

For gammel til jobbintervju?

Betydningen av lederes holdninger til eldre arbeidstakere for når de mener en søker er for gammel til å innkalles til intervju

Too old for a job interview?

The importance of managers' attitudes towards older workers for when they think an applicant is too old to be invited to an interview

Anne Skevik Grødem

Forsker I, Institutt for samfunnsforskning
a.s.grodem@samfunnsforskning.no

Ragni Hege Kitterød

Forsker I, Institutt for samfunnsforskning
r.h.kitterod@samfunnsforskning.no

Sammendrag

Lengre yrkeskarrierer og økt sysselsetting blant eldre er et viktig politisk mål, men dette gjenspeiles ikke nødvendigvis i arbeidsgiveres holdninger og praksis. Mange eldre møter barrierer på arbeidsmarkedet, særlig når de søker ny jobb. Dermed er det viktig å forstå hvorfor ledere er skeptiske til å ansette eldre. I denne artikkelen undersøker vi sammenhengen mellom ulike typer av holdninger som ledere har til eldre arbeidstakere, og ved hvilken alder de nøler med å innkalle en kvalifisert søker til intervju, her kalt *Alder for skepsis til intervju*. Analysene er basert på Norsk seniorpolitisk barometer 2021, der om lag 1200 ledere i private og offentlige virksomheter ble intervjuet. Ledere med positive oppfatninger av eldre arbeidstakere oppgir gjennomgående en høyere *Alder for skepsis til intervju* enn de med negative holdninger. Det er særlig ledere med svært negative holdninger som oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju*. Disse utgjør gjerne relativt få. Blant holdningene som har stor betydning, finner vi både stereotypiske forestillinger om eldre, og mer smaksbasert/affektiv alderisme. Funnene tyder på at hvis vi skal nå målet om lengre yrkeskarrierer, må vi konfrontere lederes forestillinger om hva som kjenner seg ut for eldre arbeidstakere, og dessuten øke innsatsen mot smaksbasert diskriminering.

Nøkkelord

Eldre arbeidstakere, Rekruttering, Stereotyper, diskriminering

Abstract

Longer professional careers and increased employment among the elderly are important political goals, but are not necessarily reflected in employers' attitudes and practices. Ageing workers often face barriers in the labour market, especially when applying for a new job. Thus, it is important to understand why managers are sceptical about hiring older workers. In this article we examine the extent to which different preconceptions and attitudes managers can have toward older workers influence at what age they would hesitate to invite a qualified applicant for an interview (*Age for scepticism for interview*). The analyses are based on the Norwegian Senior Policy Barometer 2021, in which about 1,200 managers in private and public enterprises were interviewed. Managers with positive perceptions of older workers generally state a higher *Age for scepticism for interview* than those with negative attitudes. The (typically few) managers who express very negative attitudes are particularly likely to mention a lower age. The attitudes that seem most influential encompass both stereotypical notions of older workers, and more taste-based/affective ageism. Our findings suggest that in order

to reach the stated aim of longer working lives, we need to confront managers' preconceptions about what characterises older workers, and also increase efforts to combat taste-based discrimination.

Keywords

Older workers, Recruitment, Stereotypes, discrimination

Innledning

I Norge, som i mange andre land, er det et politisk mål at flere skal stå lenger i arbeid. Bakgrunnen er blant annet at utviklingen med en aldrende befolkning og vedvarende lave fødselstall på sikt kan gi mangel på arbeidskraft og sette de offentlige finansene under press (NOU 2004: 1). Det er dessuten et vanlig synspunkt at pensjonsalderen må øke når levealderen øker (NOU 2022: 7). Eldre arbeidstakere har ofte høy kompetanse og god helse og mye å bidra med på arbeidsmarkedet. Mange trives med å arbeide og ønsker et langt yrkesliv, og noen kan trenge å jobbe lenge for å få tilstrekkelig høy pensjon. Det norske pensjonssystemet gir sterke insentiver til å stå lenger i jobb, og avtalen om et inkluderende arbeidsliv - IA-avtalen - hadde inntil 2018 et delmål om å øke sysselsettingen blant befolkningen over 60 år. I 2015 ble den øvre aldergrensen for oppsigelsesvern i arbeidslivet hevet fra 70 til 72 år, blant annet for å signalisere at lengre yrkeskarrierer er ønskelige.

Det er altså gjort mye for å oppmuntre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, men det har vært mindre oppmerksomhet om mulighetene til å få og beholde en jobb når man er over en viss alder. En rekke forskere, både i Norge og internasjonalt, framhever at økt sysselsetting blant eldre vanskelig kan oppnås uten arbeidsgiveres og ledes innsats (f.eks. Conen et al., 2012; Egdell et al., 2020; Herlofson et al., 2020; Karpinska et al., 2013; Mulders et al., 2017; van Dalen & Henkens, 2019; Wainwright et al., 2018). Arbeidsgivere kan imidlertid være nokså «lunkne» til eldre arbeidstakere (Egdell et al., 2020; Henkens et al., 2018), og mange nøler med å innkalle eldre søkere til intervju (Conen et al., 2012; Ljunggren et al., 2021; Moen, 2021). Dermed blir det viktig å forstå hvorfor ledere er skeptiske til å ansette eldre. Analyser basert på Norsk seniorpolitisk barometer viser at ledere som uttrykker negative holdninger til eldre arbeidstakere, nøler med å innkalle en kvalifisert søker til intervju ved en lavere alder enn ledere med mer positive holdninger (Ljunggren et al., 2021). Studien går imidlertid ikke inn på *hvilke* holdninger som har betydning, men benytter et samlemål basert på åtte påstander om eldre arbeidstakere.

I denne artikkelen undersøker vi *hvilke* antakelser om eldre arbeidstakere som spiller inn. Er det en forestilling om at eldre har dårligere arbeidsprestasjoner enn yngre, at de er mindre produktive, eller at de ikke kan brukes til like mye? Er det en oppfatning om at eldre er vanskelige å lede, eller en mer følelsesbasert motvilje mot å ha eldre på arbeidsplassen? Og er sammenhengene lineære, eller er det først og fremst lederne med mest negative holdninger som oppgir en lavere alder for når de nøler med å innkalle en søker til intervju? Gjennom å bedre forstå hva det er lederne er bekymret for når de vurderer en eldre arbeidssøker, får vi et bedre utgangspunkt for å diskutere hvordan disse beslutningene kan påvirkes, og hva skeptiske ledere trenger å overbevises om. Analysene er basert på Norsk seniorpolitisk barometer 2021, der om lag 1200 ledere i privat og offentlig sektor ble intervjuet.

Vi går først gjennom tidligere forskning om diskriminering av eldre i rekrutteringsprosesser, om stereotypiske forestillinger om eldre arbeidstakere og om sammenhengen mellom holdninger/stereotyper og vurdering av eldre arbeidssøkere. Videre gjør vi rede for de institusjonelle rammene rundt eldre arbeidstakere i Norge. Deretter beskriver vi datagrunnlag og metode i de empiriske analysene, presenterer resultatene og avslutter med oppsummering og diskusjon.

Bakgrunn og tidligere forskning

Vi vet fra norske undersøkelser at mobiliteten på arbeidsmarkedet synker med alderen (Tofteng et al., 2016), og arbeidsledige i alderen 55–62 år bruker lengre tid på å komme ut av ledighet enn arbeidsledige i yngre aldersgrupper (Fedorysin, 2019). Studier fra flere land viser at eldre søkere diskrimineres i ansettelsesprosesser ved at de sjeldnere innkalles til intervju enn yngre søkere (Carlsson & Eriksson, 2019; Lössbroek et al., 2021; Neumark et al., 2019), også når de søker jobber de er godt kvalifiserte for.

Det er altså godt dokumentert at eldre arbeidssøkere ofte møter barrierer i søkeprosessen, og at mange ledere er skeptiske til å ansette eldre, men mekanismene bak dette er omdiskutert. Forskere tilnærmer seg disse problemstillingene på ulike måter. Samfunnsøkonomer vil typisk undersøke hvorvidt diskriminering skjer, og ser til økonomisk teori for å forklare hvorfor det eventuelt skjer. I økonomisk teori dominerer to hovedforklaringer: statistisk diskriminering og smaksbasert diskriminering (se for eksempel Carlsson & Eriksson, 2019). Statistisk diskriminering innebærer at arbeidsgivere, i mangel av tilstrekkelig informasjon om den enkelte søkers produktivitet, bruker oppfatningene om gjennomsnittlig produktivitet i en gitt gruppe (i dette tilfellet eldre) som beslutningsgrunnlag. Dette sees som en rasjonell «snarvei» i situasjoner med mye usikkerhet (Lössbroek et al., 2021). Smaksbasert diskriminering, derimot, handler om at arbeidsgiveren rett og slett misliker eller har fordommer mot bestemte grupper (som etniske minoriteter, kvinner, eldre). Smaksbasert diskriminering anses ikke som en rasjonell tilpasning, men som irrasjonelt og ineffektivt. I økonomisk teori antas det gjerne at bedrifter som bedriver smaksbasert diskriminering, vil bli utkonkurrert fordi de går glipp av mye talent (Becker, 1957). I mange studier betraktes «antakelser om eldre» eller statistisk diskriminering (ofte omtalt som stereotypier i den engelskspråklige litteraturen) og «følelser for eldre» (smaksbasert diskriminering) som to konkurrerende forklaringer, og studiene er designet for å avdekke hvilken av de to som dominerer.

Internasjonalt er det gjort felteksperimenter med såkalte korrespondansestudier for å avdekke disse mekanismene. Her sendes fiktive jobbsøknader som er så like som mulig langs alle relevante dimensjoner, som utdanning, arbeidserfaring og andre kvalifikasjoner, men som skiller seg fra hverandre på den dimensjonen der man ønsker å studere om diskriminering forekommer (f.eks. kjønn, etnisk bakgrunn eller alder). I en undersøkelse basert på 40 000 fiktive jobbsøknader sendt til arbeidsgivere i USA fant Neumark et al. (2019) klare tegn til aldersdiskriminering, særlig av kvinner som nærmet seg pensjonsalder (64–66 år). Resultatene for menn var derimot usikre. I Sverige fant Carlsson og Eriksson (2019), basert på 6 000 fiktive jobbsøknader, at sannsynligheten for å bli innkalt til intervju begynte å falle allerede for søkere tidlig i 40-årene. Nedgangen var sterkere for kvinner enn for menn. En supplerende studie viste at arbeidsgivere mente eldre arbeidstakere er mindre fleksible og ambisiøse enn yngre og har mindre evne til å lære nye ting. Forfatterne argumenterer dermed for at den observerte diskrimineringen av eldre søkere skyldes at arbeidsgivere har negative forstillinger om eldre, snarere enn at de ikke liker eldre arbeidstakere. Neumark et al. (2019) heller derimot i retning av at det er smaksbasert diskriminering som ligger bak deres funn.

