

Kjønnede oppfatninger om eldre arbeidstakere?

Analyser av befolkningens syn på
kvinner og menns
arbeidsprestasjoner, fleksibilitet
og teknologiske kompetanse

Anne Skevik Grødem og Ragni Hege Kitterød

Institutt for samfunnsforskning
Notat 2024:15

© Institutt for samfunnsforskning
Notat 2024:15

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-833-1
ISSN (digital): 2704-1891

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
English Summary.....	6
Innledning.....	7
Yrkesdeltakelse og pensjonering blant kvinner og menn	9
Data og framgangsmåte	10
Resultater – oversiktstabeller.....	13
Befolkningen har stort sett positive holdninger til eldre arbeidstakere	13
Eldre kvinner vurderes mer positivt enn eldre menn, særlig blant kvinner.....	15
Multivariate analyser	18
Oppfatninger om arbeidsprestasjoner og læring	19
Oppfatninger om teknologisk kompetanse.....	21
Oppsummering og diskusjon	25
Referanser	27
Vedlegg	29

Forord

CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen er en undersøkelse om befolkningens syn på ulike likestillingsspørsmål. Undersøkelsen er laget av CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning og ble gjennomført av Kantar Public våren 2022. Undersøkelsen kartlegger holdninger til likestilling i politikk, utdanning, arbeidsliv og familie og tar opp både gamle og nye tema. Resultatene publiseres i tidsskriftartikler, rapporter og mindre notater. Dette notatet viser hvilke oppfatninger befolkningen har om eldre arbeidstakers arbeidsprestasjoner, fleksibilitet og teknologiske kompetanse, og om disse oppfatningene varierer avhengig av om man spør om *kvinnelige* eller *mannlige* arbeidstakere. Arbeidet med notatet har, ved siden av finansiering fra CORE – Senter for likestillingsforskning, også mottatt finansiering fra prosjektet «Shades of Grey: Negotiating Age Norms, Class and Gender in the time of Pension Reform» fra Norges forskningsråd (prosjektnummer 301296).

Oslo 5. juni 2024

Anne Skevik Grødem og Ragni Hege Kitterød

Sammendrag

Forfatter	Anne Skevik Grødem og Ragni Hege Kitterød
Tittel	Kjønnede oppfatninger om eldre arbeidstakere? Analyser av befolkningens syn på kvinners og menns arbeidsprestasjoner og fleksibilitet
Sammendrag	<p>Dette notatet undersøker hvilke oppfatninger befolkningen har om eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner, fleksibilitet og teknologiske kompetanse, og om disse oppfatningene varierer avhengig av om man spør om <i>kvinnelige</i> eller <i>mannlige</i> arbeidstakere. Analysen er basert på tre spørsmål fra CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen, der halvparten av respondentene ble spurt om hvilke oppfatninger de har om <i>kvinnelige</i> eldre arbeidstakere, og den andre halvparten om hvilke oppfatninger de har om <i>mannlige</i> eldre arbeidstakere. Befolkningen har overveiende positive oppfatninger om eldre arbeidstakeres produktivitet og ønske om å lære nye ting, mens oppfatningene om eldre arbeidstakeres teknologiske kompetanse er mer delte. Befolkningen uttrykker litt mer positive oppfatninger om kvinnelige enn om mannlige eldre arbeidstakere. Oppfatningene varierer mellom ulike grupper i befolkningen. Kvinner har mer positive oppfatninger om både kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere enn det menn har, og eldre aldersgrupper har mer positive oppfatninger enn de yngste aldersgruppene. Analysene viser også at de som mener at diskriminering av eldre er utbredt i samfunnet generelt, uttrykker mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer.</p>
Emneord	Eldre arbeidstakere, holdninger, kjønn, «split sample», stereotypier

English Summary

Author	Anne Skevik Grødem and Ragni Hege Kitterød
Title	Gendered perceptions of older workers? Analyzes of the public's beliefs about women's and men's work performance, flexibility, and technological competence
Summary	<p>This report investigates the public's beliefs about older workers' work performance, flexibility, and technological competence, and whether these beliefs differ depending on whether one asks about <i>female</i> or <i>male</i> workers. The analyses are based on three questions from the CORE SURVEY 2022 - The gender equality survey, where half of the respondents were asked about beliefs about <i>female</i> older workers, and the other half about <i>male</i> older workers. The population has predominantly positive perceptions about older workers' productivity and desire to learn new things, while perceptions about older workers' technological competence are more divided. The population expresses slightly more positive beliefs about female than of male older workers. Opinions vary between different groups in the population. Women express more positive views on both female and male older workers than men do, and older age groups have more positive views than the youngest age groups. The analyzes also show that respondents who believe that discrimination against the elderly is widespread in society in general express more positive views about older workers than those who believe that such discrimination rarely occurs.</p>
Index terms	Older workers, public beliefs, gender, "split sample", stereotypes

Innledning

I Norge, som i mange andre land, er det et politisk mål at flere skal stå lenger i jobb. Det norske pensjonssystemet gir den enkelte arbeidstaker sterke økonomiske insentiver til å jobbe lenge (NOU 2022: 7), men det er stor enighet om at økt sysselsetting blant eldre vanskelig kan oppnås uten innsats fra arbeidsgivere og ledere (f.eks. Egdell et al., 2020; Herlofson et al., 2020; van Dalen & Henkens, 2020; Wainwright et al., 2019), og at både lederes og kollegers oppfatninger kan ha mye å si for seniorers trivsel og pensjoneringsbeslutninger (Andersen et al., 2020; Midtsundstad et al., 2022; Topa et al., 2018).

En omfattende internasjonal forskningslitteratur viser at ledere ofte antar at eldre arbeidstakere leverer dårligere resultater enn de som er yngre, er mer skeptiske til endringer og har mindre evne til å lære nye ting, men samtidig betrakter dem som mer pålitelige, ærlige og lojale enn yngre arbeidstakere (Axelrad et al., 2023; Henkens, 2005; Posthuma & Campion, 2009; van Dalen & Henkens, 2020).

I Norge har Senter for seniorpolitikk kartlagt lederes og yrkesaktives oppfatninger om eldre arbeidstakere gjennom Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB) siden begynnelsen av 2000-tallet. Undersøkelsene blant ledere viser at ledere stort sett har ganske positive oppfatninger om eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner og produktivitet. Meningene er imidlertid mer delte i spørsmål om hvorvidt eldre er like gode til å lære og fornye seg i jobben som de som er yngre. Videre er ledere mer skeptiske til å lede et arbeidslag med mange eldre enn mange yngre medarbeidere, og de er mindre positive til å ansette eldre enn yngre medarbeidere (Lie et al., 2023). Også den yrkesaktive befolkningen uttrykker overveidende positive holdninger til eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner (Folkenborg et al., 2023). For eksempel er nærmere åtte av ti enige i at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de som er under 60 år. Likevel er det flere som ville foretrekke å jobbe i et arbeidslag med mange under 30 år enn i ett med mange over 60 år.

I dette notatet undersøker vi den generelle befolkningens oppfatninger om eldre arbeidstakere, og vi undersøker hvorvidt disse oppfatningene varierer avhengig av om spørsmålene gjelder for kvinnelige eller mannlige arbeidstakere. Dette har vi studert ved å spørre halvparten av respondentene i en spørreundersøkelse hva de mener om eldre *kvinnelige* arbeidstakeres arbeidsprestasjoner og evne og vilje til å fornye seg, mens den andre halvparten har fått de samme spørsmålene om eldre *mannlige* arbeidstakere.

Flere studier viser at eldre kan internalisere negative forestillinger om eldre som forekommer i samfunnet, og dette kan ha uheldige konsekvenser for utfall på arbeidsmarkedet og på andre områder (Levy, 2009; Rahn et al., 2021; Vickerstaff & Van der Horst, 2021). Derfor er det viktig å få bedre innsikt i hvilke oppfatninger befolkningen generelt har om eldre arbeidstakere, og det er

viktig å finne ut om det er forskjellige oppfatninger om kvinner og menn. I forskningslitteraturen om aldersdiskriminering ved ansettelser finner man at arbeidsgivere er mindre positive til eldre enn yngre søkere, og dette gjelder i enda større grad for kvinnelige enn for mannlige søkere (Carlsson & Eriksson, 2019; Neumark et al., 2019). I dette notatet forsøker vi altså å få tak i om det er ulike oppfatninger om kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere i befolkningen generelt. Vi undersøker også hvordan oppfatningene om kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere varierer med respondentenes kjønn og alder og en del andre kjennetegn.

