



Oppfatninger av eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet

Andreas Hellesø

*Mastergradsoppgave i organisasjon og ledelse
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Tromsø
20.november 2007*

Innholdsfortegnelse

TABELLER OG FIGURER.....	V
FORORD.....	VII
1 INNLEDNING	1
1.1 TEMA.....	1
1.2 BAKGRUNN.....	1
1.2.1 Yrkesdeltakelse og fremtidige pensjonsutgifter.....	1
1.2.2 Et arbeidsliv i forandring – konsept og kompetanse.....	3
1.3 OPPSUMMERING	5
1.4 PROBLEMSTILLING.....	6
1.4.1 Nærmere om problemstillingen.....	6
1.5 NÅR BLIR MAN EN ELDRE ARBEIDSTAKER?	9
1.6 OPPGAVENS VIDERE DISPOSISJON	11
2 TEORI, FORSKNING OG HYPOTESER	13
2.1 TEORI	13
2.1.1 Holdninger og stereotyper.....	13
2.1.2 Sosial identitetsteori.....	16
2.1.3 Det stereotypiske innholdet.....	17
2.1.4 Alderisme	19
2.1.5 Et nytt perspektiv på aldring.....	21
2.1.6 Oppsummering.....	23
2.2 TIDLIGERE FORSKNING	24
2.2.1 Årsaker til pensjonering.....	24
2.2.2 Hvilke holdninger eksisterer om eldre arbeidstakere?	26
2.2.3 Alderens betydning for arbeidsevnen.....	28
2.3 FORVENTNINGER TIL FUNN	31
3 METODE	33
3.1 GJENNOMFØRING AV UNDERSØKELSEN	33
3.1.1 Prosedyre	33
3.1.2 Utforming av spørreskjema.....	34
3.1.3 Beskrivelse av utvalg.....	36
3.2 FEILKILDER.....	36
4 EMPIRI	39
4.1 ANALYSENIVÅ	39
4.2 UTVALGET	40
4.3 GENERELLE OPPFATNINGER AV ELDRES ADAPTIVE KOMPETANSE.....	41
4.3.1 Adaptiv kompetanse	43
4.4 GENERELLE OPPFATNINGER AV ELDRES PRODUKTIVITET.....	45
4.4.1 Produktivitet.....	45
4.5 HVORDAN VARIERER DE GENERELLE OPPFATNINGER MED.....	46
4.5.1 Kjønn.....	46
4.5.2 Alder.....	48
4.5.3 Utdanning	51
4.5.4 Sektor	53
4.5.5 Posisjon.....	55
4.6 NÅR BLIR MAN EN ELDRE ARBEIDSTAKER?	57
4.6.1 Gjennomsnitt i utvalg.....	57
4.7 SAMMENFATNING	59
5 DISKUSJON	61
5.1 FUNN	61
5.1.1 De generelle oppfatninger	61
5.1.2 Erfaring – de eldres store styrke.....	62
5.1.3 Hvordan de generelle oppfatninger varierer	63

5.2 MULIGE IMPLIKASJONER AV OPPFATNINGER.....	66
5.2.1 <i>Selvoppyllende kultur?</i>	67
5.2.2 <i>Kjeder de seg?</i>	70
5.2.3 <i>Har eldre en plass i et skiftende arbeidsliv?</i>	73
5.2.4 <i>Kampen om arbeidskraft og kompetanse</i>	75
5.2.5 <i>Seniorpolitikk – det nye svanemerket?</i>	78
5.2.6 <i>Er aldringsprosessen og nye kompetansekrav forenelige?</i>	80
6 AVSLUTNING	83
LITTERATURLISTE	85
APPENDIX	A

Tabeller og figurer

TABELL 1: Generelle oppfatninger. Spørsmål av positiv karakter innenfor adaptiv kompetanse sortert etter læring, kreativitet og omstilling, s. 43.

TABELL 2: Generelle oppfatninger. Spørsmål av negativ karakter innenfor adaptiv kompetanse sortert etter læring, kreativitet og omstilling, s. 44.

TABELL 3: Generelle oppfatninger. Spørsmål av positiv og negativ karakter innenfor produktivitet, s. 45.

TABELL 4: Framstilling av når utvalget vurderer at man slutter som ung og begynner som eldre i arbeidslivet, s. 57.

TABELL 5: Framstilling av når man vurderer at arbeidstakere slutter som unge og begynner som eldre fordelt på respondentenes alder, s. 58.

FIGUR 1: Hvilken aldersgruppe som vurderes å komme med flest idéer til utvikling fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling), s. 46.

FIGUR 2: Hvilken aldersgruppe som vurderes som den minst idérike fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling), s. 46.

FIGUR 3: Hvilken aldersgruppe vurderes som mest produktiv fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling), s. 47.

FIGUR 4: Hvilken aldersgruppe vurderes som minst produktiv fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling), s. 47.

FIGUR 5: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som har vanskeligst for å lære nye ting fordelt på respondentenes alder (nominell fordeling), s. 48.

FIGUR 6: Hvilken aldersgruppe som vurderes som den som har vanskeligst for å omstille seg fordelt på respondentenes alder, s. 49.

FIGUR 7: Hvilken aldersgruppe som vurderes som minst produktiv fordelt på respondentenes alder (nominell fordeling), s. 49.

FIGUR 8: Hvilken aldersgruppe som vurderes som mest produktiv fordelt på respondentenes alder (nominell fordeling), s. 50.

FIGUR 9: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som har vanskeligst å lære nye ting fordelt på respondentenes utdanningsnivå (nominell fordeling), s. 51.

FIGUR 10: Hvilken aldersgruppe vurderes som minst positive til endringer fordelt på respondentenes utdanningsnivå (nominell fordeling), s. 52.

FIGUR 11: Hvilken aldersgruppe vurderes som den minst produktive fordelt på respondentenes utdanningsnivå (nominell fordeling), s. 52.

FIGUR 12: Hvilken aldersgruppe som vurderes som den mest interesserte til å utvikle sin kompetanse fordelt på respondentenes tilhørighet (nominell fordeling), s. 53.

FIGUR 13: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som bruker kortest tid på arbeidsoppgaver fordelt på respondentenes tilhørighet (nominell fordeling), s. 54.

FIGUR 14: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som har minst interesse for videreutvikling fordelt på respondentenes stillingsnivå (nominell fordeling), s. 55.

FIGUR 15: Hvilken aldersgruppe vurderes som den minst produktive fordelt på respondentenes stillingsnivå (nominell fordeling), s.56.

Forord

Tusen takk til alle på lesesalen for flotte og morsomme år! En spesiell takk til forhenværende og nåværende medlemmer av *gullrekka* og alle andre som bidro til faglige og *ikke minst* ufaglige samtaler på pauserommet. Av og til er det deilig å bare prate om noe helt annet enn fag når hodet koker som verst!

En stor takk også til min veileder, Rudi Kirkhaug, for kjappe og gode tilbakemeldinger når jeg trengte det. Og ikke minst for å være en veldig hyggelig kar! Det er heller ikke alle forunt å ha en akrobatflyger som veileder...

Når man har skrevet på oppgaven en stund, mister man gjerne litt oversikten og det kritiske blikket på eget stoff. Da er det nyttig å levere oppgaven fra seg og få andre til å lese i gjennom. Takk til Steffen, Knut, og spesielt Marianne.

Til slutt vil jeg rette en stor takk til alle respondentene som svarte på spørreskjemaet og spesielt til de som hjalp til med datainnsamlingen!

Andreas

Tromsø 20.november 2007

1 Innledning

I kapittelet som følger vil jeg først redegjøre for oppgavens overordnede tema. Deretter vil jeg presentere noen samfunns- og arbeidslivsmessige utviklingstrekk som leder fram til oppgavens problemstilling. Avslutningsvis vil jeg definere hvem som regnes som eldre arbeidstakere og oppgavens videre disposisjon.

1.1 Tema

Det overordnede temaet for denne oppgaven er eldre mennesker i arbeidslivet¹.

Undersøkelsen har som mål å avdekke hvilke oppfatninger som finnes om *eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet*. Adaptivitet blir her definert som kompetanse i form av egenskapene *kreativitet, omstillingsevne og læreevne*.

Undersøkelsen har som utgangspunkt at de subjektive oppfatningene om kompetanse kan spille en vesentlig rolle for hvilke muligheter eldre arbeidstakere gis i arbeidslivet av omgivelsene og seg selv². Oppfatningene av disse egenskapene vil være oppgavens avhengige variabel, og det vil bli undersøkt hvordan disse oppfatningene varierer med respondentenes *kjønn, alder, utdanning, sektor, og posisjon*.

1.2 Bakgrunn

1.2.1 Yrkesdeltakelse og fremtidige pensjonsutgifter

Selv om det er usikkert hvor mange vi blir, og hvor i landet vi velger å bo om 50 år, vet vi at levealderen vil stige. Det er gledelig for Norge at vi lever lenger, men medaljen har en bakside. Både i Norge og andre europeiske land øker antallet yrkespassive mer enn antallet yrkesaktive. Dette får konsekvenser for finansieringen av alderspensjon, helsetjenester og eldreomsorg fordi de yrkespassive må forsørges av de yrkesaktive (Ugreninov 2005:1).

Ifølge Blöndal og Scarpetta har tidlig pensjonering vært en økende sosialpolitisk bekymring i hele OECD-området i flere tiår allerede (referert i Solem 2006:175). Mye av årsaken til dette ligger i de store fødselskullene i etterkrigsårene. Greller (1990:1) tydeliggjør dette på en fin måte: *"A funny thing happened in 1946. Millions of world war 2 veterans came home to the United States within a period of months. They looked their wives in the eyes, many for the first time in years. And they started families – right away"*.

¹ Begrepet "arbeidslivet" defineres her som alle forhold som er relevante for arbeidsplassen, arbeidsmiljøet, organisasjonen, ansettelsesvilkår, personalpolitikk og lignende (etter Johansson 1997).

² Etter Lyng (1999).

Samfunnets interesse³ av å holde arbeidstakere lenger i arbeid ligger særlig i to forhold, der begge relaterer seg til den demografiske endringen der andelen eldre vil øke betydelig (Solem 2006). Det ene er at det kan bli mangel på arbeidskraft og det andre er at finansieringen av framtidige pensjonsutgifter kan bli problematisk. Dette er godt dokumentert i for eksempel Finans- og sosialdepartementet (NOU 2004-1), Arbeids- og inkluderingsdepartementet (St.mld. nr. 6 2006-2007), og OECD (2004).

I oktober 2001 undertegnet partene i arbeidslivet intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv. Denne avtalen besto av tre ulike delmål, nemlig å få ned sykefraværet med minst 20 %, å få tilsatt flere med redusert funksjonsevne, og å øke den reelle pensjonsalderen (IA-avtalen). En undersøkelse i regi av FAFO (referert i Seniorpolitikk.no 6/06) viser at alle virksomhetene som undertegnet avtalen forpliktet seg til å få ned sykefraværet (delmål 1), mens bare omtrent en tredel av bedriftene forpliktet seg til å øke pensjonsalderen (delmål 3). Dette viser at IA-avtalen ikke nødvendigvis betyr økt fokus på seniorerne i arbeidslivet. Samtidig viser tallene at bare 2,5 % av bedriftene i Norge har som mål å rekruttere flere seniorer til egen virksomhet. Med tanke på yrkesdeltakelsen blant arbeidstakere i "voksen alder"⁴ og mangelen på arbeidskraft er dette tall som burde bekymre i et samfunnsmessig lys. Tall fra SSB (Arbeidskraftundersøkelsen 2007) viser imidlertid at yrkesaktiviteten for personer i aldersgruppen 55-66 år gikk opp med 2,3 prosentpoeng fra 3.kvartal 2006 til 3.kvartal 2007. En undersøkelse av Dalen (2007a)⁵ viste i denne sammenheng at hele 75 % av topplederne i næringslivet oppga mangelen på arbeidskraft som årsak til at arbeidstakere i 50-årsalderen er mer ettertraktet nå enn tidligere. Omtrent 62 % av den yrkesaktive befolkning mente det samme. Rundt regnet halvparten av ledere og yrkesaktiv befolkning mente at årsaken ligger i at 50-åringene er *produktive* og *nyttige*.

Ulike tiltak forsøker som nevnt å få opp yrkesdeltakelsen blant de eldre, men er de generasjoner som nå nærmer seg pensjonering villig til det? Dalen og Lillebø gjennomførte i november 2006 en undersøkelse blant tidligere yrkesaktive angående deres holdninger til

³ Se for eksempel Stortingsmelding nr. 6 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2006-2007:89-97) for en oversikt over en rekke tiltak fra statlig hold i Norge som søker å forhindre tidlig avgang fra arbeidslivet. Midsundstad (2006) påpeker imidlertid i denne sammenheng at det ikke nytter med gode seniortiltak så lenge arbeidsplassen ikke tar dem i bruk.

⁴ Statistikk fra SSB viser at yrkesdeltakelsen går markant ned for seniorer, spesielt blant 62- og 63-åringene. Nedgangen begynner allerede å merkes fra 55-årsalderen (Arbeidskraftundersøkelsen 2007).

⁵ Norsk seniorpolitisk barometer for yrkesaktiv befolkning og ledere i arbeidslivet. Dette er en årlig undersøkelse etter oppdrag fra Senter for seniorpolitikk for å kartlegge seniorpolitiske holdninger.

pensjonering. Resultatene viser at tre av fem pensjonister som ikke hadde fylt 60 år på pensjoneringstidspunktet ønsket å stå i arbeid, enten som hel- eller deltidsarbeidende. Samtidig svarte nesten en tredel av andelen pensjonister som hadde passert 67 år (29 %) at de gjerne skulle ha fortsatt i arbeidslivet, og 26 prosent svarte at de gjerne skulle begynt å jobbe igjen. Et moment det også er verdt å nevne er at hele 24 prosent av de spurte oppgir en interessant jobb og interessante arbeidsoppgaver som en grunn til å begynne å jobbe igjen, mens bare 4 prosent nevner det å tjene penger. En undersøkelse av Pedersen (1997) understreker også at økonomiske insentiver ser ut til å spille en mindre rolle i pensjonsbeslutningen. Hele 42 prosent av de som gikk av ved 59 år eller før sier at de ønsket å jobbe videre på heltid, mens 17 prosent ønsket å jobbe videre på deltid. Som Solem (2006:188) påpeker ”... synes den største utfordringen for å få flere eldre i arbeid ikke å ligge i at det er for få eldre som ønsker å arbeide. Det ligger mer i arbeidslivets evne og vilje til å ta imot de eldre som vil jobbe”. Det virker altså å være et betydelig potensial til å øke andelen eldre i arbeidslivet, men spørsmålet man sitter igjen med er om arbeidslivet ønsker de eldre?

1.2.2 Et arbeidsliv i forandring – konsept og kompetanse

Det er et poeng verdt å nevne at det private og det offentlige fokus på eldre arbeidstakere ser ut til å henge sammen med det økonomiske klimaet og situasjonen på arbeidsmarkedet (Boerlijst, Munnichs & van der Heijden 1998). I perioder med økende vekst og høy sysselsetting, som for eksempel perioden mellom 1945-1965, var eldre arbeidstakere høyt verdsatt og etterspurt på det europeiske markedet. De eldre var attraktive arbeidstakere selv etter at de hadde gått av med pensjon. I utgangen av perioden opplevde man lav vekst og lav sysselsetting og da ble tonen noe annerledes. De eldste var ikke lenger etterspurte og heller ikke særlig velkomne på et stadig tøffere arbeidsmarked. Det var i perioden etter mellomkrigstiden at ord som ”overlevelse”, ”fornyelse” og ”foryngelse” begynte å dukke opp. I datidens konseptlitteratur ble det slått fast at frelse lå i ord som ”kreativitet”, ”innovasjon”, ”beslutsomhet” og ”fleksibilitet”. Siden har de vært der. Disse egenskapene ble i stor grad attribuert til yngre arbeidstakere. De eldre manglet tilsynelatende disse evnene og ble gjerne oppfattet som mindre effektive og tregere enn sine yngre kolleger (Boerlijst et.al. 1998).

Arbeidslivet er i stadig forandring. Alt ser ut til å gå mye raskere, og det stilles stadig nye krav både til de ansatte og til organisasjonen. Hverdagen er preget av en stadig større endringstakt både i offentlig og privat sektor. Det er så vidt en omorganisering rekker å

fullføres før man starter en ny. Samtidig blir kundene mer kresne, konkurransen stadig hardere, kommunikasjonsverktøyene mer kompliserte, og arbeidstakerne stadig vanskeligere å rekruttere og holde på (Coldbjørnsen, Drake, Haukedal 2001). Kaufmann og Kaufmann (2003:177) skriver at det kan se ut som om den tiden er forbi der arbeidstakerne lærte et yrke en gang for alle under utdanningen og resten av opplæringen var praktisk erfaring på jobben. Jakten på ny kunnskap og ny teknologi i en konkurransepreget hverdag gjør endringsviljen stadig sterkere i organisasjonslivet.

Med stigende krav til kontinuerlige endringer og omstillinger har *den lærende organisasjon* fått en sentral posisjon i diskusjonen av generelle strategier for god organisasjons- og ledelsesutvikling (Kaufmann & Kaufmann 2003). Dette innebærer mange konkrete problemstillinger, som for eksempel god rekruttering og utvelgelse av kompetanse, gode opplæringsmetoder, gode metoder for å motvirke hindringer for læring og samarbeid, samt institusjonelle mekanismer som har til hensikt å fremme kontinuerlig læring og nyorientering, herunder en lærings- og endringsorientert kultur. Disse problemstillingene blir sett på som et svar til den utviklingen som finner sted i det moderne arbeids- og samfunnsnivå.

