget en god mix og variasjon. Det er en artikkel som har fått pris for et betydelig bidrag innenfor sitt fagfelt/tidsskrift, og det er artikkelen av Richard A. Posthuma og Michael A. Champion (2009). I WOS står det følgende om artikkelen til R.A. Posthuma og M.A. Champion « *As of May/June 2019, this highly cited paper received enough citations to place it in the top 1 % of its academic field based on a highly cited*

threshold for the fields and publication year.» (webofknowledge.com, 2019). Dette medfører at denne artikkelen er innenfor top 1 % i Journal of Management innenfor sin kategori.

Tidsskriftene som er representert i utvalget er fremstilt i tabellen under.

Tabell 7

Tidsskrift
Oxford university press, The Gerontologist
Springer-Verlag
International Social Work
Journal of Social Work Practice
Journal of Managerial Psychology
Cambridge University press. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI), The Hague 2005
Population And Development Review
Cambridge University press
Journal of European Social Policy
Tidsskrift for Norsk psykologforening
Department of Educational Studies, University of British Columbia
Munich Center for the Economics of Aging (MEA) of the Max-Planck
Journal of Organizational Psychology
Journal of Management

4.4 Sammendrag av tre sentrale artikler

Ovenfor har informasjon om forfattere, tidsskrifter, referansetall og metodisk tilnærming på artiklene blitt belyst. I neste del vil det bli presentert et sammendrag av tre sentrale artikler. Artiklenes forfattere er Per Erik Solem (2017), Hendrik P. Van Dalen, Kene Henkens, Joop Schippers (2010), og Richard A. Posthuma & Michael A. Campion (2009). Den sistnevnte artikkelen vil oppsummeres først.

4.5 Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions

Richard Posthuma jobber som forsker og professor ved Universitetet i Texas El Paso. Han har publisert en rekke artikler i ledende tidsskrifter om emner som omhandler rekruttering, HR, konflikthåndtering, aldersstereotyper, kultur og psykologi (researchgate.com, 2019).

Michael A. Campion har en doktorgrad i industriell organisasjonspsykologi. Han er en av de ti mest publiserte forfatterne i det som omtales på engelsk som «top-tier» journals som journal of applied psychology og personell psychology (wikipedia.com, 2019).

I denne artikkelen foretar forfatterne en oppsummering og analyse av tidligere forskning på temaet. 117 artikler og bøker som omhandler aldersstereotyper på arbeidsplassen blir behandlet.

Forfatterne skriver innledningsvis hvorfor det er viktig å studere aldersstereotyper på arbeidsplassen. For det første på grunn av en aldrende befolkning, og på grunn av at stereotyper forbundet med alder kan bli mer utbredt ettersom arbeidsstyrken eldes både i USA og andre industrielle land. For det andre så har vi behov for at eldre arbeidstakere forblir i arbeid lenger for å bidra til økonomisk vekst. De forteller at dersom ledere handler etter disse negative forestillingene, og unngår å ansette eller beholde eldre arbeidstakere, vil de miste muligheten til å beholde eller ansette de individene i arbeidsstyrken som er mest produktive og kompetente.

Forfatterne skriver at formålet med artikkelen er å analysere litteraturen for å

1. Oppsummere vanlige funn knyttet til eldre arbeidstakere
2. Anslå hvordan aldersstereotyper opererer i arbeidssammenheng
3. Kategorisere de forskjellige stereotypene
4. Vise hvordan de ofte er feilaktige
5. Forklare mekanismene i aldersstereotyper i arbeidsforhold
6. Gi forslag til videre forskning og praksis

Posthuma og Champion (2009:160) refererer til Fiske & Neuberg (1990) samt Fiske & Taylor (1991) som skriver: «*Stereotypes are often negative, inaccurate, or distorted opinions about people based on their membership in a particular group*» ... «*They may be based on hearsay, preconceived ideas, or unfounded assumptions and incorrectly infer that all members are the same*». De viser til at ledere kan ha negative holdninger om eldre arbeidstakere som er underbevisste. Utfallet kan for eksempel føre til at de diskriminerer eldre arbeidstakere siden de ikke ansetter, eller innkaller de til jobbintervjuer, kursing eller velger å permittere de foran andre aldersgrupper. Selvom påvirkningen er subtil, kan den føre til stereotyper og diskriminering (Posthuma & Champion, 2009).

Fra side 161 til og med side 165 presenteres de hyppigste funnene relatert til antakelser og stereotyper om eldre arbeidstakere. I disse tabellene er også referansene knyttet til funnene oppsummert med årstall på publikasjonene. Henvisningene strekker seg fra 1974 til og med 2006. I tillegg til stereotype funn og forklaringer viser de til om forskningen motsier antakelsene.

Siden artikkelen er meget omfattende, vil det legges større vekt på de antakelsene som ønskes avdekket i forbindelse med oppgavens forskningsspørsmål.

Når det kommer til «*poor performance*», altså svake arbeidsprestasjoner eller produktivitet, så finner forfatterne at denne antakelsen eksisterer. Denne omhandler at eldre arbeidstakere har lavere prestasjoner enn yngre medarbeidere. Denne antakelsen har feste i at mennesker tror at eldre har lavere fysiske og psykiske evner, takler stress dårligere, er mindre kompetente og motiverte. Disse antakelsene fører til at de blir betraktet som mindre produktive.

Forskning motsier ovennevnte.

Posthuma & Campion (2009) viser til flere meta-analyser som beskriver at det ikke er noe sammenheng mellom arbeidsprestasjoner og alder.

Den neste stereotypiene som blir belyst er «*Lower ability to learn stereotype*». Denne antakelsen viser til at eldre har mindre utviklingspotensial enn en yngre medarbeider, og derfor får mindre utviklingsmuligheter. Forfatterne viser til flere studier som finner denne antakelsen som svært vanlig blant ledere og medarbeidere.

Neste antakelse er «*shorter tenure stereotype*» og kan oversettes som at den eldre arbeidstaker vil ha kortere varighet i arbeidsforholdet. Denne antakelsen skildrer at ledere tror at eldre arbeidstakere vil bidra til mindre avkastning på investeringer i arbeidssammenheng. Dette fordi at de antar at yngre arbeidstakere vil bli i organisasjonen lenger og at eldre ikke vil gjøre det fordi de nærmer seg pensjonsalder.

Forskning på området motsier antakelsene som refererer til kortere varighet i arbeidsforholdet (Posthuma & Campion, 2009).

En annen antakelse er at eldre koster mer. De har høyere lønn, bruker flere fordeler.

Forskning forteller at negative stereotyper om eldre kan lede til en forestilling om at denne gruppen mennesker har en lavere økonomisk verdi, og de har avdekket at ledere rangerer eldre arbeidstakere med lavere verdi på dette området. Forskning forkaster til dels denne antakelsen.

En positiv stereotypi som fremstilles er at eldre arbeidstakere er mer pålitelige. Denne antakelsen gir en fremstilling om at eldre arbeidstakere er mer stabile, ærlige, tillitsfulle, lojale og mer forpliktet til sitt arbeid. I tillegg skrives det at denne gruppen mennesker vil i større grad være presise i forhold til arbeidstid og vil i mindre grad si opp jobben eller slutte.

Forfatterne viser til at det finnes forskning som støtter denne antakelsen.

Artikkelen viser videre til at antakelser i alderskontekst påvirker beslutninger i arbeidssammenheng. Til slutt kommer forfatterne med 14 anbefalinger for videre forskning på tematikken.

4.6 Produktivity of older workers: Perceptions of employers and employees

Denne artikkelen ble publisert i «population and development review» i 2010 av Hendrik P. Van Dalen, Kéne Henkens og Joop Schippers. Van Dalen er samfunnsøkonom. Kéne Henkens arbeider som forsker i NIDI og har ansvaret for hovedgruppen innenfor området arbeid og pensjonering (nidi.knaw.nl, 2019). Schippers jobber med arbeidsøkonomi i Utrecht Universitet og som forsker det Nederlandske Institutt for Avanserte Studier tilknyttet det humanistiske og sosiologiske fagfelt (uu.nl, 2019).

Forfatterne åpner med å skrive at det å sitte lenger i arbeid blir sett på som en av løsningene til å bevare den økonomiske velstanden i vestlige land. Spørsmål om hvordan arbeidsgivere og arbeidstakere oppfatter produktiviteten til eldre og yngre arbeidstakere, og hvordan disse antakelsene er med på å påvirke vurderingene av individers evner og ferdigheter er stort sett ubesvart. Forfatterne forsøker å finne svar på dette ved kvantitative undersøkelser hos arbeidsgivere og arbeidstakere i Nederland. De viser til at politiske beslutningstakere har gitt uttrykk for at den demografiske utviklingen man står ovenfor knyttet til aldring, fødselsrater og forholdet mellom fremtidig behov for arbeidskraft og økonomiske samfunnsutfordringer er alvorlig og haster. Men hastverket forblir hos de politiske beslutningstakerne og er ikke i stor grad overført til arbeidsgiverne.

Undersøkelsene til Van Dalen, Schippers og Henkens ble gjennomført i perioden 2005 – 2007. Resultatene av undersøkelsen viser at både arbeidstakere og arbeidsgivere rangerer eldre arbeidstakers produktivitet betydelig lavere enn yngre arbeidstakere. Videre fant de funn om stereotypier knyttet til kvaliteter som de referer til «soft and hard skills» og at holdninger til produktivitet er knyttet til disse kvalitetene. Når de skriver om myke kvaliteter referer de til slike egenskaper som forpliktelse til organisasjonen, pålitelighet, og sosiale ferdigheter. Harde kvaliteter involverer fleksibilitet, fysisk og mental kapasitet, læringsvillighet knyttet til ny teknologi. De viser videre til at fordelene til eldre arbeidstakere ligger i det som de referer til som myke kvaliteter, mens fordelene til yngre arbeidstakere ligger i de harde kvalitetene. Studien viser videre til at arbeidsgivere vektlegger de harde kvalitetene når de skal bedømme produktiviteten til arbeidstakerne. Henke et.al., (2010)

skriver at stereotypier knyttet til eldre arbeidstakere er dypt forankret i arbeidslivet og at det vil være vanskelig å minske disse på bakgrunn av at de ikke kun er forankret på ledernivå, men også på medarbeidernivå. Henke et.al., (2010) stiller spørsmål ved om oppfatningen til produktivitet kommer til å endre seg i takt med at befolkningen blir eldre og viser til forskning fra OECD som skisserer at eldre fremover vil ha høyere utdanning og bedre helse og at det kan fungere som en positiv faktor.