Yrkesdeltakelse og pensjonering blant kvinner og menn

Yrkesdeltakelsen i Norge er generelt høy, både blant menn og kvinner. I 2023 var 71,1 prosent av menn i alderen 15–74 år, og 66 prosent av kvinnene i samme alder, sysselsatte (Statistisk sentralbyrå, 2024). Ser vi bare på den aldersgruppen der flest er yrkesaktive, 20–64 år, var 82,8 prosent av menn og 77,8 prosent av kvinner sysselsatte (Eurostat, 2024).

Andelen sysselsatte er også høy i den aldersgruppen som kan omtales som «eldre arbeidstakere», 55–66 år. Her er 73,0 prosent av menn og 64,1 prosent av kvinner sysselsatte. Ser vi derimot på de eldste aldersgruppene i sysselsettingsstatistikken, 67–74-åringene, faller sysselsettingsratene til 28,4 for menn og 14,4 for kvinner (Statistisk sentralbyrå, 2024). Disse tallene gjenspeiler at mange i de eldste aldersgruppene går over til alderspensjon. I 2021 var gjennomsnittlig avgangsalder 65,2 år for kvinner og 66,4 år for menn (tallene er beregnet for de som var i jobb som 50-åringer) (NOU 2022: 7, figur 5.4). Avgangsalderen har økt med om lag to år for begge kjønn i 20-årsperioden siden 2001. Dette innebærer at det relativt sett er flere eldre arbeidstakere i arbeidsstyrken i dag enn det var for 20 år siden, og andelen antas å ville øke etter hvert som levealdersjusteringen i det nye pensjonssystemet gjør at flere må jobbe lenger for å oppnå en pensjon de kan være fornøye med (NOU 2022: 7). Disse endringene i demografi og pensjoneringsatferd tilsier at arbeidsmarkedet må regne med å inkludere flere eldre arbeidstakere i årene framover. Nedlatende eller diskriminerende holdninger blant ledere, kolleger og i samfunnet generelt kan gjøre dette vanskeligere.

Samtidig som yrkesdeltakelsen i Norge er høy blant både kvinner og menn, er arbeidsmarkedet tydelig kjønnsdelt. Kvinner og menn jobber i ulike yrker. En studie delte det norske arbeidsmarkedet inn i mannsdominerte yrker (0–40 prosent kvinner), kjønnsbalanserte yrker (40–60 prosent kvinner) og kvinnedominerte yrker (60–100 prosent kvinner) (Østbakken et al., 2017). Etter denne definisjonen fant forskerne at bare 15 prosent av arbeidstakere i Norge jobbet i kjønnsbalanserte yrker i 2014, og at fordelingen hadde vært ganske stabil over tid. 42 prosent jobbet i mannsdominerte yrker og 43 prosent i kvinnedominerte. Typiske kvinnedominerte yrker finner vi innen næringer som helse- og sosialtjenester, undervisning, offentlig administrasjon og forvaltning, mens mannsdominerte yrker omfatter bygg- og anleggsvirksomhet, transport og lagring, vann og renovasjon samt industri. Gitt den sterke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet kan det være viktige nyanseforskjeller i hvordan eldre kvinner og eldre menn oppfattes: Yrkesaktive kvinner og menn gjør ulike ting, og dette kan ha betydning for hvordan de blir oppfattet, og hvilke utfordringer de antas å møte, når de kommer opp i en viss alder.

Data og framgangsmåte

Analysene i dette notatet er basert på tre spørsmål som er stilt i *CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen*, der respondentene ble delt tilfeldig i to grupper, og der den ene halvparten fikk spørsmål om kvinner og den andre halvparten fikk spørsmål om menn. Spørsmålene var som følger:

Hvis du tenker på menn/kvinner i arbeidslivet, hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? (Helt enig, delvis enig, verken eller, delvis uenig, helt uenig, vet ikke).

- *Menn/kvinner over 60 år kan yte minst like mye i jobb som de som er under 60 år*
- *Menn/kvinner over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de som er under 60 år*
- *Menn/kvinner over 60 år henger ikke med på den teknologiske utviklingen*

Respondentene ble tilfeldig delt («randomisert») i to grupper. Siden det var tilfeldig om man fikk spørsmål om menn eller kvinner, gir opplegget grunnlag for å undersøke om befolkningen har forskjellige oppfatninger om eldre arbeidstakere avhengig av hvilket kjønn det spørres om. Utvalget ble randomisert slik at man fikk spørsmålene om samme kjønn (enten menn eller kvinner) i alle de tre spørsmålene i denne bolken.

Den første av de tre påstandene har vi hentet fra Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB), der den inngår både i undersøkelsen blant ledere (Lie et al., 2023) og i undersøkelsen blant den yrkesaktive befolkningen (Folkenborg et al., 2022). Den andre påstanden er hentet fra NSPB blant den yrkesaktive befolkningen (Folkenborg et al., 2023)¹, mens den tredje påstanden er formulert spesielt for denne undersøkelsen.²

Vi stiller altså to av de samme spørsmålene som NSPB gjør, men vår undersøkelse skiller seg fra NSPB på to måter. Den første og viktigste forskjellen er at vi altså skiller mellom oppfatninger om kvinner og menn. Den andre forskjellen er at spørsmålene i NSPB inngår i undersøkelser som handler om alder i arbeidslivet, mens CORE SURVEY handler om kjønnslikestilling. Det er mulig at de to ulike innrammingene påvirker svarfordelingen, for eksempel fordi respondentene kan være opptatt av å vise at de har positive holdninger til eldre når studien dreier seg om eldre arbeidstakere. I en studie om likestilling vil de kanskje svare noe annerledes. Dette kommer vi tilbake til nedenfor.

¹ I NSPB blant ledere stilte man et lignende spørsmål i 2023. Befolkningen ble bedt om å ta stilling til følgende påstand: 60-åringene har dårligere evne enn yngre til å lære og fornye seg i jobben (Lie et al., 2023).

² I NSPB spør man hvor ofte ledere/yrkesaktive har opplevd at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi og nye arbeidsmåter skal innføres (Folkenborg et al., 2022; Lie et al., 2023), men ikke direkte om oppfatninger om eldre arbeidstakeres teknologiske kompetanse.

Datagrunnlag

CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen er en webbasert undersøkelse om befolkningens syn på ulike likestillings spørsmål, utarbeidet av CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Undersøkelsen ble gjennomført av Kantar Public våren 2022. Nettoutvalget består av 4 099 respondenter i alderen 18–89 år.

Av alle som fikk invitasjon til å delta, var det 32,6 prosent som fylte ut spørreskjemaet før undersøkelsen ble lukket. Svarprosenten varierer litt mellom grupper. Kantar Public har konstruert en vekt som korrigerer for skjevheter knyttet til kjønn, alder, utdanning og geografisk bosted og gjør at sammensetningen av nettoutvalget blir likere populasjonen. Vekten benyttes i analysene i dette notatet. Antall observasjoner vises uvektet.

Undersøkelsen kartlegger befolkningens holdninger til ulike likestillingsspørsmål, fordeling av familie- og yrkesarbeid samt en del bakgrunnsinformasjon. En del bakgrunnsopplysninger er også hentet fra informasjon som allerede er lagret i GallupPanelet.

Undersøkelsen inneholder noen spørsmål der respondentene ble delt tilfeldig («randomisert») i to (split sample), og der halvparten fikk spørsmål om menn (gutter) og den andre halvparten om kvinner (jenter). Siden det er tilfeldig om respondentene fikk spørsmål om menn eller kvinner, gir spørsmålene grunnlag for å studere om befolkningen har forskjellige holdninger til bestemte spørsmål avhengig av hvilket kjønn det spørres om. Mer informasjon om undersøkelsen finnes i [dokumentasjonsrapporten](#).

Analysene i dette notatet omfatter kvinner og menn i alderen 18–79 år. Vi utelukker respondenter som ikke besvarte minst ett av de tre spørsmålene om holdninger til eldre arbeidstakere (17 stykker). I tillegg utelukker vi respondenter som ikke har besvart spørsmålet om yrkesaktivitet eller om hvor utbredt de mener det er med diskriminering på grunnlag av alder (41 stykker). Analyseutvalget omfatter da 3 965 respondenter.

Vi viser svarfordelinger for hver av de tre påstandene om henholdsvis kvinner og menn og gjør i tillegg multivariate analyser av sammenhengen mellom kjennetegn ved respondentene og oppfatninger om eldre arbeidstakere. Vi har da laget en indeks basert på de to første påstandene, mens den tredje påstanden analyseres separat.³ Indeksen, som vi kaller *Yte og lære*, har vi laget ved å summere skårene på de to aktuelle påstandene og dividere på to. Vi har reversert svarskalaen slik at høye verdier innebærer at man er enig i at menn/kvinner over

³ Det sterke korrelasjon mellom de to første påstandene, mens den tredje påstanden viste lavere korrelasjon med begge de to første. Alfaskåren er over kritisk verdi på 0,7 for indeksen.

