



Hører jeg til her – fortsatt? Identitet og sårbarhet som eldre arbeidstaker

Do I belong here – still? Identity and vulnerability as an older worker

Anne Skevik Grødem
ph.d., forsker I, NOVA – OsloMet
anne.s.grodem@oslomet.no

Hege Sofie Hesselberg
master, stipendiat, Institutt for samfunnsforskning
h.s.hesselberg@samfunnsforskning.no

Sammendrag

I mangfoldsarbeidet pålagt bedrifter gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er alder utelatt som mangfoldsdimensjon. I denne kvalitative studien undersøker vi hvordan ulike prosesser på arbeidsplassen former identiteten til seniorarbeidstakere. Funnene viser at seniorer, på lik linje med minoritetsgrupper, opplever identitetstrusler, særlig i form av «tilhørighetstvil» og «kategoriseringstrusler», som skaper usikkerhet om deres plass på arbeidsplassen og gjør dem sårbare for aldersbaserte stereotyper. For å håndtere dette benytter seniorer strategier som å tone ned alderen, insistere på at alder er irrelevant, eller vektlegging av sin erfaringsbaserte kompetanse. Dette antyder at mangfoldsarbeidet for minoritetsgrupper som arbeidsgivere er pålagt, også er relevant for seniorer.

Nøkkelord
eldre arbeidstakere, mangfoldsarbeid, identitet, tilhørighet, kvalitative intervjuer

Abstract

The starting point for this study is that the diversity work imposed on companies through the activity duty and the duty to issue a statement (ARP) omits age as a dimension of diversity. Using a qualitative approach, we examine how different processes in the workplace shape the identity of older workers. The findings show that older workers, like minority groups, experience identity threats, particularly in the form of “belonging uncertainty” and “categorization threats,” which lead to uncertainty about their place in the workplace and make them vulnerable to age-based stereotypes. To cope with this, older workers use strategies such as downplaying their age, insisting that age is irrelevant, or emphasizing their experience-based competencies. This suggests that the diversity work that employers are obliged to do for minority groups is also relevant for older workers.

Keywords
older workers, diversity, identity, belonging, qualitative interviews

For tida pågår to viktige diskusjoner om inkludering i arbeidslivet parallelt.¹ Den ene handler om arbeidet med å fremme likestilling og mangfold. Den kommer blant annet til uttrykk i den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) som ble innført i

2020, og i at Likestillings- og diskrimineringsloven (2017, § 26) pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig med å fremme likestilling. Den andre handler om behovet for senere avgang fra arbeidslivet, og kommer til uttrykk gjennom reformene i pensjonssystemet (Stortingsmelding nr. 6, 2023-24). Det nye pensjonssystemet, som ble innført i 2011, gir sterke økonomiske insentiver til å stå lenge i jobb, og senere reformer har vært designet for å bygge opp under dette målet (Grødem, 2021). Det er imidlertid svake koblinger mellom disse to debattene: Alder er ikke inkludert blant diskrimineringsgrunnlagene arbeidsgivere er pålagt aktiv innsats mot, og fagdepartementet avviser arbeidet mot diskriminering i arbeidslivet som lite relevant for diskusjonen om det nye pensjonssystemet (Stortingsmelding nr. 6, 2023-24: 107).

I debatten om mangfold i arbeidslivet er det lagt til grunn at mangfold er mer enn fravær av (lovstridig) diskriminering. I Barne-, ungdoms- og familiedirektoratets veiledning om hvordan bedriftene bør jobbe for å oppfylle aktivitetsplikten, er det for eksempel presisert at: «Det kan være lurt å starte med å se på eventuelle rutiner, avtaler og maler dere allerede har i lønns- og personalpolitikken. Det kan også være lurt å se på vaner, fysiske forhold, (ubevisste) fordommer og holdninger» (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir], 2021). I dette ligger det en anerkjennelse av at ekskluderingsmekanismer kan være subtile, og at selv ubevisste fordommer og holdninger hos kollegaer og ledere kan skape et arbeidsmiljø som ikke oppleves som inkluderende av medarbeidere som vet at de er i minoritet.

Hensikten med denne artikkelen er å diskutere om – og i så fall på hvilke måter – denne typen subtile ekskluderingsmekanismer også kan berøre eldre arbeidstakere. Det er flere grunner til å tro at dette er tilfellet; for eksempel er det godt dokumentert at stereotyper om eldre arbeidstakere er utbredt (se Dordoni & Argentero, 2015 for en oversikt). Internasjonalt viser også flere studier at eldre arbeidssøkere diskrimineres i ansettelsesprosesser (Carlsson & Eriksson, 2019; Lössbroek mfl., 2021), og i Norge viser statistikken at arbeidsledige over 60 år bruker vesentlig lengre tid på å få en ny jobb enn yngre arbeidssøkere (NOU, Norges offentlige utredninger, 2019:7, s. 257). Gitt disse forholdene vil det ikke være overraskende om mange arbeidstakere, når de kommer opp i en viss alder, begynner å spørre seg selv om de fortsatt har den samme selvfølgelige tilhørigheten på arbeidsplassen som de hadde i sine yngre år. Dette har vi imidlertid lite kunnskap om.

I denne artikkelen trekker vi på litteraturen om tilhørighetstvil (Good mfl., 2012; Walton & Cohen, 2007) og om kategoriseringstrusler (Branscombe mfl., 1999), som begge er former for identitetstrusler som personer som skiller seg ut, kan oppleve. Tilhørighetstvil oppstår når man ser seg rundt i omgivelsene og oppdager at det er få som en selv til stede, og/eller at de som ligner på en selv, skyves til side eller på andre måter behandles dårlig. Slike observasjoner leder til spørsmålet «Hører jeg til her?». Kategoriseringstrussel er trusselen om å bli plassert i en bås man ikke ønsker å være i, eller at gruppetilhørigheten blir gjort relevant i situasjoner hvor man mener at den burde være uvesentlig. En distinksjon mellom de to mekanismene er at man må ha en form for bevissthet om at man tilhører en mulig utsatt gruppe, for å oppleve tilhørighetstvil. På bakgrunn av dette er det første spørsmålet vi stiller i denne artikkelen, hvilke prosesser på arbeidsplassen

¹ Arbeidet med artikkelen er finansiert av Norges forskningsråd gjennom prosjektet *Shades of Grey: Negotiating Age Norms, Class and Gender in the time of Pension Reform* (prosjektnummer 301296). En stor takk til Ragni Hege Kitterød for samarbeid om datainnsamlingen og for verdifulle kommentarer til tidligere utkast.

som skaper følelsen av at man nå er en av de eldre og dermed potensielt blir sett på gjennom prismet av stereotyper om eldre arbeidstakere. I neste omgang spør vi hvilke strategier seniorene bruker for å skjerme seg mot de negative stereotypene som knytter seg til arbeidstakere i deres aldersgruppe.