4.7 Aldring og arbeidsprestasjoner

Denne artikkelen er norsk og ble publisert i Tidsskrift for Norsk psykologforening 3 januar 2017, med Per Erik Solem som forfatter. Solems fagfelt av ekspertise er kognitiv aldring, aldersdemens, alderisme (ageism), aldersteorier, aldring i arbeidslivet og pensjonering. Han jobber i skrivende stund med et forskningsprosjekt som kunne ha vært relevant for denne oppgaven. Forskningen er i samarbeid med AFI, SSP og NAV, prosjektet heter ExitAge (hioa.no,2019). Forskningsprosjektet som det jobbes med nå vil dessverre ikke være ferdigstilt før første kvartal 2020 (hioa.no,2019). Artikkelen som her skal oppsummeres er en kort litteraturstudie. Solem diskuterer sammenhenger mellom alder og produktivitet basert på bred kjennskap til litteraturen på feltet.

Solem starter artikkelen med å vise til den økende politiske oppmerksomheten mot slutten av 90-tallet knyttet til behov for eldre arbeidskraft, og viser til IA avtalen som ble innført i 2001 samt pensjonsreformen i 2011. Han skriver videre at «*lederes interesse for eldre arbeidskraft synes å ha stagnert etter finanskrisen*» (Solem, 2017,56).

Solem velger først å gjøre leseren oppmerksom på forskjellen på arbeidsprestasjoner og arbeidsevne da veldig mange forveksler arbeidsevne med arbeidsprestasjoner. Arbeidsevne som er et mål på kognitive ferdigheter, fysisk styrke, reaksjonshastighet og andre egenskaper brukes tilnærmet likt som produktivitet. Slike egenskaper som flytende intelligens relatert til reaksjonsevne viser en omvendt U fordeling med en topp relativt tidlig i voksenlivet.

Krystallisert intelligens derimot knyttet til kognitive funksjoner i erfaringskontekst, viser først en nedgang veldig sent i livsløpet. Solem (2017) legger videre vekt på at til tross for at en del egenskaper som inngår i arbeidsevnen endres i negativ retning, så medfører ikke det, at arbeidsprestasjonene endres i samme kurs. Den norske PIACC undersøkelsen som er foretatt i 2014 med formål om å undersøke ferdigheter innenfor lesing, tallforståelse og IKT ferdigheter viser en topp på alle tre i 30 års alderen. Det er heller ikke ensbetydende med at mennesker generelt gjør en dårligere jobb etter 30 års alder. Solem viser til forskning som forteller at

indre motivasjon øker med alder mens ytre motivasjon minsker med alder. Indre motivasjon kan omhandle selvbestemmelse, et ønske om interessante og meningsfulle oppgaver. Slik som jeg har skrevet på side 3 så er en av hovedgrunnene til at eldre ønsker å fortsette lenger i arbeidslivet blant annet forbundet med at arbeidet bidrar til økt livskvalitet. I tillegg fremkommer det at eldre legger mer vekt på samarbeid og det å hjelpe kollegaer, enn konkurranse og penger. Disse kvalitetene som beskrives av Solem (2017) kan også relateres til Henke et.al.,(2010), der eldre har en høy score på myke kvaliteter. Solem (2017) skildrer at aldersforandringer i motivasjon må betraktes og bedømmes forskjellig basert på informasjon om indre og ytre motivasjonsfaktorer.

Forskning om Eldres arbeidsprestasjoner på individnivå viser til at det er gjennomsnittlig ingen eller kun en mager sammenheng mellom alder og arbeidsprestasjoner. Den spake konteksten har preg av en omvendt flat U med best prestasjoner tidlig i livet, deretter når den et stabiliseringspunkt, før den flater ut ganske sent i livsløpet. Videre viser forskning at sammenhengen mellom alder og produktivitet varierer med type arbeid. Forskningen gir videre indikasjoner på at eldre klarer seg bedre i oppgaver av kognitiv kompleks karakter og dårligere i tungt fysisk arbeid, noe som vi også kan finne i skildringen til Truxillo et.al., (2015) på oppgavens side 10-11. Forskning har også fremvist funn på at eldre har bedre egenskaper knyttet til lojalitet, hjelpsomhet, mindre rusmisbruk, mindre sabotasje og aggressiv atferd, og mindre fravær utenom sykefravær.

Solem skildrer antakelser knyttet til nedgang i kreativiteten med alderen. En antagelse han viser til som i nyere tid har blitt forkastet. Forskning på dette området viser at med stor grad av autonomi så økte kreativiteten og arbeidsprestasjonen med alderen. Dermed synes autonomi å stimulere kreativitet for eldre arbeidstakere. Forskning som måler arbeidsprestasjoner på gruppenivå viser heller ingen sammenheng med alder. Forskere i en tysk studie i bilindustrien har konkludert med at det var en jevn stigning i produktiviteten helt opp til 65 års alder. Her var det snakk om fysisk krevende arbeid. Forskerne forklarte de gode prestasjonene til de eldre med deres evne til stressmestring i produksjonssammenheng. Andre studier peker på en positiv korrelasjon mellom fysisk aktivitet utenfor jobb og arbeidsevne. Videre viser forfatteren til forskning som peker på at de som utsettes for stereotyper blir påvirket av dette psykisk, noe som igjen kan virke svekkende på andre faktorer i arbeidssammenheng. En slik eksponeringen kan påvirke valg om tidlig pensjonering, motivasjon og tilegnelse av nye ferdigheter.

Forfatteren skriver avslutningsvis at kunnskap om aldring og prestasjoner ikke er nok som en forebyggende mekanisme i seg selv, den affektive siden av holdninger til eldre må også endres.

4. 8 Oppsummering

I del fire av oppgaven ble det redegjort for datamaterialet som ble samlet inn. En oversikt over litteraturutvalget ble gitt. Videre ble informasjon om metode og teoretiske perspektiver på litteraturbidragene listet opp. Tidsperiode og lokasjon på utvalget har blitt beskrevet og referansetall har blitt belyst. Videre har det blitt redegjort for forfattere og tidsskrifter. Og helt til slutt har oppgaven tatt for seg et sammendrag av tre sentrale artikler. I del 5 skal jeg over på diskusjon og analyse av funnene.

5.0 Drøfting og analyse

I denne delen vil artiklene som har blitt oppsummert i oppgavens del 4.5 til 4.7 bli drøftet og analysert.

5.1 Innledning

Denne delen skal skildre de tre problemstillingene i oppgaven, og drøfte de enkeltvis opp imot teori og funn i artiklene. Alle tre artiklene vil bli drøftet. I tillegg vil noe av de kvalitative funnene fra intervjuene i form av sitater bli beskrevet. Det første spørsmålet i problemstillingen omhandler hva slags antakelser arbeidsgivere og medarbeidere har i forhold til eldre arbeidstakere. Den andre delen av problemstillingen går på hvilken betydning disse antakelsene har for arbeidsgivers oppfatning av eldres arbeidsprestasjoner og utvikling. Og den siste og tredje delen av problemstillingen dreier seg om hva som kan forklare forskjellen mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre og det vi faktisk gjør. Del 5.2 vil starte med første del av problemstillingen.

5.2 Hva slags antakelser har arbeidsgivere og medarbeidere knyttet til eldre arbeidstakere?

Artiklene som er analysert fremholder at det eksisterer antakelser om eldre arbeidstakere. Majoriteten av disse antakelsene er negative og feilaktige, mens et fåtall er positive og korrekte.

Disse antakelsene er forskningsmessig dokumenterbare. Den artikkelen som har gitt den videste forståelsen av hvilke antakelser som finnes og om de kan bekreftes eller avkreftes er artikkelen fra Posthuma & Campion (2009). Her er kommet det blant annet frem det som

ønskes belyst i oppgaven, hva slags antagelser eksisterer og hvilken betydning har antakelsene for arbeidsgivers syn på arbeidsprestasjoner og utvikling relatert til eldre arbeidstakere. Vi skal i denne delen først fokusere på hvilke antakelser arbeidsgivere og medarbeidere har før vi går over til seksjon 5.3.

Posthuma og Campion (2009) referer til Fiske & Taylor (1991) og skriver at stereotypier ofte er feilaktige meninger om mennesker basert på deres medlemskap i en spesifikk gruppe. Dette kan bekreftes i forhold til kulturaspektet angående virkelighetsoppfatning som utvikler seg via samhandlingen i gruppe. Slike virkelighetsoppfatninger blir «sanne» via handlinger og atferd i gruppen. Så selv om disse stereotypiene er usanne forskningsmessig, forblir de sanne i gruppen.

De antakelsene som er negative og feilaktige som har blitt verifisert i artikkelen er relatert til lavere arbeidsprestasjoner (mindre produktive), mindre utviklingspotensial, kortere arbeidsforhold, og at eldre koster mer. I forhold til produktivitets- antakelsene kan dette også bekreftes i artikkelen til Henke et.al., (2010) der arbeidsgivere rangerer produktiviteten til eldre arbeidstakere betydelig lavere enn yngre arbeidstakere.

Antakelsene relatert til lavere arbeidsprestasjoner bestrides av Henke et.al., (2010), Solem (2017) og Posthuma & Campion (2009). Her fremkommer det at det eksisterer omfattende forskning som motsier disse antakelsene og viser til at det er lite som kan dokumentere at arbeidsprestasjonene går ned i takt med at alderen øker. Faktisk så viser blant annet Solem (2017) at arbeidsprestasjoner ofte forbedrer seg i takt med økende alder. Det fremkommer også at selv om yngre mennesker kan være raskere i enkelte IT relaterte oppgaver så er de ikke like nøyaktig. Posthuma & Campion (2009) viser til flere meta-analyser på området som belyser at det ikke er noe sammenheng mellom arbeidsprestasjoner og alder. Posthuma & Campion (2009) og Solem (2017) skildrer at komplekse arbeidsoppgaver kan øke den kognitive funksjonen, og eldre arbeidstakere oppnår størst effekt ved oppgaver av kompleks karakter. Vi skal se nærmere på holdninger knyttet til produktivitet og utviklingspotensial i del 5.3.