60 år kan yte like mye / er like interessert i å lære noe nytt som de som er under 60 år. «Vet ikke»-svarene er slått sammen med «verken eller»-svarene og har verdien 3. Indeksen har 9 verdier i intervallet 1 til 5. For den tredje påstanden (menn/kvinner over 60 år henger ikke med på den teknologiske utviklingen) har vi laget en dummyvariabel, der vi skiller mellom de som er uenige i påstanden, og de som avgir de øvrige svarene.

Resultater – oversiktstabeller

Befolkningen har stort sett positive holdninger til eldre arbeidstakere

Tabell 1–3 viser svarfordelinger for hver av de tre påstandene. Vi viser fordelingene for de to delutvalgene (spurt om kvinner / spurt om menn) for alle respondenter sett under ett, og separat for menn og kvinner.

Det er stor oppslutning om at arbeidstakere over 60 år kan yte minst like mye i jobb som de som er under 60 år (tabell 1), og det har forholdsvis liten betydning om man spør om mannlige eller kvinnelige arbeidstakere. 65 prosent av de som fikk spørsmålet om kvinner, og 61 prosent av de som fikk spørsmålet om menn, er helt eller delvis enige i påstanden. For mannlige respondenter har det så godt som ingen betydning om man spør om mannlige eller kvinnelige arbeidstakere. Kvinnelige respondenter er derimot litt oftere enige i påstanden om at eldre kvinner kan yte like mye på jobb som de som er yngre, enn påstanden om at eldre menn kan gjøre det samme (70 mot 61 prosent). Uansett er hovedbildet at befolkningen generelt har positive oppfatninger om eldres arbeidsprestasjoner. Oppslutningen om påstanden er likevel noe lavere enn det man ser i NSPB, der 83 prosent av lederne sa seg enige i påstanden i undersøkelsen i 2023 (Lie et al., 2023), og 78 prosent av den yrkesaktive befolkningen sa seg enige i påstanden i undersøkelsen i 2022 (Folkenborg et al., 2022). Forskjellen mellom resultatene fra vår undersøkelse og fra NSPB kan ha sammenheng med at vi ser på svar fra et generelt befolkningsutvalg i alderen 18–79 år. Dessuten dreier vår undersøkelse seg i hovedsak om holdninger til ulike spørsmål om likestilling, mens NSPB har vekt på oppfatninger om eldre arbeidstakere, og vi kan ikke se bort fra at folk blir mer opptatt av å uttrykke positive holdninger til det som er hovedtemaet i undersøkelsen.

Tabell 1

Menn/kvinner over 60 år kan yte minst like mye i jobb som de som er under 60 år. Prosent.

	Helt enig	Delvis enig	Verken eller	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Antall observasjoner
Alle							
Spurt om kvinner	31	34	16	12	2	5	2000
Spurt om menn	27	34	18	13	3	4	1965
Menn							
Spurt om kvinner	27	33	19	12	3	6	912
Spurt om menn	29	33	16	16	4	2	919
Kvinner							
Spurt om kvinner	35	35	13	11	2	5	1088
Spurt om menn	26	35	19	11	2	6	1046

Vår undersøkelse viser også stor oppslutning om påstanden om at arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de som er under 60 år (tabell 2), men her varierer svarene mer avhengig av om man spør om kvinner eller menn. Påstanden får klart høyere oppslutning når den dreier seg om kvinner, enn når den dreier seg om menn. Mens 60 prosent sier seg enige når det spørres om kvinner, sier 50 prosent seg enige når det spørres om menn. Det at påstanden får høyere oppslutning når det spørres om kvinner, enn når det spørres om menn, gjelder uansett om vi ser på svarene fra menn eller kvinner. Forskjellen er imidlertid størst for de kvinnelige respondentene, noe som i hovedsak bunnar i at kvinner oftere enn menn mener at dette er sant for kvinner over 60 år. 67 prosent av kvinnene og 52 prosent av mennene er enige (helt eller delvis) i påstanden om kvinner. I NSPB blant den yrkesaktive befolkningen fant man i 2022 at seks av ti respondenter sa seg enige i påstanden om at arbeidstakere over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de som er under 60 år (Folkenborg et al., 2022), og dette er altså den samme andelen som vi ser når det spørres om kvinner i vår undersøkelse.

Tabell 2

Menn/kvinner over 60 år er minst like interessert i å lære noe nytt som de som er under 60 år. Prosent.

	Helt enig	Delvis enig	Verken eller	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Antall observasjoner
Alle							
Spurt om kvinner	29	31	16	13	2	9	2000
Spurt om menn	21	29	19	19	4	7	1965
Menn							
Spurt om kvinner	23	29	19	14	3	11	912
Spurt om menn	22	30	18	21	5	5	919
Kvinner							
Spurt om kvinner	35	32	12	12	2	6	1088
Spurt om menn	21	29	20	18	3	10	1046

Befolkningens oppfatning om eldre arbeidstakere framstår mindre positiv når spørsmålet dreier seg om teknologisk kompetanse. Dette gjelder både svarene fra kvinner og svarene fra menn og uavhengig av om spørsmålet gjelder kvinner eller menn (tabell 3). 39 prosent er uenige (helt eller delvis) i påstanden om at kvinner over 60 år ikke henger med i den teknologiske utviklingen, og 35 prosent er uenige i den tilsvarende påstanden om menn. På den andre siden er 29 prosent enige (helt eller delvis) i påstanden om kvinner, og 36 prosent er enige i påstanden om menn. Forholdsvis mange er nøytrale eller usikre, både når det spørres om kvinner, og når det spørres om menn. Blant kvinner er det en tendens til at holdningene er litt mer positive når spørsmålet dreier seg om kvinner, enn når det dreier seg om menn. 41 prosent er uenige (helt eller delvis)

i at kvinner over 60 år ikke henger med på den teknologiske utviklingen, mens 34 prosent er uenige når spørsmålet gjelder menn. Også studier av lederes og arbeidsgiveres holdninger avdekker en tydelig skepsis til eldre arbeidstakers teknologiske kompetanse (se Solem et al., 2024, hvor det er en gjennomgang), men der skiller man altså ikke mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere, slik vi gjør i vår undersøkelse.

Tabell 3

Menn/kvinner over 60 år henger ikke med på den teknologiske utviklingen. Prosent.

	Helt enig	Delvis enig	Verken eller	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Antall observasjoner
Alle							
Spurt om kvinner	4	25	25	24	15	7	2000
Spurt om menn	4	32	24	22	13	6	1965
Menn							
Spurt om kvinner	4	23	27	24	13	9	912
Spurt om menn	5	36	20	22	13	3	919
Kvinner							
Spurt om kvinner	3	27	23	24	17	6	1088
Spurt om menn	2	27	28	22	12	8	1046

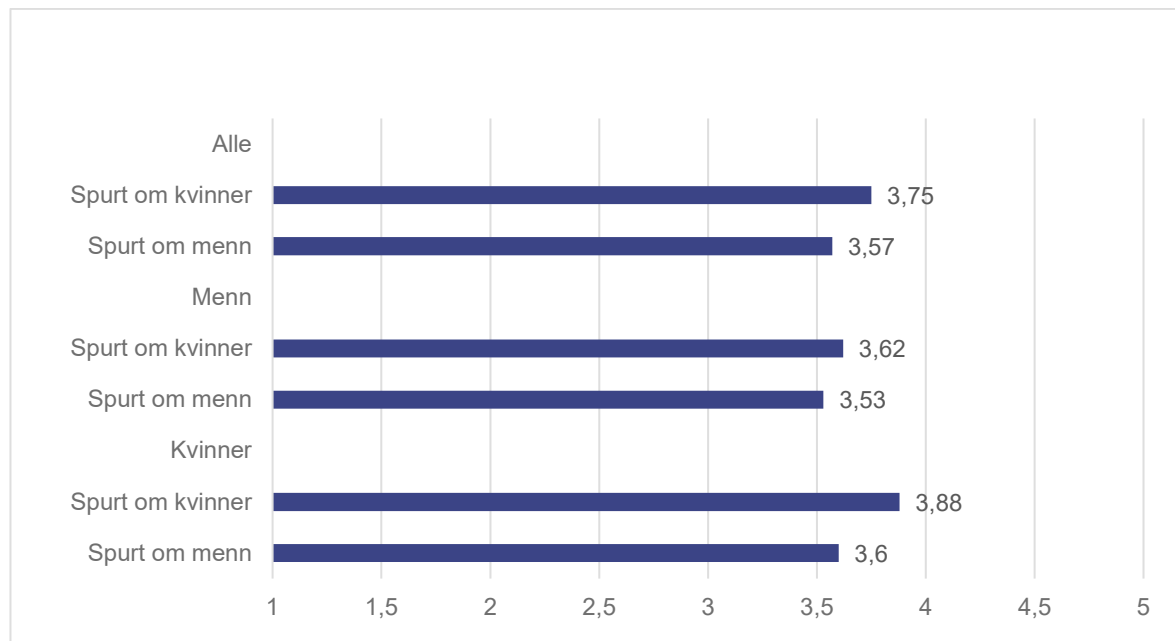
Eldre kvinner vurderes mer positivt enn eldre menn, særlig blant kvinner