Vi har som mål å undersøke om det å bli oppfattet som en eldre arbeidstaker kan utløse de samme motstands- og mestringsstrategiene som hos individer som tilhører minoritetsgrupper som aktivitets- og redegjøringsplikten er ment å beskytte. Data kommer fra kvalitative intervjuer med 26 arbeidstakere i alderen 50–66 år.

Først gjennomgår vi noen sentrale teoretiske bidrag om hvordan subtile ekskluderingsmekanismer kan fungere i sosiale sammenhenger. Etter den teoretiske gjennomgangen ser vi på noen viktige trekk ved sysselsettingen av seniorer i Norge, inkludert hvordan alder er det eneste diskrimineringsgrunnlaget som er ekskludert fra aktivitets- og rapporteringsplikten. Deretter presenterer vi metode, data og funnene som belyser problemstillingene. Artikkelen blir avsluttet med en kort diskusjon.

Tilhørighet og trussel på arbeidsplassen

Den aller enkleste måten å forstå det å være i minoritet på er at man tilhører en gruppe som er i numerisk mindretall. Dette kan være en stressende situasjon i seg selv, fordi man blir synlig på måter majoriteten ikke er; man er alltid den som skiller seg litt ut. Stresset øker når man tilhører en minoritet som historisk har vært lite til stede på den arenaen man befinner seg på, og som man vet at det finnes stereotype oppfatninger om. I USA, der mye av forskningen om dette kommer fra, er dette ofte situasjonen for universitetsstudenter med mørk hufarge, og kvinnelige studenter i matematiske og tekniske fag. Den sårbarheten en slik posisjon gir, er grundig kartlagt i en rekke eksperimentstudier (se Spencer mfl., 2016 for en gjennomgang). Forskerne bak disse studiene fremkaller stress og usikkerhet ved å minne deltakerne på deres minoritetsstatus og ved å fremheve eksisterende stereotyper om deres gruppe. De undersøker deretter hvordan disse manipulasjonene påvirker deltakernes prestasjoner, motivasjon og trivsel, for eksempel i studiesammenheng. En høy andel av disse studiene er gjennomført på amerikanske universiteter og med amerikanske studenter som forsøkspersoner, men det er grunn til å anta at mange av de samme mekanismene vil gjøre seg gjeldende for andre mennesker i andre settinger (Kalokerinos mfl., 2014).

Det er et grunnleggende menneskelig behov å føle tilhørighet og å være et respektert medlem av et fellesskap med andre man liker og respekterer (Walton & Cohen, 2007). Følelsen av tilhørighet handler om å oppleve at man passer inn, hører til og blir akseptert og verdsatt av andre mennesker i omgivelsene (Good mfl., 2012: 701). Mangel på en slik følelse – følelsen av at man ikke er akseptert eller verdsatt i den gitte settingen – kan gi opphav til *tilhørighetstvil*. Eksperimentelle studier har vist at svarte studenter og dessuten kvinnelige studenter i matematikk ofte kan føle seg usikre på om de er på riktig sted. I eksperimentelle settinger kan de lett manipuleres til å føle at «folk som meg hører ikke til her» (Walton & Cohen, 2007: 83). Tilsvarende tvil er langt vanskeligere å utløse hos personer som allerede føler seg trygge og opplever en selvfølgelig tilhørighet på universitetet eller innen matematikkstudiene. En viktig mekanisme som kan utløse tilhørighetstvil, er det å oppleve *stereotypitrusler* (Good mfl., 2012; Spencer mfl., 2016; Steele, 2010). Enkeltpersoner er sårbare for stereotypitrusler når de vet at de tilhører en stigmatisert gruppe, og de vet hvilke stereotyper som finnes om deres gruppe. Å bli plassert i situasjoner hvor man blir særlig oppmerksom på egen gruppetilhørighet og de

eksisterende stereotypiene om gruppen, utløser ofte angst for å bli sett gjennom prismet av disse stereotypiene og bekymring for uforvarende å bekrefte fordomsfulle oppfatninger.

Denne typen stress viser seg å gå ut over evnen til å prestere på ulike områder. Kvinner presterer for eksempel svakere på matematikktester hvis de før testen blir minnet på at de er kvinner, blir informert om at kvinner generelt scorer lavere enn menn på testen, eller bare blir minnet på at det er få kvinner i matematiske og teknologiske fag (Nguyen & Ryan, 2008). I en bilsimulator økte risikoen for at kvinner kjørte på fotgjengere, hvis de ble fortalt at hensikten med simuleringen var å belyse hvorfor kvinner er dårligere sjåfører enn menn, sammenlignet med hvis de ble fortalt at hensikten var å kartlegge hvilke mentale prosesser som aktiveres under kjøring (Yeung & von Hippel, 2008).

Stereotypitrusler er likevel ikke den eneste mekanismen som kan utløse tilhørighetstvil. Slik tvil kan også oppstå når de som tilhører utsatte grupper i organisasjoner, ser seg rundt og ser hvordan «folk som dem» har blitt behandlet i organisasjonen tidligere. Svarte studenter som ser seg rundt i amerikansk akademia, for eksempel, ser få andre svarte, og de ser at de få svarte som er der, får dårligere karakterer og lavere lønn og ekskluderes fra viktige fellesskap hvor hvite akademikere bygger sosiale nettverk (Walton & Cohen, 2007).

De fleste arbeidstakere ønsker å bli vurdert ut fra den jobben de gjør, og hvordan de opptrer mot kollegaer, og ikke på grunnlag av kjønn, alder eller etnisk bakgrunn. Det å bli satt i bås på basis av slike kategorier vil kunne oppleves som frustrerende og urettferdig. Risikoen for å bli satt i bås mot sin vilje kalles *kategoriseringstrussel*, og de som utsettes for det, kan reagere på ulike måter (Branscombe mfl., 1999: 37). Noen vil forsøke å motvirke kategoriseringen gjennom å tone ned gruppemedlemskapet eller skjule det så mye som mulig. Jobbsøkere med innvandrerbakgrunn vil ofte fremheve hvor norske de er (Thiyagarajah & Orupabo, 2023), homofile og lesbiske vil gjerne unngå å snakke om partneren sin på jobb, og seniorer vil kunne ta i bruk ulike strategier for å fremstå som ungdommelige (Riach, 2022). Andre aksepterer og anerkjenner i større grad åpent at de tilhører en utsatt gruppe, men insisterer på at dette ikke skal ha noen betydning på jobben, eller de understreker variasjonen innen gruppen, gjerne med vekt på hvor mye de selv skiller seg fra stereotypen om gruppen. En tredje, offensiv strategi er å omfavne gruppemedlemskapet og legge vekt på hvordan gruppen skiller seg positivt fra majoriteten og dermed har noe unikt å bidra med (Branscombe mfl., 2012).

«Eldre» er ikke en identitet vi har fra starten, men noe som utvikles med årene. Vi blir alle eldre, og dette kan føles truende. Forskning viser at negative holdninger overfor eldre kan skyldes yngre personers behov for å fornekte en rekke truende aspekter ved aldring. Edwards og Wetzler (1998) fant støtte for dette synet; når folk møter noen som truer deres selvbilde, blir deres oppfatninger og atferd mer negativ. Å ta avstand fra eldre er dermed en måte å avvise et uønsket fremtidsprospekt på. Som Nelson (2005) påpeker, blir aldersdiskriminering derfor i realiteten diskriminering mot vårt fremtidige selv som vi frykter.

På et tidspunkt passerer vi likevel terskelen for å bli betraktet som «eldre». Mens minoritetsgrupper kan spørre seg «Hører jeg til her?», vil eldre arbeidstakere etter hvert kunne spørre seg «Hører jeg til her – fortsatt?».

I neste avsnitt utforsker vi hvordan identiteten som eldre arbeidstaker vokser frem, og hvilke holdninger eldre arbeidstakere etter hvert kan bli konfronterte med i arbeidslivet.

Identitet som eldre arbeidstaker og holdninger i arbeidslivet

Det er gjort lite forskning på når og hvordan en identitet som eldre arbeidstaker oppstår. Norsk seniorpolitisk barometer, som gjennomføres annethvert år av Senter for seniorpolitikk, inneholder et spørsmål om når man vil anslå at folk begynner å bli regnet som «eldre» i arbeidslivet. Yrkesaktive (ansatte) som fikk dette spørsmålet i 2003, oppga i gjennomsnitt 55 år, og i 2022 hadde det steget til 59,1 år (Ipsos, 2022). Eldre respondenter oppgir en høyere alder enn yngre gjennom hele perioden, men økningen er ganske lik i alle grupper.

Norsk seniorpolitisk barometer inneholder også et spørsmål om man oppfatter *seg selv* som «eldre» i arbeidslivet. I hele perioden sier få yrkesaktive under 50 år at de oppfatter seg selv som eldre (10 prosent eller færre), mens rundt halvparten av respondentene som er 60 og eldre, sier at de gjør det. Blant arbeidstakere i 50-årene har det imidlertid skjedd en betydelig endring i perioden: 34 prosent av disse sa at de oppfattet seg selv som «eldre» i 2003, og i 2022 hadde andelen falt til 21 prosent (Ipsos, 2022: 44). Dette er uttrykk for at identiteten som eldre på arbeidsplassen er avhengig av kontekst.

Det er gjennomført en rekke studier i mange ulike land av holdninger til eldre arbeidstakere (for en ny norsk oversikt, se Kitterød & Grødem, 2024). Disse studiene viser typisk at oppfatningene om eldre arbeidstakere er motsetningsfylte, og at denne gruppen tillegges både positive og negative egenskaper. Posthuma og Campion (2009) og Dordoni og Argentero (2015) har gått gjennom litteraturen på feltet. I begge kunnskapsoversiktene ble det funnet at eldre arbeidstakere antas å levere dårligere resultater enn, å motsette seg endring mer enn og å ha mindre evne til å lære enn yngre. Samtidig ble eldre arbeidstakere sett på som pålitelige, ærlige og lojale og som bærere av en høyere arbeidsmoral enn yngre. Noen forskere har skilt mellom «harde» og «myke» egenskaper (van Dalen & Henkens, 2020), slik at harde egenskaper betegner fysisk og mental kapasitet, produktivitet og evnen til å lære nye ting og til å håndtere ny teknologi, mens myke egenskaper betegner pålitelighet, lojalitet, sosial kompetanse og evnen til å lede. Respondentene i undersøkelsene rangerer ganske konsekvent eldre arbeidstakere høyt på myke egenskaper, men lavt på harde egenskaper.

De mekanismene som utløses for kvinner og svarte når de befinner seg i minoritet, vil også være virksomme for eldre arbeidstakere som begynner å stille spørsmålet om de fortsatt er attraktive som arbeidstakere. Eksperimentelle studier viser at eldre deltakere som minnes på at de er eldre, presterer dårligere på hukommelsestester enn kontrollgrupper som ikke får slik påminning (Hess mfl., 2003; Mazerolle mfl., 2012). I andre studier ble det funnet at det å konfrontere eldre arbeidstakere med negative aldersbetingede stereotypier utløste usikkerhet rundt om de var egnet til å fortsette i jobben, og førte til at eksperimentgruppen ønsket å pensjonere seg tidligere enn deltakere i kontrollgrupper (Gaillard & Desmette, 2010; Kulik mfl., 2016; von Hippel mfl., 2013). Usikkerhet rundt hva ledere og andre tenker, kan også utløse tilhørighetstvil, som illustrert i en dansk studie som viste at arbeidstakere som trodde at lederne deres hadde negative oppfatninger om eldre arbeidstakere, og dem som svarte «vet ikke» på spørsmålet om lederen hadde slike holdninger, trakk seg tidligere ut av yrkeslivet enn andre (Meng mfl., 2022). Forholdet mellom eldre arbeidstakere og deres nærmeste leder kan ha stor innvirkning på om de føler seg verdsatte og integrerte i arbeidsmiljøet. Dette er spesielt viktig i organisasjoner hvor det kan være signaler – enten bevisste eller ubevisste – om at yngre ansatte er mer ønsket eller foretrukket enn eldre (Hesselberg, 2024a).

Seniorer i arbeidslivet i Norge

Yrkesaktiviteten blant seniorene i Norge har økt de senere årene (NOU, Norges offentlige utredninger, 2022:7). Gjennomsnittlig avgangsalder for personer som var i jobb som 50-åring, økte med godt og vel 2 år for både menn og kvinner i perioden 2001–2021, slik at den i 2021 var 66,4 år for menn og 65,2 år for kvinner (NOU, Norges offentlige utredninger, 2022:7, s. 59).

Det at flere står lenger i jobb, er trolig en kombinasjon av økonomiske insentiver til å stå lenger (slik pensjonsreformen legger opp til) og en friskere befolkning med økt forventet levealder (Syse & Strand, 2022). Om arbeidslivet har blitt mer aldersvennlig i perioden, har vi lite kunnskap om. Surveyundersøkelsene som gjennomføres av Senter for seniorpolitikk, viser at både ledere og ansatte i Norge gjennomgående har positive holdninger til eldre arbeidstakere (Ipsos, 2022; Lie mfl., 2023), men at det også finnes en viss skepsis blant ledere til å ansette og beholde eldre arbeidstakere (Lie mfl., 2023).

Arbeidsmiljøloven § 13–1 slår fast at diskriminering på grunnlag av alder er ulovlig. Alder som diskrimineringsgrunnlag er imidlertid ikke omfattet av Likestillings- og diskrimineringsloven (2017) kapittel 4. Dette kapitlet pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig med å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av alle diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av loven, og å redegjøre for hva de gjør for å oppfylle denne aktivitetsplikten. Unntaket for alder er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 2, som presiserer at loven gjelder på alle samfunnsområder unntatt diskriminering på grunn av alder i forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven, altså diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet. Satt på spissen innebærer dette at arbeidsgivere ikke kan diskriminere eldre arbeidstakere,² men at de ikke er pålagt å anstrenge seg for å inkludere dem heller.

Data og metode

Denne artikkelen er basert på kvalitative intervjuer med eldre arbeidstakere i tre store norske private bedrifter. Mulighetene til tidlig pensjonering er ulike i offentlig og i privat sektor (Grødem, 2021), og vi ønsket at informantene i undersøkelsen skulle ha mest mulig like institusjonelle betingelser; derfor konsentrerte vi oss bare om privat sektor.

Den ene arbeidsplassen var en teknologibedrift og den andre en finansbedrift, og den tredje solgte kontortjenester, hovedsakelig innen renhold og kantinedrift. Både teknologi- og finansbedriften hadde vært gjennom flere runder med store nedbemanninger, og informantene regnet med at slike prosesser var noe de også ville måtte forholde seg til i fremtida. I kontortjenestebedriften var den største utfordringen for eldre arbeidstakere å klare å holde tempoet oppe i fysisk krevende stillinger, som medførte at mange medarbeidere gikk av med helserelaterte ytelser før de ble 62 år.

Utfordringene for eldre arbeidstakere i disse bedriftene var dermed delvis like og delvis ulike. Samlet ga de innblikk i utfordringer mange bedrifter i privat sektor står overfor.

Informantene ble rekruttert gjennom at vi kontaktet nøkkelpersoner i bedriftene, typisk i HR-avdelingene, og ba dem om bistand til å kontakte mulige informanter på avdelingene. Vi presiserte at vi ønsket å intervju ansatte som var 50 år eller eldre, og som hadde vært i bedriften i minst 5 år. Bedriftene hjalp oss med å formidle informasjon om undersøkelsen til aktuelle informanter, og informantene tok i neste omgang kontakt med

² «Diskriminering på grunn av alder» kan ramme arbeidstakere i alle aldre, og unge arbeidstakere kan også være utsatte. I denne artikkelen avgrensner vi oss imidlertid til å se på situasjonen til seniorene i arbeidslivet.

oss. Bedriftsledelsen og HR-avdelingen var ikke involvert i rekrutteringen av informantene ut over dette aller første stadiet, og kjenner ikke til hvem informantene er. Tabell 1 gir en oversikt over informantene i de ulike bedriftene.

Tabell 1. Oversikt over virksomheter og informanter (N = 26).

		Antall informanter
Bedrift	Finans	12
	Kontortjenester	6
	Teknologi	8
Kjønn	Kvinne	12
	Mann	14
Alder	50–55 år	4
	56–65 år	20
	> 65 år	2

Som tabell 1 viser, var de fleste informantene mellom 56 og 65 år. Vi satte den nedre aldersgrensen ved 50 år fordi vi antok at prosessen med å begynne å se på seg selv som en av de eldre på arbeidsplassen og etter hvert tenke på avgangen fra arbeidslivet er en prosess som strekker seg over mange år og kan starte allerede i 50-årene.

Intervjuene var semistrukturerte og forankret i en intervjuguide. Hovedtemaer i intervjuguiden var organisasjonens politikk for å ivareta eldre arbeidstakere, uformelle normer om pensjonering, erfaringer med nedbemanningsprosesser og omstillinger, alder som tema i medarbeidersamtaler og uformelt samvær på arbeidsplassen.

Intervjuene ble gjennomført i mai og juni 2021 og varte i om lag en time hver. På grunn av pandemirestriksjoner våren 2021 ble de fleste intervjuene gjennomført på Zoom og tatt opp med opptaksfunksjonen i dette programmet. Et par intervjuer ble gjort på telefon etter informantens ønske, og én informant samtykket ikke til at intervjuet ble tatt opp. Alle som ble intervjuet på Zoom, ble oppfordret til å ha på kamera. Dette ga oss inntrykk av mimikk og kroppsspråk. Å måtte gjøre intervjuene digitalt innebar noen begrensninger; blant annet skulle vi gjerne vært på arbeidsplassene og sett hvordan de fysisk så ut og var organiserte. Vi opplevde likevel at informantene var oppriktige og ga oss rike beskrivelser av livet sitt som godt voksne arbeidstakere. De transkriberte intervjuene er analysert ved hjelp av analyseprogrammet NVivo 12 Pro.

Vi startet analysen med å lese utskriftene flere ganger for å få en god oversikt over dataene. Vi kodet deretter intervjuene tematisk, først i deskriptive datanære koder og i neste omgang i aggregerte analytiske koder. Ti datanære koder ble aggregert i kategorien «sårbarhet som eldre». Dette inkluderte de datanære kodene «opplevelse av å bli eldre», «ekskluderingsmekanismer», «søken etter anerkjennelse», «alternativer i arbeidsmarkedet» og «normer for pensjonering». De delene av intervjuene som handlet om disse temaene, la grunnlaget for å belyse våre to problemstillinger: Gjennom hvilke prosesser på arbeidsplassen formidles det at en arbeidstaker blir eldre, og hvordan manøvrerer godt voksne ansatte for å distansere seg fra de stereotype oppfatningene som finnes om arbeidstakere i deres aldersgruppe?

Generasjonsovergang på arbeidsplassen: «I veldig mange år så har man følt seg veldig ung»

Aldring er en livslang prosess uten et klart skille hvor man kan si «fra i dag er du en eldre person». Prosessen har både en kroppslig og en sosial side (Riach, 2022): Kroppen blir eldre, og de fleste merker visse endringer over tid. Samtidig endres relasjonene til andre mennesker; man kan oppleve å bli behandlet på litt andre måter og få en litt annerledes posisjon i samvær med andre.

At man mister noe av energien sin, eller at venner og ektefeller blir alvorlig syke eller dør, vil være sterke påminnelser om at man ikke lenger er like ung. Flere av informantene våre reflekterte over slike opplevelser og hvordan disse hadde påvirket deres identitet og rolle også i jobbsammenheng. De fleste historiene om hvordan informantene hadde blitt bevisste på at de ikke lenger var helt unge, handlet imidlertid om å sammenligne seg selv med yngre kollegaer i bedriften. For noen var dette rene observasjoner: De er voksne, de er flinke, og de er så mye yngre enn meg. Som én informant sa:

I veldig mange år så har man følt seg veldig ung. Og så skjønner man jo på et tidspunkt når man har kjempedyktige kollegaer, og så er man på en måte er dobbelt så gammel og kunne vært mor til dem. Ja bokstavelig talt, at åra har gått! (Kvinne, 53 år, kontortjenester)

Noen informanter bemerket at de yngre kollegaene var forskjellige fra dem selv, spesielt når det gjaldt teknologi og bruk av sosiale medier. Dette minnet dem på hvor raskt utviklingen gikk, og hvor mye som hadde endret seg siden de selv var unge. Andre informanter la merke til hvor aktivt de unge kollegaene brukte sosiale medier, hvordan de promoterte seg selv og solgte seg inn på ulike plattformer. De eldre arbeidstakerne vi intervjuet, merket at dette nå var normen, men de vegret seg for å fremheve seg selv på denne måten. Dette var noe de unge gjorde, og de var ikke blant de unge lenger:

[F]or eksempel Instagram, Facebook, Snap, hva alt dette her heter for noe, ikke sant. Jeg har litt vanskelig for å følge med nå, selv om jeg «bare» er 56. [...] Og plutselig er Facebook for oss over 50, ikke sant. (Mann, 56 år, finans)

Et annet forhold som indikerte at informantene hadde et bevisst forhold til sin egen alder, var deres refleksjoner omkring karrieren og hvordan deres erfaringer skilte seg fra de yngre kollegaenes. Mange av de eldre arbeidstakerne hadde startet i bedriften i ung alder uten høyere utdanning og hadde lært gjennom praktisk erfaring og opplæring underveis. I kontrast hadde de fleste av de yngre kollegaene en høyskole- eller universitetsutdanning. Selv om mange av de eldre arbeidstakerne var stolte av sin praksisbaserte erfaring, illustrerte kontrasten til de nyutdannede kollegaene hvordan yrkeslivet hadde forandret seg siden de selv var unge.

Selv om informantene hadde en bevissthet om at de ikke lenger var helt unge, hadde de en uvilje mot å bli kategorisert som «eldre arbeidstaker». Dette fremgår helt eksplisitt i uttalelser som denne:

Når du blir så gammel som jeg er, så har du [erfaring], men jeg passer meg for å fortelle og forklare ting som de ikke har bedt om. Det har jeg skjønt for lenge siden at jeg ikke kan gjøre, for det så jeg de gamle karene gjorde da jeg var ung. Da kommer det

informasjon de ikke har bedt om og ser nytten av, og da blir den personen oppfattet som litt gammel, da, så det passer jeg meg for. Jeg kan si ting tre ganger, men da er det stopp. (Mann, 68 år, teknologi)

Denne informanten hadde en forestilling om at «gamle karer» ofte gjentar informasjon ingen har bedt om. Det interessante er at han aktivt prøvde å ta avstand fra denne stereotypien. Denne avstandtakingen illustrerer hvor viktig det var for informantene å bli sett på som relevante og oppdaterte. Selv om informantene vegret seg for å identifisere seg som eldre arbeidstakere, fryktet de at andre kanskje ga dem den merkelappen. Som én informant sa:

[J]eg tror det er ting jeg tenker i hodet mitt, at hva jeg tror de tenker, eller sånn (ler), ikke at de gjør det, men at jeg kanskje tenker at de tenker, [informantens navn] har blitt så gammel, eller ser så gammel ut, eller altså sånn. (Kvinne, 59 år, finans)

En annen kvinnelig informant fortalte at hun kunne kjenne på slik usikkerhet når hun skulle holde store presentasjoner, særlig når salen hovedsakelig var fylt med yngre mennesker og godt voksne menn.

Og da kjørte vi jo eventer hvor vi samla [kunder], og kunne sitte da med 250 tilhørere i salen. Og hvor halvparten av dem var middelaldrende menn, veldig få damer, og hvor halvparten av dem var yngre folk, da. [...] Så er det sånn, klarer man da å skape den samme troverdigheten når du står der med gråspettede hår og tydelig rynker på overleppa liksom, eller overalt (ler). Ehm, men jeg har ikke inntrykket av at det er noe hemmende, da. (Kvinne, 55 år, teknologi)

Begge disse informantene hadde lang fartstid i bedriften, og en av dem hadde også hatt en lederstilling. Likevel bekymret begge seg for at andre skulle tenke «hun ser så gammel ut», eller at rynkene skulle undergrave troverdigheten når hun snakket om et tema hun behersket godt. Bekymringen disse informantene ga uttrykk for, var at omgivelsene ikke ville se dem som solide og erfarne, men heller som gamle, rynkete og utdaterte. Selv om begge også understreket at denne frykten kunne være ubegrunnet og basert på deres egne antakelser om andres tanker, illustrerer dette hvordan usikkerhet om egen fremtoning kan føre til at eldre arbeidstakere føler seg marginaliserte selv om de objektivt sett er erfarne og fortsatt kompetente.

Subtil ekskludering kan undergrave en persons opplevde verdighet og status på arbeidsplassen. Samtidig hadde informanter på alle arbeidsplassene gjort seg erfaringer og observasjoner som ga grunnlag for en mer direkte opplevelse av å bli valgt bort. Dette blir belyst i neste avsnitt.

Tvil om tilhørighet: «[De] er blitt skjøvet ut»

Opplevelsen av å bli eldre vokser frem over tid. Parallelt med at informantene reflekterte over sin egen posisjon i aldershierarkiet, økte bevisstheten deres om hvordan andre i samme aldersgruppe ble eller hadde blitt behandlet på arbeidsplassen. Det de så, var ikke alltid oppmuntrende. I bedriften hvor mange jobbet med renhold og kantinedrift, visste de at mange ikke hadde helse til å stå til pensjonsalderen, mens ansatte i finans- og

teknologibedriften hadde sett mange nedbemanninger hvor de eldste gikk først. Dermed kunne «eldre arbeidstaker»-kategorien fremstå som direkte truende. En slik kategorisering ble oppfattet å kunne undergrave erfarne ansattes innflytelse på arbeidsplassen, begrense fremtidige karrieremuligheter, øke risikoen for å bli valgt ut ved oppsigelses- og nedbemanningsprosesser og medvirke til press om uønsket tidlig pensjonering.

Én informant ble spurt om eldre ansatte var bekymret for ikke å kunne jobbe like lenge som de ønsket, frem mot pensjonsalder, og bekreftet at dette var noe folk bekymret seg over, men egentlig ikke diskuterte med kollegaer: «Det eneste vi sier, er at 'det her kommer til å bli tøft'. Vi vet ikke om vi kommer til å klare å stå til pensjonsalder, i hvert fall» (Kvinne, 56 år, kontortjenester).