En av årsakene til denne utviklingen har vært den økende globaliseringen, som også har preget organisasjonslivet sterkt. Med dette markedet fulgte det med ulike aktører som selger tjenester, eller konsepter, som handler om å legge forholdene til rette for best mulig utnyttelse av arbeidskraft og organisasjoner (Lyng 1999). Disse konseptene er noe som de fleste organisasjoner i dag er nødt til å forholde seg til (Røvik 1998, 2007). Det er nok å nevne ord som endringsledelse, konkurranseutsetting, verdistyring, TQM, ZPT, målstyring, medarbeidersamtaler, organisasjonsutvikling, prosjektorganisering, total kvalitetsledelse etc., som eksempler på dette. Disse oppskriftene omtaler Røvik (1998) som ”institusjonaliserte organisasjonsoppskrifter”. En slik oppskrift er gjerne ansett i en periode som den riktige, mest moderne og hensiktsmessige måten å organisere organisasjoner på.

Den sentrale idéen som ligger bak konsepter er ofte å tilrettelegge for økt produktivitet og kreativitet i organisasjonen, slik at man hele tiden ligger litt foran andre organisasjoner (Lyng 1999). Konseptene framstår ofte som vitenskapelig begrunnet og bys ofte fram av konsulenter som presenterer sin idé som det nye og eneste riktige. Vitenskap har på en måte blitt en del av selve organisasjonens *begrunnelse* (Lyng 1999:15). Og vitenskapen er helt avhengig av å stadig presentere seg selv som ”det nye” i organisasjonslivet.

Grønhaug (2000:217) skriver at man kanskje vil være fristet til å tro at nødvendigheten av å fornye og forbedre seg kun gjelder for konkurranseutsatte og private bedrifter. Slik er det ikke. Offentlig sektor har også blitt nødt til å ta inn over seg en ny hverdag. Dette henger sammen med politiske vedtak som åpner for økt konkurranse og det faktum at det samtidig har foregått en mentalitetsendring, der offentlig sektor mer blir sett på som en tjenesteyter for befolkningen (Coldbjørnsen et.al. 2001). En *bedre organisert stat* er en betegnelse som uttrykker en mer kostnads- og markedseffektiv tankegang også i det offentlige. Denne utviklingen tilsier dermed at også offentlige organisasjoner må forbedre og fornye seg når behovet for deres tjenester avtar eller forsvinner (Grønhaug (2000)). Det kan være grunnlag for å hevde at det offentlige nærmer seg mer og mer den verden private organisasjoner har eksistert i lenge, også med tanke på krav til effektivitet. Virtanen (1996) påpeker i denne sammenheng innføringen av New Public Management (NPM) som en pådriver til en mer innovativ og resultatorientert kultur i offentlig sektor.

Konsepter har ofte kort levetid før de blir erstattet med nye (Røvik 1998, 2007). Dermed vil mange private, så vel som offentlige, til enhver tid oppleve endring og forandring. Og det er menneskene, som bedriftens viktigste ressurs, som må tilpasse seg forandringene. Lyng (1999) påpeker i denne sammenheng at det gjerne er de eldre som er taperne i omstillingsprosesser, for eksempel gjennom at nye (oppfattede) kompetansekrav løses ved å hente inn arbeidskraft med ”frisk” og effektiv kompetanse.

1.3 Oppsummering

Jeg har foreløpig i denne delen gjort rede for noen samfunns- og arbeidslivsmessige utfordringer og perspektiver som viser at den demografiske utviklingen skaper utfordringer på flere plan, samtidig som ulike konsepter og oppskrifter ser ut til å definere gitte egenskaper hos arbeidstakere som viktige. Blant annet ser det ut til at evne til å lære, tenke kreativt, og å være endringsdyktig og effektiv, er særskilt viktig. Selv om det synes som om vi er avhengig av flest mulig mennesker i arbeid, ser det likevel ut til at noen grupper faller utenfor. Hvorfor? Kan det være en sammenheng mellom dette og nye krav som stilles i en endret arbeidshverdag?

1.4 Problemstilling

Oppgavens overordnede tema er som nevnt eldre mennesker i arbeidslivet. Problemstillingen har som mål å rette søkelys på hvilke oppfatninger som eksisterer om eldre arbeidstakeres bidrag i forhold til gitte egenskaper som synes viktige i dagens arbeidsliv (jmf. avsnitt 1.2.2). Mer presist vil jeg utforme problemstillingen som følger:

Hvilke oppfatninger eksisterer om eldre arbeidstakeres (51+) kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet, og blir disse oppfatningene påvirket av arbeidstakeres kjønn, alder, utdanning, sektor, og posisjon?

1.4.1 Nærmere om problemstillingen

”Menneskene forholder seg ikke til verden slik den er. De forholder seg til verden slik de tror den er. Oppfatninger er derfor viktig for menneskene” (Lyng 1999:7).

Det kan være fruktbart å gi en kort avgrensning og redegjørelse for hva som ligger i det overordnede begrepet kompetanse og i hvilken sammenheng det vil bli brukt i denne oppgaven. Det vil også stå sentralt å forklare *hvorfor oppfattet kompetanse er viktig*. Jeg vil i denne sammenheng argumentere for at *oppfattet* kompetanse med hensyn til for eksempel adaptivitet og produktivitet er vel så viktig som målinger av *faktisk* adaptivitet og produktivitet.

I kompetansebegrepet ligger det antagelser om ressurser som kan komme til anvendelse når en situasjon krever det (Nordhaug 1990). Kompetansebegrepet vil her i praksis beskrive folks *handlingspotensiale* i forhold til de kravene som arbeidsoppgavene stiller (Martinsen 2004) Kompetansebegrepet er ofte svært bredt og krysser gjerne flere fagområder, blant annet psykologi og pedagogikk. På disse områdene er man opptatt av hvilke evner mennesket har,

hvordan man karakteriserer menneskets personlighet, hvordan holdninger dannes og hvilken innflytelse holdninger har på vårt arbeid (Martinsen 2004:159). Forskning som knyttes til ulike former for kunnskap, intelligens, kreativitet, holdninger, motivasjon og personlighet vil være høyst relevant i et slikt perspektiv (Martinsen 2004).⁶

Ford (1992) definerer kompetanse som *produktet av motivasjon*⁷, *ferdigheter*⁸ og *et støttende miljø*. Et sosialt støttende miljø blir her definert som i hvilken grad individet opplever støtte fra omgivelsene i relasjon til begrepet ”*context beliefs*” (etter Ford 1992). Et eksempel kan være manglende samsvar mellom prestasjoner og de muligheter som eksisterer for eksempel for eldre i bedriften. Hvis en opplever at gode prestasjoner ikke gjør noe til eller fra i forhold til ønskelige mål/utfall (interessante oppgaver, utfordringer, stillinger etc.) kan dette skape negative konsekvenser (Jenssen 1994:42).

Hvorfor er *oppfattet* kompetanse viktig? I relasjon til de kompetanseperspektivene som er presentert kan man dele opp kompetansebegrepet i *oppfattet* og *faktisk* kompetanse (Lyng 1999:19). *Antagelser* om kompetanse i forhold til for eksempel adaptivitet og produktivitet⁹ impliserer oppfatninger om hva en person er i stand til i en gitt situasjon. Hvis man blir oppfattet som kompetent eller ikke kompetent, vil oppfatningene samtidig si noe om man er forventet å mestre eller ikke mestre en oppgave. Hvis man for eksempel blir oppfattet som kompetent i en arbeidssituasjon, vil man også få muligheten til å vise sin kompetanse ved at man blir utfordret med relevante oppgaver som skal løses. Hvis man på den annen side ikke blir oppfattet som kompetent, vil man heller ikke bli gitt muligheten til å vise sin eventuelle *inkompetanse*. Det er først når en som blir betraktet som kompetent faktisk *viser seg å være inkompetent* at en reell test av kompetanse finner sted. Den enkelte vil dermed sjelden få muligheten til å vise sin kompetanse dersom vurderingen av kompetanse ikke er riktig (Lyng 1999:19). Det er i slike tilfeller at man kan bli ofre for en *selvoppyllende profeti*.

⁶ For en nærmere behandling og diskusjon av kompetansebegrepet, se for eksempel Ford (1992), Martinsen (2004), eller Nordhaug (1990).

⁷ Motivasjon defineres her som *biologiske, psykologiske og sosiale faktorer som aktiverer, gir retning til, og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse* (Kaufmann & Kaufmann 2003:43).

⁸ Med ferdigheter menes det her de ulike former av kompetanse som blir presentert.

⁹ I den etterfølgende teksten vil jeg omtale egenskapene læreevne, kreativitet og omstillingsevne som *adaptiv kompetanse* og som *adaptivitet* om hverandre. Produktivitet inneholder bare dimensjonen produktivitet og trenger således ingen overordnet samlebetegnelse. Jeg vil understreke at de ulike kompetanseperspektivene knytter tette bånd mellom for eksempel adaptive evner og produktivitet.

Lyng (1999:24) mener oppfatninger av eldre arbeidstakere er avgjørende for deres muligheter i arbeidslivet av to grunner. Den ene er at *arbeidsgivers* forestilling om hvilke utviklingsmuligheter eldre arbeidstakere har vil være avgjørende for hvilke muligheter som gis. Den andre er *arbeidstakerens egne forestillinger* om hvilken kompetanse en innehar. Og disse påvirker hverandre. Jeg vil også tilføye kolleger på arbeidsplassen i relasjon til Fords (1992) definisjon av et støttende miljø. Man kan her tenke seg at negative oppfatninger fra omgivelsene kan inngå i en ond sirkel der lite opplevd støtte påvirker motivasjon, som påvirker ferdigheter, som påvirker miljøet, og som igjen kan påvirke motivasjonen¹⁰. I tillegg til å være i besittelse av de egenskaper som utgjør en gitt kompetanse, må individet også være tilstrekkelig motivert til å ta disse egenskapene i bruk og utvikle de (Ford 1992, Bandura 1986). Stagner (1990) hevder at motivasjon predikerer prestasjoner bedre hos eldre arbeidstakere enn hos yngre. En negativ påvirkning av eldre arbeidstakeres ”self-efficacy”¹¹ vil her i praksis bety en nedbryting av kompetanse med de følger dette vil få for bedriften og den enkelte.

Hvis egenskaper som læreevne, omstillingsevne, kreativitet og produktivitet anses som svært viktige i arbeidslivet, vil arbeidstakere som blir oppfattet som svake på disse egenskapene kunne få færre muligheter til å for eksempel vise eller utvikle disse evnene, noe som igjen kan skape uheldige ringvirkninger¹². *Holdninger* til eldre kan altså være avgjørende for hvilke muligheter de gir og gir seg selv. Det er i denne sammenheng det er viktig å skille mellom hvilken *faktisk* kompetanse og hvilke *subjektive oppfatninger* som finnes om alder og kompetanse i arbeidslivet.

¹⁰ Se for eksempel Thompson (2003:131) for en enkel illustrasjon med tanke på medarbeiders utviklingsnivå i relasjon til kompetanse og motivasjon.

¹¹ Self efficacy – ”individets tiltro til egne muligheter for (effektivt) å håndtere oppgaver og (egne) mål” (Raaheim & Raaheim 1998).

¹² Det vil ikke bli undersøkt om hvor viktig utvalget mener disse egenskapene er i arbeidslivet. Valget av disse egenskapene underbygges av inntrykk fra konseptlitteratur (jmf. avsnitt 1.2.2).

1.5 Når blir man en eldre arbeidstaker?

”Seniorer er alle som er eldre enn meg selv” Ukjent¹³

Hvem blir egentlig regnet som *eldre* i arbeidslivet? Her er definisjonene noe uklare i litteraturen. Sentrale seniorpolitiske tiltak fra statlig hold gir også diffuse svar. Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) gir ingen eksakt aldersgrense for når man skal regnes som eldre. Et av tiltakene i avtalen var 4 prosent reduksjon i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år. Dette betyr imidlertid ikke at seniorer blir definert som de eldre enn 62 år (Solem 2006). Statens seniorråd ble opprettet som et rådgivende organ for styresmaktene i spørsmål som gjelder levekårene for seniorer og eldre (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2006-2007). Ifølge mandatet skal de fokusere på alle arbeidstakere over femti år. Dette er også den aldersgrensen ”Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet” opererer med. I mai 2004 ble det forbudt å diskriminere på grunn av alder på arbeidsmarkedet i Norge. Bestemmelsen kom som en oppfølging av et EU-direktiv om aldersdiskriminering, men verken direktivet eller arbeidsmiljøloven (§ 13-1)¹⁴ gir en eksakt grense for hva som menes med eldre. Senter for Seniorpolitikk (SSP)¹⁵ opererer med en grense på 45+. De fremhever at tidspunktet for yrkesavgang i stor grad påvirkes av det som skjer underveis i arbeidslivet, og at tiltak som settes inn når den aktive er nær pensjonsalderen kommer for sent.

Når man spør de yrkesaktive selv hvilken aldersgruppe de regner som eldre, ligger gjennomsnittet stort sett rundt 50-55 år (Lyng 1999, Mykletun, Mykletun & Solem 2000, Solem 2001a). I en undersøkelse av Dalen (2007a) er det forholdsvis store andeler som svarer aldersgruppene mellom 46 og 60 år. Gjennomsnittet for denne undersøkelsen var 57 år (yrkesaktiv befolkning). Det samme tallet for ledere i arbeidslivet var 54 år (Dalen 2007b). Resultatet fra yrkesaktiv befolkning er ett år høyere enn ved samme måling i 2004, 2005 og

¹³ Sitat fra ukjent (hentet fra Hauge, Brandstad & Ausland 2002).

¹⁴ Se www.lovdato.no.

¹⁵ SSP (senter for seniorpolitikk) er en organisasjon som er styrt av partene i arbeidslivet og finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (seniorpolitikk.no).

2006¹⁶. Tallene fra yrkesaktiv befolkning (Dalen 2007a) viser også at ikke flere enn 57 % av arbeidstakere over 60 år føler seg som eldre i arbeidslivet. Solem (2006) poengterer at slike tall antyder at ”eldre” ikke er en særlig populær kategori man streber etter å tilhøre. I undersøkelsen fremgår det også at 14 % av hele arbeidsstyrken tror at *arbeidsgiveren* oppfatter dem som eldre i arbeidslivet, altså en lavere andel enn dem som oppfattet seg selv som eldre. ”Bare” 42 % av de over 60 år tror at arbeidsgiverne oppfatter dem som eldre.

For å få en pekepinn på hvordan ulike aldersgrupper ser på hverandre i arbeidslivet, må man også prøve å definere *ynge* aldersgrupper. Lyng (1999) stilte spørsmålet om når man sluttet å være yngre i jobben. Gjennomsnittssvaret i utvalget var på omlag 39 år. Det samme utvalget mente at man ble en eldre arbeidstaker rundt 51 år. Det vil si at man har en middelkategori mellom ca 39 og 51 år.

Et begrep som ofte blir brukt som en erstatning for betegnelsen eldre arbeidstakere, er *seniorer* (Conradi 2003). Senior er et begrep som kan angi både alder og erfaring (Hilsen, Midtsundstad & Langvik 2006). I noen yrkesgrupper blir man senior i kraft av posisjon (seniorkonsulent, senioringeniør etc.), mens man andre steder får merkelappen på grunnlag av sin kronologiske alder. Et interessant refleksjonsspørsmål i denne sammenheng kan være om det oppleves forskjellig å bli regnet som ”eldre” enn som ”senior” i arbeidslivet? Solem (2007) påpeker at så lenge grunnoppfatningen er at det øverste alderssjiktet er negativt må man likevel stadig finne nye omskrivninger etter hvert som grunnoppfatningen farger de nye uttrykkene negativt. I denne oppgaven blir begrepene seniorer og eldre brukt om hverandre som ensbetydende med utgangspunkt i kronologisk alder. Jeg har valgt å definere eldre arbeidstakere (seniorer) som arbeidstakere fra 51 år og oppover¹⁷.

Et interessant moment er her om begrepet eldre i arbeidslivet forstås ut i fra en stereotypisk eller fra en ren tallmessig tankegang. Som nevnt ovenfor er det bare rundt halvparten av de over 60 år som regner seg selv som *eldre* i arbeidslivet. Det kan virke som om begrepet eldre ikke skaper noen positiv assosiasjon. Hilsen (et.al. 2006) påpeker kan det være vanskelig å få til en god politikk for seniorer hvis ingen vil være det. Hvordan håndterer man et begrep som skaper så mange motforestillinger?

¹⁶ Seniorpolitisk barometer fra tidligere år kan lastes ned på seniorpolitikk.no.

¹⁷ Det er som nevnt ulike definisjoner på hvem som regnes som eldre i arbeidslivet. I en undersøkelse utført av Lyng (1999) svarte utvalget at de regnet mennesker som eldre i gjennomsnitt når de var 51 år, og dette ble dermed også mitt valg, dette i relasjon til praktiske sider ved utformingen av spørreskjema (inndeling av alderskategorier).

1.6 Oppgavens videre disposisjon

I *annet* kapittel vil jeg først redegjøre for teorier som synes relevante for å kunne belyse og forklare min problemstilling. Jeg vil ta utgangspunkt i sosiologisk og psykologisk teori som søker å forklare hvordan oppfatninger om eldre arbeidstakere kan oppstå. Deretter vil jeg presentere tidligere forskning om temaet eldre i arbeidslivet, som sammen med valgt teori danner grunnlaget for mine forventninger til funn.

Tredje kapittel redegjør for hvordan undersøkelsen ble gjennomført. Jeg vil her presentere metodologiske valg gjennom utformingen av spørreskjema og utvelgelsen av utvalg, samt ulike feilkilder som kan inntreffe.

I *fjerde* kapittel vil jeg først gi en begrunnelse for valgt analysenivå før jeg redegjør for sentrale tall angående utvalget. Deretter vil jeg presentere resultatene fra spørreundersøkelsen gjennom å først gjøre rede for de generelle oppfatningene før jeg ser på hvordan disse varierer med kjønn, alder, utdanning, sektor, og posisjon. Til slutt vil jeg redegjøre for når dette utvalget mener at man blir eldre i arbeidslivet.

Femte kapittel inneholder først en diskusjon angående eventuelle funn. Deretter vil jeg diskutere mulige implikasjoner på gitte områder i arbeidslivet mer inngående.