For å gi et enda bedre bilde av i hvilken grad kvinnelige eldre arbeidstakere vurderes mer positivt enn mannlige eldre arbeidstakere, viser vi særskilte analyser av dette. Vi ser først på indeksen *Yte og lære*, som altså er basert på svarene på spørsmålene om hvorvidt menn/kvinner over 60 år kan yte minst like mye i jobb som de som er under 60 år, og hvorvidt de er minst like interessert i å lære noe nytt som de som er under 60 år. Indeksen har 9 verdier i intervallet 1–5, der høye skårer innebærer mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere. Ser vi på svarene fra alle, er gjennomsnittsskåren 3,75 når spørsmålet stilles om kvinner, og 3,57 når spørsmålet stilles om menn (figur 1). Forskjellen er statistisk signifikant ($p < 0,001$). Ser vi på menns svar, er gjennomsnittsskåren 3,62 når spørsmålet stilles om kvinner, og 3,53 når det stilles om menn. Også denne forskjellen er signifikant ($p < 0,10$). Ser vi på svarene fra kvinner, er gjennomsnittsskåren 3,88 når spørsmålet stilles om kvinner, og 3,60 når det stilles om menn, og forskjellen er signifikant ($p < 0,001$).

Målt på denne måten finner vi altså at både menn og kvinner vurderer eldre kvinnelige arbeidstakere enda mer positivt enn eldre mannlige arbeidstakere. Forskjellen er større i svarene fra kvinner enn i svarene fra menn, noe som særlig bunner i at kvinner vurderer kvinnelige arbeidstakere mer positivt enn menn.

Figur 1

Gjennomsnittlig skår på indeksen *Yte og lære* etter hvorvidt spørsmålet ble stilt om kvinner eller menn. Svar fra alle, fra menn og fra kvinner.

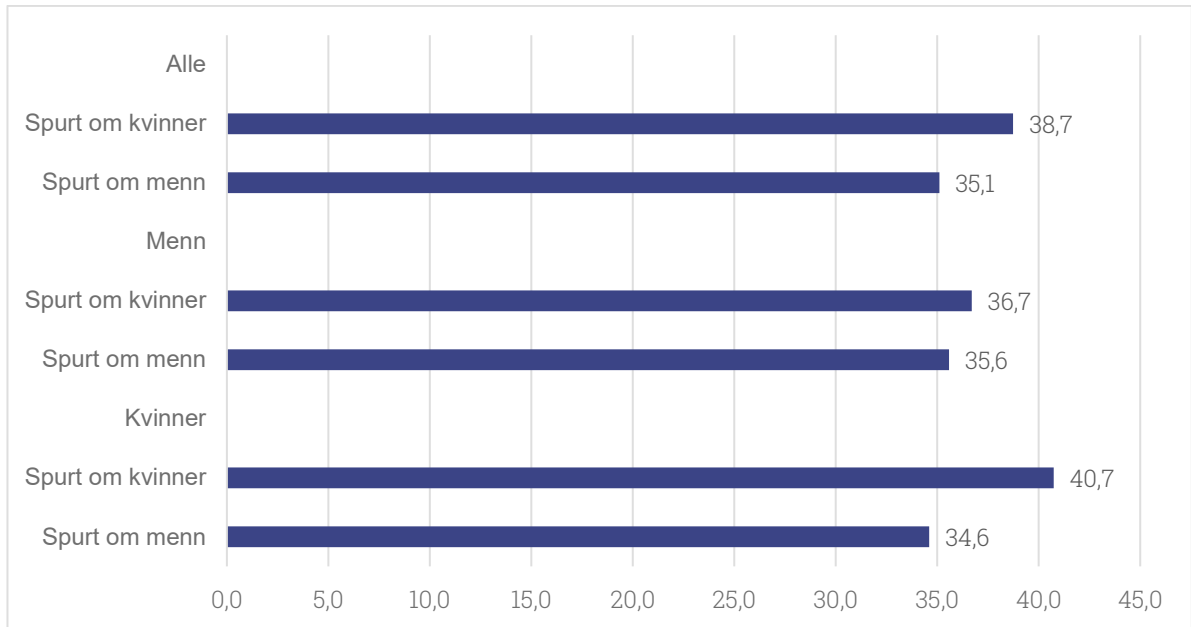


Vurderes eldre kvinnelige arbeidstakere mer positivt enn menn også når vi spør om teknologisk kompetanse? Figur 2 viser andelen som er uenig i påstanden om dette, når spørsmålene ble stilt om henholdsvis kvinner og menn. Svarene fra alle sett under ett viser at 38,7 prosent er uenige når påstanden gjelder kvinner, og 35,1 prosent er uenige når påstanden gjelder menn. Forskjellen er forholdsvis beskjeden, men likevel statistisk signifikant ($p < 0,05$). Menn vurderer den teknologiske kompetansen til kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere omtrent likt. 36,7 er uenige når påstanden dreier seg om kvinner, og 35,6 prosent er uenige når den dreier seg om menn. I svarene fra kvinner er det derimot en signifikant forskjell ($p < 0,01$) mellom svarene om kvinner og svarene om menn. 40,7 prosent er uenige når det spørres om kvinner, og 34,6 prosent er uenige når det spørres om menn.

Også ved denne påstanden finner vi altså at eldre kvinnelige arbeidstakere vurderes noe mer positivt / mindre negativt enn menn, men dette gjelder bare når vi spør kvinner, og ikke når vi spør menn.

Figur 2

Andel som er uenig i at eldre arbeidstakere ikke henger med på den teknologiske utviklingen etter hvorvidt spørsmålet ble stilt om kvinner eller menn. Prosent. Svar fra alle, fra menn og fra kvinner.



Multivariate analyser

Vi har allerede sett at kvinner tenderer til å utrykke mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn det menn gjør, særlig når det gjelder kvinner. Nå undersøker vi om denne forskjellen gjelder også når vi justerer for andre kjennetegn ved respondentene i multivariate regresjonsanalyser. Vi ser også på betydningen av respondentenes alder, yrkesaktivitet, utdanningsnivå og oppfatninger om hvor utbredt aldersdiskriminering er i samfunnet generelt. Dette er altså de uavhengige variablene i analysene. Deskriptiv statistikk presenteres i vedleggstabell 1.

Uavhengige variabler
<i>Kjønn</i>
<i>Respondentens alder</i>
<i>Yrkesaktiv:</i> Basert på opplysninger om hvorvidt man for tiden har inntektsgivende arbeid eller ikke.
<i>Utdanning:</i> Basert på opplysninger om høyeste fullførte utdanning. Vi har plassert fagskole sammen med yrkesfaglige studieretninger på videregående nivå.
<i>Eldre diskrimineres:</i> Basert på svar på spørsmål om hvor utbredt eller sjelden man vil si at diskriminering basert på alder er i det norske samfunnet. (Svært utbredt, ganske utbredt, ganske sjelden, svært sjelden, vet ikke). Vi har slått sammen svært og ganske sjelden og bruker dette som referanse i de multivariate analysene.

Spørsmål om eldre arbeidstakers kompetanse kan oppleves mer relevant for eldre enn yngre aldersgrupper, og eldre kan også ha en tendens til å vurdere folk på sin egen alder mer positivt enn det yngre aldersgrupper gjør. Vi venter derfor at eldre uttrykker mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn yngre, noe man også finner i NSPB blant den yrkesaktive befolkningen (Folkenborg et al., 2022). Vi antar at det kan være forskjeller mellom de som var yrkesaktive på intervju tidspunktet, og de som ikke var det, fordi de yrkesaktive er tettere på problemstillingene som undersøkes, men vi er usikre på hvilke sammenhenger vi kan vente. På den ene siden kan yrkesaktive ha mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn ikke yrkesaktive, fordi de observerer de eldres kompetanse. På den andre siden kan kontakt med eldre kolleger innebære mer negative oppfatninger om eldre arbeidstakere. Også betydningen av utdanning kan tenkes å gå begge veier. Personer med ulikt utdanningsnivå jobber ofte i ulike yrker og kan dermed ha ulike oppfatninger, men vi vet ikke i hvilke retninger – om noen – dette vil slå ut. Vi undersøker betydningen av oppfatninger om hvor utbredt diskriminering mot eldre er i samfunnet generelt, fordi vi antar at de som mener at slik diskriminering er utbredt, er mer sensitive for nedvurdering av folk på grunn av alder og dermed tilbøyelige til å vurdere

eldre arbeidstakeres kompetanse mer positivt enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer.