Slike feltstudier med aldersdiskriminering som hovedtema er ikke gjort i Norge, men i en studie av etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i offentlig sektor fant Bjørnset et al. (2021) at eldre søkere hadde lavere sannsynlighet både for å bli innkalt til intervju og for å bli innstilt som førstekandidat til en stilling enn yngre søkere. Forfatterne diskuterer ikke hva som ligger bak disse utfallene, men finner at forskjellsbehandlingen av etniske minoriteter blant annet bunner i at arbeidsgiverne legger vekt på at søkerne skal passe inn i

arbeidsmiljøet. Muligens kan lignende mekanismer ligge bak forskjellsbehandlingen av eldre søkere.

Korrespondansestudier egner seg best til å studere rekruttering til jobber med lave kompetansekrav. Ved rekruttering til yrker som krever høyere utdanning og/eller lang erfaring, vil arbeidsgivere ofte søke utfyllende informasjon om kandidatene på internett – og bli mistenksomme når de ikke finner informasjon om en (fiktiv) søker. I Sverige må man dessuten oppgi personnummer ved søknad på offentlige stillinger. Carlsson og Eriksson (2019) inkluderte derfor bare jobber i privat sektor med forholdsvis lave kompetansekrav i sin studie, og Neumark et al. (2019) undersøkte kun jobber som ikke krever lengre utdanning. Det er dermed usikkert om resultatene fra slike studier kan generaliseres til rekrutteringsprosesser i arbeidsmarkedet generelt.

Vignettstudier, der man ber arbeidsgivere vurdere hypotetiske søkere til en bestemt jobb, gir ikke slike begrensninger i hva slags jobber man kan undersøke. I en vignettstudie blant arbeidsgivere i ni europeiske land fant Lössbroek et al. (2021) at eldre arbeidssøkere ble vurdert som mindre attraktive enn yngre. Dette gjaldt på tvers av land og sektor, om enn i varierende grad. Forfatterne forventet at det å inkorporere informasjon som bryter med utbredte forestillinger om eldre, i vignettene, ville moderere aldersdiskrimineringen, men fant ikke støtte for dette. Uansett hvilken informasjon som ble gitt om erfaring, motivasjon, deltakelse i kompetansehevede tiltak, nåværende arbeidsgivers evaluering, helse og pensjoneringsplaner, ble eldre søkere vurdert som mindre attraktive enn yngre. Dette tyder ifølge forfatterne på at diskriminering av eldre arbeidssøkere bunner i smaksbasert snarere enn statistisk diskriminering.

Psykologer nærmer seg disse problemstillingene fra en annen vinkel, og er typisk mer opptatt av hvordan fordommer, stereotypier og holdninger dannes, vedlikeholdes og endres. En utbredt forståelse er at holdninger har kognitive komponenter, affektive komponenter og en handlingskomponent (Rosenberg & Hovland, 1960, jf. Iversen et al., 2009; Solem 2016). Den kognitive komponenten består av forutinntatte oppfatninger om bestemte grupper, den affektive av de positive eller negative følelsene man har overfor de aktuelle gruppene, og handlingskomponenten av tendensen til å forskjellsbehandle i praksis. De tre komponentene trekker ikke nødvendigvis i samme retning – man kan kognitivt anta at en gruppe har en rekke positive egenskaper, og likevel ha negative følelser overfor dem, eller omvendt. Handlingskomponenten kan også holdes i sjakk av at forskjellsbehandling i mange situasjoner er forbudt.

Den kognitive komponenten i holdningene til eldre er dokumentert i en rekke studier som utforsker hva ledere tror og antar om eldre arbeidstakere (f.eks. Harris et al., 2017; Posthuma & Champion, 2009; van Dalen & Henkens, 2019). Disse studiene viser at eldre arbeidstakere gjerne skårer høyere enn yngre på såkalte «soft skills», som sosiale ferdigheter, nøyaktighet, omgjengelighet, lojalitet og dedikasjon til arbeidsplassen, men lavere på såkalte «hard skills», som teknologiske ferdigheter, fleksibilitet, fysisk styrke, motivasjon og evne til å lære nye ting (f.eks. Karpinska et al., 2013).

Den affektive komponenten i lederes holdninger til eldre arbeidstakere handler om hvilke emosjonelle responser det å omgås eldre kan utløse. Den norske forskeren og psykologen Per Erik Solem har i flere publikasjoner (Iversen et al., 2009; Solem, 2016, 2020) koblet uvilje til å ha (for mange) eldre rundt seg til «the Terror Management Model», som legger til grunn at vi mennesker tar i bruk en rekke strategier for å skjerme oss mot innsikten om at vi en dag skal dø, blant annet ved å unngå impulser som minner om døden (Martens et al., 2005). Omgang med eldre kan utløse ubehag fordi man da blir minnet på at årene går, kroppen blir eldre, og at livet en dag er over. Ledere med denne holdningen til eldre

arbeidstakere må antas å være nølende til å øke andelen over en viss alder på arbeidsplassen.

Flere studier viser at sammenhengene mellom kognitive og affektive holdningskomponenter på den ene siden, og handlingskomponentene på den andre, er partielle og ofte uklare. Basert på en gjennomgang av forskningen på feltet hevder for eksempel Murphy og DeNisi (2021) at selv om lederes forestillinger om eldre kan ha betydning for behandlingen av eldre arbeidstakere på noen områder, er det ikke klar støtte for at de har betydning for beslutninger der mye står på spill, som for eksempel ansettelser og forfremmelser. I en studie fra Nederland, der respondentene først svarte på surveyspørsmål om holdninger til eldre arbeidstakere (positive og negative stereotypier) og senere deltok i en vignettstudie der de vurderte hvor attraktive ulike søkere var, fant Karpinska et al. (2013) ingen klar sammenheng mellom arbeidsgiveres oppfatninger av eldre arbeidstakere og hvor attraktivt de mener det er å ansette søkere som har gått av med tidligpensjon.

I Norge er det foreløpig ikke gjennomført eksperimentstudier, verken som korrespondansestudier eller med vignetter, som søker å fange opp om, og eventuelt hvorfor, arbeidsgivere faktisk diskriminerer arbeidstakere over en viss alder. Norske studier har tilnærmet seg disse problemstillingene gjennom å intervjuere ledere, på ulike nivåer og i ulike bedrifter, om hvordan de tenker rundt det å ha eller ansette eldre arbeidstakere. Et viktig kvantitativt datasett er Norsk seniorpolitisk barometer, som brukes i denne artikkelen. Tidligere analyser av 2021-runden av denne spørreundersøkelsen (Ljunggren et al., 2021) fant en klar sammenheng mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere og oppfatningen av når en søker er for gammel til å innkalles til intervju – jo mer positive holdninger lederne uttrykker, jo eldre søkere er de åpne for å innkalle til intervju. Når man samler alle spørsmålene som måler kognitive og affektive holdningskomponenter, til en indeks, forklarer denne langt mer av variasjonen i lederens oppfatninger av når en søker er for gammel til jobbintervju, enn objektive kjennetegn ved lederen og virksomheten.

Det finnes også flere kvalitative studier av lederes holdninger. Frøyland og Terjesen (2020) intervjuet ledere og HR-medarbeidere i norske virksomheter, og fant at holdningene til eldre arbeidstakere er sammensatte og fleksible. Lederne understreket at eldre er like forskjellige som yngre, og det ble klart at oppfatningene deres var formet av erfaringer med egne medarbeidere. Mens noen seniorer beskrives som høyt kvalifiserte og verdifulle for virksomheten, beskrives andre som lite endringsvillige, utdaterte, vanskelige å lede og vanskelige å motivere. Tilsvarende fant Frøyland og Salomon (2019), basert på intervjuer med ledere og rådgivere som bistår seniorer, at ledere kan være usikre på hvordan de skal forholde seg til eldre arbeidstakere, hvordan de skal snakke om ulike temaer, og hvilke temaer det er greit å ta opp. Moen (2021) fant at ledere kan vurdere sine egne eldre arbeidstakere positivt, men likevel være skeptiske til å ansette eldre. Lederne så det som en risiko for virksomheten at eldre snart ville kunne gå av med pensjon, og at de trolig ville ha høyere sykefravær enn yngre. De pekte også på at eldre har mindre digital kompetanse enn yngre og mindre evne til innovasjon og utvikling. Moen (2021) fant ikke klare tegn til fordommer mot eldre arbeidstakere, men lederne var opptatte av å ikke foreta ansettelser som kunne utgjøre en risiko for virksomheten.

Oppsummert kan vi si at vi vet at eldre møter barrierer på arbeidsmarkedet i Norge, særlig når de søker (nye) jobber, men vi har begrenset kunnskap om hvorfor. I denne artikkelen undersøker vi sammenhenger mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere på den ene siden, og når de anser en kvalifisert søker for å være for gammel til å innkalles til intervju, på den andre. Vi ser på betydningen av lederes oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner, produktivitet og anvendbarhet, om hvorvidt eldre er vanskelige å lede, og om at de ikke

liker at det er eldre på arbeidsplassen. De fire første oppfatningene kan relateres til kognitive holdningskomponenter, mens den siste kan relateres til affektive komponenter.

Eldre arbeidstakere i Norge: Institusjonelle rammer

Arbeidslivet i Norge har en rekke reguleringer som strukturerer yrkeskarrieren etter kronologisk alder: Man har rett til en ekstra ferieuke etter fylte 60 år, man kan, på visse betingelser, gå av med pensjon (helt eller delvis) når man er 62 år, man har ubetinget rett til pensjon når man er 67 år, og den øvre aldersgrensen for oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven er 72 år. Disse ordningene fungerer som markører for ulike etapper i yrkeskarrieren, samtidig som de er utformet slik at de skal oppmuntre til lengre yrkeskarrierer. Da aldersgrensen for oppsigelsesvern ble hevet til 72 år i 2015, var det nettopp for å signalisere til både arbeidstakere og arbeidsgivere at lengre yrkeskarrierer er ønskelige (Herlofson et al., 2020).