Den neste antakelsen som er verifisert er lavere utviklingspotensial. Denne antakelsen har også forskningsmessig blitt avvist. Posthuma & Campion (2009) viser til flere studier som finner denne antakelsen som svært vanlig blant ledere og medarbeidere. Det er også en årsak til at eldre får færre tilbakemeldinger i arbeidssammenheng. Studier på disse antakelsene er noe variert. Men det er bekreftet at noen arbeidsmetoder i opplæringsammenheng kan være

mer fordelaktig for eldre enn andre. Det kan tenkes at dette kan være en generasjonsavhengig variabel.

Den tredje antakelsen er at eldre koster mer. Forskning støtter i liten grad denne antakelsen. Posthuma & Campion (2009) informerer om at eldre ikke bidrar til lavere avkastning på investeringer som i for eksempel opplæring og kursing.

Grunnen til dette er fordi avkastningen på slike investeringer viser seg å være kortvarig uavhengig av alder. En annen viktig faktor i motsigelsen er at det er mye mindre sannsynlighet for at eldre arbeidstakere vil forlate arbeidsplassen enn en yngre. Årsaken til dette kan være at de eldre arbeidstakerne ønsker stabilitet i sine siste yrkesaktive år, i tillegg kan det tenkes at det er lite sannsynlig at en på mellom 60 og 65 år vil ønske å søke nytt arbeid i slutten av yrkeskarrieren sin, fordi det kan tyde på at det da vil være vanskeligere å finne seg ny arbeidsgiver når det er to eller fem år igjen til pensjon. Det kan også tyde på at den eldre generasjonen har andre normer og verdier enn det en yngre medarbeider har til arbeidslivet. Det har også blitt belyst i oppgavens innledning, at det er den yngre generasjon som hyppigst skifter arbeidsgiver (kommunikasjon.ntb.no, 2019).

Forskningen som motsier antakelsen om lavere avkastning avdekker også at lønninger vanligvis øker og når en topp når man når 50 år. Etter 50 års alder flater lønnen ut. Det vises til at en arbeidstaker som er i tyve-årene i all sannsynlighet vil ha lavere lønn enn en person i slutten av 40 års alderen. Det nevnes videre at det er andre faktorer som gjør at lønnsdifferansen blir mye mindre. Forskning viser nemlig at eldre arbeidstakere har mindre fravær. En annen antakelse som fremkommer i artikkelen til Solem (2017), viser at det eksisterer holdninger hos arbeidsgivere som forteller oss at de tror at det er en nedgang i kreativitet med alderen. Solem (2017) skriver at forskning viser at med autonomi, så øker kreativiteten og arbeidsprestasjonene med alderen. Det tyder på at autonomi har en stor effekt på kreativiteten, især for eldre arbeidstakere.

Henke et.al., (2010) finner i sin forskning at det er forskjeller relatert til alder hos lederne når det kommer til negative holdninger knyttet til eldre arbeidstakere. Ledere som er over 50 år er nemlig mer positivt innstilt til eldre arbeidstakere enn ledere under denne alderskategorien. På en annen side så avkrefter informantene som ble intervjuet at det er noen aldersgrupper som er mer positivt innstilt til eldre arbeidstakere. Hos det første bemanningsforetaket som her vil refereres til som foretak A, kommer det tidvis inn fraser som «aldersbriller» når de skal beskrive oppdragsgivers antakelser knyttet til alder. Jeg benyttet da anledningen til å stille

informantene spørsmål om det er yngre eller eldre ledere som tar disse aldersbrillene på seg. Da svarte en av informantene følgende: *«Nei, der har vi ikke noe trend aldersmessig. Det er generelt»*.

Den andre informanten beskrev det slik: *«Det avhenger kanskje litt mer om hvem de er som bedrift, og hva slags bedriftskultur de har. For det tror jeg er helt uavhengig av hvem lederen er, men det er avhengig av hvilken bedriftskultur de har. Hvilke holdninger selve bedriften kommer med»*.

I disse uttalelsene kommer det tydelig frem at kultur er en årsak til holdningene. Normer kan her være en av årsaken siden normer beskriver hvordan en skal handle i spesifikke situasjoner. Normer kan slik som Bang (2015) beskriver det både være bevisste og ubevisste. Bangs (2015) beskrivelse av virkelighetsoppfatninger kan også være overførbar i ovennevnte sammenheng, her kan det tyde på at kulturen i organisasjonen er selve kjernen til at arbeidsgiverne har aldersbrillene på seg, fordi lederne har egne verdier og normer i organisasjonen. Informantene mener altså at aldersbrillene er en konsekvens av selve bedriftskulturen. Det kan gi føringer for at det er samtlige ansatte som har en slik holdning, siden virkelighetsoppfatningene skapes i samhandling med gruppenes medlemmer. På en annen side, hvis man skulle ønske å få noen endringer i kulturen for å minske negative holdninger relatert til alder kan foretaket være lite tjent med lederbytte internt, fordi det antas at den samme virkelighetsoppfatning vil være tilstede hos den interne nytilsatte siden normer, verdier og virkelighetsoppfatninger overføres fra en generasjon til en annen.

Virkelighetsoppfatninger forteller oss at det stilles lite spørsmål ved dens gyldighet. Funnene kan dermed tyde på at både leder og medarbeider vil ha samme oppfatning selv om oppfatningen forskningsmessig er usann.

Forskningen (Posthuma & Campion, 2009) som motsier antakelsen om at eldre koster mer og at eldre har mindre fravær enn yngre arbeidstakere kan også bekreftes av foretak A. Informant 1 kommer med følgende uttalelse: *«Det i forhold til stabilitet er ikke noe å legge skjul på. Er du småbarnsmor eller småbarnsforelder, da har du sykefraværsdager. Mens en som er noen og femti er ferdig med den livsfasen og vil dermed være mer stabil»*.

Det kan tyde på at eldre arbeidstakere betraktes som mer stabile enn yngre på generell basis. Lederen i det andre bemanningsforetaket (B) som ble intervjuet kan også bekrefte ovennevnte. Stabilitet kan knyttes opp mot artikkelen til Henke et al (2010) som skriver om myke og harde kvaliteter. Myke kvaliteter relateres som tidligere nevnt opp mot pålitelighet,

forpliktelse til organisasjonen og sosiale ferdigheter. Disse kvalitetene kan også tenkes å være viktig i stillinger som krever høy grad av sosiale ferdigheter som for eksempel arbeid med mennesker på forskjellig nivå, forhandlinger, helsesektor, HR, personal, salg, o.l. Paradoksalt nok ser vi ut ifra litteraturstudien at arbeidsgivere verdsetter harde kvaliteter fremfor myke kvaliteter. Dette kan løftes opp mot kulturteorien i kontekst til verdier, fordi det kan tyde på ledere har preferanse for en kvalitet fremfor en annen. Som i dette tilfellet er preferanser for medarbeidere med harde kvaliteter fremfor myke. Det skal nevnes at denne forskningen ikke er knyttet til en spesifikk bransje, men flere forskjellige. Derfor er det overraskende å se at harde kvaliteter er en generell preferanse også innenfor bransjer som til daglig samhandler med mennesker.

Når informanten i foretak B ble spurt om arbeidsgivere er opptatt av alder i en ansettelsesprosess svarte vedkommende: *«Ja, det er dem. Min erfaring er at dem er det. Så spør det, hvordan type oppdrag er det? Klart, vi har en del fysiske oppdrag, der vi får beskjed om at vi ikke må se etter noen som er eldre enn 30 for eksempel»*. Denne uttalelsen viser til bransjeforskjeller. Noe jeg også forestilte meg før jeg startet med denne oppgaven. Derfor ble også informantene informert om at bransjer med tungt fysisk arbeid ikke er av særskilt interesse.

Informanten sier videre *«Men så er det jo opp til oss det å forklare at det er forskjeller i holdninger til arbeidslivet fra en person på 25 kontra en på 55. En på 55 vil slik som vi ser det være mye mye mer stabil, enn en på 25»*.

Både foretak A og B ble opplevd som litt tvetydige i uttalelsene sine når det ble snakk om alder. I starten av spørsmålet bekreftet de at alder ble tatt i betraktning, men avslutningsvis ble det sagt motsatt, eller at det ikke ble tillagt like stor vekt på alder. Igjen så kan det også være vanskelig sett ut ifra deres posisjon, å snakke om noe som de selv antar er tilfellet for en annen part. Sannsynligvis er det ikke legitimt å snakke om det, og det kan tenkes at det strider mot de kulturelle verdier og normer som bemanningsforetaket har. Det kan også tyde på en model 1 bruksteori, der byråene sender ut «mixed messages», for å redusere noe som de selv oppfatter som forlegent eller som en trussel (Argyris, 2004). Det kan gi en forklaring for hvorfor jeg som intervjuer oppfatter informantene som litt tvetydige.

Informanten fra foretak B forteller at det ikke skal sees bort ifra at de holdningene eksisterer fra arbeidsgiveres ståsted. Vedkommende kom med et eksempel på en arbeidssøker som er 59 år som ikke klarer å finne seg relevant arbeid innenfor sitt fagfelt.

Informant: *«Hun/han er 59. Og personen klarer på død og liv ikke å finne seg en fast jobb innenfor sitt fagfelt».*

Intervjuer: *«Hva er årsaken til det?»*

Informant: *«Jeg har hatt personen innom med jevne mellomrom det siste året. Og vi har gått igjennom alt det der i forhold til holdning, kommunikasjon, intervjutrening, CV. Personen ønsker å jobbe med økonomi, og det er jo det hun/han er utdannet som. Og ofte der vi har prøvd oss, har det endt med at oppdragsgiver har satt inn en yngre en».*

Informanten forteller at det er flere faktorer som kan spille inn i tillegg. Det at personen er voksen og vet hva hun/han vil. I tillegg kan arbeidsgiver ha et ønske om å ansette noen som de kan forme. Når jeg spurte informanten videre om de vet om noen foretak som har en alderspolicy fikk jeg følgende svar: *«Nei, ihvertall ikke noe som er nedfelt. Vi har fått spørsmål om vi kan skrive i søknadsteksten «ingen over 25» eller ingen over «40». Men det er uaktuelt. Det går jo ikke. Da havner man jo på førstesiden i Nordlys, så det er uaktuelt».* Her kan det tenkes at vi kan se på denne uttalelsen fra bruksteori perspektiv. I utgangspunktet så er det ikke noe nedfelt på papiret i forhold til alder i foretaket. Men når det kommer til praksis så kan man se at forfektede verdier ikke er i samsvar med de levde verdiene. De verdiene som praktiseres er annerledes. Her sier informanten at man kan risikere å havne på førstesiden i Nordlys, dermed kommer det frem at forespørselen eller det som forsøkes praktisert ikke er legitimt. Det kan tyde på at noen arbeidsgivere er programmert etter modell 1 bruksteori slik som beskrevet av Argyris (2004).