Oppfatninger om arbeidsprestasjoner og læring

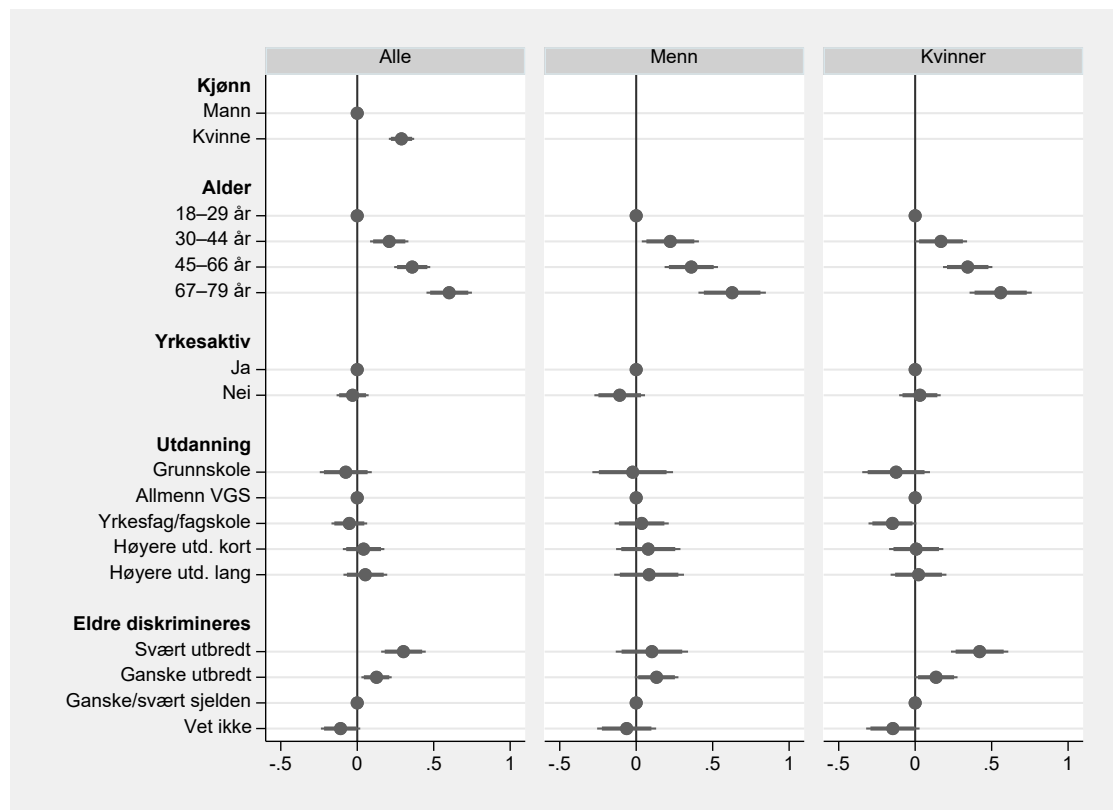
Vi ser først på indeksen *Yte og lære*. De multivariate analysene er gjort ved hjelp av regresjoner med minste kvadraters metode. Vi analyserer først den delen av utvalget som fikk spørsmål om *kvinner*, og deretter den delen som fikk spørsmål om *menn*. For hvert av disse to delutvalgene har vi gjort analyser for alle, og separat for menn og kvinner. Resultatene vises som plott som angir relative forskjeller mellom de ulike gruppene i skåren på indeksen *Yte og lære* (figur 3 og 4). Hver gruppe sees altså i forhold til referansekategorien. Plott til høyre for den vertikale linjen betyr høyere skår enn referansekategorien, mens plott til venstre for den vertikale linjen betyr at en gruppe har lavere skår enn referansekategorien. Referansekategoriene innenfor hver uavhengige variabel (kjønn, alder, yrkesaktivitet, utdanning og oppfatning om aldersdiskriminering) er plottene som ligger på den vertikale linjen. Plottene som ikke ligger på linjen, viser relative forskjeller innenfor hver variabel. De horisontale strekene viser konfidensintervaller på 90 prosent (tykk strek) og 95 prosent (tynn strek). Dersom konfidensintervallene ikke overlapper hverandre eller referansekategorien (den vertikale linjen), foreligger det statistisk signifikante forskjeller mellom ulike grupper for en gitt variabel.

Figur 3 viser resultatene for de som fikk spørsmål om *kvinner*. Venstre plott viser at kvinner har mer positive oppfatninger enn menn om eldre kvinnelige arbeidstakeres arbeidsprestasjoner og interesse for å lære noe nytt (målt ved skår på indeksen *Yte og lære*). Videre ser vi markante forskjeller mellom aldersgrupper. Eldre har klart mer positive oppfatninger om eldre kvinnelige arbeidstakere enn det yngre har, og dette gjelder uansett om vi ser på svarene fra menn (midtre plott) eller kvinner (høyre plott). Det er ingen klare forskjeller mellom de som er yrkesaktive, og de som ikke er yrkesaktive, og det er ikke forskjeller mellom utdanningsgrupper, med unntak av at kvinner med yrkesfaglig utdanning har litt mindre positive oppfatninger om eldre kvinnelige arbeidstakere enn referansegruppen (allmennfaglig videregående utdanning) ($p < 0,10$). Det er imidlertid en klar sammenheng mellom hvor utbredt man mener det er med diskriminering av eldre i samfunnet generelt, og oppfatningen om eldre kvinnelige arbeidstakere. Det som mener at diskriminering av eldre er *svært* utbredt, har mer positive oppfatninger om eldre kvinnelige arbeidstakere enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer, men denne sammenhengen gjelder først og fremst når vi ser på svarene fra kvinner. Svarene fra både menn og kvinner viser imidlertid at de som mener at diskriminering av eldre er *ganske* utbredt, har mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer ($p < 0,10$).⁴

⁴ For å se om betydningen av kjønn, alder, yrkesaktivitet og utdanning endres når variabelen for oppfatning om diskriminering tas ut av analysen, har vi gjort analysene uten denne siste variabelen. Resultatene vises i vedleggstabell 2, venstre del. Vi ser omtrent de samme mønstrene som i figur 3.

Figur 3

Skår på indeksen *Yte og lære* blant dem som fikk spørsmål om *kvinner*. Resultater fra multivariate regresjonsanalyser for alle, for menn og for kvinner.



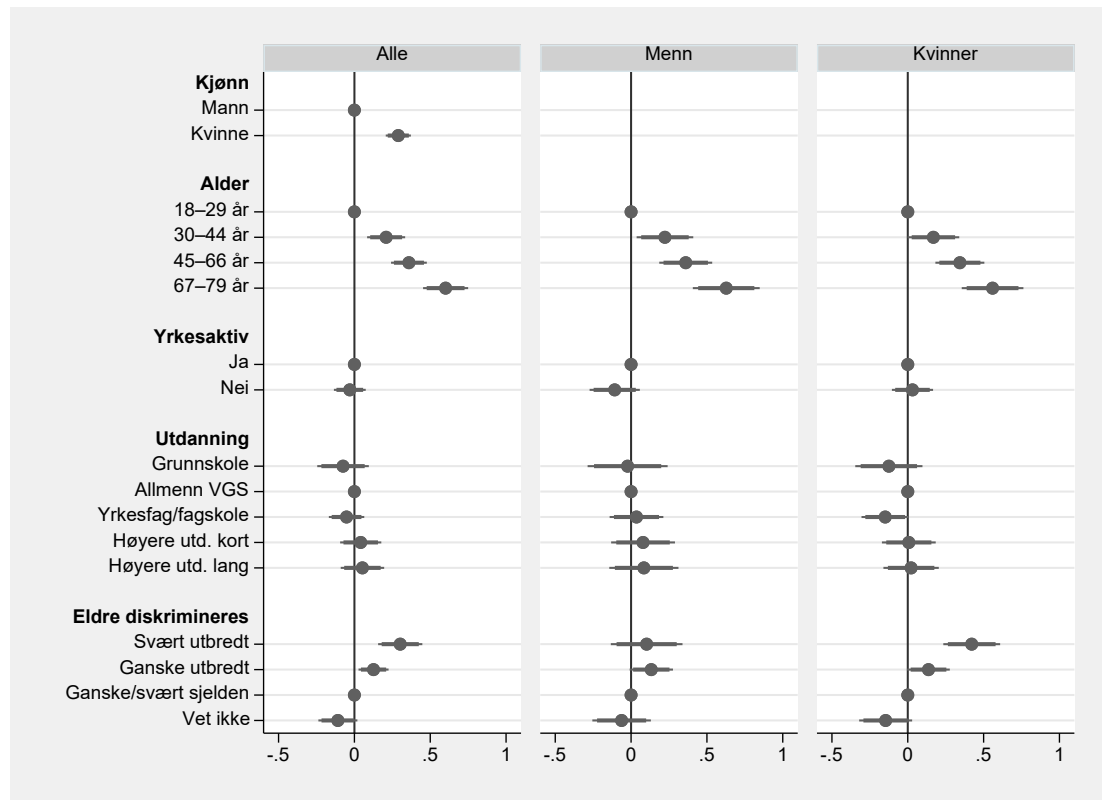
Note: Analysene er gjennomført med minste kvadraters metode.
N = 2 000 (alle) / 912 (menn) / 1 088 (kvinner)