Pensjonsreformen i 2011 inneholder sterke insentiver til å stå lenger i jobb. I det reformerte systemet er det mulig å kombinere lønnsinntekt og pensjon uten avkortning fra 62 års alder, alle år i betalt arbeid gir pensjonsopptjening, og den årlige pensjonen blir høyere jo lenger man venter med uttaket (Hippe & Pedersen, 2019). Ved å stå lenger i jobb får man altså høyere pensjon livet ut. Før reformen kunne arbeidstakere som var omfattet av AFP (avtalefestet pensjon), gå av ved 62 års alder med samme pensjon som om de hadde stått i jobb til 67 år. I det nåværende systemet vil det alltid gi høyere pensjon å stå i jobb til 67 år, og i de fleste tilfeller kan man øke den årlige pensjonen ytterligere ved å jobbe enda lenger (Grødem, 2021). Tjenstepensjoner og AFP er ulikt utformet og reguleres av ulike lover i offentlig og privat sektor. Mens AFP i privat sektor fulgte pensjonsreformen og ble endret fra 2011, kom endringene i offentlig sektor ikke før i 2020, og for eldre årskull av offentlig ansatte gjelder regelverket fra før reformen fremdeles i 2023.

Insentivene på arbeidstakersiden til å stå lenge i jobb har altså blitt sterkere over tid, men samtidig kan det argumenteres for at virkemidlene rettet mot arbeidsgivere er blitt svakere. IA-avtalen inneholdt fram til 2018 et mål om å øke sysselsettingen blant befolkningen over 60 år (delmål 3), men dette ble ikke videreført i avtalen fra 2019. Likestillings- og diskrimineringsloven (§ 26) pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, seksuell orientering og en rekke andre mulige diskrimineringsgrunnlag, men alder er ikke nevnt i denne loven. Forbudet mot diskriminering på grunn av alder er nedfelt i arbeidsmiljøloven (kapittel 13). Arbeidsgivers aktivitetsplikt ble styrket i 2020, men denne plikten til å jobbe aktivt mot diskriminering omfatter altså ikke diskriminering på basis av alder.

Data og analysestrategi

Data

Analysene er basert på undersøkelsen Norsk seniorpolitisk barometer blant ledere i arbeidslivet fra 2021. Data er samlet inn gjennom telefonintervjuer med daglig leder eller stedfortreder for leder i et landsrepresentativt utvalg bestående av 603 private virksomheter med minst 10 ansatte (privat sektor) og 602 offentlige etater / virksomheter innen stat og kommune (offentlig sektor). Undersøkelsen er gjennomført av Ipsos på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk.

Ipsos har foretatt uttrekk av private virksomheter og offentlige etater fra Enhetsregisteret, som er en del av Brønnøysundregistrene. Følgende næringer inngår i utvalget: bergverksdrift og utvinning, industri, kraft og vannforsyning, bygge- og anleggsvirksomhet,

varehandel, detaljhandel, hotell- og restaurantdrift, transport og kommunikasjon, finansiell tjenesteyting, annen tjenesteyting, offentlig administrasjon, undervisning, helse- og sosialtjenester. Noen enkelt næringer inngår ikke, men Ipsos har gjort metodestudier som viser at lederne i de inkluderte og utelatte næringene ikke skiller seg systematisk fra hverandre. Ipsos kontaktet uttrukne bedrifter inntil de hadde oppnådd ønsket antall intervjuer. For nærmere omtale av undersøkelsen, se Ljunggren et al. (2021).¹

Analyseutvalg

Vi analyserer svar fra ledere i privat og offentlig sektor hver for seg. De to sektorene omfatter forskjellige bransjer og har som nevnt ulike regler for AFP og tjenestepensjon. 18 prosent i privat sektor og 16 prosent i offentlig sektor har ikke besvart spørsmålet om hvor gammel en søker skal være før de nøler med å innkalle vedkommende til intervju, og er holdt utenfor i våre analyser. I tillegg har vi holdt utenfor dem som har oppgitt under 30 år eller over 75 år på dette spørsmålet: 16 observasjoner i privat sektor og én i offentlig sektor. Analyseutvalgene omfatter da henholdsvis 479 og 503 respondenter i privat og offentlig sektor.

Avhengig variabel

Den avhengige variabelen i analysene er *Alder for skepsis til intervju*, en kontinuerlig variabel med verdier på 30–75 år. Spørsmålet lød som følger: «Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder?» Vi analyserer denne som en kontinuerlig variabel. I tillegg gjør vi robusthetsanalyser der vi skiller mellom dem som oppgir 30–59 år, 60–64 år og 65–75 år. Vi har da dikotomisert variabelen (1/0) som følger: (i) 60–64 år vs. 30–59 år, (ii) 65–79 år vs. 30–59 år og (iii) 65–79 år vs. 60–64 år.

Forklaringsvariabler

Deltakerne ble bedt om å ta stilling til åtte påstander om eldre arbeidstakere:

1. Når en bedrift må nedbemanne, bør eldre arbeidstakere sies opp før yngre.
2. Mange 70-åringere kan yte like mye på jobb som folk som er 10–15 år yngre.
3. Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de som er under 60 år.
4. Eldre arbeidstakere er ikke produktive nok.
5. Eldre arbeidstakere er krevende å lede.
6. Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass.
7. Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre.
8. Jeg foretrekker å tilsette en som er under 30 år, framfor en som er over 60 år.

Det er disse påstandene som inngår i indeksen for arbeidsgivers holdninger til eldre arbeidstakere i studien til Ljunggren et al. (2021). I våre analyser av sammenhengen mellom lederes holdninger og *Alder for skepsis til intervju* ser vi på betydningen av holdningene som måles ved oppslutning om påstandene 3, 4, 5, 6 og 7. Påstand 8 ekskluderes fordi den langt på vei måler det samme som den avhengige variabelen (*Alder for skepsis til intervju*). Påstand 1 ekskluderes fordi den uttrykker en politisk oppfatning og ikke kan plasseres i det rammeverket vi trakk opp i litteraturgjennomgangen (stereotypier og smaksbasert/affektiv diskrimine-

1. Barometeret startet i 2003 og inngikk da som en del av Ipsos sin næringslivsomnibus, der ledere i utvalgte næringer inngikk. For å unngå brudd i tidsserien har man valgt å ikke endre utvalget i senere undersøkelser.

ring). Påstand 2 ekskluderes fordi den er svært lik påstand 3. Begge handler om eldres produktivitet, men for de fleste ledere vil det være mer relevant å rekruttere arbeidstakere i 60-åra enn i 70-åra. For hver påstand skulle respondentene markere om de var enig eller uenig: helt enig (1), delvis enig (2), verken enig eller uenig (3), delvis uenig (4), helt uenig (5).²

Av de fem holdningsvariablene i våre analyser reflekterer fire (påstand 3, 4, 5 og 7) det som gjerne omtales som stereotypiske forestillinger i mye av den engelskspråklige forskningslitteraturen om holdninger til eldre arbeidstakere, særlig i eksperimentstudier av diskriminering og som kognitive holdningskomponenter i den mer sosialpsykologisk orienterte forskningen på feltet (jf. gjennomgangen av tidligere forskning ovenfor). Én av holdningsvariablene (påstand 6) reflekterer det som gjerne omtales som smaksbasert diskriminering i eksperimentstudier, og som en affektiv holdningskomponent i den sosialpsykologisk orienterte forskningen. Ettersom vi ønsker å undersøke om de ulike holdningene har forskjellig betydning, samt om eventuelle sammenhenger er lineære eller ikke, undersøker vi altså betydningen av de fem påstandene hver for seg framfor å slå dem sammen til en indeks slik det er gjort i tidligere studier på feltet (Ljunggren et al., 2021), og slik det ofte gjøres i analyser av holdninger, blant annet for å få mindre målestøy (større reliabilitet). Ideelt sett hadde vi ønsket flere påstander relatert til den affektive holdningskomponenten, men dette inngår ikke i vårt datamateriale.

Vi behandler påstandene som kategoriske variabler med fem verdier for å kunne fange opp eventuelle ikke-lineære sammenhenger. For de fleste påstandene innebærer uenighet (høye verdier) at man er positiv til eldre arbeidstakere, og lave verdier at man er skeptisk. For påstand 3 er det motsatt – her innebærer uenighet at man er mindre positiv til eldre arbeidstakere. Vi definerer «Helt uenig» som referansegruppe for påstandene 4, 5, 6 og 7, og «Helt enig» som referansegruppe for påstand 3. Vi undersøker dermed betydningen av negative vs. positive holdninger og kan også se på betydningen av midtkategorien «Verken/eller». Deskriptiv statistikk vises i tabell 1.

Kontrollvariabler

Vi inkluderer følgende kontrollvariabler, som fanger opp kjennetegn ved lederen og virksomheten: Leders kjønn, leders alder (løpende og kvadrert), hvorvidt virksomheten har en personalpolitisk strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, hvorvidt virksomheten har ansatte som er minst 67 år, antall ansatte, bransje og fylke. Vi skiller mellom fire bransjer i privat sektor og tre i offentlig sektor. Deskriptiv statistikk vises i tabell 2.

Analysestrategi

Vi ønsker å finne ut hvilke holdninger som har betydning for *Alder for skepsis til intervju* (30–75 år), og om sammenhengene er lineære eller ikke. Vi benytter regresjon med minste kvadraters metode. Vi viser først resultater fra analyser der holdningsvariablene inngår enkeltvis, sammen med kontrollvariablene (tabell 3, modell 1–5 for privat sektor og tabell 4, modell 6–10 for offentlig sektor). Predikerte marginalverdier vises i figur 1. Deretter undersøker vi hvilke av de fem holdningsvariablene som har betydning når alle inkluderes i samme analyse (med kontrollvariabler). Resultater vises i tabell 5, modell 11 og 12 for henholdsvis privat og offentlig sektor.

I robusthetsanalysene, der vi skiller mellom tre aldersgrupper for når man nøler med å innkalle en søker til intervju, har vi tre dikotome avhengige variabler og benytter en lineær

2. Det var også mulig å svare «Vet ikke», men få gjorde dette. Vi har omkodet disse til midtalternativet (3). Dette gjelder henholdsvis 9, 9, 14, 19 og 8 for de fem påstandene blant respondenter i analyseutvalget.

sannsynlighetsmodell. Regresjonskoeffisientene kan da tolkes som forskjeller i sannsynlighet for å ha verdien 1 sammenlignet med verdien 0 på den avhengige variabelen mellom ulike kategorier på de uavhengige variablene (hver kategori sammenlignes med referanse-kategorien) (Hellevik, 2009). Vi har brukt robuste standardfeil.