Ser vi på årsakene til at mange følte seg usikre på grunn av sin posisjon som eldre arbeidstaker i bedriften, var det tydelig at dette hadde sammenheng med effektivisering, nedbemanning, lederbytter, digitalisering og strenge produksjonskrav. I konkurranse med yngre kollegaer bekymret mange av informantene seg over sin evne til å opprettholde samme produksjonsnivå. Som et resultat opplevdes det som risikabelt å tematisere alder og alders- og helserelevante utfordringer på jobb og å be om tilpassede arbeidsoppgaver, selv om flere egentlig kunne tenke seg dette.

Informantenes usikkerhet om eldre arbeidstakers posisjon i bedriften ble særlig tydelig da de ble spurt om hvordan endring og omorganisering hadde påvirket eldre arbeidstakere. To av de tre bedriftene hadde gjennomgått flere runder med omorganisering og nedbemanning, og mange av informantene hadde i den forbindelse vært vitne til det de oppfattet som uverdigg behandling av eldre kollegaer. I sitt arbeid om opplevde brudd på den psykologiske kontrakten går Hesselberg (2024b) i dybden på hvordan slike opplevelser kan sende signaler som bryter med eldre arbeidstakers forventninger om å bli verdsatt. Én informant svarte tydelig da han ble spurt om han hadde inntrykk av at medarbeidere hadde blitt skjøvet ut på grunn av alder:

Svaret er helt klart ja. Det har vært såpass mye omstillinger, så det ser jeg at helt klart at 62-åringene ble skjøvet ut en periode. [...] Noen jeg oppfatter som svært dyktige, og som ikke vil slutte, har blitt skjøvet ut i disse nedbemanningsprosessene. (Mann, 62 år, finans)

Sitatet illustrerer den utbredte opplevelsen blant informantene om at eldre arbeidstakere ofte blir skjøvet ut av arbeidsplassen som følge av omstillingsprosesser, nedbemanning og konkurranse fra yngre kollegaer. Dette indikerer en praksis som går ut over subtile ekskluderingsmekanismer hvor eldre arbeidstakere kan føle seg tvunget til å forlate arbeidsplassen selv om de ønsker å fortsette å arbeide.

Kategoriseringstrusler: Benekte, skjule, eller omfavne

Kategoriseringstrusler oppstår når man pådyttes en uønsket identitet, eller når en eksisterende identitet gjøres relevant i sammenhenger hvor den burde være irrelevant (Branscombe mfl., 1999; Branscombe mfl., 2012). I litteraturgjennomgangen identifiserte vi tre strategier individer kan ta i bruk for å motsette seg uønsket kategorisering: å forsøke å skjule eller å benekte tilhørighet til kategorien, å akseptere tilhørigheten, men tone ned dens betydning og å omfavne identiteten som medlem av gruppen og fremheve dens positive aspekter (Branscombe mfl., 2012). Vi fant eksempler på alle de tre strategiene blant våre informanter.

Blant informantene var det tydelig at «benekte»-strategien innebar å prøve å fremstå som yngre enn man er. En av informantene hadde lykket med dette ganske lenge:

Jeg husker bare jeg runda to ganger 25, altså 50, også har det ikke sett ut som jeg har vært det. Da flere fikk vite det, ble jeg faktisk behandlet på en annen måte, jeg skulle jo ønske at folk ikke visste det. Det var hyggeligere å bli behandla sånn som jeg ble behandla før de forbandt meg med en alder. (Kvinne, 59 år, teknologi)

Fødselsdagsmarkeringen hadde for denne kvinnen fungert som å bli avslørt, og i etterkant opplevde hun å bli behandlet litt annerledes. I refleksjonen omkring dette la hun til at mange i bedriften ikke ønsker at 60-årsdagen deres skal feires, for «de vil ikke at det skal bli stort og kjent».

Ettersom kategorien «eldre» er uklart avgrenset og forståelsen av hvem som er «eldre», avhenger av kontekst, kan det være flytende overganger mellom det å benekte at man er eldre, og det å anerkjenne det, men samtidig oppfatte seg selv som forskjellig fra stereotypene.

Noen av informantene uttrykte en viss stolthet over at de var i den alderen de var, men likevel ungdommelige i kropp og innstilling. I kontortjenestebedriften handlet dette særlig om evnen til å gjøre det fysiske arbeidet på en måte som ikke bekrefter stereotypen om at eldre ikke orker, og at de syter og har vondter. En 56 år gammel mannlig kantinearbeider fortalte eksempelvis at han hadde kneproblemer og en betennelse i foten, men at han hadde «veldig høy smerteterskel» og aldri hadde vært sykemeldt på grunn av dette. I de to andre bedriftene var det viktig å markere avstand til den eldre som har «stivnet» og ikke vil lære nye ting. En 65 år gammel kvinne understreket at hun fortsatt likte å bryne seg på nye arbeidsmåter:

Jeg har jo kolleger [på min alder] som har hatt den «attituden» at «åå, det er så mye nytt nå, og skal man orke mer, for det er så nytt hele tiden» ... og så bare tenker jeg, ja men hvorfor, hvorfor ... okei, alle evner jo kanskje ikke å ha den interessen for å utvikle seg, da. (Kvinne, 65 år, finans)

Den klart vanligste strategien vi møtte blant informantene, var likevel en insistering på at alder var og skulle være helt uinteressant på jobben. Denne innstillingen var særlig utbredt blant mannlige informanter. De visste naturligvis at de ble eldre, og de hadde fått en ekstra ferieuke og informasjon om AFP fra HR-avdelingen, men dette skulle ikke påvirke arbeidet deres. De skulle ta stilling til når de skulle gå av, senere, og inntil da gikk de ikke rundt og tenkte på alder; de hadde en jobb å gjøre.

Mange som ga uttrykk for denne innstillingen, reflekterte samtidig over hvordan det i stor grad var opp til dem selv å unngå at alder fikk betydning på jobben. Det gjaldt å henge med:

Jeg tror nok forutsetningen er at du må henge med (...). Hvis jeg hadde begynt å si «å, det er så mye nytt, huff, jeg skjønner ingenting av det der, kan ikke du hjelpe meg med det?». Alt det tekniske, ikke sant, og det nye digitale. Det hadde gått ut over effektiviteten min og sånne ting, og det hadde nok vært ... så nei, du må henge med! (Kvinne, 58 år, finans)

Flere ga uttrykk for at det ble tyngre med årene å henge med – enten det gjaldt nye arbeidsmåter eller tempoet i det fysiske arbeidet – men der hadde man ikke noe valg. Maksimen «alder skal ikke spille en rolle på arbeidsplassen» var dermed både en implisitt oppfordring til omgivelsene og et krav man stilte til seg selv: Man kan ikke la arbeidsinnsatsen påvirkes av de endringene som skjer med kroppen og hodet over livsløpet.