Det *sjette* og siste kapittelet vil kort oppsummere oppgaven før jeg gjør noen refleksjoner med tanke på denne undersøkelsen og fremtidig forskning.

2 Teori, forskning og hypoteser

2.1 Teori

Jeg vil først gjøre rede for ulike tilnærminger som kan forklare ulike holdninger til eldre i arbeidslivet. Disse tilnærmingene vil inneholde en nærmere redegjørelse av begrepet *holdninger* før jeg går nærmere inn på stereotypiseringsprosesser og hvordan de kan forklare forskjellsbehandling på grunnlag av alder. Teoriene vil fortrinnsvis ligge mellom det sosiologiske og sosialpsykologiske området. Teorien om sosial identitet og ulike stereotypiseringsprosesser står her sentralt. Det teoretiske utgangspunktet skal legge grunnlaget for å kunne forstå hvordan oppfatninger på tvers av ulike faktorer kan oppstå, gjerne uavhengig av rasjonalitet og erfaring, og hvordan de kan være med på å skape selvoppfyllende profetier. Avslutningsvis vil jeg presentere et nytt perspektiv på aldring som i sin konsekvens vil kunne føre til endringer i organisasjonslivets verden, spesielt med tanke på oppfatninger av kompetanse.

2.1.1 Holdninger og stereotypier

En sentral del av undersøkelsen er respondentenes *virkelighetsoppfatninger*, noe som inngår under begrepet *holdninger* og dets kognitive komponent. Med begrepet *holdninger* beveger man seg i skjæringspunktet mellom individual- og sosialpsykologi. En holdning blir ofte regnet som en individuell psykologisk tilstand man bærer med seg, men den har bare mening og relevans i relasjon til objekter i omgivelsene våre (Kaufmann & Kaufmann 2003:203). Dermed blir begrepet ofte knyttet til sosiale prosesser i forhold til individ og grupper. Kaufmann og Kaufmann (2003:203) definerer en holdning som ”... *en summarisk evaluering av et psykologisk objekt i slike dimensjoner som god - dårlig, behagelig - ubehagelig, like - mislike*”.

For å forsøke å forklare nærmere hva som ligger i begrepet *holdning* kan man se det i forhold til andre begreper som *mening*, *verdier* og *personlighetsegenskaper* (Kaufmann & Kaufmann 2003:204). Ordet *mening* benyttes ofte i betydningen uttrykte holdninger, og kan forstås som et mer konkret og spesifikt uttrykk for en holdning som ligger bak, og er mer generell i sin karakter. Individuelle verdier kan ses på som abstrakte idealer og mangler referanse til spesifikke personer og objekter. På den annen side blir imidlertid våre holdninger sterkt

påvirket av dypereliggende verdier. Man kan også se på holdninger som en personlighetsegenskap. Personlighetstrekk regnes imidlertid i psykologisk litteratur som mer stabile enn holdninger, som ofte endres raskere. Det kan ta mange år å forandre et personlighetstrekk, men det tar bare et øyeblikk å forandre holdning til en person som for eksempel virker fornærmende (Kaufmann & Kaufmann 2003:204).

Holdningens funksjon dreier seg i hovedsak om å skape orden i en forvirrende verden og fungerer som retningslinjer på hvordan vi skal forholde oss til noe eller noen på forhånd (Teigen 2001). De hjelper oss til å holde oversikt og sortere våre erfaringer, siden vi ikke har mulighet til å ta inn over oss all den informasjonen som kommer vår vei hver eneste dag. Holdninger har også en *identitetskapende* oppgave (Teigen 2001). Vi søker gjerne til de grupper, personer og miljø som vi føler vi tilhører og har mest til felles med. Holdninger skaper altså i tillegg en slags sosial tilhørighet.

Når man skal forsøke å beskrive en holdning kan man se begrepet som noe mer enn en endimensjonal modell der man liker eller misliker noe eller noen. En annen måte å se fenomenet på er å dele holdningsbegrepet i tre forskjellige dimensjoner eller komponenter (Martinussen 1994:317-318). Kaufmann og Kaufmann (2003) kaller dette ”*trekomponentsmodellen*” for holdninger. Den første er den *følelsesmessige* komponenten, som omhandler individets vel- eller motvilje mot det psykologiske objektet, altså *hva man føler*. Dette kan dreie seg om å være enig eller uenig eller å synes noe er bra eller dårlig.

Den andre komponenten er den *kognitive* komponenten. Den omhandler de oppfatningene holdninger er basert på, eller de antagelser, meninger og forventninger som karakteriserer holdninger, eller rett og slett *hva man tror*. Hvilke vurderinger er det som ligger bak våre konklusjoner om objekter eller situasjoner? Spørsmålet går her inn på personens *uttrykte* virkelighetsoppfatning. *Fordommer* er et eksempel på en holdning som typisk gir uttrykk for den følelsesmessige siden av holdninger. Fordommer defineres av Kaufmann og Kaufmann (2003:388) som ”...*en negativ, unyansert forhåndsoppfatning, ofte med et sterkt affektivt innslag*”. Et eksempel kan være jobbintervjueren som følte antipati mot en utenlandsk søker etter terrorangrep.

Den tredje holdningskomponenten er den som kobler oppfatning og evaluering til handling, nemlig *atferdskomponenten*. Her refereres det til personens observerbare atferd ovenfor det

psykologiske objektet, eller *hvordan man er tilbøyelig til å handle*. Her blir det gjort en vurdering av mulige konsekvenser med tanke på å handle i samsvar med sine oppfatninger. Et moment som problematiserer dette forholdet er det faktum at ikke alle holdninger er viktige for den enkelte. Dette gjør at ikke alle holdninger gir utslag i atferd ved at det gjøres en totalvurdering av hvilke eventuelle konsekvenser det kan få for den enkelte. Hvis jobbintervjueren i eksempelet over lar være å ansette søkeren på grunn av sin antipati, vil det være snakk om en negativ handling som inngår i atferdskomponenten. Dette kalles også *diskriminering* (Teigen 2001).

Ifølge sosialpsykologisk teori er vi ikke spesielt dyktige til å oppfatte samvariasjoner eller korrelasjoner mellom hendelser i hverdagen. I våre forsøk på å forstå andre og oss selv, konstruerer vi intuitive teorier om menneskelig atferd på mange måter lik det en forsker gjør i vitenskapelig arbeid. Vi samler inn data, oppdager korrelasjoner og trekker slutninger om årsakssammenhenger (Atkinson, Atkinson, Smith & Bem 1993). Våre teorier kan på den annen side også forme vår oppfatning av data, fordreie vår forventning til korrelasjon, og få oss til å trekke mindre rasjonelle slutninger i vår vurdering av årsak-virkning (Atkinson et.al. 1993).

Dersom en person har en svært generell og unyansert oppfatning, for eksempel om eldre, omtales dette som en *stereotypi* (Kaufmann & Kaufmann 2003). En stereotypi inngår i den kognitive holdningskomponenten. Stereotypier kan enkelt forklares som forventninger om bestemte trekk og kvaliteter som ofte er knyttet til gruppetilhørighet (Teigen 2001). Vi forventer for eksempel ofte en annen atferd fra en pensjonist enn en ungdom. Det ligger som oftest noen erfaringer og andre grunnlagsdata bak våre forventninger, men virkeligheten er likevel sjelden identisk med våre oppfatninger. Stereotypiene er ikke konstante, men kan som andre teorier endres av innkommende data. Likevel bidrar ofte stereotypiene til å forme og farge observasjoner. De data som ikke passer med våre forventninger, blir ofte klassifisert som unntak slik at vi ikke behøver å bruke energi på å endre vårt syn. Man fester seg gjerne mer ved bekreftelsene enn avvikene. Atferden man uttøver vil ofte kunne framkalle stereotypiske trekk hos det psykologiske objekt, og vil da fungere som en slags selvpoppfyllende profeti. Som Lyng (1999:23) skriver: *"Når man handler i samsvar med sine oppfatninger, vil disse oppfatningene bli sanne ut ifra resultatet av handlingene, uavhengig av hvorvidt de er korrekte i utgangspunktet eller ikke. Det er dette vi gjerne omtaler som selvpoppfyllende profetier"*.

2.1.2 Sosial identitetsteori

En av sosiologiens viktigste oppgaver er å forstå opphavet til og konsekvensene av ulikhet, også i arbeidslivet (Reskin 2000). Den fremste sosiologiske forklaringsmodellen på forskjellsbehandling i arbeidslivet har vært basert på *konfliktteori*. Et konfliktteoretisk perspektiv hevder at dominerende grupper beskytter sine privilegier ved å ekskludere medlemmer av en underordnet gruppe ved hjelp av de ressurser de har tilgjengelige (Reskin 2000:320). Denne tilnæringsmåten forklarer da diskriminering som et strategisk valg utført i egeninteresse av privilegerte grupper, som bevisst ekskluderer medlemmer av mindre privilegerte grupper. Konfliktteori gir imidlertid ingen forklaring på de spesifikke prosessene som utvikler gruppemotiver for å ivareta egeninteresse. De diskuterer heller ikke andre mulige prosesser enn rene gruppekonflikter som kan forklare forskjellebehandling i arbeidslivet. Reskin (2000) hevder at svarene kan ligge i søsterdisiplinen sosialpsykologi ved teorier om *sosial kognisjon*. Sosial kognisjonsteori hevder at mennesker automatisk kategoriserer andre i inn- og utgrupper. En av komponentene i sosial kognisjonsteori er teorien om *sosial identitet*.

Sentralt i sosial identitetsteori er skillet mellom inn- og utgrupper (Høie 2005). Teorien ble presentert av Tajfel på 1980-tallet og ble opprinnelig utviklet for å forklare forhold mellom grupper og hvordan og hvorfor vi favoriserer vår egen gruppe (Einarsen & Rise 2002). Der vår personlige identitet tar opp vår subjektive oppfatning av hvem og hvordan vi er, tar den sosiale identiteten opp vår selvoppfatning basert på hvilken sosial gruppe man anser seg som en del av. En betoning av kategorielle forskjeller, kombinert med behovet for en positiv måte å skille seg ut på, vil føre til en favorisering av den gruppen man føler seg som en del av (Høie 2005). Ifølge Tajfel dreier det seg om følgende mekanisme: (1) Vi henter en del av vår identitet fra de gruppene vi tilhører. (2) Vi har et sterkt behov for positiv identitet. (3) Det får vi hvis vi oppfatter våre egne grupper så positivt som mulig (referert i Teigen 2001:533).

Grunnlaget for kategorisering av inn- og utgrupper er først og fremst de overordnede demografiske kjennetegnene kjønn, rase (Reskin 2000:320) og alder (Nelson 2002). I det øyeblikk man ser på seg selv som tilhørende en gruppe eller en type mennesker, og samtidig vurderer at en eller flere mennesker ikke tilhører denne gruppen, har man mentalt opprettet to kategorier; inngruppen, som en selv tilhører, og utgruppen som de(n) andre er en del av (Einarsen & Rise 2002:152). Dette vil kunne gi en rekke konsekvenser for hvordan vi opptrer og tenker i forhold til egen gruppe og i forhold til andre grupper og mennesker, spesielt siden vi foretrekker et positivt bilde på oss selv framfor et negativt. For eksempel kan dette gi utslag

i at man ubevisst begynner å se ned på og diskriminere medlemmer av utgruppen, mens en selv og medlemmer av inngruppen blir stilt i et positivt lys og samtidig utpreget forskjellige fra ”de andre” (Einarsen & Rise 2002:152). Tajfel hevdet at den sosiale identitetsprosessen også tjener en annen viktig funksjon, nemlig å definere hvem vi er, hva som forventes av oss og hvor verdifulle vi er (referert i Einarsen & Rise 2002:153). Vår sosiale identitet vil ikke bare fortelle oss hvem vi er, men også hva som er passende tanker, opplevelser og atferd i gitte situasjoner. Dermed vil en stor del av vår identitet komme fra medlemskap i en gruppe. Ved slike kategoriseringer i inn- og utgruppe minimaliserer man gjerne forskjellene i sin egen gruppe, slik at medlemmene blir sett på som en homogen masse (”de ser alle like ut”), mens utgruppeforskjeller økes (”de er annerledes enn oss”) (Høie 2005). Når det er uklart hva som er meningen med et *minimalisert* gruppemedlemskap, konstruerer vi meningen slik at det på en god måte avspeiler og tjener oss selv. Vi forutsetter dermed vår egen gruppes overlegenhet (Høie 2005:56). Sosial identitetsteori har dermed både en kognitiv og en motivasjonsmessig side. Man er motivert til å opprettholde positive tanker om sin egen gruppe, og hvis forskjellene mellom inn- og utgruppen ikke er synlige, skaper vi denne forskjellen gjennom stereotypiske prosesser som nedvurderer utgruppen (Cuddy & Fiske 2002). Eldre kan betraktes som en utgruppe, mens yngre kan være en inngruppe. Et negativt perspektiv på alder kan i denne sammenheng forsterke mellomgruppeforskjellene og minimalisere inngruppeforskjellene (Høie 2005).

2.1.3 Det stereotypiske innholdet

“Older people’s alleged incompetence lies solely in the eye of the beholder”.
(Cuddy & Fiske 2002:12)

Reskin (2000) hevder at selve stereotypiseringsprosessen kan være opphavet og grunnlaget til forskjellsbehandling. Det er i denne sammenheng viktig å skille mellom stereotypiseringsprosesser og selve innholdet i stereotypien (Cuddy & Fiske 2002). Stereotypiseringsprosesser relaterer seg til systematiske prinsipper og er stabile over tid. Innholdet i stereotypier er på den andre siden blitt oppfattet å være mer ustabil og skiftende, noe som utvikler seg over tid og som er unikt i sin sosiale gruppe. Men senere teori viser at

innholdet i stereotypiene også kan være systematisk på to fundamentale områder. Innholdet i stereotyper deler noen felles dimensjoner på tvers av ulike grupper, og hvor de forskjellige gruppene lander langs disse dimensjonene av det stereotypiske innholdet kan forutses ut i fra *sosiale strukturer* (Cuddy & Fiske 2002).

For mange impliserer begrepet stereotypi antipati mot en sosial gruppe. I tillegg har stereotypibegrepet blitt antatt å være endimensjonalt, altså enten god eller dårlig. Cuddy og Fiske (2002) hevder på den annen side at stereotyper ikke kan oppfattes endimensjonalt, men at de inneholder både negative og positive oppfatninger langs flere dimensjoner. Stereotyper av utgrupper inneholder da en viss form for ambivalens, siden man gjerne har positive oppfatninger om en egenskap, men dårlige oppfatninger om en annen egenskap.

De to kjernedimensjonene av det generelle innholdet i en stereotypi, mener Cuddy og Fiske (2002) er *kompetanse* (selvstendig, dyktig, selvsikker) og *varme* (god, til å stole på, oppriktig og vennlig). Det finnes forskere som opererer med lignende variabler og dimensjoner, noe som har servert antagelsen mye støtte fra forskjellige grener innenfor sosialpsykologi (Peeters 1983, 1995, Phalet & Poppe 1975, Bakan 1966, Spence & Helmreich 1979, referert i Cuddy & Fiske 2002). Langs disse to dimensjonene kommer det til syne tre ulike kombinasjoner av stereotypiserte utgrupper (Cuddy & Fiske 2002); (1) Varm og inkompetent, (2) kompetent og kald, (3) inkompetent og kald. Det som er interessant å legge merke til er at kombinasjonen varm og kompetent mangler. Den kombinasjonen sparer vi selvsagt til beskrivelsen av våre inngrupper. For hver av disse ulike konstellasjonene reflekterer en unik fordom. Grupper som for eksempel blir regnet som varme, men inkompetente, vil bli likt, men ikke respektert. Mens grupper som blir regnet som kalde, men kompetente, vil bli mislikt, men respektert.

Oppsummerende kan man si at innholdet i stereotyper etter denne tankegangen kan sies å inneholde tre punkter; (1) de to dimensjonene i det stereotypiske innholdet er varme og kompetanse, (2) man oppfatter utgrupper betydelig høyere på en av dimensjonene og inngrupper høy på begge, (3) distinkte fordommer løper ut av hver konstellasjon (Cuddy & Fiske 2002).

Et betimelig spørsmål i denne sammenheng er hvor gruppen ”eldre” gjerne havner. Det finnes mye forskning, fortrinnsvis i USA, som plasserer eldre mennesker inn i kategorien varm og inkompetent. I undersøkelser av Fiske et.al. (1999, 2001, referert i Cuddy & Fiske 2002:10)

ble eldre mennesker vurdert som varme og inkompetente sammen med funksjonshemmede og mentalt tilbakestående mennesker. Eldre mennesker ble faktisk vurdert som mindre kompetente enn 18 av 24 grupper¹⁸. Taylor, Crino og Rubenfeld (1989) hevder at vurderingen av Eldres yrkeskompetanse kan henge sammen med generelle holdninger til eldre. Som Cuddy og Fiske (2002:18) skriver avslutningsvis: ”...*believing older people are incompetent leads others to treat them as if they are incompetent*”.

Stereotypier om eldre ser ut til å variere med ulike variabler. Kvinner ser for eksempel ut til å være mer positive til eldre enn menn (Taylor et.al. 1989). Samtidig ser det ut til at økt utdanning kan føre til en mer positiv vurdering av eldre arbeidstakere (Rosen & Jerdee 1977, Taylor et.al. 1989). Disse undersøkelsene dannet grunnlaget for flere av mine valg av variabler i relasjon til oppgavens problemstilling.

2.1.4 Alderisme

Begrepet ”*ageism*”, eller ”*alderisme*”, ble først presentert av den amerikanske psykiateren Ron Butler i 1969 i et innlegg han skrev i *The Washington Post*. Innlegget omhandlet en konflikt mellom en gruppe middelaldrende og en gruppe eldre mennesker om adgangen til et svømmebasseng utenfor en boligblokk. Alderisme ble i utgangspunktet brukt til å forklare forskjellsbehandling uansett alder, men har de siste årene dreid seg mer i retning av diskriminering mot eldre mennesker (Levy & Banaji 2002).