Figur 4 viser resultater fra analysene av hvilke oppfatninger befolkningen har av arbeidsprestasjonene til *mannlige* eldre arbeidstakere (målt ved skår på indeksen *Yte og lære*). Vi ser i all hovedsak det samme mønsteret som i figur 3. Kvinner uttrykker litt mer positive oppfatninger om mannlige eldre arbeidstakere enn menn, og eldre uttrykker mer positive oppfatninger enn yngre. Sammenhengen mellom respondentens alder og oppfatningen om eldre mannlige arbeidstakere er sterkere blant menn (midtre plott) enn blant kvinner (høyre plott). Det er ingen klare forskjeller mellom de som er yrkesaktive, og de som ikke er yrkesaktive, og heller ikke mellom ulike utdanningsgrupper. Også her ser vi imidlertid en klar sammenheng mellom hvorvidt man mener at eldre diskrimineres i samfunnet generelt eller ikke, og oppfatningen om eldre arbeidstakere. De som mener at diskriminering av eldre er svært eller ganske utbredt, har mer positive oppfatninger om eldre mannlige arbeidstakere enn de

som mener at slik diskriminering sjelden forekommer, men sammenhengen gjelder bare i svarene fra kvinner, og ikke i svarene fra menn.⁵

Figur 4

Skår på indeksen *Yte og lære* blant dem som fikk spørsmål om *menn*. Resultater fra multivariate regresjonsanalyser for alle, for menn og for kvinner.



Note: Analysene er gjennomført med minste kvadraters metode.
N = 1 065 (alle) / 919 (menn) / 1 046 (kvinner)

Selv om analysene av oppfatninger om eldre kvinnelige og eldre mannlige arbeidstakers arbeidsprestasjoner (figur 3 og 4) viser omtrent de samme mønstrene, er det viktig å huske på at eldre kvinner får litt høyere skår på indeksen *Yte og lære* enn eldre menn (se figur 1).

Oppfatninger om teknologisk kompetanse

I analysene av variasjon i oppslutning om den tredje påstanden (menn/kvinner over 60 år henger ikke med på den teknologiske utviklingen) benytter vi altså en dummyvariabel, der de som er uenige at i menn/kvinner over 60 år ikke henger ikke med på den teknologiske utviklingen, har verdien 1, mens de øvrige har verdien 0.

⁵ For å se om betydningen av kjønn, alder, yrkesaktivitet og utdanning endres når variabelen for oppfatning om diskriminering tas ut av analysen, har vi gjort analysene uten denne siste variabelen. Resultatene vises i vedleggstabell 2, høyre del. Vi ser omtrent de samme mønstrene som i figur 4.

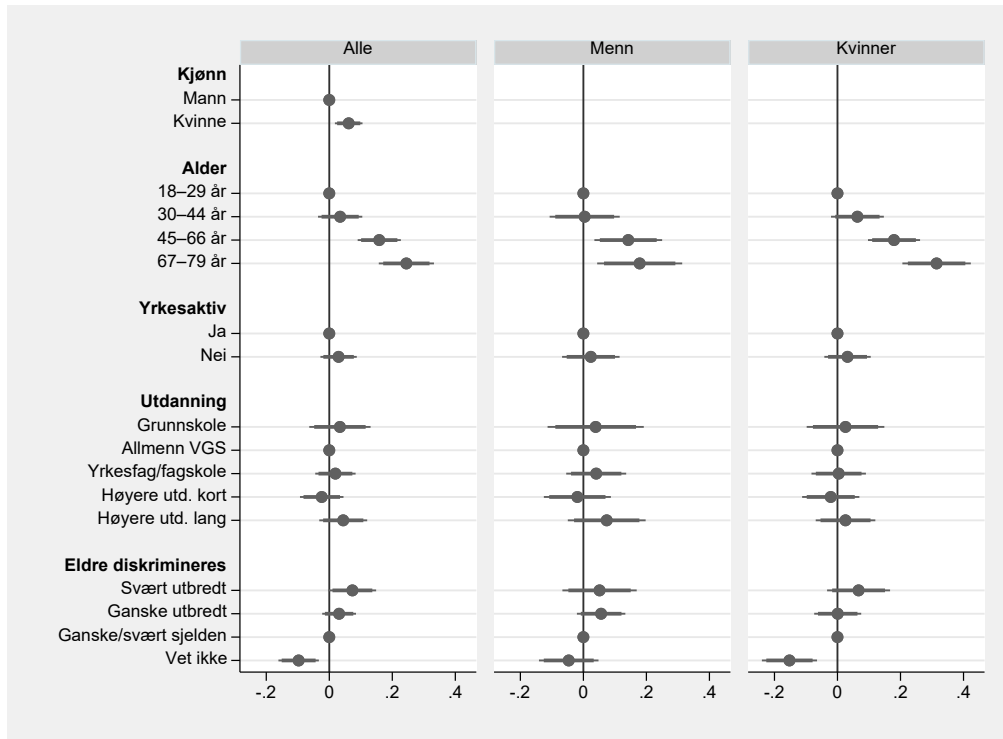
Som analyseteknikk bruker vi en lineær sannsynlighetsmodell. Regresjonskoeffisienten kan da tolkes som forskjeller i sannsynligheten for å ha verdien 1 (uenig) sammenlignet med verdien 0 (enig, verken eller, vet ikke) på den avhengige variabelen mellom ulike kategorier innenfor hver av de uavhengige variablene (Hellevik, 2009; Mood, 2010). Hver kategori sammenlignes da med referansekategorien. Koeffisienten for kjønn viser for eksempel den prosentvise forskjellen mellom de som skårer 1 på den avhengige variabelen, og de som har verdien 0. Vi har brukt robuste standardfeil. Også her viser vi resultatene som plott.

Figur 5 viser resultater for analysene for den delen av utvalget som fikk spørsmål om *kvinner*. Kvinner er mer tilbøyelige enn menn til å være uenige i påstanden om at kvinnelige arbeidstakere over 60 år ikke henger med på den teknologiske utviklingen (venstre plott). Videre er eldre aldersgrupper mer tilbøyelige til å være uenige i påstanden enn yngre aldersgrupper, og dette gjelder både når vi ser på svarene fra menn (midtre plott), og når vi ser på svarene fra kvinner (høyre plott). Det er ikke klare forskjeller mellom yrkesaktive og ikke yrkesaktive, og heller ikke mellom utdanningsgrupper. Analysen av svarene fra alle (venstre plott) viser en tendens til at de som mener at eldre ofte diskrimineres i samfunnet generelt, er mer tilbøyelige til å være uenige i påstanden enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer ($p < 0,10$), men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant når vi ser på svarene fra menn og kvinner separat. Koeffisientene er positive, men usikkerheten rundt estimatene er stor, noe som må sees i sammenheng med at det er forholdsvis få som mener at diskriminering av eldre er svært utbredt i samfunnet (se vedleggstabell 1). Analysene som er basert på svarene fra alle og på svarene fra kvinner, viser imidlertid at de som svarte at de ikke vet om eldre ofte/sjelden diskrimineres i samfunnet generelt, er mindre tilbøyelige til å være uenige i at eldre kvinnelige arbeidstakere ikke henger med på den teknologiske utviklingen, enn de som mener at diskriminering av eldre forekommer sjelden.⁶

⁶ For å se om betydningen av kjønn, alder, yrkesaktivitet og utdanning endres når variabelen for oppfatning om diskriminering tas ut av analysen, har vi gjort analysene uten denne siste variabelen. Resultatene vises i vedleggstabell 3, venstre del. Vi ser omtrent de samme mønstrene som i figur 5.

Figur 5

Uenig i påstanden om at *kvinner* over 60 år ikke henger med på den teknologiske utviklingen. Resultater fra multivariate regresjonsanalyser for alle, for menn og for kvinner.