Den siste strategien som blir pekt på i litteraturen om kategoriseringstrusler, er å omfavne den gruppeidentiteten man har, og fremheve det positive ved den. Flere av informantene var opptatte av å fremheve de positive kvalitetene som kommer med alder og mange år i arbeidslivet, slik som lojalitet og erfaring. Samtidig opplevde mange at disse egenskapene kom til kort sammenlignet med de kvalitetene de yngre medarbeiderne ble tillagt; det var ikke en opplagt trygghet i å søke statusen som «godt voksen og erfaren». Én informant sa:

(...) man trenger kun digital kompetanse videre fremover, ikke sant, og det, og er du ung, så har du den kompetansen. Så det virker som man har satt veldig sånn likhetstegn, da, mellom alder og kompetanse (...). Så er det jo likevel en del eldre som sitter med, hva skal jeg si, mye organisasjonsforståelse, organisasjonskompetanse, helhetsforståelse for hva vi driver med, ikke sant, veldig lite spesialisert, men har breddekompetansen. Ikke sant. Så vi, liksom, vil nok kunne bidra på mye som unge, nyansatte ikke kan bidra på. Men vi har vært i bås en periode. (Mann, 57 år, teknologi)

Det er interessant å legge merke til at informanten ikke utfordrer oppfatningen om at yngre har sterkere digital kompetanse, men i stedet søker å fremheve den kompetansen eldre medarbeidere har i kraft av å være eldre og ha vært i organisasjonen lenger. Dette sier han likevel med en viss resignasjon, for «man trenger kun digital kompetanse videre fremover».

Avslutningsvis må det også påpekes at det fantes informanter i utvalget som grep seniorrollen og ga den et positivt innhold på sin egen måte. De var ikke redde for å snakke om alderen sin, men la vekt på den rollen de kunne ha i arbeidsmiljøet som godt voksen kvinne. Én formulerte det som at hun var «mora til hele gjengen», en annen passet spøkefullt på å gni det litt ekstra inn når hun, «gamla», presterte bedre enn «ungfolene» på salgsavdelingen. Begge disse voksne kvinnene artikulerte posisjonen sin med humor og varme og lot det ikke være tvil om at de satte pris på kollegaene sine og følte at verdsettelsen var gjensidig.

Diskusjon

Hensikten med denne artikkelen har vært å utforske hvordan ulike prosesser på arbeidsplassen påvirker identiteten til seniorarbeidstakere – hvordan det å være «eldre» blir konstruert i arbeidsmiljøet – og å utforske hvilke strategier arbeidstakere benytter for å motvirke og distansere seg fra aldersstereotyper. Utgangspunktet er at det mangfoldsarbeidet bedriftene er pålagt gjennom aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP), ikke inkluderer mangfold med tanke på alder. Et viktig mål med artikkelen har vært å undersøke om ekskluderingsmekanismer som minoriteter kan oppleve på arbeidsplassen, også kan berøre eldre arbeidstakere. Våre funn viser at dette ikke kan utelukkes: Informantene fra de tre bedriftene forteller om opplevelser som føles som trusler om kategorisering og gir opphav til tvil om tilhørighet. Vi har også observert at seniorer benytter seg av strategier for å beskytte seg mot uønsket kategorisering, strategier som er kjent fra studier

av andre utsatte grupper. Disse inkluderer forsøk på å skjule sin tilhørighet til den utsatte gruppen, i dette tilfellet seniorgruppen, insistere på at gruppetilhørigheten er irrelevant på arbeidsplassen, eller mer offensivt å omfavne sin seniorstatus og snu den til noe positivt.

Samtidig er det noen opplagte forskjeller mellom det å være eldre på arbeidsplassen og det å tilhøre en etnisk eller seksuell minoritet. En ting er at eldre ikke betraktes som en minoritet i samfunnet og heller ikke på alle arbeidsplasser. En annen sentral forskjell er at de fleste minoritetsidentiteter er stabile over livsløpet: Man *er* melaninrik eller lesbisk, mens man *blir* eldre, og det er ikke åpenbart når eller hvordan man flytter over i denne kategorien. Dette kan gi eldre arbeidstakere et manøvreringsrom minoriteter ikke har, når det gjelder å motsette seg uønsket kategorisering. De kan for eksempel alliere seg med andre i samme aldersgruppe og søke å skape en felles identitet som «erfarne, men langt fra gamle» eller spille på status og kontakter oppnådd i sine yngre år for å skape en posisjon som «godt voksen, men uunnværlig». Erfaringen med å ha vært en helt vanlig arbeidstaker som risikerer å bli skjøvet inn i en mer marginal posisjon på grunn av alder, er forskjellig fra erfaringen med å ha vært i minoritet fra første arbeidsdag.

Tilhørighetstvil, som er det andre sentrale begrepet i denne analysen, handler om følelsen av å passe inn og å bli akseptert og verdsatt av andre i omgivelsene (Good mfl., 2012: 701). Hvis denne følelsen mangler, oppstår det en usikkerhet som kan beskrives som tilhørighetstvil. Dette var en vanlig opplevelse blant de eldre arbeidstakerne i bedriftene som er inkluderte i denne studien: De observerte at de var blant de eldste i bedriften, og mange av dem hadde sterke minner om tidligere omorganiseringer hvor eldre arbeidstakere ble skjøvet ut i langt større grad enn yngre. De var også klar over tilfeller hvor eldre kollegaer som hadde behov for tilrettelegging, måtte slutte fordi de ikke fikk den nødvendige støtten. Informantenes bekymringer strakte seg dermed ut over en generell følelse av psykologisk ubehag og tilhørighetstvil; de fryktet reelt at de snart ville bli skjøvet ut selv. Samtidig bidro disse erfaringene sannsynligvis til å forsterke en dyp tilhørighetstvil blant seniorenene, noe som kan forklare hvorfor mange etterspurte bekreftelse på at de hørte til og ble oppfattet som relevante selv om endringer og nedbemanninger ikke var umiddelbart forstående.

Som det fremgår av analysen, la noen av informantene vekt på å fremstille seg som ungdommelige, vitale og oppdaterte, som en motsetning til den stereotype «eldre arbeidstakeren». Denne strategien har imidlertid noen svakheter. For det første uttrykte informantene usikkerhet om hvorvidt de lyktes: De ønsket å fremstå på bestemte måter, men kunne ikke kontrollere hvordan omgivelsene oppfattet dem. For det andre kan strategier som gir mening på kort sikt og på individnivå, ha uheldige konsekvenser på samfunnsnivå. Eldre arbeidstakere som aktivt forsøker å distansere seg fra den stereotype fremstillingen av eldre ansatte ved å posisjonere seg som ungdommelige, energiske og oppdaterte, kan ubevisst bidra til å opprettholde og forsterke de samme stereotype forstillingene de forsøker å unngå (Branscombe mfl., 2012: 126). Samtidig kan en slik posisjonering gjøre det vanskeligere å be om tilrettelegging og tilpasninger, noe som kan være sentralt for å unngå unødvendig slitasje og å klare å stå lenge i jobben (Stortingsmelding nr. 6, 2023-24: 107–109). Samlet kan dette bidra til å opprettholde en kultur på arbeidsplassen hvor det å være eldre snarere blir sett på som en utfordring enn som en ressurs.

Denne studien har noen begrensninger. Den mest opplagte er at vi har data fra tre bedrifter i privat sektor. De tre bedriftene er ulike på mange måter, likevel er det klart at det vil være mye variasjon i norsk arbeidsliv som ikke er fanget opp her. Ikke minst er det grunn til å tro at arbeidstakernes identitet og posisjonering som senior spiller seg ut på andre måter i offentlig sektor, hvor pensjonsordningene er annerledes og det er mangel

på arbeidskraft i mange yrker. Ikke desto mindre tyder funnene i denne studien på at det er behov for tiltak på samfunnsnivå og på arbeidsplassnivå som reduserer trusselen ved å bli kategorisert som «eldre» og styrker seniorenens opplevelse av tilhørighet. Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikt vil gi informasjon om hva som fungerer for (andre) minoriteter, og disse erfaringene bør bli brakt inn i debatten om hvordan man skaper et godt miljø for aldersmangfold.

Referanser

- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2021). *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere*. Hentet fra. https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R. & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. I N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Red.), *Social Identity: Context, Commitment, Content* (s. 35–58). Blackwell.
- Branscombe, N. R., Fernández, S., Gámez, A. & Cronin, T. (2012). Moving toward or away from a group identity: Different strategies for coping with pervasive discrimination. I J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Red.), *The Social Cure: Identity, Health and Well-Being* (s. 115–131). Psychology Press.
- 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>
- Dordoni, P. & Argentero, P. (2015). When Age Stereotypes are Employment Barriers: A Conceptual Analysis and a Literature Review on Older Workers Stereotypes. *Ageing International*, 40(4), 393–412. <https://doi.org/10.1007/s12126-015-9222-6>
- Edwards, K. & Wetzler, J. (1998). Too young to be old: The roles of self-threat and psychological distancing in social categorization of the elderly. *Journal of Language & Social Psychology*, 12(3), 207–223. <https://doi.org/10.1177/0261927X93123003>
- Gaillard, M. & Desmette, D. (2010). (In)validating Stereotypes About Older Workers Influences Their Intentions to Retire Early and to Learn and Develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86–98. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763>
- Good, C., Rattan, A. & Dweck, C. S. (2012). Why do women opt out? Sense of belonging and women's representation in mathematics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 700–717. <https://doi.org/10.1037/a0026659>
- 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>
- Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J. & Rahhal, T. A. (2003). The Impact of Stereotype Threat on Age Differences in Memory Performance. *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(1), P3–P11. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.1.P3>
- Hesselberg, H. S. (2024a). 'To be a Player, not a Piece': LMX-Relationships in Late-career Employment. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.147923>
- Hesselberg, H. S. (2024b). Organisasjonssignaler innvirkning på den psykologiske kontrakten sent i karrieren. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 65(3), 163–179. <https://doi.org/10.18261/tfs.65.3.3>
- Ipsos. (2022). *Norsk seniorpolitisk barometer 2022: Yrkesaktiv befolkning. Utarbeidet av Ipsos for Senter for seniorpolitikk*. Oslo: Ipsos.
- Kalokerinos, E. K., Zacher, H. & von Hippel, C. (2014). Is Stereotype Threat a Useful Construct for Organizational Psychology Research and Practice? *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 381–402. <https://doi.org/10.1111/iops.12167>

- Kitterød, R. H. & Grødem, A. S. (2024). *Mer aldersvennlig arbeidsliv med eldre ledere? Sammenhenger mellom leders alder og holdninger til eldre arbeidstakere*. Rapport (24:2). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kulik, C. T., Perera, S. & Cregan, C. (2016). Engage Me: The Mature-Age Worker and Stereotype Threat. *The Academy of Management Journal*, 59(6), 2132–2156. <http://www.jstor.org/stable/26157421>
- Lie, L. E., Gram, K. H. & Lunderbye, E. (2023). *Norsk seniorpolitisk barometer 2023: Ledere i arbeidslivet*. Senter for seniorpolitikk.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *LOV om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- 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>
- Mazerolle, M., Régner, I., Morisset, P., Rigalleau, F. & Huguet, P. (2012). Stereotype Threat Strengthens Automatic Recall and Undermines Controlled Processes in Older Adults. *Psychological Science*, 23(7), 723–727. <https://doi.org/10.1177/0956797612437607>
- Meng, A., Sundstrup, E. & Andersen, L. L. (2022). Employee perception of managers' attitudes towards older workers is associated with risk of loss of paid work before state pension age: prospective cohort study with register follow-up. *European Journal of Ageing*, 19(4), 1375–1383. <https://doi.org/10.1007/s10433-022-00720-3>
- Nelson, T. D. (2005). Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self. *Journal of Social Issues*, 61(2), 207–221. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x>
- Nguyen, H.-H. D. & Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1314–1334. <https://doi.org/10.1037/a0012702>
- NOU, Norges offentlige utredninger. (2019:7). *Arbeid og inntektssikring. tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- NOU, Norges offentlige utredninger. (2022:7). *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>
- Riach, K. (2022). Aging Transitions at Work: The Embodied Experience of Becoming Older. I I. B. Stauber, A. Walther, & R. A. J. Settersten (red.), *Doing Transitions in the Life Course: Processes and Practices* (s. 108–118). Springer International Publishing Cham.
- Spencer, S. J., Logel, C. & Davies, P. G. (2016). Stereotype Threat. *Annual Review of Psychology*, 67(1), 415–437. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-073115-103235>
- Steele, C. M. (2010). *Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*. W. W. Norton & Company.
- Stortingsmelding nr. 6. (2023-24). *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Syse, A. & Strand, B. H. (2022). Hva betyr økt levealder for den framtidige (potensielle) arbeidsstyrken? *Søkelys på arbeidslivet*, 39(2), 1–15. <https://doi.org/10.18261/spa.39.2.4>
- Thiyagarajah, M. & Orupabo, J. (2023). Å spille på norskhet for å få en sjans: Stigmahåndtering hos unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(3), 1–14. <https://doi.org/10.18261/spa.40.3.2>

- 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>
- von Hippel, C., Kalokerinos, E. K. & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28(1), 17–27. <https://doi.org/10.1037/a0029825>
- Walton, G. M. & Cohen, G. L. (2007). A question of belonging: race, social fit, and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 82–96. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.82>
- Yeung, N. C. J. & von Hippel, C. (2008). Stereotype threat increases the likelihood that female drivers in a simulator run over jaywalkers. *Accident Analysis & Prevention*, 40(2), 667–674. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2007.09.003>