Intervjuer: *«Så det er faktisk noen som har forespurt om å sette inn aldersbegrensninger i annonsen?»*

Informant: *«Ja, totalt uvitende. (Lang pause) Det skal sies at det ofte er offentlig sektor».*

Dette gir føringer for at det i visse tilfeller finnes personer som er ansvarlig for rekruttering som aktivt ønsker å sile ut arbeidssøkende i forhold til alder. Informanten gir uttrykk for at slike forhold eksisterer. De er kanskje ikke mange av dem, men de dukker opp fra tid til annen. Tilfeller som nevnt ovenfor fra de to byråene viser at arbeidsgivere har noen verdier som er såpass forankret i kulturen at det vil være vanskelig å handle i tråd med de regler som er satt. Verdier beskrives av Hofstede (1993) som *«Generelle tendenser til å foretrekke bestemte forhold fremfor andre».* På en annen side, selv om foretakene er bevisst forespørslene så gir informanten uttrykk for at det ikke er noe som er nedfelt i bedriften, det

virker ikke som om de forfektede verdiene er lik bruksverdiene. De handler annerledes enn de ellers ville gitt uttrykk for. Årsaken til dette kan være at det ikke er allment akseptert og lovstridig, det er altså ikke legitimt.

Videre anførte begge foretakene holdninger knyttet til digitale ferdigheter. De eldre betraktes som mindre digitale enn yngre medarbeidere.

Når foretak B ble stilt spørsmål om de har noen formening om arbeidsgivers holdninger knyttet til eldre arbeidstakere og digital kompetanse svarte informanten fra foretak B følgende: Informant: *«Ja, det ser vi faktisk er tilfellet. Forståelse for ny teknologi, programvare og lignende, de yngre er jo mer oppdatert på dette faktisk. Så gjerne når vi har, la oss si for eksempel en regnskapsfører, så har dem vært bort i Visma, Agresso og den biten. Men de har ikke tatt de oppdateringene hele veien. Jeg vet ikke hvorfor de ikke har gjort det, men det kan ha vært manglende ambisjoner, eller de har vært fornøyd der de har sittet»*. Her svarer informanten at arbeidstakerne ikke har oppdatert seg hele veien på de digitale systemene. Informanten svarer klart at de ikke har noe forklaring på hvorfor det er slik. Det kan godt tenkes at det er slik som informanten beskriver det. Men på en annen side kan det også tenkes at det er et manglende ønske om å videreutvikle medarbeideren fra arbeidsgivers ståsted hvis slike holdninger knyttet til utvikling, og lavere avkastning på investering i kursing/opplæring som funnet i artikkelen til Posthuma & Campion (2009) er tilstede. Hvis man derimot ser på det fra arbeidsgivers ståsted kan det også tenkes lederne føler usikkerhet knyttet til vilje og evne hos den eldre arbeidstakeren. Hvis arbeidstakeren har vilje og virkelig ønsker videreutvikling har den da evne til å tilegne seg læringen, og motsatt om den har evne men ikke vilje kan det by på utfordringer. I dette eksempelet kan det tyde på at den første bruksteori modellen er overførbart. Hvis tilfellet er slik at arbeidsgiver ikke ønsker å investere i utvikling av arbeidstakeren fordi arbeidsgiveren tror at personen ikke vil gi bedriften ønsket avkastning, så kan det tyde på organisatoriske forsvarsmekanismer. Lederen er usikker og ønsker ikke teste dette ut fordi han eller hun ønsker å minimere trusselen av lavere avkastning.

Posthuma & Campions (2009) artikkel bekrefter eksistensen av antakelsen *«lower ability to learn stereotype»*. At eldre har en dårligere evne til å tilegne seg ny kunnskap. Forfatterne løfter blant annet frem en studie utført i Australia og Storbritannia som gir en beskrivelse av at ledere antok at eldre arbeidstakere hadde mistet sine evner og tilegnet seg ny læring i mindre grad enn yngre kollegaer. Noen ledere trodde også at det var bedre å forenkle arbeidsoppgavene til de eldre arbeidstakerne enn å tilby de mer opplæring. Det kan tyde på at

eksempelet over er overførbart i henhold til den første modellen i bruksteorien (modell 1). På grunn av disse holdningene fører handlingen til kontraproduktive prosesser og misforståelser. Arbeidsgivers svar på å minimere trussel ved at arbeidstakeren skal risikere å gjøre noe feil eller være mindre produktiv er å gi de enklere arbeidsoppgaver. Noe som etter forskningen å tolke kan virke mot sin hensikt, siden både Posthuma & Champion (2009) og Solem (2017) viser til at eldres kognitive evner stimuleres av komplekse arbeidsoppgaver. I tillegg kan ovennevnte også relateres til det Bang (2015) skildrer som *tredjeordenskontroll*.

Arbeidsgivere forholder seg til det som de anser som et problem på en spesifikk måte, fordi historiene som skapes i organisasjonen danner et sett av antakelser og verdier som blir retningsgivende og setter grenser for den som skal ta beslutninger i organisasjonen.

Forskningen er blandet. Men det gis føringer for at måten opplæringen gjennomføres på kan være av betydning. Posthuma & Champion (2009) viser til at det kan være mer virkningsfullt og mer effektivt for eldre arbeidstakere med aktiv deltakelse og læring som de kan regulere etter eget tempo. På en annen side er forskningen som det refereres til noe gammelt, alt fra 1987 til 2001, dermed kan det tenkes å være et behov for ytterligere forskning på området. Grunnen til det er at vi nå har en annen generasjon eldre arbeidstakere som er bedre kjent med teknologi enn generasjonen før. Dermed kan man anta at de er mer oppdatert på teknologi enn generasjonen før dem. De som var i 60 årene på 1990 og 2000 tallet vil være henholdsvis ca. 80 og 90 år den dag i dag.

I denne delen har de hyppigste stereotypier som arbeidsgivere har om eldre arbeidstakere blitt belyst. Jeg har drøftet tenkelige scenarier i forhold stereotypiene. I tillegg har jeg skildret sitater fra de kvalitative intervjuene som jeg gjennomførte. Kulturell teori relatert til verdier, virkelighetsoppfatninger, forfektede verdier og bruksverdier har blitt drøftet opp mot forskningsmessige funn i artiklene og intervjuene. I seksjon 5.3 skal neste problemstilling løftes frem. Nemlig, hvilken betydning antakelsen har for arbeidsgivers oppfatning av eldres arbeidsprestasjoner og utvikling.

5.3 Hvilken betydning har antakelsene for arbeidsgivers oppfatning av eldres arbeidsprestasjoner og utvikling?

Det kan tyde på at antagelsene mennesker har til eldre arbeidstakere er ikke er reell utenfor ens egen virkelighetsoppfatning. Forskning støtter ikke antagelsene. Betydningen av disse holdningene fører til at arbeidsgivere drar feilslutninger som kan tenkes å påvirke driften i foretaket. Det kan videre antas at arbeidsgivers kategorisering av arbeidsstokken kan føre til

førtidspensjonering. I tillegg kan eldre arbeidstakere som oppdager slike holdninger bli påvirket og det kan igjen gå utover produktiviteten. Slike forhold kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet. Det bekrefter blant annet artikkelen til Solem (2017), der viser han til Hippel et al., (2013) der forskerne fant en tydelig sammenheng mellom de individene som ble utsatt for stereotypiske holdninger og førtidspensjonering.

Slik som belyst i artikkelen til Posthuma og Campion (2009), så tyder det på at antakelsen om lavere arbeidsprestasjoner har feste i at mennesker generelt tror at eldre har lavere kognitive evner, takler stress dårligere og er mindre kompetente og motiverte. Noe som Solems (2017) artikkel taler imot. Solem (2017) viser til en studie utført i tysk bilindustri. Der fant de en positiv korrelasjon mellom arbeidsprestasjoner og stress. I studien konkluderte de med at grunnen til at arbeidsproduktiviteten var så god, var på bakgrunn av lang erfaring innenfor feltet. Forskerne forklarte de gode prestasjonene med Eldres evne til å håndtere stress godt når noe gikk galt i produksjonen. Dette tyder på at lang erfaring der vi har opplevd flere arbeidsrelaterte utfordringer fører til at vi vet hvordan vi skal handle i kompliserte situasjoner, noe som dermed fører til god stressmestring.

Forskjellen mellom flytende og krystallisert intelligens som er knyttet opp mot kognitive endringer i livsløpet har blitt belyst. Det som er interessant å merke seg her er at funksjonene relatert til flytende intelligens synker allerede fra man passerer 25 års alder. Det som derimot er enda mer interessant er at det ikke er noen som helst sterk statistisk sammenheng knyttet til alder og krystallisert intelligens. Altså de egenskapene som er forbundet med akkumulert kunnskap, ferdigheter, visdom, erfaring og evne til problemløsning. Forskning viser til at disse egenskapene når en topp etter 60 års alderen. Det vil igjen si at igjennom 50 års alderen vil et individ oppnå en økning i krystallisert intelligens. Dermed vil eksistensen av slike holdninger begrense et foretaks muligheter for å ivareta, beholde og rekruttere medarbeidere med høy kompetanse som bedrifter og organisasjoner i all hovedsak har behov for. Negative holdninger som ledere og rekrutteringspersonell har til eldre arbeidstakere vil dermed begrense et foretaks muligheter, og føre til mindre konkurransefortrinn enn selskaper som ikke har slike holdninger.