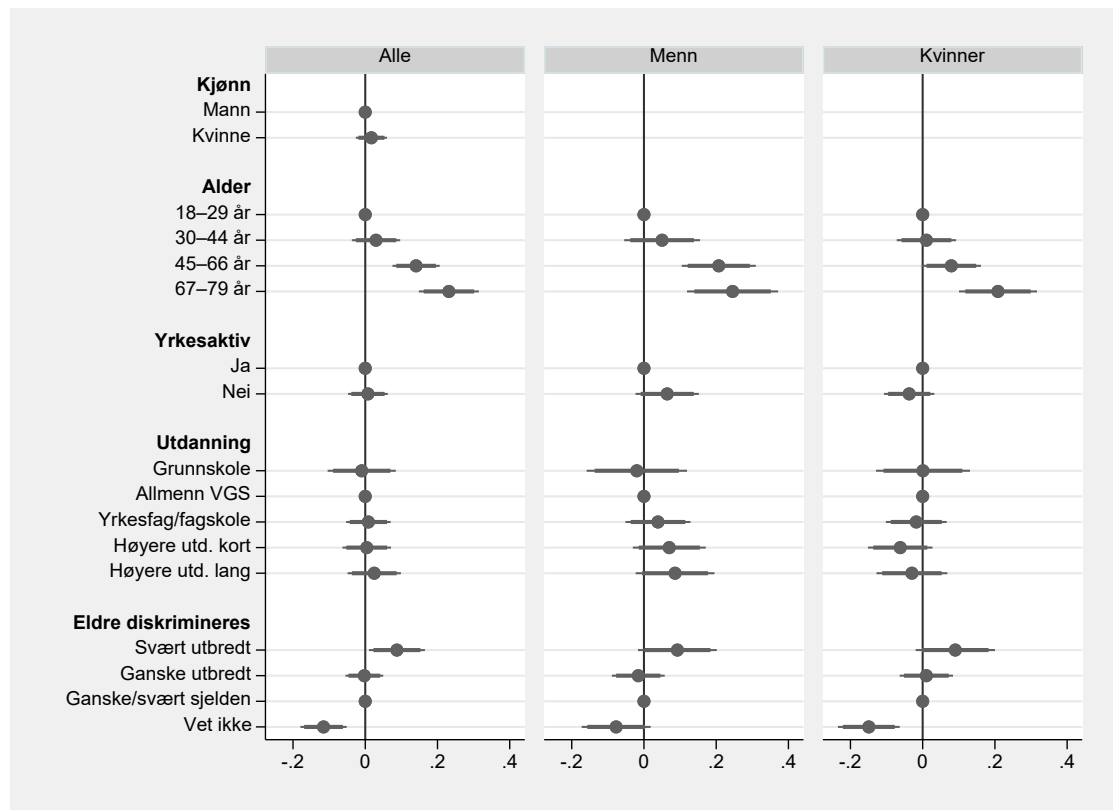
Note: Analysene er gjennomført med lineære sannsynlighetsmodeller.
N = 2 000 (alle) / 912 (menn) / 1 088 (kvinner)

Figur 6 viser resultatene for den delen av utvalget som fikk spørsmål om *menn*. Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn i tilbøyeligheten til å være uenige i påstanden om at mannlige arbeidstakere over 60 år ikke henger med på den teknologiske utviklingen (venstre plott), men det er store forskjeller mellom aldersgrupper. Eldre er mer tilbøyelige til å være uenige i påstanden enn de yngste, og dette gjelder både svarene fra menn (venstre plott) og svarene fra kvinner (høyre plott). Det er ikke klare forskjeller mellom yrkesaktive og ikke yrkesaktive, heller ikke mellom ulike utdanningsgrupper. Derimot ser vi at de som mener at eldre ofte diskrimineres i samfunnet generelt, oftere er uenige i påstanden enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer, og videre at de som har svart «vet ikke» på spørsmålet om hvor ofte eldre diskrimineres, er mindre tilbøyelige til å være uenige i påstanden enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer.⁷

⁷ For å se om betydningen av kjønn, alder, yrkesaktivitet og utdanning endres når variabelen for oppfatning om diskriminering tas ut av analysen, har vi gjort analysene uten denne siste variabelen. Resultatene vises i vedleggstabell 3, høyre del. Vi ser omtrent de samme mønstrene som i figur 6.

Figur 6

Uenig i påstanden om at *menn* over 60 år ikke henger med på den teknologiske utviklingen. Resultater fra multivariate regresjonsanalyser for alle, for menn og for kvinner.



Note: Analysene er gjennomført med lineære sannsynlighetsmodeller.
N = 1 065 (alle) / 919 (menn) / 1 046 (kvinner)

Selv om analysene av oppfatninger om eldre kvinnelige og mannlige arbeidstakers teknologiske kompetanse (figur 5 og 6) viser omtrent de samme mønstrene, er det viktig å huske på at det er litt flere som er uenige i påstanden om at eldre ikke henger med på den teknologiske utviklingen, når det spørres om kvinner, enn når det spørres om menn (se figur 2).

Oppsummering og diskusjon

Det er et politisk mål at flere skal stå lenger i jobb, og trolig vil vi se flere seniorer i det norske arbeidsmarkedet framover. I dette notatet undersøker vi hvilke oppfatninger befolkningen generelt har om eldre arbeidstakeres prestasjoner, interesse for å lære nye ting og teknologiske kompetanse, og vi undersøker om oppfatningene varierer avhengig av om spørsmålene stilles om kvinner eller menn. Vi undersøker også om oppfatningene om henholdsvis kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere varierer med respondentens kjønn, alder, yrkesaktivitet, utdanningsnivå og oppfatninger av hvor utbredt aldersdiskriminering er i samfunnet generelt.

Vi finner at befolkningen har overveiende positive oppfatninger om eldre arbeidstakeres produktivitet og ønske om å lære nye ting, mens oppfatningene om eldre arbeidstakeres teknologiske kompetanse er mer delte. Befolkningen uttrykker imidlertid litt mer positive oppfatninger om kvinnelige eldre arbeidstakere enn om mannlige. En mulig forklaring kan være at man ser for seg andre yrker når spørsmålene dreier seg om kvinner, enn når de dreier seg om menn, men det kan også ha sammenheng med at det tidligere har vært en del skepsis til kvinner i yrkeslivet, og at respondentene derfor er opptatt av å vise at de har et positivt syn på eldre kvinnelige arbeidstakere.

Analysene viser videre at kvinner har mer positive oppfatninger om både kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere enn det menn har. Også dette kan kanskje ha sammenheng med at det inntil nylig fantes utbredte negative forestillinger i samfunnet om kvinner i yrkeslivet: at kvinner var for fysisk svake eller for lite utholdende til å gjøre skikkelig arbeid, at kvinner ikke kan operere tunge redskaper osv. Denne historien kan ha gjort kvinner mer tilbakeholdne enn menn når det gjelder å godta brede og dårlig dokumenterte generaliseringer om store grupper arbeidstakere.

Videre finner vi at eldre aldersgrupper har mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakeres prestasjoner, lærevilje og teknologiske kompetanse enn det de yngste aldersgruppene har. Motsatt er det altså slik at unge respondenter er mer skeptiske til eldre arbeidstakeres prestasjoner enn det eldre respondenter er. Dette kan være et uttrykk for at yngre legger vekt på andre ting på en arbeidsplass enn det de eldre gjør. Man kan for eksempel tenke seg at de unge legger større vekt på kjennskap til den nyeste teknologien og mindre vekt på betydningen av erfaringsbasert kompetanse. Muligens har de også mindre klare oppfatninger om hva eldre arbeidstakere faktisk kan, enn det eldre aldersgrupper har.

Analysene viser også at de som mener at diskriminering av eldre er utbredt i samfunnet generelt, uttrykker mer positive oppfatninger om eldre arbeidstakere enn de som mener at slik diskriminering sjelden forekommer. Dette gjelder særlig for spørsmål om eldre arbeidstakers arbeidsprestasjoner og interesse for å

lære nye ting. Det er imidlertid først og fremst i svarene fra kvinner at vi ser dette mønsteret, og mønsteret gjelder både når kvinner vurderer kvinnelige eldre arbeidstakere, og når de vurderer mannlige. Av grunner vi var inne på ovenfor, er det mulig at kvinnene som mener at eldre diskrimineres i samfunnet generelt, i enda større grad enn mennene er opptatt av at eldre arbeidstakere kan være utsatt for negative stereotyper i yrkeslivet, og dermed legger vekt på å avvise generaliserende påstander om eldre.