Alderisme blir av Minichiello, Browne og Kendig (2000) definert som et sett av sosiale relasjoner som diskriminerer eldre mennesker ved å definere og forstå de på en forenklet og generaliserende måte. Levy og Banaji (2002:50) definerer begrepet som “...*an alternation in feeling, belief, or behavior in response to an individual’s or group’s perceived chronological age*”. I begrepet ligger det altså fordomsfulle og stereotypiske holdninger som inneholder både tankemessige, følelsesmessige og atferdsmessige komponenter. Begrepet inneholder med andre ord hva man tror eller vet om eldre og hvilke følelser de vekker, både som individ og gruppe. Alderisme kan også utarte seg som diskriminerende praksis og institusjonelle ordninger, som for eksempel aldersgrenser i arbeidslivet eller ordninger for førtidspensjon (Solem 2006).

¹⁸ For en nærmere presentasjon av hvordan de ulike gruppene ble inndelt, se Cuddy og Fiske (2002:10).

Levy og Banaji (2002) kommer med to påstander i forhold til begrepet alderisme. Den ene er at det kan forekomme helt ubevisst, helt uten kontroll, og uten en intensjon om å gjøre skade, altså en *implisitt* alderisme. Idéen om en implisitt stereotypiseringsprosess er ikke ny, men den implisitte alderismen skiller seg ut ved at den er fri for sosiale sanksjoner fra verden rundt en, i motsetning til for eksempel kjønns- og rasediskriminering. Nettopp derfor er det viktig å forstå effekten av en institusjonalisert aksept for alderisme. Den andre påstanden er at alle mennesker, i varierende grad, er aktører i utøvelsen av implisitt alderisme. Den mentale prosessen og atferden som relaterer til vår alderssensitivitet blir automatisk produsert i de hverdagslige tanker og følelser, vurderinger og valg, dog med individuelle forskjeller (Levy & Banaji 2002).

Stereotypier og holdninger ovenfor eldre mennesker kan i dette perspektivet operere ubevisst og ukontrollert innenfor den følelsesmessige holdningskomponenten.

Stereotypiseringsprosessen inntreffer helt automatisk og nedfelles i våre tanker, følelser, vurderinger og valg, helt uten mål om å skade (Levy & Banaji 2002). Det som står sentralt i en slik tankegang er at det blir nødvendigvis svært vanskelig å måle en slik kognisjon gjennom verbale ytringer fordi den er ubevisst. Det er lettere å forholde seg til den kognitivt bevisste holdningen til alder ved å for eksempel spørre om du foretrekker de som er unge eller de som er eldre. Utfordringen ligger i å identifisere det ubevisste. Levy og Banaji (2002) har undersøkt hvordan aldersstereotypier ubevisst kan påvirke våre holdninger til ulike aldersgrupper, og dette kan være et nyttig supplement til tankene om diskriminering i forhold til inn- og utgrupper.

Selv om mye tidligere forskning har dokumentert en sterk preferanse for inngrupper, viser diskusjonen til Levy og Banaji at holdninger og stereotypier knyttet til alder ikke nødvendigvis passer inn i dette bildet (2002:66). Ulike forskningsresultater viser at den ubevisste kognisjonen uttrykker negative holdninger mot eldre mye sterkere enn den bevisste. Samtidig viser det seg at den implisitte kognisjonen mot eldre er mer negativ uansett forsøkspersonenes alder. Både unge og eldre mennesker uttrykker i større grad negative holdninger mot de eldre enn mot de unge. Dette viser at effekten av gruppedlemskap basert på alder ikke er til stede i kontrast til andre undersøkelser som viser at effekten av inngrupper er stor når det gjelder medlemskap basert på kjønn, rase eller for eksempel religion (Levy & Banaji 2002:55).

Man kan på den annen side se at effekten av gruppedlemskap inntreffer også for alder når det gjelder de *bevisste* holdningene. Det synes som om det er en tendens at eldre mennesker ubevisst identifiserer seg med de unge, nesten like sterkt som de unge selv. At de eldre ikke ser ut til å identifisere seg med "eldregruppen" forklares med at de ubevisste negative aldersstereotypene er nedfelt i samfunnet og blir implementert i de sosialiseringssprosessene som til enhver tid finner sted der. Det er for eksempel mulig at unge mennesker justerer atferden sin på måter som reflekterer aldersstereotyper når de er i kontakt med eldre mennesker. Eldre mennesker har på sin side gjennom et langt liv, bevisst og ubevisst, uttrykt og internalisert negative holdninger mot de eldre, og når stereotypene blir relevante for deres egen identitet som eldre, har de ikke fått muligheten til å skape en forsvarsmekanisme mot negative holdninger. Løsningen på dette blir ofte at man unngår å identifisere seg med inngruppen så lang det er mulig (Levy & Banaji 2002).

2.1.5 Et nytt perspektiv på aldring

Mange av de ulike teoretiske perspektivene peker på aldring som (oppfattet) reduksjon i evner. Det kan være nyttig å presentere nye perspektiver med et mer positivt syn på aldring, der aldring også gir muligheten for vekst.

"*Aldring er forandring*", skriver Solem (2007:12). Han poengterer at det er påfallende hvor ofte alder defineres som en svekkelse og tilbakegang. Dehlin et. al. definerer aldring som forandringer som minsker funksjonsevnen og som til slutt fører til døden (referert i Solem 2007:12). I dag er de fleste definisjoner mer nyanserte, og den danske legen og gereontologen Henning Kirk sier at "*Alderskurvens forløp avspeiler en kombination af reduktion og vækst hos den enkelte*" (referert i Solem 2007:12).

Et slikt syn på aldring gir nok et bedre grunnlag for å forstå oppfatninger av alder i arbeidslivet. Det å inkludere ordet "vekst" impliserer at aldring selvsagt ikke bare betyr en reduksjon i evner. Det å bli eldre innebærer også tilegnelsen av nye erfaringer på mange områder. Noe som innebærer vekst. *Hvordan* vi forandrer oss med tiden rent psykologisk og biologisk er kanskje mer interessant enn det faktum at man forandrer seg. Det siste virker jo ganske selvsagt. Vi forandrer oss gjennom de ulike roller vi blir tildelt, og de forventninger vi blir møtt med, i samspillet med andre mennesker (Solem 2007). Dette er nok noe enhver aldersgruppe kan si seg enig i. Man har ulike forventninger til barn enn ungdom, til ungdom

enn voksne, og muligens til voksne enn til godt voksne. Man forventer ulike ting av barn i alle aldre.

Det synes fruktbart å anvende et perspektiv på aldring som kombinerer reduksjon og vekst både på den biologiske og den sosiale arena. Paul og Margaret Baltes lanserte i 1990 sju teser som alle framstiller kjennetegn ved det å bli eldre (referert i Solem 2007:13). Den første tesen hevder at det er vesentlige forskjeller mellom en patologisk, normal og optimal aldring. Med patologisk aldring menes det en svekkelse sterkere enn normalt som følge av et ugunstig miljø eller sykdom. Med den normale alderen menes det den gjennomsnittlige, eller den normale, aldringen. Den optimale aldringen finner sted under de best tenkelige miljøbetingelser, for eksempel gode arbeidsvilkår.

Den andre tesen hevder at det er store variasjoner i aldringens forløp. Det er ifølge denne tesen liten grunn til å betrakte eldre som en mer homogen gruppe enn de yngre, snarere tvert imot. Jo lenger man lever, jo mer original blir man. På de fleste egenskaper hos individene, blir forskjellene større med alderen. Det er stor variasjon både innen samme person og mellom personer. Det er også stor variasjon mellom sosiale klasser, kulturer og land.

Den tredje tesen hevder at det hos ethvert individ eksisterer store latente reserver. Når for eksempel eldre arbeidstakere utfører tungt fysisk arbeid i samme tempo som yngre, kan det skyldes at man tar i bruk sitt reservepotensial. Det kan føre til at de trenger noe lenger tid til å komme til hektene enn de unge.

Den fjerde tesen hevder at maksimale prestasjoner reduseres. Det vil si at man vil merke allerede i relativt ung alder en nedgang i den maksimale yteevnen. Med tanke på arbeidslivet vil ikke dette nødvendigvis være noe stort problem, siden man sjeldent har bruk for all tilgjengelig kraft. Derfor vil man oppleve at man når taket senere i arbeidslivet, som oftest etter yrkesaktiv alder.

Den femte tesen hevder at ulike tilpasningsmekanismer kan kompensere for reduksjon. Det betyr at man ofte tar i bruk andre ferdigheter enn de som svekkes, noe som kan føre til at man utvikler nye og bedre ferdigheter som overgår de gamle. Dermed vil det ikke være snakk om en kompensering, snarere utvikling gjennom større erfaring og tilegnelse av mer effektive arbeidsmåter.

Den sjette tesen hevder at balansen mellom tap og vinning (vekst og forfall) blir mindre positiv med årene. Vi vil alltid oppleve både vekst og forfall på ulike områder, men før eller senere vil forfallet ta over. Når det skjer vil som sagt variere mellom individer og mellom egenskaper. Men svekkelsen vil til slutt få overtaket og fører til døden.

Den sjuende tesen hevder at ”selvet” beholder evnen til å tilpasse seg endrede forutsetninger, slik at trivsel og selvoppfatning kan bevares. Dette vil si at mennesker har en stor evne til å tilpasse seg endringer helt inn i alderdommen. Det kan skje ved aktiv endring av det man er misfornøyd med, eller ved å innrette seg etter endringene, omfortolke deres verdi eller akseptere dem. Det siste punktet kan ses på som en form av adaptiv resignasjon, det vil si at man aksepterer det som ikke kan forandres, noe som gjerne blir mer nødvendig med alderen. Man kan også se på dette som at man aksepterer noe uønsket som kan forandres. Et eksempel her kan være at eldre arbeidstakere selv aksepterer negative stereotypier om hvordan aldring påvirker arbeidsevnen.

Et nytt perspektiv på aldringsprosessen må nødvendigvis også føre til endringer i organisasjonslivets verden. Organisasjoner har som nevnt i lang tid søkt etter verktøy som skal gjøre de mer effektive både når det gjelder intern struktur, forholdet til omgivelsene og personalpolitikk med tanke på de menneskelige ressursene. Det kan tenkes at økt kunnskap og en annen forståelse av aldring også vil medføre en forandring av den rollen eldre arbeidstakere innehar i dag i en gitt retning. Derfor er det viktig å identifisere de oppfatninger som finnes. Må arbeidslivets syn på aldringsprosessen også endres?

2.1.6 Oppsummering

Jeg har i denne delen presentert ulike teorier og perspektiver på ulikhet fortrinnsvis basert på alder fra det psykologiske og det sosialpsykologiske området. Jeg har redegjort for ulike perspektiver som forklarer avgang fra arbeidslivet, samt forsøkt å presentere hva som ligger i begrepet holdninger og dens underkomponenter som for eksempel stereotypier og fordommer. Et sentralt tema var hvordan vi kategoriserer mennesker i inn- og utgrupper. Deretter tok jeg for meg hvilke potensielle dimensjoner og tanker som ubevisst og bevisst kan operere i selve stereotypiseringsprosessen, spesielt med tanke på hvordan vi vurderer de ulike grupper. Man kan i denne sammenheng tenke seg at ”yngre” og ”eldre” kan være en sosial kategorisering

blant mennesker på arbeidsplassen, som kan inneholde elementer av stereotyper og fordommer mot gruppen man selv ikke tilhører. Avslutningsvis presenterte jeg et nytt perspektiv på aldring som kan danne et grunnlag for diskusjonen av de generelle oppfatninger.

2.2 Tidligere forskning

Jeg vil først presentere forskning som omhandler hvilke overordnede årsaker som kan ligge til grunn for pensjonering. Deretter vil jeg gå nærmere inn på hva slike årsaker kan bestå av gjennom å redegjøre for forskning knyttet til holdninger til eldre arbeidstakere. Jeg har også valgt å presentere forskning for å belyse hvilken betydning alder har for arbeidsevnen. Dette gjøres for å belyse de ulike dimensjoner i de eldres kompetanse og samtidig redegjøre for verdien av biologiske endringer innenfor yrkesaktiv alder. Dette vil være nyttig i oppgavens videre gang.

2.2.1 Årsaker til pensjonering

De fleste studier av avgang fra arbeidslivet har tatt utgangspunkt i enten en utstøtingsmodell (push-faktorer) eller en attraksjonsmodell (pull-faktorer) (Midtsundstad 2006:27). I tillegg nevner Gambetta ytterligere en mekanisme han kaller ”jump” (referert i Solem 2006:177). Denne varianten omhandler valg man foretar seg i begynnelsen av en karriere, for eksempel valget mellom å gå rett i arbeid eller å ta en utdanning. Betydningen av fritid i forhold til for eksempel familie eller alternative karrierer innen frivillige verv står også sentralt. Midtsundstad (2006:27) påpeker at ”jump-faktorene” må kunne betraktes som en type ”pull-faktor”, der aktørene aktivt velger karriere ut i fra egne preferanser, interessefelt, evner og ambisjoner, enn mer passivt å tilpasse seg de muligheter som finnes.

Utsøttingsmodellen forklarer tidlig pensjonering med dårlig arbeidsmiljø¹⁹ eller ugunstige faktorer i arbeidsmarkedet (Lunde 2003). I dette ligger det faktorer som kan svekke de eldres arbeidsevne (helsesvikt, skade), eller at høye effektivitetskrav og lite fleksibilitet stenger arbeidstakere med reduserte evner ute (Solem 2006:176). Man kan også skille mellom

¹⁹ *Arbeidsmiljø* kan defineres noe overordnet som ”...psykologiske og sosiale faktorer på arbeidsarenaen” (etter Skogstad 2000:15). Skogstad (2000) redegjør og diskuterer også nærmere hva som gjerne legges i begrepet.

økonomisk utstøting (effektivitetskrav), helsemessig utstøting (arbeidslivet bryter ned helse og arbeidsevne) og sosial utstøting (sosialt press fra ledelse og/eller arbeidskamerater om tidlig pensjonering) (Solem 2006:177). Dermed forklarer utstøtingsmodellen tidlig pensjonering som et resultat av tvungen og ufrivillig avgang preget av for eksempel en institusjonell praksis som kan få den enkelte arbeidstaker til å føle seg presset ut gjennom ulike ekskluderingsmekanismer i arbeidsmiljøet eller arbeidsmarkedet.

Attraksjonsmodellen forklarer tidlig pensjonering med det man kan kalle for utenforliggende faktorer eller rammebetingelser (Lunde 2003). Disse betingelsene relateres hovedsaklig til økonomiske betingelser som skatte-, trygde- og pensjonssystemet, eller for eksempel rammebetingelser som er bestemt gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Modellen er nært knyttet opp mot økonomisk teori som forklarer individuelle rasjonelle valg hvor man avveier forholdet mellom arbeid og fritid (Mykletun 2000, Midtsundstad 2006, Solem 2006). De prinsippene som ligger til grunn i denne tenkningen er at både enkeltindividet og samfunnet mangler ressurser til å oppfylle alle behov og at individet har et nyttemaksimerende forhold til bedrifter i økonomisk forstand. Ehrenberg & Smith hevder at denne rasjonalitetsantagelsen ofte impliserer konsistente responser til økonomiske insentiver (referert i Mykletun 2000:14).

Forskning viser altså at det som skjer på arbeidsplassen kan ha innvirkning på tidlig pensjonering, men det er vanskelig å tallfeste denne betydningen i forhold til for eksempel individuelle faktorer som helse, fritid, familie og tidligpensjonssystemet (Midtsundstad 2006). Årsakene til tidlig pensjonering er svært sammensatt, og det er mange ulike faktorer som spiller inn i selve pensjoneringsbeslutningen²⁰.

Midtsundstad (2006:9) oppsummerer foreliggende forskning om årsakene til tidlig pensjonering under seks punkter. Det første punktet er *fysiske og psykiske arbeidsbelastninger* i vid forstand. Eksempler på dette kan være opplevd aldersdiskriminering, manglende jobbkontroll, manglende evne til å tilfredsstillende endrede jobbkrav, og/eller følelse av manglende mestring av arbeidssituasjonen. Følelsen av mestring har for eksempel i tidligere studier blitt antatt å ha en særlig viktig plass i pensjonsbeslutningen blant lærere. Det andre punktet er *tap av interesse og motivasjon for jobben*. Dette kan komme av for eksempel

²⁰ Se for eksempel Midtsundstad (2006:13) for en modell som illustrerer sammenhengen mellom individuelle kjennetegn, trekk ved arbeidsplassen og tidlig pensjonering.

manglende støtte og oppmuntring i jobbsituasjonen, i første rekke fra nærmeste leder, men også fra arbeidskolleger, eller som følge av få og begrensede utfordringer i arbeidet. *Pensjoneringskulturen* på arbeidsplassen blir nevnt som et tredje punkt. Dette går ut på om det eksisterer en uskrevet regel eller norm i kulturen om å gå av tidlig. Det fjerde punktet omhandler *omstillinger og endringer på arbeidsplassen*, særlig om disse medfører innføring av ny teknologi og krav om kompetanseoppgradering. Dette gjelder spesielt hvis det ikke blir tatt hensyn til arbeidstakernes muligheter og behov for å tilpasse seg de endrede jobbkravene. Nedbemanningsprosesser kan også være et virkemiddel arbeidsgivere kan bruke bevisst i form av å erstatte ”utdatert” kompetanse med ”frisk” kompetanse, i den tro at yngre arbeidstakere besitter den friske kompetansen som produktivitet, kreativitet omstillingsevne etc. *Virksomhetenes økonomiske insitamenter* kan spille inn. For eksempel ved at arbeidsgiver gir tilbud om gavepensjoner i tillegg til avtalefestet pensjon (AFP). *Pensjonssystemets økonomiske disinsentiver* kan gjøre det ulønnsomt for arbeidsgivere å beholde eldre arbeidskraft. Dette er blant annet knyttet til valg av finansieringsmodell for AFP-ordningen (Midtsundstad 2006:9).

2.2.2 Hvilke holdninger eksisterer om eldre arbeidstakere?

Oppfatninger av eldre arbeidstakere kan bli gjenstand for selvoppfyllende profetier når de som har slike oppfatninger handler i overensstemmelse med dem (Lyng 1999). Nye studier viser at det jevnt over finnes en viss ambivalens i synet på eldre arbeidstakere. I en studie av Jenssen (1994) ble det undersøkt hvilke oppfatninger ledere, personalansvarlige og konsulenter hadde av eldre arbeidstakere. Undersøkelsen viste at alder så ut til å ha en betydelig informasjonsverdi for ledelsen i den aktuelle bedriften. Eldre arbeidstakere ble oppfattet som mindre endringskompetente, mindre fleksible, mindre tilpasnings- og omstillingsdyktige. Erfaring ble vurdert som en positiv egenskap ved eldre, men ledelsen foretrakk uansett arbeidstakere under femti år, selv i stillinger som krevde erfaring.

Lyng (1999:26) oppsummerer tidligere forskning om de oppfatninger som ser ut til å råde om eldre arbeidstakere. Disse funnene viser at eldre ofte oppfattes som vanskelige å lære opp, at de jobber langsommere, at de har problemer med å holde produksjonsmål, at de er mindre motiverte for å holde seg oppdatert, at de har lavere arbeidskapasitet, at de har et dårligere utviklingspotensiale, at de er mindre risikoorienterte, at de har større motstand mot forandringer, og at de er mindre kreative. Nyere studier viser imidlertid at eldre kan oppfattes

på en mer positiv måte. Lojalitet, produktivitet og pålitelighet nevnes som positive egenskaper. Stabilitet, gode sosiale ferdigheter, større grad av organisasjonsmessig engasjement og en større tilfredshet med jobben enn yngre blir også trukket fram.

Lyng (1999) gjennomførte to empiriske studier med utgangspunkt i at subjektive oppfatninger om yrkeskompetanse påvirker eldre arbeidstakeres muligheter i arbeidslivet. Han brukte en liste på 30 egenskaper som skulle vurderes som bedre, uforandret eller dårligere med alderen og dessuten om de er viktige for å utføre arbeidsoppgavene. Undersøkelsen avdekket at respondentene stort sett viste en positiv vurdering av de gitte egenskaper. Det ble avdekket seks ulike dimensjoner i oppfattelsen av hvordan evner og egenskaper endrer seg med alder. *Sosial kompetanse* (menneskekunnskap, konflikthåndteringsevne, uttrykksevne, lederevne), *problemløsningskompetanse* (problemløsningssevne, vurderingssevne) og *modenhet* (ansvarlighet, interesser, verdier) ble antatt å utvikle seg positivt med alderen. *Produktivitet* (produktivitet) ble betraktet som stabil eller økende med alder. *Basisevner* (hukommelse, syn, hørsel, fysisk styrke) ble sammen med *adaptive evner* (kreativitet, fleksibilitet, læreevne, omstillingsevne) sett på som svekket med økende alder. Mykletun et.al. (2000) gjorde en undersøkelse der de spurte kommuneansatte om å vurdere en nesten identisk liste av egenskaper som Lyngs (1999). Denne undersøkelsen bekreftet langt på vei resultatene Lyng kom fram til. Det er særlig to egenskaper, læreevne og omstillingsevne, som vurderes som viktige for jobbutførelsen og som svekkes med økende alder. Respondentene ble ikke spurt i hvilken grad disse egenskapene svekkes, men det er grunn til å hevde at selve antagelsen om at de svekkes vil kunne hindre eldre arbeidstakeres muligheter for egen læring og omstilling (Solem 2001a).

En videre analyse av tallmaterialet (basert på oppgitt stillingsbetegnelse) gjort av Mykletun (et.al. 2000), viste at det praktisk talt ikke eksisterer noen forskjell i oppfatninger på egenskaper og aldring mellom ledere og ansatte. Dette blir også bekreftet i en finsk undersøkelse av Tikkanen, Lahn, Whitnall, Ward og Lyng (2001).

Det er ut i fra disse undersøkelsene rimelig å anta at det eksisterer både negative og positive oppfatninger om eldre arbeidstakeres yrkeskompetanse. Imidlertid ser det ut til at eldre stort sett blir vurdert negativt når det gjelder adaptivitet, mens produktivitet oppfattes noe mer positivt. I et praktisk perspektiv vil det imidlertid være store variasjoner på disse egenskapene blant middelaldrende og eldre. I enkelte tilfeller kan det være snakk om en omvendt

alderisme, nemlig "sageism" (Minichiello et.al 2000). Det vil si at eldre oppfattes som "vise". Solem poengterer at ingen er tjent med stereotype oppfatninger som innebærer at personers egenskaper, positive eller negative, bedømmes ut fra personens kronologiske alder alene (2001a:44).

2.2.3 Alderens betydning for arbeidsevnen

Ulike undersøkelser viser altså en viss ambivalens i oppfatningen av eldre arbeidstakere i arbeidslivet. Et område som skiller seg ut er de adaptive evnene. Eldre arbeidstakere antas altså å ha svekkede muligheter for å lære noe nytt, være mindre omstillingsdyktige og fleksible, og i tillegg mindre kreative. Hvis dette viser seg å være korrekt, så vil det bety at innenfor yrkesaktiv alder²¹ vil den enkelte arbeidstaker oppleve en generell *intellektuell reduksjon*. Hvis dette er en gjengs oppfatning i arbeidslivet vil man kunne anta at slike oppfatninger vil ha stor betydning for eldre arbeidstakeres muligheter i arbeidsmarkedet, både med tanke på hvilke muligheter de gis av andre, men også hvilke muligheter de gir seg selv. Handler poengterer at dersom observerte forskjeller i læring og omstilling skal kunne tilskrives en aldringsprosess i strikt forstand, må en slik endring kunne påvises hos alle individer, og dens årsak må kunne knyttes til et biologisk årsaksforhold (Lyng 1999:29).

Diverse oppfatninger om eldre arbeidstakeres svekkede intellektuelle kapasitet finner liten støtte i litteraturen (Lunde 2002, Lyng 1996, 1999). Warr (1994) hevder at omtrent alle negative stereotyper om eldre arbeidstakere er ugyldige. Det er imidlertid ingen tvil om at mennesker forandrer seg med økende alder og erfaring, og det finnes mange ulike tolkninger av samme saksforhold både hos unge og eldre arbeidstakere. Det avgjørende spørsmålet er *hvordan disse skal forklares* (Lyng 1999).

Lyng (1999:29) oppsummerer ulike undersøkelser om forskjeller i de ulike aldersgruppens prestasjoner innenfor oppmerksomhet, hukommelse og intelligens, som blant annet viser at biologiske forklaringer på aldersforskjeller når det gjelder problemløsning har møtt motstand. Intelligens (slik den måles i intelligenstester) holder seg for eksempel stabil langt inn i pensjonsalderen, og er også noe som kan trenes. Kramer et.al. har oppsummert forskning som

²¹ Jeg har valgt å definere øvre grense for yrkesaktiv alder som 67 år etter pensjonsalderen i folketrygden. Solem (2007:10) påpeker imidlertid at uttrykket yrkesaktiv alder noe diffust. For eksempel er det flere som arbeider fulltid etter fylte 80 år. Er de utenfor yrkesaktiv alder? Ved å sette en grense vil man alltid definere noen yrkesaktive ut av yrkesaktiv alder.

kan tyde på at hukommelsestrening kan bidra til å opprettholde kognitive ferdigheter lang utover yrkesaktiv alder (referert i Solem 2007:21). En tanke man ofte gjør seg når man leser litteratur om alder og intellektuelle evner er at det synes som om det alltid ligger ulike *forutsetninger* til grunn for vekst og opprettholdelse. Schooler et.al. hevder for eksempel at lite variasjon og rutinepreget arbeid fremmer rigid tenkning (referert i Solem 2007:19). Arbeid som er lite stimulerende og lite utfordrende mentalt sett synes å svekke muligheten for kognitiv vekst. Bosma et.al. hevder at mentalt krevende jobber reduserer risikoen for kognitiv svekkelse (referert i Solem 2007:19). Schaie (1996) fant i sin undersøkelse at man gjennomsnittlig finner nedgang i kognitive funksjoner med alderen. Men dette synes å være individuelt. Noen opplever at visse evner svekkes allerede i 30-årsalderen, mens andre kan beholde det samme nivået helt opp i mot 90-årene. Hvilke evner som svekkes og beholdes er individuelt, og avhengig av erfaringer og hvilke evner en har blitt utfordret og trent på. Dette sammenfaller med nyere perspektiver på aldringsprosessen (jmf. avsnitt 2.1.5). Brodal hevder at det er viktigere å vite hva du har drevet med enn hvor gammel du er for å bedømme dine mulige kognitive prestasjoner (referert i Solem 2007:21).

I en mer situasjonsorientert forståelse av intelligens søker Sternberg å forstå fenomenet i sammenheng med både person, situasjon og motivasjonsvariable (referert i Lyng 1999:30). Et slikt perspektiv vil peke på at det er vanskelig å utelukkende fokusere ene og alene på praktisk intelligens med tanke på at konteksten individene befinner seg i vil slå ut i den ene eller den andre retning, og vil således ikke være konstant.

Basert på en gjennomgang av over hundre forskjellige studier kom Warr (1994) fram til at det i snitt ikke er noen forskjell mellom unge og eldre arbeidstakeres *produktivitet* på arbeidsplassen, men det bør nevnes at det synes å være store individuelle forskjeller og forskjeller mellom ulike yrker. I jobber der det kreves stor fysisk styrke, utholdenhet og reaksjon viser det seg at produktiviteten når toppen i 30- og 40-årsalderen. Men samtidig er det mange arbeidstakere som har passert de 50 som produserer like mye som arbeidere i 20-årene (WHO 1993). Resultatene fra forskningsgjennomgangen viste forskjeller mellom ulike yrker og mellom ulike dimensjoner av jobbprestasjoner, men den overordnede konklusjonen var at det ikke finnes noen forskjell i prestasjoner mellom unge og eldre i samme jobb. Forskjellene var i nesten alle tilfeller større innen enn mellom aldersgruppene (Warr 1994). Et interessant moment er at Conradi (2003) viste at enkelte arbeidsgivere allerede i dag stoler mer på seniorers fysikk enn på ungdommens.

Alder og produktivitet er altså et komplekst og sammensatt tema. Warr mener at de yrkene der det er lettest å måle den individuelle produktivitet er preget av standardiserte, manuelle og ofte tidsregulerte arbeidsoperasjoner som stiller krav til fysisk styrke, utholdenhet og reaksjonsevne (Lunde 2002:42). Men han poengterer samtidig at man ikke uten videre kan overføre resultater fra laboratorieforsøk til det virkelige arbeidsliv. I en undersøkelse der man målte hastigheten eldre sekretærer hadde på skrivemaskin i forhold til yngre, viste det seg at de eldre utførte arbeidet like raskt som de yngre (Salthouse 1984). Lyng (1999) poengterer i denne sammenheng at slike resultater ofte blir forklart med at eldre mennesker bruker økt erfaring og bedre strategier i arbeidet for å kompensere for et redusert psykomotorisk tempo. Lyng (1999) påpeker på den annen side at det å finne bedre strategier i jobbsammenheng (produktivitet) vanskelig kan ses på som et resultat av en svekket intellektuell kapasitet.

Når antagelser om biologiske aldringsprosesser ligger til grunn for observerbare forskjeller mellom unge og eldre kommer man fort i en situasjon der man knytter aldringsbegrepet for nært opp til en biologisk kausal mekanisme. Lyng (1999:32) hevder at en ren biologisk forklaring ikke gir et tilstrekkelig grunnlag for å forklare forskjeller i intellektuell utvikling og produktivitet i voksen alder. Svaret antas å ligge mer i forbindelse med teorier om læring og kognitiv utvikling. Av slike forklaringsmodeller kommer det ofte ut holdninger og antagelser som styrer vår persepsjon av forskjeller mellom unge og eldre, og som i siste instans kan påvirke beslutninger som angår eldre arbeidstakere (Lyng 1999:32). Mange av undersøkelsene som blir referert i litteraturen har i tillegg i liten grad tatt høyde for andre forhold enn alder (Lunde 2002). Det kan tenkes at redusert yteevne i større grad kommer av sykdommer, livsstil, yrkesslitasje, organisering av arbeidsoppgaver, lite utfordringer eller dårlig motivasjon etc.

2.3 Forventninger til funn

Med utgangspunkt i de valgte teoretiske perspektivene og tidligere forskning utleder jeg følgende hypoteser:

H 1 - Kvinner har en mer positiv oppfatning av eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet enn menn.

H 2 - Yngre og middelaldrende arbeidstakere er mer negative til eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet enn eldre arbeidstakere.

H 3 - Arbeidstakere med høy utdanning er mer positive til eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet enn arbeidstakere med lav utdanning.

H 4 - Det eksisterer ingen forskjell i oppfatninger av eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet mellom offentlig og privat sektor.

H 5 - Det eksisterer ingen forskjell i oppfatninger av eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet mellom ledere, overordnede, og ikke-ledere.

Et punkt som ikke har en direkte tilknytning til den overordnede problemstillingen er når utvalget vurderer arbeidstakere som *eldre* i arbeidslivet. Dette er imidlertid viktig informasjon da den kan si noe om alderens betydning i arbeidslivet i sammenheng med de generelle oppfatninger. Med utgangspunkt i tidligere forskning (jmf. avsnitt 1.4.1) er det forventet at gjennomsnittsalderen på dette spørsmålet i utvalget vil havne et sted mellom 50-55 år.

3 Metode

Denne oppgaven baserer seg på kvantitativ metode i form av spørreskjema. Kvantitativ metode ble valgt på grunnlag av at jeg var ute etter å måle det *generelle* omfanget av oppfatninger i positiv eller negativ retning om eldre arbeidstakere. En kvantitativ metode virket mest hensiktsmessig da jeg mer var interessert i å finne ut om det eksisterer et *mønster* i utvalget i den ene eller andre retningen enn å komme mer i dybden av den *enkeltes* holdninger til tema (se Ringdal 2001:107, Mordal 1989:22).

3.1 Gjennomføring av undersøkelsen

3.1.1 Prosedyre

Spørreskjemaet ble utviklet og testet ut i to pilotstudier av to forskjellige utvalg på 15 personer. Nødvendige endringer ble gjort som følge av tilbakemeldinger fra disse. De fleste tilbakemeldinger var positive på de fleste punkter, men noen kommenterte for eksempel lengden på det første pilotskjemaet og at noen av spørsmålsformuleringene var upresise. Andre punkter som ble tatt opp i denne sammenheng blir kommentert under.

Alle spørreskjema bør ha en innledning som presenterer formålet med undersøkelsen og hvem som står bak (Ringdal 2001:275). Et informasjonsskriv (se vedlegg) ble utviklet der jeg presenterte temaet som ”alder i arbeidslivet” og forklarte at hensikten med spørsmålene var å belyse i hvilken grad respondenten vurderte de ulike aldersgruppenes mestring av egenskaper som synes viktige i dagens arbeidsliv. Jeg gjorde det klart at deltakelse var frivillig, men at en kvantitativ tilnærming er avhengig av mange svar og at respondentens bidrag i så måte var viktig. Jeg forklarte videre at respondenten ville være helt anonym. Anonymiteten ble sikret gjennom at skjemaet ble overlevert i en ferdig frankert, adressert og åpen konvolutt, noe som gjorde det umulig for mottakeren å identifisere respondentens identitet i og med at det var umulig å se hvor den var sendt fra. Mordal (1989:29) nevner anonymitetsmuligheten som en av fordelene ved såkalte postsurveys. Det ble ikke spurt om navn på respondent eller hvilken bedrift han eller hun jobbet i. Jeg presenterte meg selv som ansvarlig for undersøkelsen sammen med min veileder, og presiserte at alle spørsmål angående undersøkelsen kunne overbringes gjennom mail eller telefon til oss. Informasjonsskrivet var spørreskjemaets forside.

3.1.2 Utforming av spørreskjema

Et utgangspunkt for mitt spørreskjema var å holde det mest mulig konkret i form av så få spørsmål som mulig, dog nok spørsmål til å få svar på mine hypoteser. Basert på tilbakemeldingene fra forundersøkelsene og egne erfaringer tror jeg det er viktig, spesielt for en masterstudent som kanskje ikke har en like stor grad av legitimitet som andre forskere, å ikke gjøre skjemaet for langt. Dette fordi man lett kan ta vekk mye av motivasjonen og lyst til å ta seg bryet med å svare (Mordal 1989).

Spørreskjemaet ble delt opp i ulike deler. Et spørreskjema bør åpne med lette og nøytrale spørsmål (Ringdal 2001). De første spørsmålene var av demografisk art, samt utdanning, sektor og stillingsbetegnelse, før jeg spurte om i hvilken grad de samarbeider med ulike aldersgrupper i arbeidshverdagen. Grunnen til spørsmål av samarbeid kom fra Hassell og Perreewes undersøkelse der mengden yngre arbeidstakere har med eldre arbeidstakere så ut til å påvirke oppfatningen av dem i positiv retning (referert i Lyng 1999:28).