I NAV analysen fra 2018 blir det opplyst om at aldringen av befolkningen i all sannsynlighet vil øke mangelen på arbeidskraft i årene fremover. Videre skrives det at virksomheter som er flinke til å rekruttere og beholde seniorer vil kunne oppnå et konkurransefortrinn (nav,2019). I en rapport fra NyAnalyse foretatt og publisert for Econa august 2018 vises det til at bedrifter og myndigheter må tilrettelegge for at yngre eldre skal ha mulighet og ønske om å bli

værende i arbeidslivet (ny analyse,2018). Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv er verken samfunnet eller bedrifter tjent med slike holdninger. Videre blir det skildret at motiverende oppgaver og et godt arbeidsmiljø også er viktige faktorer for å bli værende lenger i arbeidslivet. Forenkling av arbeidsoppgavene vil dermed virke mot sin hensikt.

Konsekvensen av negative holdninger til Eldres arbeidsprestasjoner vil minske utviklingsmulighetene deres. Ved å ikke ivareta og utvikle eldre i foretaket kan det føre til at eldre heller trer ut av arbeidslivet. Dette vil kan gi samfunnet en økonomisk belastning i form av tidligere pensjonsutbetaling. Ved å anta at noen har lavere arbeidsprestasjoner og knytte årsaken til en aldersvariabel kan det tenkes at arbeidsgivere i langt mindre grad vil ønske å videreutvikle eldre medarbeidere. Arbeidsprestasjoner og utvikling henger tett sammen, men det antas også at de holdningene som er tilstede kan være en hemmende faktor som påvirker arbeidsprestasjonene og utviklingsmulighetene.

Forskningen viser til at arbeidsgivere har en tydelig preferanse for harde kvaliteter fremfor myke kvaliteter (Henke et.al.,2010). Når arbeidsgivere har preferanser for A fremfor B så vil det medføre en konsekvens hvor B ikke er et foretrukket utfall. Det fører oss til verdier og kjernelementene i kulturen slik som Bang (2015:47) skildrer at en spesiell handlemåte personlig eller sosialt er å foretrekke fremfor en motsatt eller annerledes måte. Eller slik Hofstede (1993) beskriver, det å foretrekke et bestemt forhold fremfor andre. Hvis arbeidsgivere generelt har preferanse for A fremfor B vil konsekvensen av det føre til at eldre betraktes som mindre attraktive på grunnlag av holdninger relatert til arbeidsprestasjoner. Det kan tyde på at ved å anta at arbeidsprestasjonene er lavere hos eldre basert på alder, kan det medføre et mindre ønske om å ansette og videreutvikle de medarbeiderne på bakgrunn av at arbeidsgivere tror at de er mindre produktive.

Hvert valg som arbeidsgiver gjør vil medføre en konsekvens for både foretaket og arbeidstakeren. Det kan tenkes at foretak som har verdier der kompetanse, helhetsorientering og effektivitet står høyt, handler ubevisst i strid med sine verdier på grunn av manglende kunnskap om eldre i arbeid. Bruksverdiene til foretaket er ikke lik de forfeftede verdiene, de verdiene som kommer til uttrykk utad. Bruksverdiene kan komme til uttrykk i hva et foretak faktisk belønner både formelt og uformelt. I dette eksempelet kan det tenkes at arbeidsgivere som antar at eldre er mindre produktive enn yngre velger å ikke belønne de i form av utvikling. Arbeidsgiverne legger heller vekt på å videreutvikle de yngre arbeidstakerne. Denne forskjellsbehandlingen kan bli synlig i foretaket. Noe som kan føre til at de eldre vil føle seg mindre verdsatt. Kompetansen blir ikke verdsatt og heller ikke belønnet i form av

videreutvikling. Dermed kan det føre til at motivasjonen hos de eldre blir lavere og det kan i noen tilfeller gjøre seg gjeldende i arbeidsprestasjonene. Ved at slike preferanser er vedvarende kan det også medføre at arbeidstakeren velger å tre ut av arbeidslivet tidligere. I neste del skal den siste problemstillingen drøftes. Hva kan forklare forskjellen mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre og det vi faktisk gjør?

5.4 Hva kan forklare forskjellen mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre og det vi faktisk foretar oss?

Forskningen i denne oppgaven har belyst holdninger som eksisterer blant arbeidsgivere. Det har vist seg at disse holdningene ikke eksisterer kun hos arbeidsgiverne, men også hos medarbeiderne. At disse holdningene er såpass spredt i forhold til stillingsnivå kommer egentlig ikke som noe overraskelse, fordi de er en del av organisasjonskulturen som igjen påvirker atferd. Holdningene antas derfor å være kulturelt forankret på foretaks og gruppenivå, og når de finnes der, så er de sannsynligvis tilstede på nasjonalt nivå, og videre i et enda større perspektiv - fra en nasjonal kultur til en annen. Kan slike implisitte holdninger betraktes som diskriminerende? I majoriteten av tilfellene, ja. Diskriminering i arbeidslivet i forhold til alder er omfattet av arbeidsmiljølovens § 13-1. I tillegg kom forslag til lovendring om aldersdiskriminering i 2012. Denne lovendringen skulle styrke diskrimineringsvernet (Barne og likestillingsdepartementet, 2017:21). I en rapport utarbeidet for Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 19 januar 2016 av Oslo Economics har de av sitt sammendrag i rapporten et punkt om holdningsendringer. Der skriver de at mennesker av alle aldre opplever forskjellsbehandling på usaklig grunnlag knyttet til stereotypiske antagelser (oslo economics,2016:9). Videre skriver de at det er hovedsakelig aldersgrupperinger relatert til unge og eldre. I rapporten blir det belyst at et lovfestet vern mot aldersdiskriminering vil sende et signal i samfunnet om at en slik forskjellsbehandling ikke aksepteres. Det refereres til at et slikt signal kan påvirke normer for hvordan vi tenker, og bidra til mindre stereotypiske holdninger som vil kunne påvirke atferden vår i en mer likeverdig aldershåndtering (oslo economics, 2016:9).

Så, hva er det som fører til at vi ikke handler i tråd med våre utsagn? Det kan tyde på at det er kulturelle årsaker til dette. Verdier er etter Bang (2015) sin definisjon «*en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte eller slutt-tilstand personlig eller sosialt er å foretrekke fremfor en motsatt eller annerledes handlemåte*». Ledere kan dermed selv tenke at de ikke diskriminerer. Men diskriminering er ofte skjult, og i noen tilfeller ubevisst. Det er forbundet med verdier og preferanser. Det er rutinepreget og kulturelt forankret og vanskelig å endre på. Kultur er noe

av det vanskeligste å endre på innad i en organisasjon og samfunn. Det er i tillegg abstrakt og en del av individenes identitet.

Hvis man går ut ifra at disse holdningene er forankret i kulturen så kan man dermed relatere holdningene til de forfektede verdiene og bruksverdiene. De forfektede verdiene er som tidligere nevnt de verdiene som bedriftens ledere og medarbeidere hevder at de tror på, og som de stort sett er bevisst. Det tyder på at lederne er bevisst på at det ikke er legitimt med diskriminering. Men de verdiene som foretaket har skapt og de preferanser som eksisterer står sterkere. De opererer i tråd med det deres foretak står for, men allikevel så kan det tenkes at de tror at disse forestillingene de har om eldre er rett, fordi andre i gruppen eller organisasjonen har disse forestillingene. På en annen side kan det også være at erfaringen om å jobbe med noen som er eldre enn en selv ikke er tilstede. Alderssammensetningen i bedriften er ikke mangfoldig. Hvordan kan man ut ifra manglende erfaring om et fenomen være så sikker på at noe er sant? Når det er slik, at ledere og ansatte innehar holdninger og atferd overfor eldre kan det være et uttrykk for en kulturell forståelsesramme som Bangs (2015) skildring om virkelighetsoppfatninger. Om denne virkelighetsoppfatningen er sann eller usann har ingen betydning for dens levedyktighet. Der kan noe av forklaringen for hvordan man ut ifra manglende erfaring på et tema allikevel kan tro at et fenomen eller utsagn er sann, til tross for at det ikke er forankret i faktiske forhold, eller virkeligheten utenfor gruppen. Det stilles derfor lite spørsmål fra medlemmene om virkelighetsoppfatningens gyldighet.

Forskningen som er oppsummert fra artiklene støtter ikke de negative antakelsene arbeidsgivere har. På en annen side er holdningene reelle for arbeidsgiverne, og det kan tyde på manglende kunnskap. Disse holdningene er videre forankret i sosial realitet slik som beskrevet av Schein (2010). Den sosiale realiteten er den realiteten som medlemmene i en gruppe er omforent. Det kan blant annet omhandle antagelser, ideologi og kultur. En annen forklaring på hvorfor vi handler som vi gjør er forankret i grunnleggende antakelser. Disse antakelsene omhandler handlealternativer i gruppen. En handling i forhold til en foretrukken løsning, jo mer vi repeterer en handling jo mer retningsgivende blir den. En repeterende handling vil til slutt bli en standard. En rutine som ansees som rett. De fleste bedrifter og organisasjoner antas å ha grunnleggende antakelser. Det kan tenkes at denne kulturen vil ved for eksempel intern rekruttering av en leder til dels videreføres. Det kan tenkes at den nye interne lederen handler slik som den foregående. Fordi disse handlingene innenfor det bestemte problemområdet har blitt en standard. På en annen side kan muligens en ekstern

leder endre på noe av dette, om lederen er bevisst at endring må til ved tiltredelse. Det kan og bero på hva slags bruksteorier den eksterne lederen har, kommer han fra en organisasjon hvor han eller hun selv er programmert modell 1 bruksteori, kan det tyde på at endringen ikke vil finne sted. Grunnen til det er at den første bruksteori modellen hemmer læring, mens modell 2 fremmer læring. Det kan derfor tyde på at det å være åpen for ny ukjent kunnskap som endrer hvordan ens syn på virkeligheten er vil være svært vanskelig. Slik som Argyris (2004) belyser så er det å be menneskers endre sin bruksteori, som å be de stille spørsmål ved fundamentet av deres kompetanse og deres evne til å produsere effektive handlinger. Det kan tyde på at det ligger føringer for bruk av modell 1 bruksteori blant arbeidsgiverne. Det er også forståelig siden det ligger i vår natur å handle på den måten (Argyris, 2004). Det kan tyde på at arbeidsgivere oppfatter eldre arbeidstakere som en risiko. Det kan tenkes at ledere er usikre på om antakelsene stemmer, men det kan også tyde på at de tenker at de gjør foretaket en tjeneste ved å minimere tap basert på å unngå å ansette en eldre arbeidstaker. De er usikre på avkastningen, og de er risikoavers når det kommer til ansettelser.