Resultater

Deskriptiv statistikk

På spørsmålet om ved hvilken alder de ville nøle med å innkalle en kvalifisert søker til intervju på grunn av alder (*Alder for skepsis til intervju*), var gjennomsnittet blant ledere i privat og offentlig sektor henholdsvis 58,7 og 62,7 år (tabell 1). Alderen er altså lavere i privat enn i offentlig sektor, og variasjonen er større (jf. større standardavvik), noe som også framgår av den grupperte fordelingen. Blant lederne i privat sektor oppga 35 prosent en alder under 60 år, og 26 prosent en alder i intervallet 65–75 år. Blant ledere i offentlig sektor var de tilsvarende andelene henholdsvis 11 og 41 prosent.

Tabell 1 gir også deskriptiv statistikk for forklaringsvariablene. Ledere i offentlig sektor uttrykker gjennomgående litt mer positive holdninger enn ledere i privat sektor, men hovedbildet er at ledere i begge sektorer uttrykker overveiende positive holdninger. Henholdsvis 79 og 85 prosent i privat og offentlig sektor er helt eller delvis enige i at arbeidstakere over 60 år har like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år. Det store flertallet, henholdsvis 75 og 85 prosent i privat og offentlig sektor, er uenige (helt eller delvis) i at eldre arbeidstakere ikke er produktive nok. Videre er flertallet, henholdsvis 58 og 73 prosent, uenige (helt eller delvis) i at eldre er krevende å lede, men det er også en del som er enige i dette (helt eller delvis) – 26 prosent i privat sektor og 17 prosent i offentlig sektor. Mange er også uenige (helt eller delvis) i påstanden om at de ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre, men det er også en betydelig andel som sier seg enige i dette (helt eller delvis), henholdsvis 37 og 25 prosent i privat og offentlig sektor. Flertallet, henholdsvis 55 og 59 prosent i privat og offentlig sektor, er også uenige (helt eller delvis) i at de ikke liker at det er for mange eldre på arbeidsplassen, men også her er det en del som er enige (helt eller delvis) – 26 prosent i privat sektor og 23 prosent i offentlig sektor.

Tabell 1. Deskriptiv statistikk, avhengig variabel og forklaringsvariabler. Ledere i privat og offentlig sektor (N = 479/503). Fordeling (prosent) og gjennomsnitt.

	Privat	Offentlig
Alder for skepsis til intervju		
30–59 år	35	11
60–64 år	39	48
65–75 år	26	41
Gjennomsnitt (std.avvik)	58,7 (7,4)	62,7 (4,12)
Like gode arbeidsprestasjoner over 60 år		
Helt enig (1)	49	54
Delvis enig (2)	30	31
Verken/eller (3)	11	9
Delvis uenig (4)	8	5
Helt uenig (5)	3	1
Gjennomsnitt (std.avvik)	1,87 (1,08)	1,69 (0,92)

	Privat	Offentlig
Eldre er ikke produktive nok		
Helt enig (1)	3	1
Delvis enig (2)	11	6
Verken/eller (3)	12	8
Delvis uenig (4)	24	21
Helt uenig (5)	51	64
Gjennomsnitt (std.avvik)	4,08 (1,15)	4,42 (0,93)
Eldre er krevende å lede		
Helt enig (1)	5	2
Delvis enig (2)	21	15
Verken/eller (3)	16	10
Delvis uenig (4)	16	14
Helt uenig (5)	42	59
Gjennomsnitt (std.avvik)	3,71 (1,32)	4,13 (1,22)
Kan ikke benytte eldre til like mye		
Helt enig (1)	10	23
Delvis enig (2)	27	22
Verken/eller (3)	11	9
Delvis uenig (4)	19	15
Helt uenig (5)	32	51
Gjennomsnitt (std.avvik)	3,34 (1,49)	3,90 (1,32)
Liker ikke eldre på arbeidsplassen		
Helt enig (1)	7	5
Delvis enig (2)	19	18
Verken/eller (3)	18	17
Delvis uenig (4)	14	15
Helt uenig (5)	41	44
Gjennomsnitt (std.avvik)	3,63 (1,36)	3,74 (1,33)

Tabell 2 viser deskriptiv statistikk for kontrollvariablene. Andelen kvinner er høyere blant ledere i offentlig enn i privat sektor, og gjennomsnittsalderen er litt høyere. Videre oppgir ledere i offentlig sektor oftere at bedriften har en strategi for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere, de har oftere ansatte 67 år eller mer på arbeidsplassen, de arbeider gjennomgående i større virksomheter og i andre bransjer. Lederne i privat sektor arbeider innen industri, handel, service og tjenesteyting, mens lederne i offentlig sektor arbeider innen offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosial.

Tabell 2. Deskriptiv statistikk, kontrollvariabler. Ledere i privat og offentlig sektor (N = 479/503). Fordeling (prosent) og gjennomsnitt.

	Privat	Offentlig
Kjønn		
Menn	79	32
Kvinner	21	68
Alder, gjennomsnitt (std.avvik)	50,1 (10,3)	52,1 (8,2)
Strategi for seniorer		
Ja	31	78
Nei	66	16
Vet ikke	3	6
Har ansatte på 67 år +		
Ja	32	34
Nei	67	64
Vet ikke	1	2
Antall ansatte i bedrift		
< 15	38	26
15–24	32	21
25–39	14	17
40–99	11	21
100 +	5	16
Bransje		
Industri ^a	31	
Handel ^b	31	
Service ^c	18	
Tjenesteyting ^d	20	
Offentlig administrasjon		16
Undervisning		33
Helse/sosial		51
Fylke		
Oslo	14	8
Viken	20	20
Innlandet	8	9
Vestfold og Telemark	9	8
Agder	6	6
Rogaland	6	8
Vestland	15	12
Møre og Romsdal	4	6
Trøndelag	8	7
Nordland	6	8
Troms og Finnmark	4	7

a Omfatter bergverksdrift og utvinning, industri, kraft og vannforsyning, og bygge- og anleggsvirksomhet.

b Omfatter vare- og detaljhandel.

c Omfatter hotell- og restaurantdrift, transport og kommunikasjon.

d Omfatter finansiell og annen tjenesteyting.

Sammenhenger mellom holdninger til eldre arbeidstakere og *Alder for skepsis til intervju*

Hvordan henger så lederens holdninger til eldre arbeidstakere sammen med *Alder for skepsis til intervju*? For hver av de fem holdningene viser vi resultater fra en modell med *Alder for skepsis til intervju* som kontinuerlig variabel, og med kontroller for leder- og bedriftskjennetegn. Alle analysene er gjort separat for privat og offentlig sektor (tabell 3 og 4). Resultatene er ikke direkte sammenlignbare, blant annet fordi sektorene omfatter ulike bransjer. Vi kommenterer først betydningen av holdninger som reflekterer stereotypiske forestillinger/kognitive holdningskomponenter, og deretter betydningen av holdningen som reflekterer smaksbasert eller affektiv alderisme.

Både i privat og offentlig sektor er det en klar sammenheng mellom oppslutning om påstanden «Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år», på den ene siden, og *Alder for skepsis til intervju* på den andre (tabell 3, modell 1 / tabell 4, modell 6) (predikerte marginalverdier i figur 1a). Sammenhengen er så å si lineær i begge sektorer: jo sterkere uenighet i denne påstanden, jo lavere *Alder for skepsis til intervju*. Sammenhengen er særlig sterk i privat sektor, der ledere som er helt uenige i denne påstanden, oppgir en *Alder for skepsis til intervju* som er 7,25 år under den som oppgis av dem som er helt enige i påstanden. Blant ledere i offentlig sektor er den tilsvarende forskjellen 2,54 år, men estimatet er ikke statistisk signifikant. Vi minner om at det i begge sektorer er få som er helt uenige i at arbeidstakere over 60 år har gode arbeidsprestasjoner (tabell 1).

Tabell 3. Regresjonsanalyser (minste kvadraters metode) av sammenhengen mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere og *Alder for skepsis til intervju*. Privat sektor (N = 479).

	Holdninger til eldre arbeidstakere				
	Like gode prestasjoner over 60 år (Modell 1)	Eldre ikke produktive nok (Modell 2)	Eldre er krevede å lede (Modell 3)	Kan ikke benytte eldre til like mye (Modell 4)	Liker ikke eldre på arbeidsplassen (Modell 5)
(Ref: Helt enig)					
Delvis enig	-1,81*				
Verken/eller	-2,83*				
Delvis uenig	-4,17**				
Helt uenig	-7,25***				
(Ref: Helt uenig)					
Delvis uenig		-1,60(*)	-1,29	-1,37	0,82
Verken/eller		-2,18*	-0,54	-1,05	-1,85*
Delvis enig		-2,72*	-1,02	-4,16***	-1,65(*)
Helt enig		-6,01**	-4,00*	-5,96***	-6,53***
Kontrollvariabler					
Alder	0,37	0,52*	0,55*	0,60*	0,55*
Alder²	-0,00	-0,01*	-0,01*	-0,01*	-0,01*

	Holdninger til eldre arbeidstakere				
	Like gode prestasjoner over 60 år (Modell 1)	Eldre ikke produktive nok (Modell 2)	Eldre er krevede å lede (Modell 3)	Kan ikke benytte eldre til like mye (Modell 4)	Liker ikke eldre på arbeidsplassen (Modell 5)
Kjønn (Ref.: Mann)					
Kvinne	0,82	0,70	0,63	0,46	0,46
Strategi for seniorer (Ref.: Ja)					
Nei	-1,52*	-1,49*	-1,60*	-0,91	-1,45*
Vet ikke	-5,99**	-5,92**	-6,27**	-6,04***	-7,19***
Har ansatte på 67 år + (Ref.: Nei)					
Ja	2,16**	2,63***	2,82***	2,64***	2,60***
Vet ikke	0,97	1,34	1,35	3,13	0,62
Antall ansatte i bedrift (Ref.: < 15)					
15-24	-0,53	-0,67	-0,83	-0,56	-0,66
25-39	0,91	0,82	0,69	0,95	1,19
40-99	0,21	-0,17	-0,65	0,33	-0,55
100 +	0,48	-0,02	-0,06	-0,21	0,23
Bransje (Ref.: Handel)					
Industri	-1,61(*)	-1,73*	-1,60(*)	-0,48(*)	-1,67(*)
Service	-1,84(*)	-1,94(*)	-1,71(*)	-1,57	-1,53
Tjenesteyting	-1,47	-1,48	-1,42	-1,47	-1,35
Fylke (Ref.: Oslo)					
Viken	1,12	1,08	0,73	0,81	1,09
Innlandet	2,06	2,50(*)	2,31	1,75	2,15
Vestfold og Telemark	1,59	1,90	1,70	1,86	2,34(*)
Agder	0,59	0,92	0,70	0,63	1,23
Rogaland	1,00	1,20	0,87	0,81	1,43
Vestland	0,31	0,38	-0,05	0,53	0,43
Møre og Romsdal	2,81	3,27(*)	3,14(*)	3,11(*)	3,34(*)
Trøndelag	1,11	1,47	1,56	1,70	1,92
Nordland	0,51	1,13	0,56	0,92	1,18
Troms og Finnmark	4,09*	4,11*	4,12*	4,21*	4,07*
Konstantledd	51,22	47,36	46,65	46,37	46,00
R ²	0,160	0,142	0,126	0,184	0,168

***p <= 0,001, **p <= 0,01, *p <= 0,05, (*)p <= 0,10

Tabell 4. Regresjonsanalyser (minste kvadraters metode) av sammenhengen mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere og *Alder for skepsis til intervju*. Offentlig sektor (N = 503).

	Holdninger til eldre arbeidstakere				
	Like gode prestasjoner over 60 år (Modell 6)	Eldre ikke produktive nok (Modell 7)	Eldre er krevede å lede (Modell 8)	Kan ikke benytte eldre til like mye (Modell 9)	Liker ikke eldre på arbeidsplassen (Modell 10)
(Ref.: Helt enig)					
Delvis enig	-1,48***				
Verken/eller	-1,49*				
Delvis uenig	-2,13*				
Helt uenig	-2,54				
(Ref.: Helt uenig)					
Delvis uenig		-0,82(*)	-1,80**	-0,97(*)	-1,26*
Verken/eller		-0,44	-0,10	-0,14	-0,37
Delvis enig		-2,55**	-1,15*	-2,54***	-1,55**
Helt enig		-1,92	-1,34	-2,92**	-2,33**
Kontrollvariabler					
Alder	-0,11	-0,66	-0,10	0,00	-0,11
Alder²	0,00	0,00	0,00	-0,00	0,00
Kjønn (Ref.: Mann)					
Kvinne	0,79*	0,88*	0,70(*)	0,77*	0,71(*)
Strategi for seniorer (Ref.: Ja)					
Nei	-0,98*	-0,01*	-0,97*	-0,94*	-0,91(*)
Vet ikke	0,06	-0,07	-0,13	0,13	-0,01
Har ansatte på 67 år + (Ref.: Nei)					
Ja	1,11**	1,28**	1,29**	0,93*	1,04*
Vet ikke	1,75	1,97	1,74	0,91	1,75
Antall ansatte i bedrift (Ref.: < 15)					
15-24	-1,49***	-1,53**	-1,63**	-1,43**	-1,56**
25-39	0,07	0,03	0,02	-0,06	0,01
40-99	-0,30	-0,29	-0,34	-0,40	-0,31
100 +	-0,02	0,03	-0,05	-0,01	0,04
Bransje (Ref.: Helse/sosial)					
Off. administrasjon	1,40*	1,28*	1,34*	1,15*	1,03(*)
Undervisning	1,49**	1,63***	1,64***	1,64***	1,45**

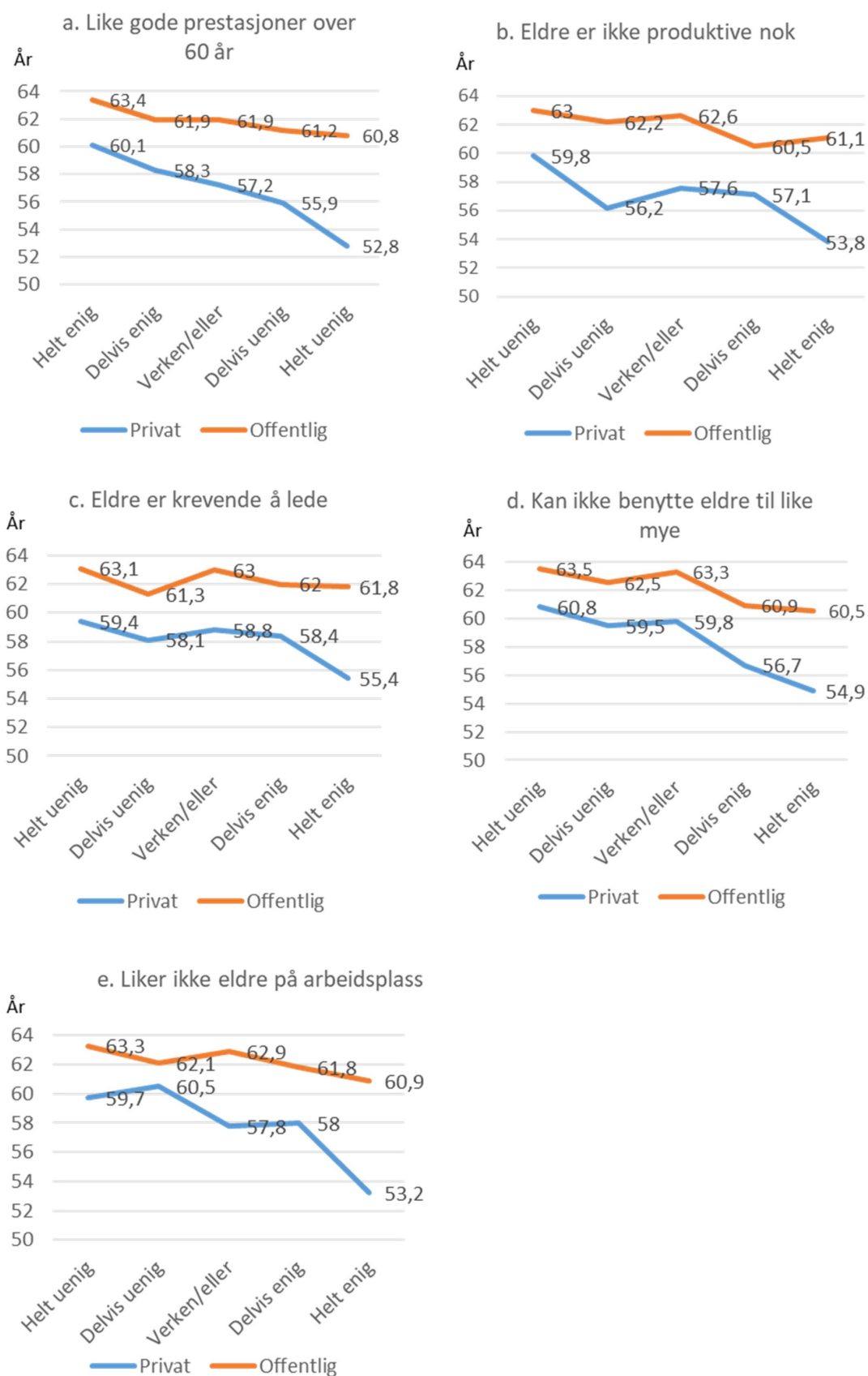
	Holdninger til eldre arbeidstakere				
	Like gode prestasjoner over 60 år (Modell 6)	Eldre ikke produktive nok (Modell 7)	Eldre er krevende å lede (Modell 8)	Kan ikke benytte eldre til like mye (Modell 9)	Liker ikke eldre på arbeidsplassen (Modell 10)
Fylke (Ref.: Oslo)					
Viken	0,60	0,41	0,27	0,53	0,60
Innlandet	-0,04	-0,27	-0,33	-0,21	-0,30
Vestfold og Telemark	0,41	0,21	0,24	-0,15	0,21
Agder	0,44	0,30	0,22	0,46	0,27
Rogaland	0,21	-0,15	-0,26	-0,21	-0,13
Vestland	0,13	-0,30	-0,23	0,14	-0,01
Møre og Romsdal	1,20	1,05	1,09	1,40	1,32
Trøndelag	0,02	-0,09	-0,23	0,13	-0,18
Nordland	1,72*	1,51(*)	1,72*	1,66(*)	-1,65(*)
Troms og Finnmark	2,48**	2,27*	2,03*	2,33**	2,30*
Konstantledd	65,61	63,92	65,07	62,66	65,10
R ²	0,163	0,153	0,154	0,191	0,158

***p <= 0,001, **p <= 0,01, *p <= 0,05, (*)p <= 0,10

I begge sektorer er det en negativ sammenheng mellom oppslutning om påstanden at eldre arbeidstakere ikke er produktive nok, og *Alder for skepsis til intervju*, men sammenhengene er sterkere og mer lineær i privat enn i offentlig sektor (tabell 3, modell 2 / tabell 4, modell 7) (predikerte marginalverdier i figur 1b). I privat sektor oppgir ledere som er helt enige i denne påstanden, en *Alder for skepsis til intervju* som ligger 6,01 år under alderen som oppgis av dem som er helt uenige i påstanden, mens estimatet for dem som er delvis enige, er -2,72. Blant ledere i offentlig sektor er det først og fremst de som er delvis enige i påstanden, som oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju* enn de som er helt uenige i påstanden. Estimatet er her -2,55.

Blant ledere i begge sektorer er det en negativ sammenheng mellom oppfatningen om at eldre arbeidstakere er krevende å lede, og *Alder for skepsis til intervju*, men sammenhengene er ikke lineære (tabell 3, modell 3 / tabell 4, modell 8) (predikerte marginalverdier i figur 1c). I privat sektor er det særlig ledere som er helt enige i påstanden, som oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju* enn de som er helt uenige. Forskjellen utgjør fire år. I offentlig sektor oppgir både de som er delvis uenige, og de som er delvis enige, en lavere *Alder for skepsis til intervju* enn de som er helt uenige i påstanden. Estimaten er henholdsvis -1,8 og -1,15 år.