Spørreskjemaets hoveddel (spm. 7-22) skulle forsøke å belyse utvalgets oppfatninger av hvem de mente mestret adaptivitet og produktivitet best og dårligst av tre ulike alderskategorier. De tre alderskategoriene var delvis basert på en gjennomgang av forskning knyttet til hvem man mener er unge og gamle i arbeidslivet. Jeg unngikk å kalle de tre alderskategoriene ”unge”, ”middelaldrende” og ”eldre” fordi det kunne skape et kunstig høyt konfliktnivå mellom unge og eldre hos de som ville vurdere spørreskjemaet på en slik måte, selv om alderskategoriene nok hos mange uansett ble delt inn på en slik måte. Og det var et lite poeng å fremheve om det kunne etablere seg et gruppemønster i svarene. Alderskategoriene var 20-34, 35-50 og 51+ år. Jeg introduserte spørsmålene ved å forklare at jeg var ute etter om respondenten opplevde og erfarte at det var en *forskjell* mellom de ulike aldersgruppenes mestring av egenskapene innenfor adaptiv kompetanse og produktivitet. Man kunne tenke seg at mange ville mene at dette ville være avhengig av individ og ikke av hvilken aldersgruppe man tilhørte, det ble derfor presisert at de kunne krysse av for at det ikke eksisterte noen forskjell akkurat når det gjelder alder.

Skjemaet var basert på lukkede svaralternativer, noe som gjør selve analysen enklere. Lukkede spørsmål stiller store krav til at svarkategoriene dekker de aktuelle alternativene (Ringdal 2001:269). Dette ble forsøkt ivare tatt gjennom tilbakemeldinger fra pilotstudier og god informasjon i selve skjemaet. Det ble som sagt påpekt at hvis man mente at det ikke

eksisterer noen forskjell når de gjelder alder, skulle man krysse i nevnte svarkategori. Det var viktig at dette kom særskilt godt fram med tanke på analysen. Spørsmålene hadde som hensikt i første omgang å sile ut to hovedgrupper. Den ene gruppen var de som ikke mener at det eksisterer noen forskjell når det gjelder alder og egenskaper, men for eksempel forskjell mellom *individer* og dermed *uavhengig* av alder og lignende. Den andre gruppen blir da de som mener at det eksisterer en forskjell når det gjelder alder og egenskaper og således krysser av for hvilken gruppe som takler det best og dårligst. Det var viktig å få svarkategorier som tilfredsstilte begge.

Det er sjelden å anbefale å måle en holdning bare med ett spørsmål (Ringdal 2001:275). Denne undersøkelsen har til hensikt å måle oppfatninger, noe som går inn under holdningens kognitive komponent. I hoveddelen ble det spurt om hvilke oppfatninger man hadde av de ulike aldersgruppenes mestring av komponentene under adaptiv kompetanse, nemlig *læreevne, omstillingsevne, kreativitet*, samt produktivitet. Disse egenskapene ble forsøkt målt gjennom fire ulike spørsmål om hver egenskap. Disse spørsmålene gikk på oppfatning av hvem som har størst og minst interesse og hvem som er best og dårligst for eksempel innenfor læring²². Dette ble gjort for å forsøke å finne ut om det er visse aldersgrupper som peker seg ut i positiv og negativ forstand. Spørsmålene kan ikke si noe om oppfatninger av *graden* av kompetanse. Selv om noen vurderer en aldersgruppe som minst kompetent, så betyr ikke dette at gruppen for eksempel ikke er kompetent overhodet.

I spørsmål 23 og 24 ble det stilt spørsmål om hvilken oppfatning man har til at eldre fortsetter i arbeidslivet selv om man har muligheten til å pensjonere seg og om det er rimelig at eldre arbeidstakere går først ved omstilling og/eller nedbemanning. Disse spørsmålene var ikke knyttet opp direkte til problemstillingen, men ble utformet for å være et nyttig supplement.

Spørsmål 25 og 26 (etter Lyng 1999) spurte når man sluttet å bli regnet som unge og når man begynner å bli regnet som eldre i arbeidslivet. Dette ble gjort for å få et inntrykk av betydningen av alder i arbeidslivet og for å se om det kunne være samsvar mellom de tre

²² ...er minst interessert i å lære nye ting?
...har størst interesse for kurs og faglig videreutvikling?
...har lettest for å lære nye ting?
...har vanskeligst for å lære nye ting?
(hentet fra spørreskjemaets hoveddel om læreevne, se vedlegg)

alderskategoriene som danner seg i disse spørsmålene kunne falle sammen med mine egne alderskategorier i spørreskjemaet.

Til slutt ble respondentene gitt muligheten til å komme med eventuelle kommentarer til undersøkelsen der det ble presisert at alle tilbakemeldinger ville være nyttige i det videre arbeidet. Ringdal (2001) mener at holdninger best lar seg belyse gjennom åpne svarmuligheter og uttrykker en generell skepsis mot lukkede svaralternativer. Det å åpne for at den enkelte kunne komme med kommentarer for å nyansere sine svar blir sett på som en motvekt til dette, selv om det selvsagt på ingen måte vil framskaffe dype nyanseringer som det for eksempel et intervju ville gjort..

3.1.3 Beskrivelse av utvalg

Jeg kontaktet ulike organisasjoner og bedrifter i privat og offentlig sektor innenfor en kommune og spurte om jeg kunne få dele ut et spørreskjema til de ansatte. Siden jeg var ute etter å finne ut om det eksisterer et mønster i arbeidsstyrken generelt, så gjorde jeg ikke noen større sortering enn at jeg kontaktet bedrifter og organisasjoner som jeg antok baserer seg i større grad på den kompetansen undersøkelsen baserer seg på og ikke organisasjoner der krav til fysisk styrke står mer sentralt (for eksempel visse jobber i industrien). Siden ulike evner ikke antas å endres likt med alder, vil en kunne forvente at noen typer arbeid i større grad enn andre vil være sensitive til aldersrelaterte forandringer (Lyng 1999:33). Salthouse (1984) fant at arbeid som stiller store krav til psykomotorisk tempo blir negativt påvirket av alder.

3.2 Feilkilder

Målefeil vil alltid være til stede (Ringdal 2001:167). Målingers kvalitet er avhengig av undersøkelsens validitet og reliabilitet. Validitet forteller om dataenes relevans i forhold til problemstillingen. Dersom dataene ikke måler det man er ute etter å måle er de ubrukelige i forhold til å drøfte problemstillingen (Holme & Solvang 1996:156, Hellevik 1999).

Reliabiliteten sier på sin side noe om hvor pålitelige dataene er. Et sentralt spørsmål er om gjentatte målinger hadde gitt samme resultat. Reliabilitet går på tilfeldige målefeil, mens systematiske målefeil går direkte ut over dataenes validitet (Ringdal 2001:167). De punktene over som beskriver hvordan undersøkelsen ble gjennomført søkte å ivareta undersøkelsens validitet og reliabilitet på best mulig måte.

Måleproblemer når det gjelder spørreskjema har i stor grad sammenheng med hva slags informasjon en er ute etter. Ett hovedskille går mellom *fakta* og *holdninger* (Ringdal 2001:268). Det er særskilt viktig å kommentere akkurat dette punktet i forhold til oppgavens spørreskjema. Som allerede nevnt dreier oppgaven seg om *oppfattet* og ikke *faktisk* kompetanse. Oppfatninger er, som nevnt i teorikapitlet, én komponent av flere i holdningsbegrepet.

Måleproblemer for faktavariabler som atferd og demografisk informasjon er lang mindre enn for diffuse fenomener som holdninger og verdier (Ringdal 2001:270). Holdninger er komplekse og sammensatte og kan i tillegg være svært *situasjonsbetingede*. Man kan være for i én kontekst og imot i en annen. Kite og Wagner (2002:139) hevder at informasjon om konteksten er det generelle grunnlaget for våre vurderinger av andre mennesker, og er viktigere enn informasjon om alder. Lyng (1999) påpeker at det er vanskelig å vite hvilken referanse respondenten har når han/hun vurderer en egenskap. Helsestatus er for eksempel regnet som mer avgjørende for våre holdninger ovenfor de eldre enn dets kronologiske alder. Å benytte alder som utgangspunkt for å avgjøre om alderistiske holdninger er i funksjon, betraktes som komplisert innenfor psykologien. Neugarten (1974) poengterer også en viktig distinksjon mellom ulike underkategorier innenfor begrepet eldre. Man kan knytte ulike holdninger til for eksempel "unge-gamle" og "gamle-gamle". Dette er momenter som ikke fullt ut er tatt høyde for i denne undersøkelsen. Den konteksten som ble formulert var hvilke erfaringer man hadde med alder i *arbeidslivet*. Denne undersøkelsen har imidlertid ikke som mål å prøve å fange opp helheten i en holdning, men en del av den. Om oppfatninger for eksempel gjør seg utslag i atferd har jeg ingen grunn til å hevde på grunnlag av denne oppgaven. Lyng (1999:25) hevder imidlertid at man kan se oppfatninger av eldre arbeidstakeres kompetanse som *utslag av generelle holdninger til eldre*. Holdninger kan komme til uttrykk ved positive eller negative vurderinger av et fenomen.

Lyng (1999:8) oppsummerer: "*Denne rapporten skal handle om mine oppfatninger (...) av hva et begrenset antall svar på et begrenset antall spørsmål kan fortelle om hva disse måtte tro eldre arbeidstakere er mer eller mindre gode til*". Jeg slutter meg helt og fullt ut til en slik forståelse av min egen undersøkelse. Ytterligere styrker og svakheter vil kort bli presentert i oppgavens avslutningsdel.

4 Empiri

4.1 Analysenivå

En kontroll av data (se vedlegg for minimums- og maksimumsverdier, samt kurtosis), viste at enkelte spørsmål ga utslag i ekstremverdier, for eksempel spørsmål om samarbeid, noe som skulle tilsi at de skal tas ut av analysen. I tillegg viste en analyse av data at spørsmålene om samarbeid i relasjon til ulike variabler var vanskelige å tolke og gav liten mening. Av disse grunnene vil ikke spørreskjemaets spørsmål om samarbeid bli behandlet i denne oppgaven. Det ble også spurt om det er gunstig at medarbeidere står i stilling selv om de har muligheten til å pensjonere seg, og om det er rimelig at eldre arbeidstakere går først ved omstilling og nedbemanning. En videre analyse av disse tallene vil ikke bli gjort av kapasitetshensyn og fordi tallene ikke var særlig interessante. Ulike kommentarer fra respondentene til disse spørsmålene viste at det ville bli vanskelig å tolke siden det ble lagt mange forskjellige årsaker til valgte svaralternativ.

Med tanke på spørreskjemaets oppbygning vil det være mest hensiktsmessig å kjøre rene deskriptive og fordelte analyser for hver variabel. Den avhengige variabelen, altså oppfatningene, måler ikke styrke eller intensitet langs for eksempel en Likert-skala. Dermed vil mer avanserte analysenivåer bli vanskelige. Dette må trekkes fram som en svakhet ved gjennomføringen av undersøkelsen. Ved å formulere spørsmålene på den måten som ble valgt falt muligheten for å behandle datamaterialet med mer avansert statistikk bort (for eksempel korrelasjons-/regresjonsanalyse). Et slikt nivå ville gitt et tydeligere inntrykk av sammenhenger (årsak-virkning). Valgene ble slik de ble etter en helhetsvurdering der tilbakemeldinger fra pilotstudiene spilte en sentral rolle.

Som tidligere nevnt ble respondentene gitt muligheten til å komme med eventuelle kommentarer på spørreskjemaets siste side. 20 respondenter valgte å benytte seg av dette. Jeg har valgt å bruke noen av disse kommentarene fordi de kan være et nyttig supplement til de kvantitative data. Jeg tror det kan være nyttig å trekke fram utdypende tekst som kan bidra til en samlet og mer helhetlig framstilling. Disse kommentarene er imidlertid relativt korte og det er vanskelig å vite nøyaktig hva respondenten har ment med for eksempel ulike aldersbegreper, siden de ikke kommer fra en intervju situasjon der man har muligheten til å få mer dybde.

4.2 Utvalget

Det ble delt ut 130 skjema totalt og 112 av disse ble returnert²³. Dette gir en svarprosent på 86,15 %, noe det er vanskelig å si seg misfornøyd med. Grunnen til at svarprosenten er såpass høy tror jeg kan være at skjemaet var relativt kort og konsist, samt at det praktiske med å sende det inn var svært enkelt. Det utelukkes heller ikke at et slikt tema skaper engasjement hos mange.

Jeg valgte å slå sammen de to eldste gruppene i spørreskjemaets spørsmål 2, slik at man fikk tre aldersgrupper (20-34, 35-50, 51+) der fordelingen ble 23-65-24 (antall i hver gruppe), noe som tilsier en god normalfordeling. Antall sysselsatte i yrkesaktiv befolkning i 2006 (se vedlegg) viser at fordelingen er relativt i samsvar, selv om man opererer med forskjellige alderskategorier.

Når det gjelder karakteristikker av utvalget fordelt på kjønn, utdanning, sektor og posisjon vil jeg her gi et kort sammendrag. I utvalget var det 61 kvinner og 51 menn. Det var bare 6 respondenter som hadde grunnskole som høyeste utdanning, mens antallet for de tre andre er 38-48-20 fra videregående og oppover til hovedfag noe som tilsier et høyere nivå enn befolkningen generelt (SSB utdanning 2007). Noe av forklaringen på dette kan være at mange av bedriftene/organisasjonene er kunnskapsvirksomheter der andelen mennesker med høyere utdanning kan være noe høyere. Når det gjelder sektor, så jobbet omtrent halvparten i statlig sektor og cirka en tredel av det totale utvalget i kommunal/fylkeskommunal sektor. Dette gjør at andelen av offentlig sektor er betydelig høyere enn privat med sine 15 %. Rundt 70 % av utvalget er i kategorien *ikke-ledere*, mens vel 10 % og 17 % er i henholdsvis overordnet stilling og lederstilling. Det var en liten andel av respondenter som ikke hadde svart på dette spørsmålet og etter en vurdering valgte jeg å sette disse inn i kategorien for ikke-ledere. De i kategorien *overordnet stilling* er de som har skrevet for eksempel førstekonsulenter, overingeniører, seniorkonsulenter, seniorrådgivere etc. I kategorien *ledere* er stillinger som avdelingsdirektør, daglig leder, avdelingsleder etc.

²³ Antallet svar (N) for hvert enkelt spørsmål kan variere noe avhengig av hvor stor andel som ikke har besvart spørsmålet. 112 er det totale antallet respondenter som deltok i undersøkelsen. Det ble ikke ansett som nødvendig å sende ut et purrebrev da svarprosenten var høy.

Det er viktig å understreke at undersøkelsen ikke frembringer representative resultater for yrkesaktiv befolkning. Resultatene er imidlertid interessante siden de viser en tendens til hvordan de ulike aldersgruppene blir rangert. Det er meget vanskelig å generalisere oppfatninger av yrkeskompetanse, fordi ulike yrker stiller ulike krav til kompetanse (Lyng 1999). Man kan også si at ulike yrker kan antas å være særlig sensitive for (oppfattede) aldersforandringer. Det ville dermed vært ønskelig å undersøke oppfatninger av yrkeskompetanse på tvers av en rekke yrker. Dette var imidlertid ikke mulig ut i fra oppgavens ressursmessige begrensninger.

4.3 Generelle oppfatninger av eldres adaptive kompetanse

Jeg vil først i denne delen presentere de generelle oppfatninger av eldre arbeidstakeres adaptive kompetanse og produktivitet. Deretter vil jeg presentere hvordan disse oppfatningene varierer med utdanning, kjønn, posisjon, sektor og alder før jeg presenterer resultatene for når man blir oppfattet som en eldre arbeidstaker. Til slutt vil jeg forsøke å samle trådene av empirien og gi noen oppsummerende kommentarer til de data som er samlet inn. De generelle oppfatninger vil bli presentert i krysstabeller med antall og prosentandel for en mer nøyaktig beskrivelse. Hvordan de generelle oppfatningene vurderer med de valgte variabler vil bli vist i søylediagrammer for en enklere framstilling av forhold. Eventuelle kommentarer til søylediagrammene vil inneholde fordelingen i prosent.

Når man spør på en slik måte som er blitt gjort i denne undersøkelsen, og med de svaralternativene som ble valgt, vil utvalget kunne forventes å bli delt i to. Et overordnet skille vil være mellom de som mener at de ser en forskjell når det gjelder alder og mellom de som ikke mener at de ser noen forskjell. Av den delen av utvalget som ser en forskjell vil oppfatningen av den eldste aldersgruppen komme fram gjennom frekvensen av om de oppfattes som best eller dårligst. Spørreskjemaet er som nevnt lagt opp til at det kommer spørsmål av *positiv karakter* (best, mest interesse etc.) og av *negativ karakter* (dårligst, minst interesse etc.) for hver egenskap som sjekkes.

Den delen av utvalget som svarer ”ingen forskjell” vil antas å ha en positiv oppfatning av alder i arbeidslivet, og da selvsagt også de eldre. Her kan for eksempel det Lyng (1999, s. 69) kaller en *person-interaksjon* spille inn, altså at alt er avhengig av den spesifikke arbeidsbelastningen der man er stasjonert og den enkelte person. Jeg vil her presentere noen relevante kommentarer for å utdype hvilken betydning respondentene *kan* legge til grunn når de svarer ”ingen forskjell”.

”Det er store individuelle forskjeller. Man treffer medarbeidere som er oppdaterte og engasjerte i alle aldersgrupper, samtidig som man møter dem som er lite engasjerte og har lite entusiasme i arbeidet sitt”.

”For mange av spørsmålene og svarene mener jeg at det ofte er mennesketyper og ikke alder som er avgjørende”.

”Undersøkelsen er noe generell i sin problemstilling. Spørsmålene burde i større grad nyanseres. Det vil også ofte være store forskjeller i de ulike aldersgrupper. Spørsmålene vil også i noen grad være avhengig av hvor i organisasjonen de er plassert, ledernivå eller saksbehandler, mulighetene for påvirkning og å være blant annet kreativ er noe avhengig av nettopp dette”.

”Etter min mening er det ikke nødvendigvis alder det kommer an på, men snarere personlighet. Noen er bare dyktige i utgangspunktet, noen har potensial for utvikling og endring, mens noen ikke har dette potensialet i det hele tatt og dette er helt uavhengig av alder”.

Disse kommentarene underbygger at de som har svart ”ingen forskjell” ofte mener at eventuelle forskjeller knyttes til individ og ikke til alder. Kommentarene er ikke mange, men de kan likevel gi noen indikasjoner.

4.3.1 Adaptiv kompetanse

Tabell 1: De generelle oppfatninger. Spørsmål av positiv karakter innenfor adaptiv kompetanse sortert etter læring, kreativitet og omstilling fra venstre mot høyre.

	7...har lettest for å lære nye ting?	14...er mest interessert i å utvikle sin kompetans e?	8...er mest kreativ?	11... kommer med flest idéer til utvikling?	10...har lettest for å omstille seg?	13...er mest positive til endringer?
	%	%	%	%	%	%
20-34 år	65,2%	33,9%	25,2%	19,6%	59,8%	50,0%
35-50 år	9,8%	36,6%	38,7%	48,2%	16,1%	20,0%
51+ år		,9%		,9%	,9%	
Ingen forskjell	25,0%	28,6%	36,0%	31,3%	23,2%	30,0%

Av de som mener at det faktisk eksisterer forskjeller mellom de ulike aldersgrupper viser tallene at det er en forsvinnende liten andel som oppfatter eldre arbeidstakere som best i noen av kategoriene. Under én prosent av utvalget mener at eldre arbeidstakere er de som har lettest for å omstille seg og kommer med flest idéer til utvikling. Det vil si én respondent av 112 for hvert spørsmål i dette utvalget. Ingen vurderer de eldre som de som har lettest for å lære, som de mest kreative, eller som de som er mest positive til endringer.

På den annen side kan man se at det er en del av utvalget som vurderer at det ikke eksisterer en forskjell når det gjelder alder. Dette må kunne ses på som en positiv vurdering av eldre. Prosentandelen av utvalget som har svart ”ingen forskjell” er rundt 30 %. Når det gjelder læreevne (spm. 7 & 14) ser man at andelen som ikke mener at det er en forskjell er omtrent like. De to høyeste andelene av ”ingen forskjell” finner vi når det gjelder egenskapen kreativitet, mens omstillingsevne vurderes noe mer sprikende, der rundt 23 % mener at de ikke finner noen forskjell når det gjelder å ha lettest for å omstille seg, mens 30 % mener det samme med tanke på hvem som er mest positive til endringer.

Tabell 2: Generelle oppfatninger. Spørsmål av negativ karakter innenfor adaptiv kompetanse sortert etter læring, kreativitet og omstilling fra venstre mot høyre.

	19...har vanskeligst for å lære nye ting?	16...har minst interesse for kurs og faglig videreutvikling?	20...er den minst kreative?	15...er den minst idérike?	21...har vanskeligst for å omstille seg?	18...er minst positive til endringer?
	%	%	%	%	%	%
20-34 år		3,6%	2,7%	9,8%		1,8%
35-50 år	1,8%	4,5%	2,7%	8,0%	3,6%	2,7%
51+ år	67,0%	49,5%	34,2%	30,4%	66,1%	64,3%
Ingen forskjell	31,3%	42,3%	60,4%	51,8%	30,4%	31,3%

Der tabell 1 viste en forsvinnende liten andel av utvalget når det gjelder å vurdere eldre som best, er tilfellet det motsatte her. Den eldste aldersgruppen vurderes vesentlig mer negativt enn de to yngste alderskategoriene av de som mener at de oppfatter en forskjell mellom de ulike aldersgrupper. Nesten 70 % av det totale utvalget mener at de over 51 år er de som har vanskeligst for å lære nye ting. En lignende prosentandel mener også at de har vanskeligst for å omstille seg og at de er minst positive til endringer. Nesten halvparten av utvalget mener at de eldre har minst interesse for kurs og faglig videreutdanning, mens de også vurderes som den gruppen som er minst kreative og idérike.

Når det gjelder den delen av utvalget som ikke mener at det er en forskjell, så kan man se at den største andelen finnes innenfor spørsmålene om kreativitet. Rundt halvparten av det totale utvalget mener at det ikke er noen forskjell i alder når det gjelder det å komme med idéer i arbeidshverdagen. Litt over 60 % av det totale utvalget oppfatter også at det ikke eksisterer en forskjell når det gjelder å være mest kreativ.

Et interessant moment er at andelen av de som svarer ”ingen forskjell” gjennomgående er høyere på spørsmål av negativ karakter i forhold til spørsmål av positiv karakter. For eksempel svarer 36 % at de ikke oppfatter noen forskjell når det gjelder å være mest kreativ, mens 60,4 % svarer at de ikke opplever en forskjell med tanke på å være den minst kreative aldersgruppen. En forklaring på dette kan være at det er lettere for respondentene å gi positive enn negative karakteristikk. Ringdal (2001:167) poengterer at utvalg ofte kan vri svarene i retning av det som er sosialt ønskelig.

4.4 Generelle oppfatninger av eldres produktivitet

4.4.1 Produktivitet

Tabell 3: Generelle oppfatninger. Spørsmål av positiv og negativ karakter innenfor produktivitet fra venstre mot høyre.

	9...er mest produktiv?	12...bruker kortest tid på arbeidsoppgaver?	22...er minst produktiv?	17...er de minst effektive oppgaveløserne?
	%	%	%	%
20-34 år	4,5%	15,3%	17,1%	9,9%
35-50 år	47,3%	39,6%		5,4%
51+ år	5,4%	4,5%	19,8%	23,4%
Ingen forskjell	42,9%	40,5%	63,1%	61,3%

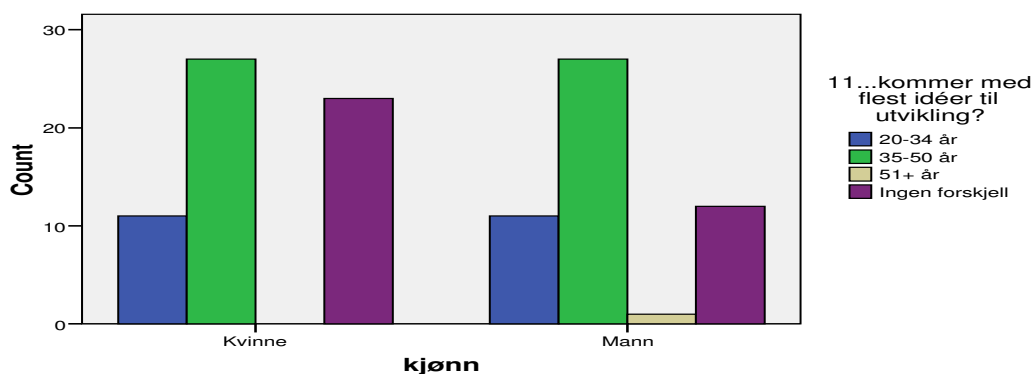
Når man ser på de to spørsmålene av positiv karakter hos den delen av utvalget som oppfatter at det er en forskjell i alder, ser man at den eldste aldersgruppen kommer dårlig ut. Bare rundt 5 % av det totale utvalget mener at denne gruppen er de mest produktive og de som bruker kortest tid på arbeidsoppgaver. Spørsmålene av negativ karakter viser at den eldste gruppen vurderes som de minst produktive og de minst effektive oppgaveløserne.

Rundt regnet 40 % av det totale utvalget svarer "ingen forskjell" på spørsmål av positiv karakter (spm. 9 & 12). I overkant av 60 % mener at det ikke er noen forskjell med tanke på å være minst produktiv og de minst effektive oppgaveløserne (spm. 22 & 17). Igjen kan man se at andelen av de som svarer "ingen forskjell" er høyere på spørsmål av negativ karakter i forhold til spørsmål av positiv karakter.

4.5 Hvordan varierer de generelle oppfatninger med...

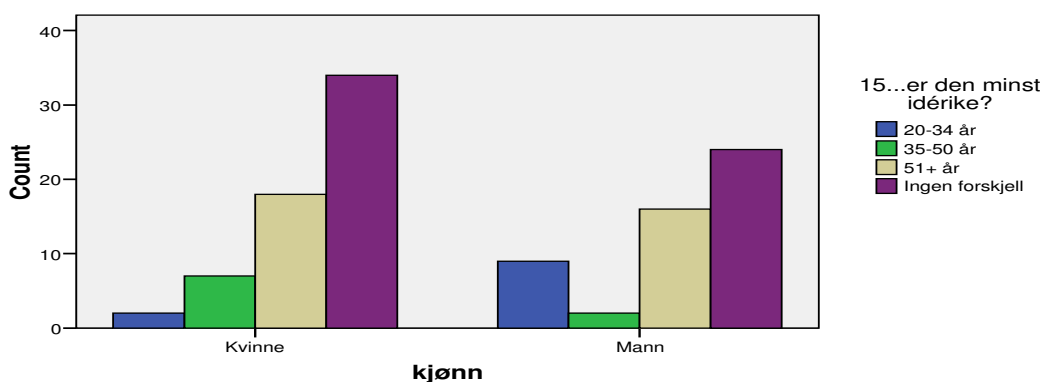
4.5.1 Kjønn

Hvordan varierer de generelle oppfatningene med kjønn? Når det gjelder kjønn og vurderingen av adaptiv kompetanse, så ser det ut til at kvinner har et mer positivt syn på eldre arbeidstakere enn menn. Kvinner ligger mellom 10 og 15 % høyere enn menn på alle spørsmål om adaptiv kompetanse. Eksempler som kan vise dette er spørsmålene om hvem som kommer med flest idéer til utvikling (figur 1) og hvem som er den minst idérike (figur 2).



Figur 1: Hvilken aldersgruppe som vurderes å komme med flest idéer til utvikling fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling).

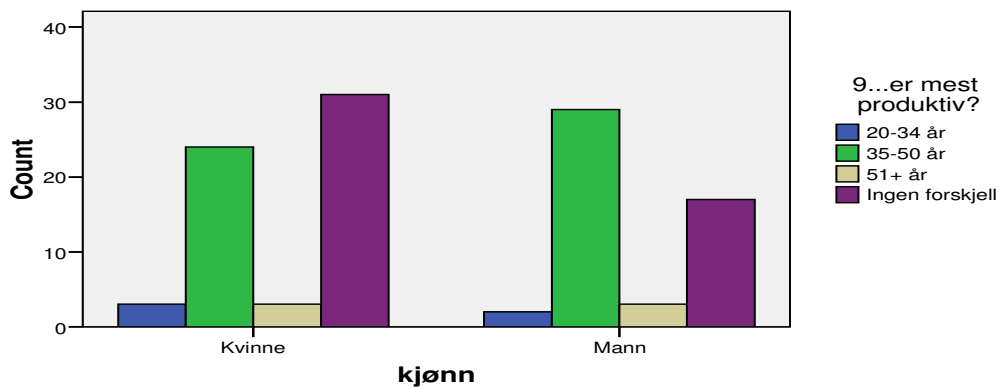
Som figur 1 viser, så vurderer kvinner i noe større grad enn menn at det ikke eksisterer noen observerbar forskjell mellom de ulike aldersgrupper. Av de som mener at det er en slik observerbar forskjell, så ser man at kvinner rangerer de ulike aldersgrupper på samme måte som menn. En lignende tendens ser man i figur 2 om den minst idérike.



Figur 2: Hvilken aldersgruppe som vurderes som den minst idérike fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling).

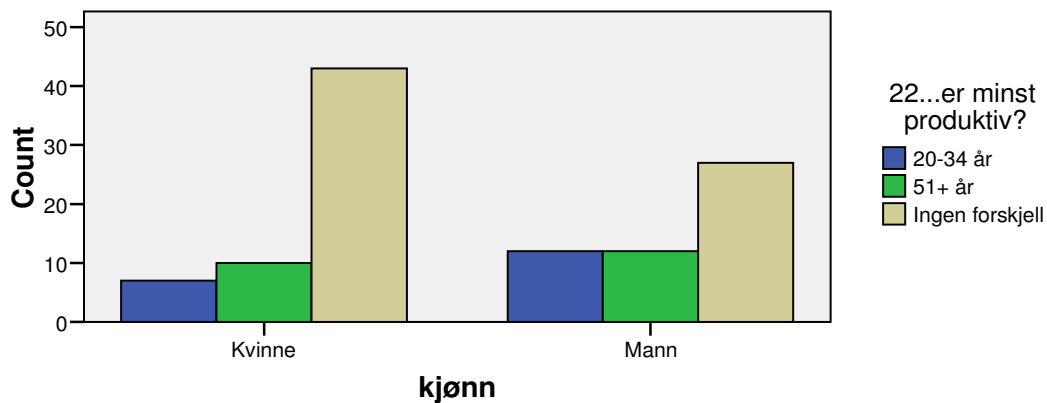
Graden av kvinner som vurderer at det ikke eksisterer noen forskjell er også her høyere enn for menn. Den prosentvise vurderingen av eldre arbeidstakere som de minst iderike er tilnærmet lik mellom de ulike kjønn.

Når det gjelder vurderingen av eldre arbeidstakere og produktivitet fortegner historien seg nokså lik som ved adaptiv kompetanse. Hvis man for eksempel tar for seg spørsmålene om hvem som eventuelt er minst og mest produktiv, så kommer dette tydelig fram.



Figur 3: Hvilken aldersgruppe vurderes som mest produktiv fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling).

Figur 3 viser hvordan kvinner igjen i sterkere grad enn menn vurderer at det ikke finnes noen observerbare forskjeller mellom de ulike aldersgrupper. Et interessant spørsmål er om menn generelt er mer opptatt av å rangere og mer konkurranseorienterte? Samtidig ser man at av de kvinnene som mener at det nettopp eksisterer en slik forskjell, så vurderer de eldre arbeidstakere på lik linje som menn. Dette er også tilfellet når det blir spurt om hvem som er minst produktiv (figur 4).



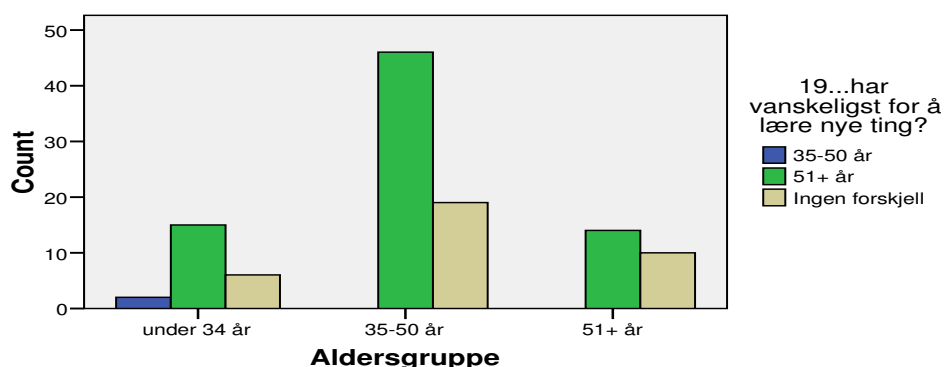
Figur 4: Hvilken aldersgruppe vurderes som minst produktiv fordelt på respondentenes kjønn (nominell fordeling).

Kvinner vurderer altså i noe større grad enn menn at det ikke finnes forskjeller mellom de ulike aldersgrupper når det gjelder adaptiv kompetanse og produktivitet.

4.5.2 Alder

Datamaterialet viser noen interessante utslag når det gjelder alder og oppfatninger av eldre og adaptiv kompetanse. Eldre arbeidstakere vurderes her som dårligst og aldri best på samtlige spørsmål av samtlige aldersgrupper når det gjelder delen av utvalget som ser en forskjell i adaptiv kompetanse. Variasjonene ser man størst i vurderingen av de andre to aldersgruppene.

Når man ser på andelen ”ingen forskjell”, så vurderer den eldste aldersgruppen gjennomgående i større grad at dette er tilfellet sammenlignet med de andre aldersgruppene. Et eksempel på dette kan være spørsmål om læreevne (figur 5).



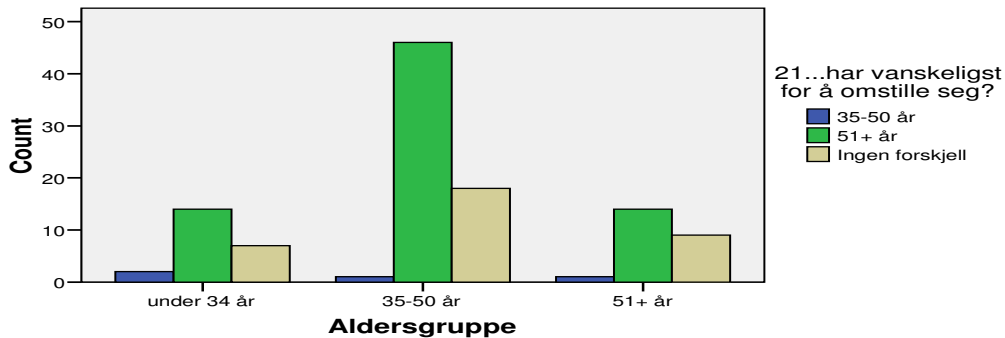
Figur 5: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som har vanskeligst for å lære nye ting fordelt på respondentenes alder (nominell fordeling).

Her ser man at den eldste aldersgruppen i større grad enn de andre aldersgruppene vurderer at det ikke eksisterer noen forskjell når det gjelder å ha vanskeligst for å lære nye ting. Av de i den eldste gruppen som mener at det eksisterer en slik forskjell, svarer samtlige at egen gruppe kommer dårligst ut. Forholdet mellom de ulike svaralternativene er tilnærmet identiske mellom den yngste og den mellomste aldersgruppen.

Denne tendensen kommer også til syne på spørsmålet om hvem som eventuelt har lettest for å lære nye ting. Der ligger også den eldste gruppen noe høyere enn de to andre når det gjelder å vurdere at det ikke eksisterer en forskjell. Ingen i noen av gruppene mener at den eldste gruppen har lettest for å lære og forholdet mellom de ulike svaralternativene er også her

tilnærmet identiske når det gjelder vurderinger av den yngste og den mellomste aldersgruppen.