Teorien viser oss at mange av de kulturelle verdiene som kan knyttes opp mot å forklare holdninger som arbeidsgivere og medarbeidere har til eldre arbeidstakere til dels er ubevisste. Forestillinger vi har vokst opp med, blir vi fremdeles matet med godt ut i voksenlivet. Disse virkelighetsoppfatningene knyttet til holdninger mot eldre er til dels ubegrunnede. Men bruksteorien viser oss at mennesker evaluerer sine egne og andres handlinger, og legger til attributter til sine egne og andres intensjoner. Ut ifra foregående setning kan det tyde på at arbeidsgivere helt klart tillegger eldre og yngre arbeidstakere attributter. De yngre arbeidstakerne blir tillagt positive attributter, mens de eldre blir i majoriteten tillagt negative attributter.

Argyris (2004) kulturperspektiv viser til at konsekvensen av modell 1 bruksteori kan føre til misforståelser, eskalerende feil, selvforseglingsprosesser og kontraproduktive prosesser (Argyris, 2004,6). Samfunnet og bedriftene har ikke god nok kunnskap om temaet, og holdningene forblir der de er. Lovreguleringer har muligens ført til svakere holdninger. Om det er et reelt steg i riktig retning, eller om det skjules bedre fordi det er en visshet i at temaet ikke er legitim er uklart. Det kan godt tenkes at det er en blanding. Det tyder på at kulturen som vi til daglig ofte tar for gitt er med på å styre store deler av hverdagen vår, handlemåten vår og hvordan vi ter oss. Teorien om virkelighetsoppfatninger grunnleggende antakelser, forfektede og bruksverdier er høyst overførbare når det er ønskelig å forklare forskjellen mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre og det vi faktisk gjør. Det gjøres også synlig i de

kvalitative studiene som har blitt foretatt. Noen sier at de ikke har noen alderspreferanser, men i realiteten når det kommer til handling så har de faktisk det. Og det er hovedsakelig relatert til bruksverdier.

5.5 Oppsummering

I drøfting og analysedelen har vi gått igjennom de tre problemstillingene som ble løftet frem i del 1.4. Vi har sett på hvilke antakelser som eksisterer, samt hvilken betydning de har for arbeidsgivers oppfatning av deres arbeidsprestasjoner og deres mulighet for utvikling. Til slutt har oppgavens del 5.4 løftet frem årsaksforklaring på hvorfor vi som mennesker handler annerledes enn det vi i utgangspunktet gir uttrykk for. Del 6.0 vil ta for seg konklusjon og forslag til videre forskning.

6.0 Konklusjon og videre forskning

Det er tydelig at negative holdninger er høyst eksistensielle. Slike negative holdninger kan bidra til at foretak og organisasjoner mister verdifull kompetanse. Hvorfor de gjør det kan forklares med tilfeller der disse holdningene kommer sterkt til uttrykk som kan føre til utrygghet og mindreverdighetskomplekser hos de eldre. Dette kan igjen føre til for tidlig pensjonsavgang. Selv om regjeringen gir uttrykk for bekymring så er ikke dette nok i seg selv. Bedrifter har et samfunnsansvar, men få tar ansvaret på alvor med mindre det er profittmaksimerende på et eller annet vis. Andre insentiver bør komme på banen for å kunne få til en kulturendring. Ledere og medarbeidere bør få mer kunnskap om realiteten knyttet til aldring og arbeid. For å kunne gjøre dette bør man være åpen for lærdom. Man må først erkjenne at sin egen virkelighet om et fenomen ikke er korrekt. Bruksteorien må endres for å få dette til. Til dels så kan sanksjoner hjelpe på veien. Men sannsynligvis må mer til enn bare det.

Det positive aspektet knyttet til antakelser som belyses i denne oppgaven beskriver eldre arbeidstakere som mer stabile. Men stabiliteten står til syvende og sist ikke like sterkt som arbeidsprestasjonene. Arbeidsgivere bør oppfordres til å tilegne seg kunnskap om det som er reelt i forhold til arbeidsprestasjoner, og hvilke faktorer som påvirker arbeidsprestasjonene til eldre arbeidstakere. Som jeg har vist i oppgaven kan den første bruksteorien føre med seg en del negative konsekvenser. Ved å tillegge andre negative attributter kan det føre til misforståelser og kontraproduktive prosesser. Dermed kan forskjellsbehandling som oppdages av de eldre føre til nettopp misforståelser og uproduktive prosesser.

Mindreverdighetskomplekser, ubenyttet potensiale, manglende utviklingsmuligheter kan føre til mindre produktive medarbeidere som taper indre motivasjon som en konsekvens av holdningene, og til sist medføre førtidspensjonering. Altså, det man i utgangspunktet frykter og oppfatter som en trussel blir en konsekvens ved å benytte seg av bruksverdiene og de holdninger og antakelser som ligger til grunn.

En annen negativ holdning som har vist seg å være en reell bekymring er knyttet til digitale ferdigheter. I et samfunn som hele tiden blir mer og mer digitalt er det en utfordring at det vises til en manglende oppdateringsevne på den digitale plattformen hos de eldre. Det er usikkerhetsmomenter knyttet til hvilke forhold som er gjeldende her. Er det faktisk manglende vilje fra de eldre arbeidstakerne, eller er det arbeidsgiverne som ikke er villige til å investere i kursing og utvikling av medarbeiderne sine fordi de selv tror at de ikke vil gi de noe

avkastning på investeringen på grunn av de holdningene som eksisterer. Disse to faktorene er ikke avklart. Hvis tilfellet er at arbeidsgivere unngår opplæringsinvesteringer på grunn av en antakelse om manglende avkastning bør staten vurdere insentiver for arbeidsgiverne på dette området, og eventuelt belønne de arbeidsgiverne som kurser og utvikler eldre arbeidstakere i det digitale. Det kan tenkes at i takt med en aldrende befolkning så kan muligens holdningene bli mindre negative ettersom tiden går. Utfordringen med dette er at vi egentlig ikke har så god tid. En vurdering av utfordringen bør kartlegges og tiltak iverksettes. Det kan tyde på at mer forskning på tematikken vil komme i løpet av et noen år, og det kan bidra til å belyse samt forenkle kartleggingsprosessen.

Digitale ferdigheter er et tema som er svært dagsaktuell. Solems (2017) artikkel har nemlig vist til PIACC undersøkelsen som ble foretatt i 2014 med formål om å undersøke ferdigheter innenfor lesing, tallforståelse og IKT ferdigheter. Der konkluderes det med at toppen på alle tre nivåer er ved 30 års alder. Så hva er da egentlig forskjellen i digitale ferdigheter hos en på 40 kontra en på 58? Ut fra dette eksempelet ville det vært interessant å se forskningsresultater fra en slik undersøkelse. Mer forskning på eldre og yngre arbeidstakers digitale ferdigheter, kan gi en avklaring om det finnes signifikante forskjeller mellom en yngre og eldre arbeidstaker. En slik forskning kan avdekke om antakelsene mennesker har knyttet til Eldres digitale ferdigheter stemmer overens med de faktiske forhold.

En bemerkning i forhold til eksisterende litteratur på området er at majoriteten av forskningen er kvantitativ. En årsak til dette kan tenkes å være at temaet som studeres er vanskelig å gripe an ved kvalitative intervjuer på grunn av at det er lite legitimt for mennesker å snakke åpent om anliggende.

Av alle artiklene jeg så igjennom, var den ingen studier som var basert på observasjoner. For å få et bedre grep om bruksteori relatert til atferd og fortolkning ville det vært interessant å se et forskningsopplegg basert på langvarig observasjon av flere foretak. Forskningsopplegg med fokus på observasjoner som metode vil styrke forståelsen vår av de handlingene som skapes av kulturen innad i et foretak. Til sist ville det vært interessant å se videre forskning på hvordan effekten av bruksteori 2 er i kontekst til ansettelse og utvikling av eldre arbeidstakere.

7. Referanser

- Argyris, Chris. *Reasons and Rationalizations : The Limits to Organizational Knowledge*, Oxford University Press, Incorporated, 2004. ProQuest Ebook Central, <<https://ebookcentral.proquest.com/lib/tromsoub-ebooks/detail.action?docID=422851>>
- Appannah Arti & Biggs Simon (2015) Age-Friendly Organisations: The Role of Organisational Culture and the Participation of Older Workers, *Journal of Social Work Practice*, 29:1, 37-51, <DOI: [10.1080/02650533.2014.993943](https://doi.org/10.1080/02650533.2014.993943)>
- Bang Henning (2015) *Organisasjonskultur* (4 utgave, 3 opplag) Oslo, Universitetsforlaget
- Booth Andrew, Papaioannou Diana, Sutton Anthea (2012) *Systematic approaches to a successful literature review*. Sage Publications Ltd, London
- Bye H. Hege, (2017) Aldersstereotyper, *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, Vol 55, nummer 1, 2017, side 20-29
- Börsch-Supan Axel,(2013) Myths, scientific evidence and economic policy in an aging world, *The Journal of the Economics of Ageing*, Volumes 1–2, 2013, Pages 3-15. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2013.06.001>
- Chan, AW, Snape, E, and Redman, T (2001). "Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers: An East-West Comparison." *Human Relations*. 54.5 (2001): 629-61. Web.
- Cheung, C., Kam, P. K., & Ngan, R. M. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54(1), 118-136. <doi:http://dx.doi.org/10.1177/0020872810372368>
- Chiu, Warren C.K, Chan W. Andy, Snape Tom, Redman Tom (2001) Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers : An East-Western comparison. *Human Relations Vol.54(5):629-661*. Sage Publications, London 2001. <doi/pdf/10.1177/0018726701545004>
- Demographic Research (2019) Hendrik P. Van Dalen. Tilgjengelig fra:<https://www.demographic-research.org/authors/1159.htm> [Lest 26.10.19]
- Det Kongelige Barne og Likestillingsdepartementet (2016-2017,s 21) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (Likestillings og dirskrimineringsloven), (Prop. 81 L.) Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/51354b713e3a4b17bf2c85f7dad51789/no/pdfs/prp201620170081000dddpdfs.pdf> [Lest 08.11.2019]
- Eriksson-Zetterquist Ulla, Kalling Thomas, Styhre Alexander, Woll Kristin. (2014) *Organisasjonsteori* (1 utgave, 1 opplag). Oslo: CAPPELEN DAM AS