Samlet sett er hovedfunnet i dette notatet at befolkningens har ganske positive holdninger til både kvinnelige og mannlige eldre arbeidstakere, men det er klare forskjeller mellom mannlige og kvinnelige respondenter, mellom eldre og yngre og mellom de som mener at eldre utsettes for diskriminering i samfunnet generelt, og de som ikke mener dette. Vi vet at både lederes og kollegers holdninger til eldre arbeidstakere kan ha betydning for Eldres jobbtrivsel og pensjoneringsbeslutninger, og trolig vil også holdningene i befolkningen generelt spille inn. Vi vet også eldre kan internalisere negative forstillinger om eldre som forekommer i samfunnet, og dette kan ha uheldige konsekvenser for utfall både på arbeidsmarkedet og ellers. Dermed blir det viktig å få en god forståelse av hvilke oppfatninger befolkningen har om eldre arbeidstakere, og jobbe for å motvirke negative stereotyper.

Referanser

- Andersen, L. L., Albertsen, K., Gensby, U., Meng, A., Jensen, P. H. & Sundstrup, E. (2020). Udbredelse og opfattelse af push og stay i et lønmodtagerperspektiv. I P. H. Jensen (Red.), *Seniorarbejdsliv*. Frydenlund Academic.
- Axelrad, H., Kalev, A. & Lewin-Epstein, N. (2023). Ambivalent Bias at Work: Managers' Perceptions of Older Workers across Organizational Contexts. *Work, Employment and Society*. doi:[10.1177/09500170231175790](https://doi.org/10.1177/09500170231175790)
- 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>
- Egdell, V., Maclean, G., Raeside, R. & Chen, T. (2020). Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing & Society*, 40(4), 784–804. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307>
- Eurostat. (2024). Employment and activity by sex and age - annual data. Tabell, Eurostat data browser. https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_A (Lastet ned: 23. mai 2024).
- Folkenborg, K., Øye, E. & Sørensen, L. H. (2022). *Norsk seniorpolitisk barometer 2022. Yrkesaktiv befolkning*. Ipsos.
- 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. (2005). Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View. *Canadian Journal on Aging*, 24(33), 353–366.
- Herlofson, K., Hellevik, T., Frøyland, K., Salomon, R. H., Terjesen, H. C. A. & Solem, P. E. (2020). *Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?* (NOVA Rapport 6/2020). Oslo: Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet.
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Curr Dir Psychol Sci* 18(6). 332–336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Lie, L. E., Hamre, K. G. & Lunderbye, E. (2023). *Norsk seniorpolitisk barometer 2023. Ledere i arbeidslivet*. Ipsos.
- Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022). *Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, Erfaringer og forslag til løsninger*. Fafo, rapport nr. 2022:21.
- Mood, C. (2010). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We can Do About It. *European Sociological Review*, 26(1), 67–82. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp006>
- 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.
- NOU 2022: 7. (2022). *Et forbedret pensjonssystem*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- 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/10.1177/0149206308318617>
- Rahn, G., Martiny, S. E., & Nikitin, J. (2021). Feeling Out of Place: Internalized Age Stereotypes Are Associated With Older Employees' Sense of Belonging and Social Motivation. *Work, Aging and Retirement*, 7(1):61–77. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa005>

- Solem, P. E., Hauge, L., Hellevik, K. & Herlofson, K. (2024). Older workers and exit preferences in a digitalized working life. *Nordic Journal og Working Life Studies*, 14(5), 71–86.
<https://doi.org/10.18291/njwls.140206>
- Statistisk sentralbyrå. (2024). Andel sysselsatte i befolkningen per 4. kvartal (prosent), etter kjønn, statistikkvariabel, år og alder. Statistikkbanken, tabell 06445. (Lastet ned: 23. mai 2024).
<https://www.ssb.no/statbank/table/06445>
- Topa, G., Depolo, M. & Alcover, C.-M. (2018). Early Retirement: A Meta-Analysis of Its Antecedent and Subsequent Correlates. *Frontiers in Psychology*, 8(2157).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02157>
- van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2020). 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>
- Vickerstaff, S. & van der Horst, M. (2022). Embodied ageism: «I don't know if you do get to an age where you're too old to learn». *Journal of Aging Studies*, 62 (september), 101054.
<https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101054>
- Wainwright, D., Crawford, J., Loretto, W., Phillipson, C., Robinson, M., Shepherd, S., Vickerstaff, S. & Weyman, A. (2019). Extending working life and the management of change. Is the workplace ready for the ageing worker? *Ageing and Society*, 39(11), 2397–2419.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X18000569>
- Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., Barth, E. & Hardoy, I. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*. Rapport 2017:9. Institutt for samfunnsforskning.

Vedlegg

Vedleggstabell 1

Deskriptiv statistikk for analyseutvalget. Prosent

	Spurt om kvinner			Spurt om menn		
	Alle	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner
Kjønn						
Menn	50			51		
Kvinner	50			49		
Alder						
18–29 år	19	20	18	20	20	20
30–44 år	26	26	26	26	27	26
45–66 år	37	35	38	36	35	37
67–79 år	19	19	18	18	18	17
Yrkesaktiv						
Ja	67	71	64	67	72	62
Nei	33	29	36	33	28	38
Utdanning						
Grunnskole	8	8	9	7	8	6
Allmenn VGS	19	18	20	20	19	21
Yrkesfag/fagskole	39	43	34	38	39	37
Høyere utdanning, kort	18	18	19	20	20	20
Høyere utdanning, lang	16	13	18	15	15	16
Eldre diskrimineres						
Svært utbredt	11	8	14	11	10	11
Ganske utbredt	45	44	46	45	42	48
Ganske sjelden	24	27	20	24	28	21
Svært sjelden	4	6	3	4	5	3
Vet ikke	16	15	17	16	14	17
Antall respondenter	2000	912	1088	1065	919	1046

Vedleggstabell 2

Resultater fra regresjonsanalyser (minste kvadraters metode) av indeksen *Yte og lære*.

	Spurt om kvinner			Spurt om menn		
	Alle (M1)	Menn (M2)	Kvinner (M3)	Alle (M4)	Menn (M5)	Kvinner (M6)
Kjønn (ref.: menn)						
Kvinner	0,30***			0,14**		
Alder (ref.: 18–29 år)						
30–44 år	0,21**	0,22*	0,18*	0,07	0,12	0,02
45–66 år	0,37***	0,36***	0,38***	0,49***	0,65***	0,33***
67–79 år	0,62***	0,64***	0,59***	0,73***	0,96***	0,50***
Yrkesaktiv (ref. ja)						
Nei	-0,02	-0,10	0,06	-0,06	-0,12	-0,01
Utdanning (ref.: allmenn VGS)						
Grunnskole	-0,09	-0,02	-0,16	0,06	0,04	0,06
Yrkesfag/fagskole	-0,06	0,03	-0,15(*)	-0,10	-0,07	-0,14(*)
Høyere utdanning, kort	9,96	0,10	0,01	-0,02	0,03	0,08
Høyere utdanning, lang	0,09	0,12	0,07	-0,04	-0,02	-0,06
Konstantledd	3,30	3,27	3,63	3,22	3,11	3,48
R ²	0,06	0,03	0,05	0,07	0,10	0,04
N	2000	912	1088	1965	919	1046

*** signifikant på 0,001-nivå, **signifikant på 0,01-nivå, *signifikant på 0,05-nivå, (*) signifikant på 0,10-nivå

Vedleggstabell 3

Resultater fra regresjonsanalyser (lineære sannsynlighetsmodeller) av å være uenig i at kvinner/menn over 60 år ikke henger med på den teknologiske utviklingen.

	Spurt om kvinner			Spurt om menn		
	Alle (M1)	Menn (M2)	Kvinner (M3)	Alle (M4)	Menn (M5)	Kvinner (M6)
Kjønn (ref.: menn)						
Kvinner	0,06**			0,01		
Alder (ref.: 18–29 år)						
30–44 år	0,03	0,00	0,07	0,03	0,06	0,00
45–66 år	0,16***	0,14*	0,19***	0,15***	0,21***	0,08(*)
67–79 år	0,25***	0,19**	0,32***	0,24***	0,25***	0,21***
Yrkesaktiv (ref. ja)						
Nei	0,03	0,03	0,04	0,01	0,06	-0,03
Utdanning (ref.: allmenn VGS)						
Grunnskole	0,03	0,04	0,01	-0,01	-0,01	-0,01
Yrkesfag/fagskole	0,02	0,04	0,00	0,00	0,03	0,02
Høyere utdanning, kort	-0,02	-0,01	-0,02	0,01	0,07	-0,06
Høyere utdanning, lang	0,06	0,09	0,04	0,04	0,10(*)	-0,01
Konstantledd	0,22	0,23	0,26	0,23	0,14	0,32
R ²	0,05	0,04	0,06	0,03	0,06	0,02
N	2000	912	1088	1965	919	1046

*** signifikant på 0,001-nivå, **signifikant på 0,01-nivå, *signifikant på 0,05-nivå, (*) signifikant på 0,10-nivå