I begge sektorer er det også en klar negativ sammenheng mellom oppfatningen om at man ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre på den ene siden, og *Alder for skepsis til intervju* på den andre (tabell 3, modell 4 / tabell 4, modell 9) (predikerte marginalverdier i figur 1d). De som er enige (helt eller delvis) i denne påstanden, oppgir en klart lavere *Alder for skepsis til intervju* enn de som er helt uenige. Sammenhengene er særlig sterke i privat sektor, der de som er helt enige, og de som er delvis enige, oppgir en *Alder for skepsis til intervju* som ligger henholdsvis 5,96 og 4,16 år under den som angis av dem som er helt uenige i påstanden. I offentlig sektor er de tilsvarende forskjellene henholdsvis 2,92 og 2,54 år.



Figur 1. Predikerte marginalverdier, *Alder for skepsis til intervju* blant ledere med ulike holdninger til eldre arbeidstakere. Basert på analysene i tabell 3 og 4.

Også oppslutningen om påstanden «Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass» har klar betydning for *Alder for skepsis til intervju* i begge sektorer (tabell 3, modell 5 / tabell 4, modell 10) (predikerte marginalverdier i figur 1e). Ledere i privat sektor som er helt enige i dette – noe som riktignok er en liten gruppe – nøler med å kalle inn søkere til intervju ved en alder som er hele 6,53 år lavere enn de som er helt uenige (tabell 3). Tendensen er den samme i offentlig sektor, men igjen med mindre utslag.

Det er også noen utslag av kontrollvariablene i analysene, men mønstrene varierer litt mellom de ulike modellene. I privat sektor (tabell 3) er det en kurvelineær sammenheng mellom leders alder og *Alder for skepsis til intervju*; eldre ledere oppgir en høyere alder enn yngre, men sammenhengene flater ut eller snur ved en gitt alder. Videre har virksomhetens policy overfor seniorer, og om det jobber eldre der, betydning. Ledere i virksomheter som har ansatte på minst 67 år, setter grensen for når de vurderer en arbeidssøker som «for gammel», mer enn to år høyere enn ledere i bedrifter uten arbeidstakere i denne aldersgruppen, og ledere i bedrifter som ikke vet om de har en strategi for seniorer, setter den omtrent seks år lavere enn de som har en slik strategi. Dette er imidlertid en liten gruppe (se tabell 2), og det kan være andre trekk ved disse – eller bedriftene de jobber i – som gir det store utslaget. Også den ganske store gruppen av ledere i bedrifter som ikke har en strategi for seniorer, oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju* enn ledere i bedrifter som har en slik policy. Videre er det en tendens til at ledere i bedrifter innen industri og service oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju* enn ledere innen handel, men sammenhengene er bare marginalt signifikante. Ledere i Troms og Finnmark skiller seg ut med en høy *Alder for skepsis til intervju*, noe som kan gjenspeile næringsstrukturen og behovet for arbeidskraft i området.

I offentlig sektor (tabell 4) er det en tendens til at kvinner oppgir litt høyere *Alder for skepsis til intervju* enn menn, at ledere i virksomheter uten en strategi for seniorer oppgir lavere alder enn ledere i virksomheter som har en slik strategi, og at ledere i virksomheter som har ansatte på minst 67 år, oppgir en høyere alder enn de som ikke har såpass gamle arbeidstakere. Videre er det forskjeller mellom bransjer: Ledere i offentlig administrasjon, og ledere i undervisningssektoren, vurderer søkere som «for gamle» ved en høyere alder enn ledere i helse- og sosialsektoren, og, som i privat sektor, skiller ledere i Troms og Finnmark seg ut med en høy *Alder for skepsis til intervju*.

Tabell 5 viser resultater fra analyser der de fem holdningsvariablene inkluderes i samme modell, for privat og offentlig sektor (henholdsvis modell 11 og 12).³ Flere av holdningsvariablene har klar betydning for *Alder for skepsis til intervju* også når samtlige holdningsvariabler inngår i samme analyse, men sammenhengene er jevnt over litt svakere enn i tabellene 3 og 4, og noen er ikke lenger statistisk signifikante.

Både i privat og offentlig sektor ser vi en klar sammenheng mellom påstanden «Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år», på den ene siden, og *Alder for skepsis til intervju* på den andre, men de er litt svakere enn i tabell 3 og 4. Blant ledere i privat sektor skiller de som er helt uenige i påstanden, seg ut med klart lavere *Alder for skepsis til intervju* enn de som er helt enige. I offentlig sektor er det signifikante negative estimater for ledere som er delvis enige i påstanden, og for dem som verken er enige eller uenige.

Analysene i tabell 5 viser ingen klare sammenhenger mellom oppslutning om påstanden om at eldre ikke er produktive nok, og *Alder for skepsis til intervju* verken i privat eller offentlig sektor (modell 11 og 12). Videre analyser (resultater ikke vist) der de øvrige fire

3. Det er kontrollert for leder- og bedriftskjennetegn. Resultater vises ikke, men kan fås ved henvendelse til forfatterne.

holdningsvariablene inkluderes enkeltvis, tyder på at det ikke er én enkelt av disse som gjør at de klare sammenhengene i henholdsvis modell 2 og 4 forsvinner, men oppslutning om at eldre ikke kan benyttes til like mye som yngre, ser ut til å være særlig viktig.

Blant ledere i privat sektor er det ingen klar sammenheng mellom oppslutning om at eldre er krevende å lede, og *Alder for skepsis til intervju* i tabell 5 (modell 11). I offentlig sektor er sammenhengene i tabell 5 (modell 12) svakere enn i modell 8, og det er kun for ledere som er delvis uenige i påstanden, vi ser et signifikant negativt estimat (-1,29).

Tabell 5. Regresjonsanalyser (minste kvadraters metode) av sammenhengen mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere og *Alder for skepsis til intervju*. Privat og offentlig sektor (N = 479/503).

	Privat (Modell 11)	Offentlig (Modell 12)
Like gode prestasjoner over 60 år (Ref.: Helt enig)		
Delvis enig	-0,98	-1,04*
Verken/eller	-2,12(*)	-1,64*
Delvis uenig	-2,04	-1,12
Helt uenig	-5,21**	-2,60
Eldre er ikke produktive nok (Ref.: Helt uenig)		
Delvis uenig	-0,42	0,35
Verken/eller	0,06	0,86
Delvis enig	-0,10	-0,85
Helt enig	-1,51	-0,81
Eldre er krevende å lede (Ref: Helt uenig)		
Delvis uenig	-0,46	-1,29*
Verken/eller	0,46	0,11
Delvis enig	0,35	-0,53
Helt enig	-1,35	-0,23
Kan ikke benytte eldre til like mye (Ref.: Helt uenig)		
Delvis uenig	-1,45	-0,22
Verken/eller	-0,19	0,12
Delvis enig	-3,48***	-1,79***
Helt enig	-3,56**	-1,67
Liker ikke eldre på arbeidsplassen (Ref.: Helt uenig)		
Delvis uenig	1,04	-0,56
Verken/eller	-1,09	-0,05
Delvis enig	-0,58	-1,09*
Helt enig	-4,93***	-1,85*
Konstantledd	48,39	65,62
R ²	0,245	0,241

Note: Kontrollert for leder- og bedriftskjennetegn

***p <= 0,001, **p <= 0,01, *p <= 0,05, (*)p <= 0,10

For begge sektorer viser analysene i tabell 5 en klar negativ sammenheng mellom oppfatningen om at man ikke kan benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre, og *Alder for skepsis til intervju*. Sammenhengene er litt svakere enn i modellene 4 og 9, men også etter at vi har justert for oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner og produktivitet, er det, for ledere i privat sektor, klare negative estimater både for det å være delvis enig og det å være helt enig i at eldre ikke kan benyttes til like mye som yngre. I offentlig sektor er det først og fremst de som er delvis enige, som oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju*. Dette tyder på at påstanden om at man ikke kan bruke eldre arbeidstakere til like mye som yngre, fanger opp noe litt annet enn at eldre er mindre produktive og presterer dårligere enn yngre.

Oppslutningen om påstanden «Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass» har klar betydning for *Alder for skepsis til intervju* også når de øvrige holdningsvariablene inngår i analysene, både i både privat og offentlig sektor (henholdsvis modell 11 og 12). Sammenhengene er litt svakere enn i modellene 5 og 10, men er fremdeles klare og statistisk signifikante.

Robusthetssjekk

Til slutt viser vi resultater fra analyser med tre dikotomier (utfall i, ii og iii) for *Alder for skepsis til intervju* (vedleggstabell 1 og 2 for henholdsvis offentlig og privat sektor).⁴ Vi har benyttet lineære sannsynlighetsmodeller. Koeffisientene viser altså den prosentvise forskjellen mellom dem som skårer 1 på den avhengige variabelen, og dem som har verdien 0. I all hovedsak viser disse analysene de samme mønstrene som analysene med en kontinuerlig utfallsvariabel (tabell 3 og 4), slik at de som uttrykker negative holdninger til eldre arbeidstakere, er mindre tilbøyelige til å oppgi en høy *Alder for skepsis til intervju* enn de med positive holdninger. Dette gjelder både når vi ser på tilbøyeligheten til å oppgi 60–64 år vs. 30–59 år (utfall i), og på tilbøyeligheten til å oppgi 65–79 år vs. 30–59 år (utfall ii). Koeffisientene er jevnt over litt større for utfall ii enn for utfall i. For ledere i privat sektor ser vi for eksempel at de som er helt enige i at de ikke liker at det er for mange eldre på arbeidsplassen, har 23 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å oppgi *Alder for skepsis til intervju* 60–64 år, sammenlignet med 30–59 år. For utfall ii er den tilsvarende koeffisienten $-0,46$ (vedleggstabell 1, kolonner til høyre).

Diskusjon

I denne artikkelen har vi søkt å få bedre forståelse for hvorfor noen ledere i offentlige og private virksomheter vurderer en arbeidssøker som for gammel til å kalles inn til intervju ved en lavere alder enn andre. Tidligere norske analyser har vist klare sammenhenger mellom holdninger til eldre arbeidstakere og når man mener en søker er for gammel til intervju (Ljunggren et al., 2021), men disse viser ikke *hvilke typer* holdninger som har betydning. De inkluderer dessuten en påstand som trolig fanger opp mye av det samme som den avhengige variabelen.

Slik også Ljunggren et al. (2021) har formidlet, inneholder studien flere gode nyheter for norsk arbeidsliv. Gjennomsnittlig alder for når ledere vil nøle med å kalle inn en søker på grunn av alder, *Alder for skepsis til intervju*, er 58,7 år i privat sektor og 62,7 i offentlig sektor. Forskjellen mellom sektorene reflekterer trolig blant annet at de to sektorene omfatter forskjellige bransjer. Dette er uansett relativt høye anslag, særlig med tanke på at den enkelte

4. Kun estimater for forklaringsvariablene vises. Estimater for kontrollvariablene kan fås ved henvendelse til forfatterne.

kan begynne å ta ut pensjon ved 62 års alder. Det store flertall av ledere uttrykker også gjennomgående positive holdninger til eldre arbeidstakere. Vi kan ikke utelukke at dette i noen grad skyldes at respondentene i undersøkelsen har ønsket å gi sosialt aksepterte, «riktige» svar (intervjuereffekter), men hovedinntrykket er uansett positivt.

Siden vi søker å forstå i hvilken grad positive og negative holdningsdisposisjoner samvarierer med i hvilken grad ledere kan tenkes å forskjellsbehandle arbeidssøkere på grunnlag av alder, har vi tatt utgangspunkt i litteratur om forholdet mellom kognitive, affektive og handlingsorienterte holdningskomponenter. Dette skillet, som er hentet fra sosialpsykologien, korresponderer i stor grad med det som i økonomisk teori omtales som statistisk og smaksbasert diskriminering. Kognitive holdningskomponenter fanger opp hva arbeidsgivere tror om eldre arbeidstakere, for eksempel at de er mindre produktive eller lite fleksible. Affektive komponenter handler om at man opplever negative følelser i møte med eldre mennesker og dermed er mindre komfortabel i selskap med eldre. De to dimensjonene trekker ikke nødvendigvis i samme retning. Solem (2020) har for eksempel påpekt at ledere kan vite – kognitivt – at eldre arbeidstakere er like gode som yngre, men likevel føle ubehag ved å ha eldre rundt seg.

Vi har analysert betydningen av oppslutning om fem påstander om eldre arbeidstakere, der fire kan relateres til kognitive holdningskomponenter (hva lederne tror) og én til affektive komponenter (hva lederne føler). Vi finner at ledere generelt uttrykker positive oppfatninger om eldre arbeidstakere: Store flertall er helt eller delvis enige i at arbeidstakere over 60 år presterer minst like godt som yngre, og helt eller delvis uenige i at eldre ikke er produktive nok, at de er vanskelige å lede, og at de ikke kan benyttes til like mye som yngre. Over halvparten er helt eller delvis uenige i påstanden som reflekterer affektive komponenter («Jeg liker ikke at det er for mange eldre arbeidstakere på min arbeidsplass»).

Vi finner at samtlige fem påstander korrelerer med *Alder for skepsis til intervju*. Sammenhengene er generelt sterkere i privat enn i offentlig sektor. Noen holdningsvariabler ser ut til å veie tyngre enn andre, og for noen svekkes sammenhengene betydelig når vi inkluderer alle holdningsvariablene i samme analyse. Analysene tyder uansett på at både kognitive og affektive holdningskomponenter kan ha betydning for lederes vurdering av når en søker er for gammel til å innkalles til intervju. Blant de kognitive komponentene har påstandene «Jeg kan ikke benytte eldre arbeidstakere til like mye som yngre» og «Arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år» betydning i samtlige analyser. Det samme gjelder for påstanden «Jeg liker ikke at det er for mange eldre på min arbeidsplass», som altså reflekterer den affektive komponenten.

Disse resultatene er i tråd med den sosialpsykologiske måten å forstå holdningsdannelse på – kognitive og affektive holdningskomponenter er ikke konkurrerende forklaringer, men kan være aspekter av det samme. Det er likevel verdt å merke seg hvilken av de kognitive påstandene som ser ut til å ha særlig stor betydning. Våre analyser tyder på at når ledere nøler med å kalle inn eldre søkere til intervju, er det særlig knyttet til en bekymring for at eldre ikke er tilstrekkelig allsidige og fleksible – at de ikke kan brukes til like mye som yngre. Relativt mange ledere sier seg enige (helt eller delvis) i denne påstanden, og disse oppgir en klart lavere *Alder for skepsis til intervju* enn ledere som er uenige i påstanden. Dette leder tankene til Frøyland og Terjesens kvalitative studie (2020), som viste at ledere uttrykte sammensatte holdninger til eldre. Blant de negative karakteristikene som kom fram, var «liten endringsvilje», «mer opposisjon», «lite innovative», «slitne» og «lite entusiasme». Når arbeidsgivere nøler med å innkalle eldre søkere til intervju, kan det altså se ut til at de frykter at den eldre nyanstatte vil være lite villig til å påta seg nye oppgaver i tråd med nye krav, og dette kan gjelde uansett om man synes eldre arbeidstakere er produktive nok i den rollen de har.

Det at ledere som sier seg enige i at de «ikke liker» at det er «for mange» eldre på arbeidsplassen, nøler med å innkalle søkere til intervju ved en lavere alder enn andre, er i og for seg ikke overraskende. Det er imidlertid verdt å legge merke til at denne påstanden har klare utslag også når vi kontrollerer for alle indikatorene for kognitive holdningskomponenter. Selv når vi sammenligner ledere som gjør likeartede antakelser om Eldres produktivitet, prestasjoner og allsidighet, finner vi at det å ikke ønske mange eldre på arbeidsplassen har betydning. Dette kan tyde på at noen arbeidsgivere tar det samfunnsøkonomer vil kalle lite rasjonelle beslutninger, og avviser kvalifiserte arbeidssøkere fordi de ikke «liker» dem. Det er samtidig viktig å påpeke at dette i privat sektor kun har utslag for ledere som er «helt enige» i denne påstanden, og disse utgjør bare 7 prosent av alle ledere. I offentlig sektor så vi også utslag av å være «delvis enig», og da utgjør dette 23 prosent av lederne i offentlig sektor.

Et viktig funn er videre at sammenhengen mellom flere av holdningsvariablene og *Alder for skepsis til intervju* ikke er lineære. Det er særlig lederne som uttrykker de mest negative holdningene til eldre arbeidstakere, som oppgir en lavere *Alder for skepsis til intervju* enn andre, og, for flere påstander utgjør disse en liten gruppe. Videre ser vi at ledere som har gitt «verken-eller»-svar på holdningsvariablene i noen av analysene, ligner mer på dem som er helt (u)enige – altså mest positive til eldre – enn på dem som har gitt negative svar, når det gjelder *Alder for skepsis til intervju*.

Hva betyr disse funnene for det norske arbeidslivet? Som påpekt ovenfor er det et klart ønske fra politiske myndigheter i Norge at flere skal stå lenger i jobb. Dette blir vanskelig å oppnå hvis arbeidsgivere ikke er interesserte i å beholde eldre arbeidstakere, eller ikke vil ansette søkere over en viss alder. Våre analyser har vist at skepsisen til å innkalle arbeidssøkere over en viss alder til intervju henger sammen med negative forestillinger om eldre arbeidstakeres egenskaper. Dermed blir det viktig å utfordre disse forestillingene. I Norge har Senter for seniorpolitikk arbeidet aktivt for å avkrefte myten om at eldre arbeidstakere har lavere produktivitet enn andre, og ifølge Norsk seniorpolitisk barometer var denne forestillingen lite utbredt i 2021. Funnene i denne artikkelen kan tyde på at det nå kan være behov for å konfrontere forestillingen om at eldre er mindre fleksible enn andre.

Den affektive holdningskomponenten må møtes på andre måter. Hvis ledere «ikke liker» å ha eldre arbeidstakere på arbeidsplassen, og derfor finner måter å omgå eldre søkere på, vil det nytte lite å presentere forskning om eldre arbeidstakeres ressurser. Det er likevel positivt at alderen for når en arbeidstaker betraktes som eldre, har steget over tid (Ljunggren et al., 2021). Muligens vil den stige ytterligere etter hvert som flere blir stående lenger i jobb. Samtidig tyder dette funnet på at det er behov for å øke oppmerksomheten mot aldersdiskriminering i det norske arbeidslivet og sette spørsmålsteget ved at alder er unntatt når likestillingsloven pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt mot diskriminering på ulike grunnlag.

Mer kunnskap om hva arbeidsgivere faktisk frykter når de nøler med å ansette søkere med bestemte egenskaper, kan også betraktes som viktig informasjon for arbeidssøkerne selv: De får mer kunnskap om hvordan de bør unngå å framstå. Det kan likevel ikke være den enkelte arbeidssøker sitt ansvar å overbevise en skeptisk arbeidsgiver om at «jeg er ikke sånn». Uriktige og generaliserende forestillinger om grupper må konfronteres på samfunnsnivå (jf. Axelrad & James, 2016).

Selv om våre analyser viser flere interessante resultater, vil vi minne om at datamaterialet har noen svakheter. For det første er det relativt mange som ikke har besvart spørsmålet om *Alder for skepsis til intervju*. Dersom disse skiller seg systematisk fra dem som har svart på spørsmålet i synet på eldre arbeidssøkere, vil anslagene for *Alder for skepsis til intervju* i Norsk seniorpolitisk barometer kunne gi et litt skjevt bilde av lederes holdninger til eldre

arbeidssøkere. Dette bør studeres nærmere i framtidige analyser. For det andre er det stilt spørsmål om hypotetiske situasjoner. I en reell ansettelsesprosess har lederne mer informasjon om en kandidat enn alder alene og har, som oftest, flere søkere å sammenligne med. For det tredje er det mange holdninger og stereotypiske oppfatninger vi ikke har opplysninger om. For det fjerde er det trolig bransjeforskjeller i hvilke holdninger som har betydning for når man vurderer en søker som for gammel til å innkalles til intervju. I en del bransjer som krever høy kompetanse, er man kanskje «aldri» for gammel, mens man for eksempel i deler av serveringsbransjen kan regnes som i eldste laget som 40-åring. Vårt datamateriale er for lite til å gjøre gode analyser av slike forskjeller, men dette bør være tema for videre forskning.

Referanser

- Axelrad, H. & James, J.B. (2016). Employers' attitudes toward older-worker job seekers: A comprehensive review with recommendations for action. I A.-S. Antoniou, R.J. Burke & C.L. Cooper (red.), *The aging workforce handbook: Individual, organizational, and societal challenges* (s. 489–512). Bingley: Emerald Group.
- Becker, G.S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bjørnset, M., Sterri, E.B. & Rogstad, J. (2021). Gjennom nåløyene: Forskjellsbehandling i rekrutteringsprosesser i offentlige virksomheter. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 226–241. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-05>
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173–183. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>
- Conen, W., Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33(6), 648–665. <https://doi.org/10.1108/01437721211261804>
- Egdell, V., Maclean, G., Raeside, R. & Chen, T. (2020). Age management in the workplace: Manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing and Society*, 40(4), 784–804. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307>
- Fedorysin, N. (2019). *Arbeidsledigheten varer lenger for dem nær pensjonsalder*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/arbeidsledigheten-varer-lenger-for-dem-naer-pensjonsalder>
- Frøyland, K. & Salomon, R.H. (2019). *Eldre arbeidstakere og lengre arbeidskarrierer – refleksjoner om ledere og HR-medarbeideres rolle*. AFI FOU-resultat 09-2019. Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/2909/AFI_FoU_09_2019_Eldrearbeidstakere.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frøyland, K. & Terjesen, H.C. (2020). Workplace perceptions of older workers and implications for job retention. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 23–41. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120819>
- Grødem, A.S. (2021). Vinneren tar alt? Fordelingsvirkninger av det nye norske pensjonssystemet. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 99–114. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-02>
- Harris, K., Krygsmann, S., Waschenko, J. & Rudman, D.L. (2017). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), 1–14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Hellevik, O. (2009). Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Quality & Quantity*, 43(1), 59–74. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9077-3>
- Henkens, K., van Dalen, H.P., Ekerdt, D.J., Hershey, D.A., Hyde, M., Radl, J., van Solinge, H., Wang, M. & Zacher, H. (2018). What we need to know about retirement: Pressing issues for the coming decade. *The Gerontologist*, 58(5), 805–812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>

- Herlofson, K., Hellevik, T., Frøyland, K., Salomon, R., Terjesen, H.C. & Solem, P.E. (2020). *Hevet aldersgrense i yrkeslivet – problemer eller nye muligheter?* NOVA-rapport 6/20. <https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/bitstream/handle/20.500.12199/2988/NOVA-Rapport-6-2020%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hippe, J.M. & Pedersen, A.W. (2019). *Etter pensjonsreformen – politiske veivalg*. Fafo-notat 2019: 7. <https://www.faf.no/images/pub/2019/10297.pdf>
- Iversen, T.N., Larsen, L. & Solem, P.E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2013). Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7–8), 886–906. <https://doi.org/10.1108/jmp-07-2013-0223>
- Ljunggren, J., Hernes, D., Øye, E. & Holst, L.S. (2021). *Norsk seniorpolitisk barometer 2021: Ledere i arbeidslivet*. Ipsos. https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2021/10/Seniorpolitisk-barometer-2021_Endelig-rapport_261021.pdf
- Lössbroek, J., Lancee, B., van der Lippe, T. & Schippers, J. (2021). Age discrimination in hiring decisions: A factorial survey among managers in nine European countries. *European Sociological Review*, 37(1), 49–66. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa030>
- Martens, A., Goldenberg, J.L. & Greenberg, J. (2005). A terror management perspective on ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2), 223–239. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00403.x>
- Moen, R. (2021). *Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringene?* SSP-notat nr. 6. <https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2021/12/SSP-notat-nr.-6-2021.pdf>
- Mulders, O.J., Henkens, K. & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57(5), 857–866. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw076>
- Murphy, K.R. & DeNisi, A.S. (2021). Do age stereotypes predict personnel decisions? The state of the evidence. *Work, Aging and Retirement*, 8(4), 323–330. <https://doi.org/10.1093/workar/waab019>
- Neumark, D., Burn, I. & Button, P. (2019). Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2), 922–970. <https://doi.org/10.1086/701029>
- NOU 2004: 1. (2004). *Modernisert folketrygd – Bærekraftig pensjon for framtida*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-1/id383364/>
- NOU 2022: 7. (2022). *Et forbedret pensjonssystem*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-7/id2918654/>
- Posthuma, R.A. & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177%2F0149206308318617>
- Rosenberg, M.J. & Hovland, C.I. (1960). Cognitive, affective and behavioural components of attitude. I M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. McGuire, R.P. Abelson & J.W. Brehm (red.), *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components* (s. 1–14). Yale University Press.
- Solem, P.E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 16–175. <https://doi.org/10.1080/19012276.2015.1095650>
- Solem, P.E. (2020). The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, 41(5), 583–594. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2018-0380>
- Tofteng, M., Midtsundstad, T., Nielsen, R.A., Hilsen, A. & Hagen, M.N.-S. (2016). *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet*. Rapport nr. 50-2016, Samfunnsøkonomisk analyse AS. <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/nye-prosjekter/2016/11/11/ny-rapport-om-seniorers-mobilitet-p-arbeidsmarkedet>
- van Dalen, H.P. & Henkens, K. (2019). Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers. *International Journal of Manpower*, 41(5), 535–550. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2018-0300>
- Wainwright, D., Crawford, J., Loretto, W., Phillipson, C., Robinson, M., Shepherd, S., Vickerstaff, S. & Weyman, A. (2018). Extending working life and the management of change: Is the workplace ready for the ageing worker? *Ageing & Society*, 39(11), 2397–2419. <https://doi:10.1017/S0144686X18000569>

Vedlegg

Vedleggstabell 1. Regresjonsanalyser (lineære sannsynlighetsmodeller) av sammenhengen mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere og *Alder for skepsis til intervju* (utfall i, ii og iii). Privat sektor.

Holdninger til eldre arbeidstakere						
	Like gode prestasjoner over 60 år		Eldre er ikke produktive nok	Eldre er krevende å lede	Kan ikke benytte eldre til like mye	Liker ikke eldre på arbeidsplassen
Utfall i: 60–64 år vs. 30–59 år (52 vs. 48 prosent) (N = 355)						
(Ref.: Helt enig)		(Ref.: Helt uenig)				
Delvis enig	–0,03	Delvis uenig	–0,02	–0,02	–0,12	0,12
Verken/eller	–0,17(*)	Verken/eller	–0,01	0,01	–0,10	–0,06
Delvis uenig	–0,17(*)	Delvis enig	–0,18*	0,02	–0,26***	–0,13(*)
Helt uenig	–0,17	Helt enig	–0,47***	–0,29*	–0,38***	–0,23*
R ²	0,114	R ²	0,130	0,110	0,154	0,116
Utfall ii: 65–79 år vs. 30–59 år (42 vs. 58 prosent) (N = 294)						
(Ref.: Helt enig)		(Ref.: Helt uenig)				
Delvis enig	–0,20**	Delvis uenig	–0,21**	–0,08	–0,33***	–0,02
Verken/eller	–0,30**	Verken/eller	–0,20*	–0,11	–0,19(*)	–0,21**
Delvis uenig	–0,40***	Delvis enig	–0,35***	–0,15*	–0,36***	–0,25**
Helt uenig	–0,47***	Helt enig	–0,36***	–0,28*	–0,47***	–0,46***
R ²	0,207	R ²	0,198	0,151	0,235	0,208
Utfall iii: 65–79 år vs. 60–64 år (40 vs. 60 prosent) (N = 309)						
(Ref.: Helt enig)		(Ref.: Helt uenig)				
Delvis enig	–0,10	Delvis uenig	–0,20**	–0,06	–0,20*	0,01
Verken/eller	–0,12	Verken/eller	–0,22*	–0,07	–0,08	–0,07
Delvis uenig	–0,32**	Delvis enig	–0,14	–0,16*	–0,07	–0,07
Helt uenig	–0,55***	Helt enig	0,21	0,07	–0,10	–0,36**
R ²	0,166	R ²	0,169	0,143	0,147	0,148

Note: Kontrollert for leder- og bedriftskjennetegn

***p <= 0,001, **p <= 0,01, *p <= 0,05, (*)p <= 0,10

Vedleggstabell 2. Regresjonsanalyser (lineære sannsynlighetsmodeller) av sammenhengen mellom lederes holdninger til eldre arbeidstakere og *Alder for skepsis til intervju* (utfall i, ii og iii). Offentlig sektor.

Holdninger til eldre arbeidstakere						
	Like gode prestasjoner over 60 år		Eldre er ikke produktive nok	Eldre er krevende å lede	Kan ikke benytte eldre til like mye	Liker ikke eldre på arbeidsplassen
Utfall i: 60–64 år vs. 30–59 år (81 vs. 19 prosent) (N = 300)						
(Ref.: Helt enig)		(Ref.: Helt uenig)				
Delvis enig	-0,07	Delvis uenig	-0,00	-0,14(*)	-0,10	-0,17*
Verken/eller	-0,08	Verken/eller	-0,00	0,10	0,05	0,07
Delvis uenig	-0,19	Delvis enig	-0,26*	-0,14(*)	-0,21**	-0,04
Helt uenig	-0,31	Helt enig	-0,12	-0,09	-0,07	-0,05
R ²	0,106	R ²	0,119	0,119	0,140	0,116
Utfall i: 65–79 år vs. 30–59 år (78 vs. 22 prosent) (N = 260)						
(Ref.: Helt enig)		(Ref.: Helt uenig)				
Delvis enig	-0,18**	Delvis uenig	-0,07	-0,27**	-0,15*	-0,21**
Verken/eller	-0,18	Verken/eller	-0,10	-0,04	-0,03	0,07
Delvis uenig	-0,30*	Delvis enig	-0,44***	-0,25**	-0,42***	-0,20*
Helt uenig	-0,37	Helt enig	-0,42**	-0,25	-0,60*	-0,28*
R ²	0,209	R ²	0,228	0,225	0,306	0,205
Utfall i: 65–79 år vs. 60–65 år (46 vs. 54 prosent) (N = 446)						
(Ref.: Helt enig)		(Ref.: Helt uenig)				
Delvis enig	-0,10(*)	Delvis uenig	-0,07	-0,12	-0,06	-0,03
Verken/eller	-0,11	Verken/eller	-0,04	-0,05	-0,04	-0,07
Delvis uenig	-0,19	Delvis enig	-0,14	-0,11	-0,16*	-0,15*
Helt uenig	0,04	Helt enig	-0,19	-0,13	-0,45***	-0,25*
R ²	0,087	R ²	0,081	0,084	0,106	0,093

Note: Kontrollert for leder- og bedriftskjennetegn

***p <= 0,001, **p <= 0,01, *p <= 0,05, (*)p <= 0,10