- Finansdepartementet (2018) Statsbudsjettet 2019. Tilgjengelig fra:
<https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2019/Satsinger/?pid=89003> [Lest 10.08.2019]
- Folkehelseinstituttet (14 mai 2018) Folkehelse rapporten. Tilgjengelig fra:
<https://www.fhi.no/nettpub/hin/befolkning/levealder/#doedeligheten-har-sunket-i-alle-aldersgrupper> [Lest 08.03.2019]
- Helland Marit, (2014, 4 mars) Har søkt over 100 jobber men får beskjed om at han er overkvalifisert, *Budstikka.no*, Tilgjengelig fra:
<https://www.budstikka.no/okonomi/okonomi-bolig/har-sokt-over-100-jobber-men-far-beskjed-om-at-han-er-overkvalifisert/s/2-2.310-1.8316907> [Lest 17.01.2019]
- Henkens Kène, (2005) Stereotyping older workers and retirement. *Cambridge University Press*. Volume 24, issue 4. <<https://doi.org/10.1353/cja.2006.0011>>
- Hertel, Béatrice I.J.M. van der Heijden, Annet H. de Lange, Jürgen Deller, G., Kunze, F., Boehm, S. and Bruch, H. (2013), "Age, resistance to change, and job performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 No. 7/8, pp. 741-760.
<<https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0194>>
- Hofstede Geert (1993) *Cultures and organisations – Software of the Mind*, Bedriftsøkonomens Forlag, Oslo 1993
- Jacobsen, Cathrine Filstad (2008). Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner. *Magma, Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, (1). Hentet fra <https://www.magma.no/nye-perspektiver-paa-laering-og-kunnskapsutvikling-i-organisasjoner>
- Krogh V.G, Ichijo, K, & Nonaka,I.(2005) *Slik skapes kunnskap (2.opplag)* Oslo: Damm & Sønn
- Lai, Linda (2004) *Strategisk kompetansestyring* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- Låg, Torstein (2017, 13. desember) Tre grunner til å se bort fra «impact factor» når vi vurderer kvaliteten på forskningen. Tilgjengelig fra: <https://psykologisk.no/2017/12/tre-grunner-til-a-se-bort-fra-impact-factor/> [Lest 05.10.2019]
- Mulders, Jaap Oude, Henkens Kene, Liu Yihao, Schippers Joop, Wang Mo (2016) Managers interview invitation decisions about older job applicants: human capital, economic conditions and job demands. *Ageing & Society* V.38, 2018, 839-864. Cambridge University Press 2016.
- NAV (2019) Tilgjengelig fra:
<https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Relatert+informasjon/senior--347757> [Lest 17.01.2019]

- NAV (2019,1 mars) Alderspensjon. Hentet fra
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Pensjon+-+statistikk/Alderspensjon>
[Lest 14.04.2019]
- NAV (2018) Flere eldre i arbeid gir gevinst på 40 mrd. per år. Tilgjengelig fra:
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Nyheter/flere-eldre-i-arbeid-gir-gevinst-pa-40-mrd.per-ar> [Lest 08.11.2019]
- NIDI (2019) Staff – Kene Henkens. Tilgjengelig fra:
<https://www.nidi.knaw.nl/en/staff/overview/henkens> [Lest 26.10.2019]
- NRK Nyheter (2018, 3. september). *Dagsrevyen – arbeidsliv* [nyheter/videoklipp].
Tilgjengelig fra <https://tv.nrk.no/serie/dagsrevyen/NNFA19090318/03-09-2018>
- NTB Kommunikasjon (2019, 14 Juni) Unge arbeidstakere skifter jobb oftere. Tilgjengelig fra:
<https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/unge-arbeidstakere-skifter-jobb-oftere?publisherId=89965&releaseId=17866333> [Lest 31.10.2019]
- Ny Analyse for ECONA (2018, august) Yngre eldre i arbeidslivet. Tilgjengelig fra:
<https://www.econa.no/vraker-jobsokere-over-55> [Lest 03.08.2019]
- NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov. I Kunnskapsgrunnlaget*. Tilgjengelig fra:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/> [Lest 20.05.2019]
- Oliver Paul (2012) *Succeeding with your literature review*. Open University press, McGraw-Hill Education, England
- Oslo Economics (2016, 19 Januar) *Utredning av kostander og nytte av et vern mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet* – Utarbeidet for Barne, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Tilgjengelig fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/aa98957f50dd4343a408396d34c7bf58/samfunns-ekonomisk-analyse-aldersdiskriminering.pdf> [Lest 08.11.2019]
- OsloMet (2019) Senter for velferd og arbeidslivsforskning – ExitAge. Tilgjengelig fra:
<http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Prosjekter/Aldring-og-bolig/ExitAge> [Lest 26.10.2019]
- Pensjonistforbundet (2019) Fakta om eldre i Norge. Tilgjengelig fra:
<https://www.pensjonistforbundet.no/side/64-fakta-om-eldre-i-norge> [Lest 10.08.2019]
- Posthuma Richard A, Champion Michael A, (2009) Age stereotypes in the workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management, Vol. 35 No. 1*. February 2009 158-188.
- Regjeringen (2019, 1 januar) Statsministerens nyttårstale [videoklipp]. Tilgjengelig fra
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-nyttarstale-2019/id2623249/>

- Regjeringen (2017, 25 april) Alderpensjon fra folketrygden. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/innsikt/pensjoner/alderspensjon/id449656/> [Lest 24.01.2019]
- Research gate (2019) Richard A. Posthuma. Tilgjengelig fra: https://www.researchgate.net/profile/Richard_Posthuma [Lest 18.10.2019]
- Røgno, Linn Merete (2017, 23 november) Stemplett som for gamle til å jobbe. Tilgjengelig fra: <https://www.vi.no/okonomi/stemplet-som-for-gamle-til-a-jobbe/69585124> hentet [05.02.2019](https://www.vi.no/okonomi/stemplet-som-for-gamle-til-a-jobbe/69585124) [Lest 23.05.2019]
- Schein Edgar H (2010) *Organizational Culture And Leadership*, San Francisco, Published by Jossey-Bass
- Schou, Ingrid (2019, 22 mars) Når har du helse som en 65 åring? Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/aldring/nar-har-du-helse-som-en-65-aring/1313783> [Lest 31.10.2019]
- Solem, Per Erik (2017). Aldring og arbeidsprestasjoner. *Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 55, nummer 1. Side 56-63.*
- SSB (2019) *Færre fødte og flere eldre gir sterkere aldring* (SSB Analyse 2019/15) Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/faerre-fodte-og-flere-eldre-gir-sterkere-aldring> [Lest 04.08.2019]
- SSB (2019) Fakta om befolkningen. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/befolkningen> [Lest 10.08.2019]
- The Economist (2017, 7. januar). As Japan ages, so too does its workforce. Tilgjengelig fra: <https://www.economist.com/asia/2017/01/07/as-japan-ages-so-too-does-its-workforce>[Lest 19.02.2019]
- Thorsen, S., Rugulies, R., Loenggaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*(4), 437-445. <doi:http://dx.doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
- Thornton James. E (2002) Myths of ageing or ageist stereotypes, Department of Educational Studies, University of British Columbia. *Educational Gerontology, 28: 301-312, 2002.*
- Tradingeconomics (2019,19 februar) *United states retirement age*. Tilgjengelig fra: <https://tradingeconomics.com/united-states/retirement-age-men> [Lest 23.04.2019]
- Truxillo Donald. M, Cadiz David. M, Hammer Leslie. B (2015) Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *The annual review of Organizational Psychology and Organizational behaviour*. S.351-375. DOI:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435

Unson Christine, Richardson Margaret, Insights Into the Experiences of Older Workers and Change: Through the Lens of Selection, Optimization, and Compensation, *The Gerontologist*, Volume 53, Issue 3, June 2013, Pages 484–494, <https://doi.org/10.1093/geront/gns095>

Utrecht University (2019, 7. februar) Joop Schippers dedicates himself fulltime to Future of Work research at NIAS-KNAW. Tilgjengelig fra: <https://www.uu.nl/en/news/joop-schippers-dedicating-himself-fulltime-to-future-of-work-research-at-nias-know> [Lest 26.10.2019]

Van Dalen, H. P., Henkens, K. and Schippers, J. (2010), Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, 36: 309-330. doi:[10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x](https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x)

Van Dalen Hendrik.P, Schippers Joop, Henkens Kène (2009) Dealing with older workers in Europe: A Comparative Survey of employers attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*. Vol19(1):47–60. Sage Publication, 2009. <DOI: 10.1177/0958928708098523>

Wahlgren Bjarne, Høyrup Steen, Pedersen Kim, Rattleff Pernille (2002) *Refleksjon og læring – kompetenceudvikling i arbeidslivet* (1 udgave). Fredriksberg Danmark: Forlaget samfundslitteratur

Web of Science (2019) Tilgjengelig fra: http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=D3zaUKGo3klZVuJtyQ6&preferencesSaved= [Lest 05.10.19]

Wikipedia (2018, 7. juni) Michael A. Campion. Tilgjengelig fra: https://en.wikipedia.org/wiki/Michael_A._Campion#cite_note-1 [Lest 18.10.2019]

Vedlegg 1 – Feature map

1. Navn på publikasjonen
2. Forfatter
3. Utgivelsesmedium
4. Hvilket tidsrom ble studien gjennomført (avgrensning fra år 2000 til 2019)?

5. Hvilken studie ligger til grunn?
 - Langtidsstudie
 - Korttidsstudie
 - Annet

6. Hvilken metode for datainnsamling ble benyttet?
 - Observasjoner
 - Kvalitative metoder
 - Kvantitative metoder
 - Annet

7. Er litteraturen
 - Deduktiv (Teori mot empiri)
 - Induktiv (Empiri mot teori)

8. Hvem blir studert?
 - Ledere med ansettelsesansvar
 - Arbeidstakere
 - Begge

Del 2 Myter og forestillinger

1. Klassifiserer arbeidsgivere arbeidstakerne som eldre ved år

- 45+
- 50+
- 55+

2. Er det kulturelle årsaker knyttet til en slik klassifisering?
Eventuelt hvor har en slik forestilling sitt utspring?

3. Får vi innblikk i vurderinger som blir gjort?

- Hvorfor velges en eldre fremfor en yngre
- Hvorfor velges en yngre fremfor en eldre

4. Har arbeidsgivere forhåndsbestemte forestillinger om hvordan en eldre arbeidstaker er, og er det med på å påvirke avgjørelsen?

Del 3. Samfunn, Kompetanse, produktivitet og motivasjon

5. Gir publikasjonene henvisninger til at en aldrende befolkning er en samfunnsutfordring? I hvilken grad?

- I stor grad
- Middels grad
- Liten grad
-

6. Hvordan oppfattes produktivitet?

- Yngre er mer produktive enn eldre
- Eldre er mer produktive enn yngre
- De er like produktive
- Er det dokumenterbart?
- Er det forbundet med myter og stereotyper?

7. Oppfattes eldre arbeidstakers evne til problemløsning som lavere enn en yngre kollega?
8. Hvilke utfordringer knyttes til digital kompetanse?
9. Tilbys utvikling/kursing på lik linje med andre medarbeidere?
10. Hvilke forskjeller kan oppspores i motivasjonen hos en eldre og yngre arbeidstaker?
11. Til hvilken grad bidrar stereotyper, og lite utvikling via arbeidsgiver til tidlig pensjonering hos den arbeidssøkende?
12. Hvilke løsninger presenteres?

Vedlegg 2 – Samtykkeskjema

Samtykkeerklæring for intervju i masteroppgave STV-3910 ved UiT

Beskrivelse av oppgaven

Som nevnt tidligere i mail sendt 26.06.2019 så skal oppgaven omhandle hvordan arbeidsgivere foretar utvelgelse i rekrutteringsprosessen, samt hva slags holdninger en eventuell arbeidsgiver har i forhold til eldre arbeidstaker. Vi ønsker å se på hvordan vikarbyråene oppfatter arbeidsgiveres utvelgelse i forbindelse med rekrutteringsprosessen, hvilke forskjeller som eksisterer hos de forskjellige foretakene samt hva som kan være utslagsgivende i prosessen ved utvelgelse av kandidater som er like godt kvalifisert for en type stilling. Utvalget vi er interessert i er kun kandidater som har søkt på stillinger innenfor felt som nevnt ovenfor, og kun kandidater over 55 år.

Formålet med intervjuet er å forstå mer om synet til dc som til daglig har virke med rekruttering og utvelgelse, samt hvordan samhandlingen er mellom byrå og foretak.

Frivillig deltakelse

All deltagelse er frivillig, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet og ikke benyttet videre i prosjektet.

Under selve intervjuet

Jeg vil med deres tillatelse benytte meg av digital lydopptaker tilhørende UiT. Vi har av nye retningslinjer og sikkerhetsmessige årsaker ingen mulighet til å benytte private mobile enheter til opptak. Årsaken til at digital lydopptaker ønskes benyttet er for å sikre korrekt gjengivelse. Av erfaring kan man ofte risikere å gå glipp av informasjon som er viktig for oppgaven ved bruk av notater, i tillegg ansees det som ressurskrevende under et intervju, særskilt når behandlingsansvarlig er alene om prosjektet.

Anonymitet

Lydopptak og eventuelle notater vil bli anonymisert i oppgaven, og det vil i beskrivelser bli gjengitt med «informant X, Y eller 1, 2 sa/informerte/uttrykte». Ingen andre enn prosjektleder for oppgaven vil vite hvem som har blitt intervjuet, og det du sier i intervjuet vil ikke kunne tilbakeføres til deg.

Hva skjer med samtykkeerklæringen og lydopptaket etter at intervjuet er avsluttet?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og det er kun behandlingsansvarlig som vil ha tilgang til personopplysninger og lydopptak. Lydopptak og samtykkeskjema vil bli oppbevart låst. I oppgaven vil det heller ikke gis noen form for opplysninger som kan gjenkjenne deg som informant. Det kan hende jeg må benytte antall år i yrket i en eventuell

publikasjon. Lydopptaket vil bli transkribert innen en uke etter at intervjuet er gjennomført. Når transkribering er fullført vil alt lydopptak bli slettet. All form for samtykkeerklæring slettes når data er anonymisert, i tråd med REK og rutine for avslutning av forskningsprosjekt. Avhandlingen skal etter planen avsluttes 29.11.2019.

Studien er meldt inn til personvernombudet for forskning, NSD — Norsk senter for forskningsdata.

Samtykke

Før intervjuet begynner, ber jeg deg om å samtykke i deltakelsen ved å undertegne på at du har lest og forstått innholdet i skrivet, og at du frivillig ønsker å stille opp til intervjuet.

Jeg har lest og forstått informasjonen over og gir mitt samtykke til å bli intervjuet

Sted og dato

Signatur

Vedlegg 3 – Semistrukturert intervju mal brukt under intervju

Intervjuguide bemanningsforetak

(Antatt tidsbruk 1 – 1.5 time)

"Eldre arbeidstakere" = 55 år +.

1. Hvor lenge har du arbeidet med rekruttering?
2. Hvor stor andel av oppdragsgiverne er offentlig sektor/privat sektor?
3. Hvor stor andel av søknadsmassen er i feltet kontor/administrasjon/butikk/varehandel?
4. Hvor stor andel av arbeidssøkerne er over 55 år?
5. Hvor lang er oppdragsvarigheten i en eventuell ansettelse – er det korte ansettelser eller midlertidig stilling med sikte på fast ansettelse?
6. Hvor sterkt vektlegges alder i en eventuell ansettelsesprosess, og hvor stor betydning har alder hos en oppdragsgiver?
7. Hvordan er etterspørselen etter eldre arbeidstakere?
8. Hvor attraktive oppfattes eldre arbeidstakere hos en potensiell oppdragsgiver/arbeidsgiver?
9. I visse stillinger er det et utdanningskrav, vil dere si at flere i født på 50 og 60 tallet automatisk faller utenfor kvalifikasjonsområdet på bakgrunn av dette kravet? Hvordan er vektlegging av erfaring i forhold til utdanning?
10. Hender det at dere opplever at oppdragsgiver har en oppfatning av at eldre er mindre produktive og har mindre å bidra med enn yngre arbeidstakere? Kan du utdype?
11. Har holdninger hos arbeidsgivere/oppdragsgivere endret seg etter den nye pensjonsreformen i 2011?
12. Hvilke rutiner benyttes for å sikre rett utvelgelse? Er det visse prosedyrer og rutiner som må følges i utvelgelsen?
13. Benyttes det noen form for tekniske systemer i utvelgelsesprosessen, som for eksempel skal forenkle prosessen med å luke ut kandidater som ikke er kvalifisert for en stilling?

14. Hender det at man i visse tilfeller benytter "magefølelsen" ved utvelgelse?
15. Vil tidligere erfaringer bli brukt som rettesnorer for hvordan man skal handle i en ansettelsesprosess?
16. Hvordan tas valget mellom alternativene tas når dere har to likestilte kandidater, den ene er 40 og den andre er 55 år, og hvor stor gjennomslagskraft har oppdragsgiver/arbeidsgiver?
17. Hender det at dere er uenig i avgjørelsen med oppdragsgiver/arbeidsgiver?
18. Hvordan vil du beskrive den "moderne arbeidstaker"?
19. Opplever dere at visse foretak har policyer i forhold til alder?
20. Opplever dere at eldre arbeidstakere tilbys kurs og videreutdanning via oppdragsgiver på lik linje som yngre?
21. Har dere noen gang opplevd at arbeidsgiver/oppdragsgiver har omtalt eldre søkere som uproduktive, eller at de lærer tregere enn yngre medarbeidere?
22. Hvilke kriterier ved en arbeidssøker mener dere er viktigst i en ansettelsesprosess?
23. Tilbake til oppdragsgiver/arbeidsgiver - Er det forskjeller i holdningene til eldre personer hos en yngre leder kontra en eldre leder?
24. Hvor mange ganger i året rekrutterer dere personer inn for lederstillinger? Hva er alderssammensetningen der og hvor ofte velges en person over 55 år til en lederstilling?
25. Kan du fortelle litt om hva slags holdninger du opplever at oppdragsgiver/arbeidsgiver har i forhold til eldre arbeidssøkende?

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Meldeskjema 288604

Sist oppdatert

10.08.2019

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer

Type opplysninger

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

Antagelser og holdninger knyttet til eldre arbeidstakere – en litteraturstudie med kvalitativt innslag

Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Opplysningene skal ikke behandles til andre formål.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Behovet for å samle inn personopplysninger i form av lydopptak er på bakgrunn av at man kan risikere å miste viktig informasjon under intervju. Lydopptak benyttes for å sikre mest mulig korrekt gjengivelse fra informantene.

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Nelli Forsberg, nell.fors@gmail.com, tlf: 47396311

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi /
Handelshøgskolen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Frank Holen, frank.holen@uit.no, tlf: 91860299

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget:

Ledere bemanningsforetak

Rekruttering eller trekking av utvalget:

Rekruttering via e-post.

Alder:

38 - 67

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (både papir og elektronisk)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Samtykket trekkes tilbake ved å kontakte prosjektansvarlig per mail.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Den registrerte får innsyn ved skriftlig begjæring.

Prosjektansvarlig skal personlig komme med de opplysningene den registrerte ønsker å ha tilgang til om seg selv.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Behandling

Hvor behandles opplysningene?

- Mobile enheter tilhørende behandlingsansvarlig institusjon

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene anonymiseres
- opplysningene krypteres under lagring
- Flerfaktorautentisering

Varighet

Prosjektperiode

01.05.2019 - 28.11.2019

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger