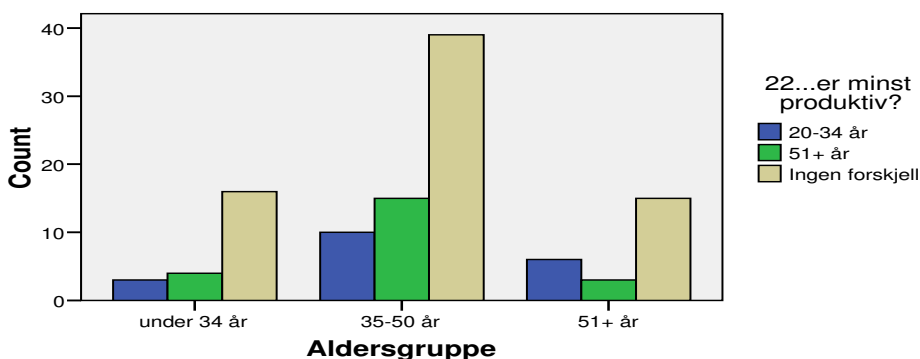
På spørsmål om hvem som eventuelt har vanskeligst for å omstille seg kommer den samme tendensen til syne (figur 6).



Figur 6: Hvilken aldersgruppe som vurderes som den som har vanskeligst for å omstille seg fordelt på respondentenes alder.

Også her vurderer den eldste aldersgruppen i noe større grad enn de andre at de ikke oppfatter noen forskjell når det gjelder alder og omstillingsevne. Av de som mener de ser en forskjell, så vurderer nesten 60 % av den eldste gruppen at egen aldersgruppe kommer dårligst ut. Den yngste, og særlig den mellomste aldersgruppen, vurderer i større grad at den eldste aldersgruppen har vanskeligst for å omstille seg.

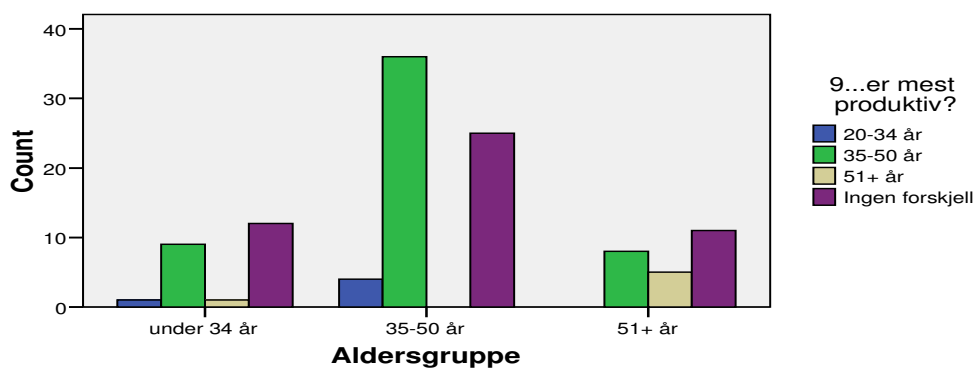
Når det gjelder oppfatninger av alder og produktivitet ser det ut til at vurderingen av de eldre er noe mindre negativ. Dette kan illustreres ved spørsmålene om hvem som eventuelt er minst og mest produktive.



Figur 7: Hvilken aldersgruppe som vurderes som minst produktiv fordelt på respondentenes alder (nominell fordeling).

Figur 7 viser at andelen som mener at det ikke eksisterer noen forskjell er den klart største hos alle aldersgrupper. Av de som mener at det eksisterer en forskjell, blir eldre arbeidstakere ansett av både den yngste og den mellomste til å være den minst produktive aldersgruppen. Forskjellene er imidlertid ikke store mellom den yngste og den eldste gruppen som den minst produktive.

Et interessant moment er her at de eldste vurderer den yngste gruppen som den minst produktive gruppen i noe større grad enn seg selv. Dette er faktisk bare det andre spørsmålet i hele undersøkelsen der den eldste gruppen ikke blir vurdert som dårligst av de som mener det eksisterer en forskjell (det høyeste utdanningsnivået vurderte også der den yngste gruppen som minst produktiv). Figur 8 viser også den samme tendensen ved at de eldste vurderer seg selv mer positivt i forhold til de andre aldersgruppene når det gjelder produktivitet.



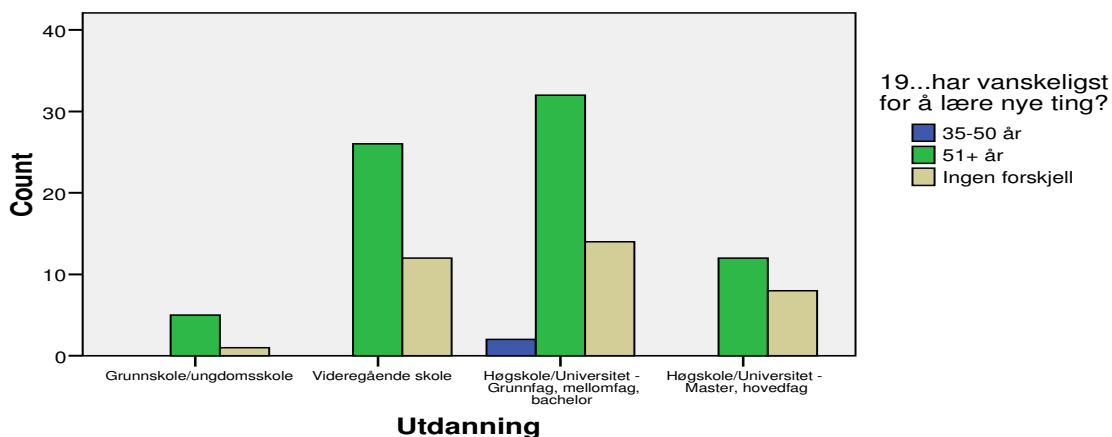
Figur 8: Hvilken aldersgruppe som vurderes som mest produktiv fordelt på respondentenes alder (nominell fordeling).

I motsetning til den yngste og den mellomste aldersgruppen, der bare én respondent i de to gruppene mener at den eldste gruppen er den mest produktive, så svarer 20 % av de eldste at egen gruppe er mest produktiv. Graden av ”ingen forskjell” varierer noe der den yngste gruppen har den største andelen, mens den mellomste gruppen har den laveste (cirka 15 % lavere prosentandel).

4.5.3 Utdanning

Hvordan varier de generelle oppfatningene av eldre arbeidstakeres adaptive kompetanse med de ulike utdanningsnivåer? En gjennomgang av datamaterialet viser at de med høyest utdanning, altså de med hovedfag/mastergrad ved universitet eller høyskole, har en gjennomgående tendens til å i større grad vurdere at det ikke eksisterer en forskjell mellom de ulike aldersgruppene enn de andre utdanningsnivåene. Altså en mer positiv tilnærming til alder i arbeidslivet. På den annen side vurderer de med høyest utdanning, som mener at de observerer en forskjell, de eldre på samme måte som de andre utdanningsnivåene.

Resultatene viser også at det praktisk talt ikke eksisterer noen forskjell mellom de tre laveste utdanningsnivåene på noen av vurderingene, positive som negative, når det gjelder adaptiv kompetanse. Det må i denne sammenheng nevnes at det er svært få respondenter på det laveste utdanningsnivået (n=6). Dermed har jeg gjort den vurderingen at denne gruppen ikke vil bli utførlig diskutert i denne delen. Et eksempel som viser disse tendensene kan være spørsmålet om hvem som eventuelt har vanskeligst for å lære nye ting (figur 9).

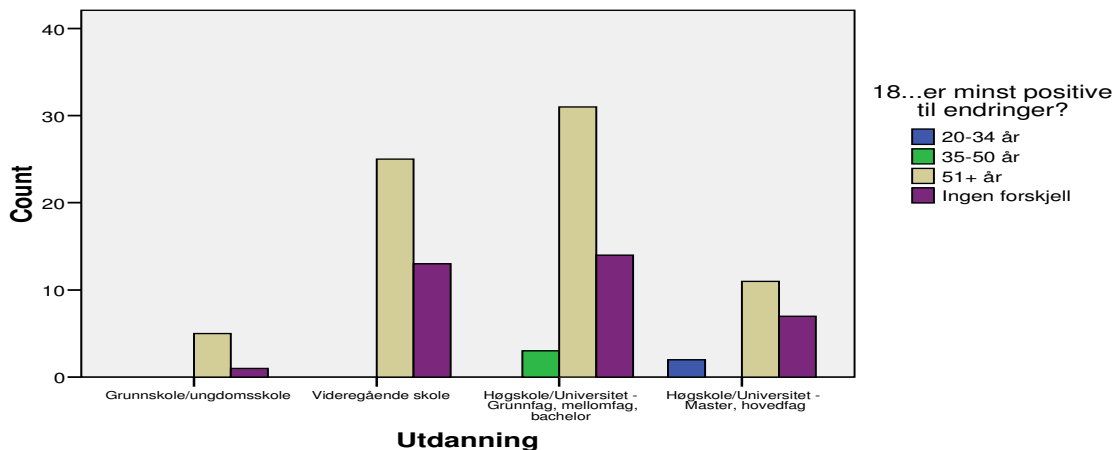


Figur 9: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som har vanskeligst å lære nye ting fordelt på respondentenes utdanningsnivå (nominell fordeling).

Figur 9 viser at forholdet mellom de to laveste utdanningsnivåene er tilnærmet identiske. Dette gjenspeiler seg også i den prosentvise fordelingen, der 68,4 % av de med videregående skole og 66,7 % av de med lavere grad på universitet og høyskole, vurderer eldre arbeidstakere som de som har vanskeligst for å lære nye ting. Andelen av de med videregående skole som har svart "ingen forskjell" er 31,6 %, mens 29,2 % har svart det samme av de med lavere grad på høyere utdanning. Som nevnt ser man at de med mastergrad

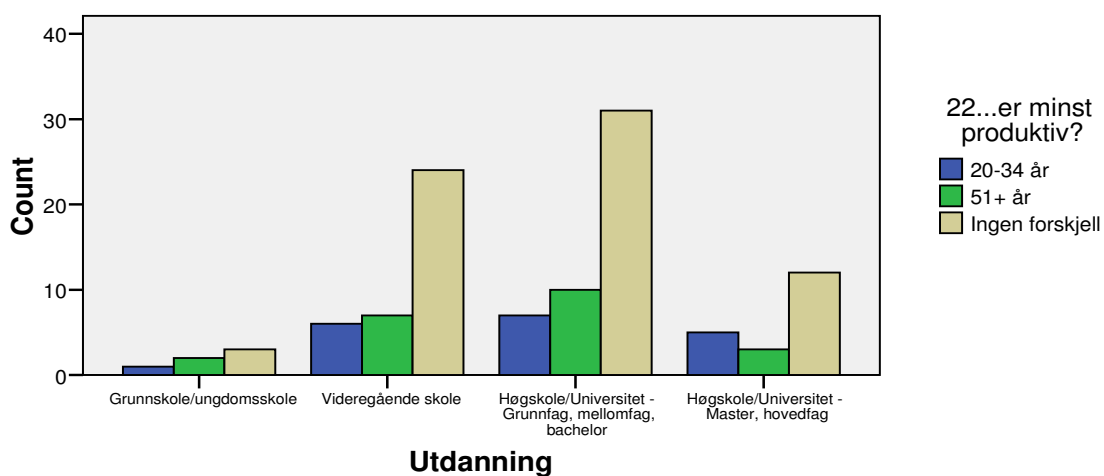
eller hovedfag har en større andel av ”ingen forskjell”, mens de som mener at de ser en forskjell vurderer de eldste som dårligst i likhet med de andre utdanningsnivåene.

Et annet eksempel kan være spørsmålet om hvem som eventuelt er minst positive til endringer (figur 10). Jeg vil ikke kommentere denne tabellen ytterligere annet enn å påpeke at forholdstallene mellom de ulike svar i de ulike aldersgrupper er tilnærmet lik det som er presentert over.



Figur 10: Hvilken aldersgruppe vurderes som minst positive til endringer fordelt på respondentenes utdanningsnivå (nominell fordeling).

Hva så med utdanning og oppfatning av produktivitet? Datamaterialet viser at det er svært små forskjeller mellom de ulike utdanningsnivå og vurderingen av eldre arbeidstakers produktivitet.



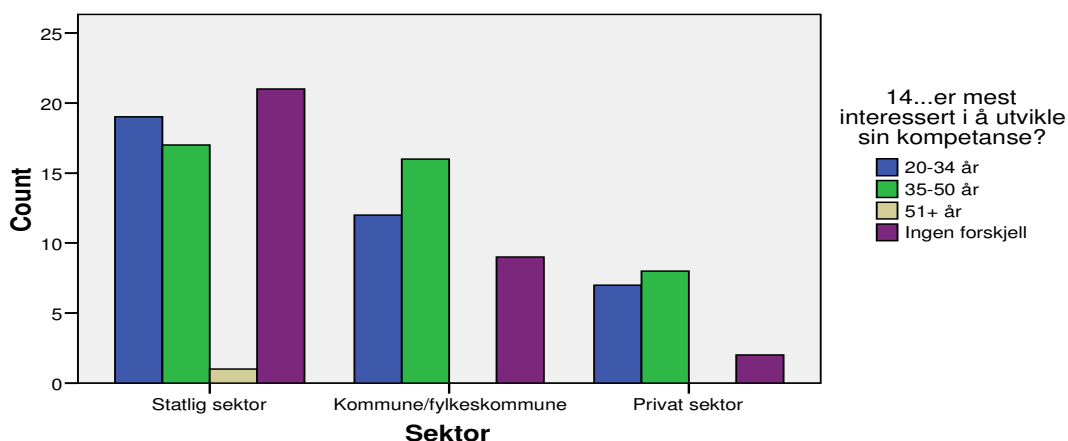
Figur 11: Hvilken aldersgruppe vurderes som den minst produktive fordelt på respondentenes utdanningsnivå (nominell fordeling).

Et eksempel på dette er spørsmålet om hvem som er minst produktiv (figur 11). Prosentfordelingen innenfor de forskjellige utdanningsnivåene er tilnærmet identiske og gjenspeiler i stor grad de generelle oppfatningene om eldre arbeidstakers produktivitet. Et interessant moment her at de med høyest utdanning ligger noe lavere på andelen ”ingen forskjell” og overfører den prosentandelen til den yngste aldersgruppen. Dermed vurderes ikke de eldste som minst produktiv av de med høyest utdanning.

4.5.4 Sektor

Er det forskjeller mellom offentlig og privat sektor når det gjelder oppfatninger om eldre arbeidstakers adaptive kompetanse? Datamaterialet viser at det er svært små forskjeller mellom de som jobber i kommune/fylkeskommune, statlig sektor og de som jobber i det private næringsliv når det gjelder adaptiv kompetanse. Det er imidlertid ett område der det private skiller seg ut i forhold til de offentlige. Det skal imidlertid nevnes at antallet respondenter i privat sektor er mye lavere enn i offentlig sektor. Dette kan føre til at bildet blir noe feilaktig. Jeg kommer i stor grad til å bruke kommunal/fylkeskommunal og statlig sektor under betegnelsen offentlig sektor der disse ser ut til å være like.

Når det gjelder det å være interessert i å utvikle egen kompetanse skiller det private seg ut i en mer negativ retning ovenfor de eldre enn det arbeidstakere i det offentlige gjør.



Figur 12: Hvilken aldersgruppe som vurderes som den mest interesserte til å utvikle sin kompetanse fordelt på respondentenes tilhørighet (nominell fordeling).

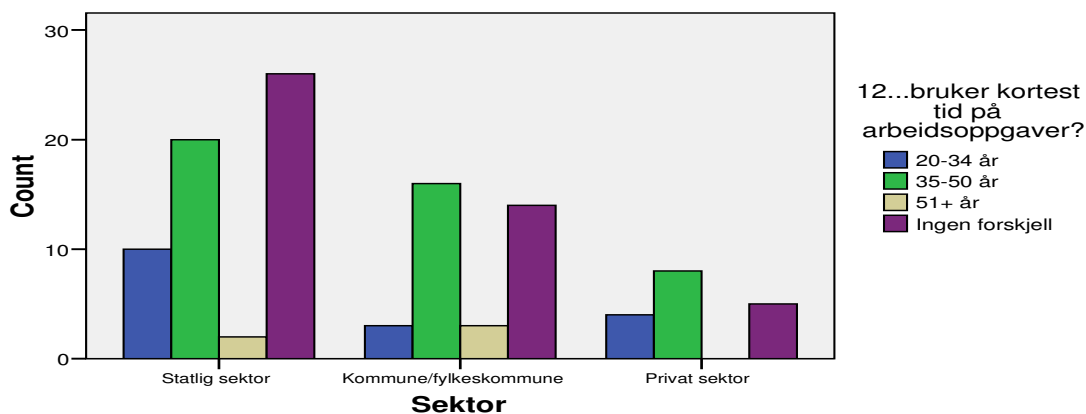
Som man kan se av figur 12, så vurderer respondentene i privat sektor i mindre grad enn i offentlig sektor at det ikke eksisterer noen forskjell. Man kan også se at statlig sektor ligger noe høyere på andelen av ”ingen forskjell” enn kommune og fylkeskommune, men den

prosentvise forskjellen er imidlertid ikke stor. Vurderingen av eldre arbeidstakere hos de som mener at det er en forskjell i det private er tilnærmet lik den i offentlig sektor. En tilnærmet identisk fordeling finner man også når man spør hvem som er minst interessert i kurs og faglig videreutvikling uten at den fordelingen vil bli presentert grafisk her.

En interessant sammenligning er vurderingen av alder og produktivitet mellom offentlig og privat sektor. Tallene for dette utvalget viser tydelig at privat sektor i større grad vurderer at det er forskjeller mellom de ulike aldersgrupper. De vurderer også eldre arbeidstakere mer negativt enn de i offentlig sektor av de som mener at det finnes en observerbar forskjell.

Innenfor offentlig sektor finnes det tendenser til at statlig sektor i større grad enn kommune og fylkeskommune vurderer at det ikke eksisterer noen forskjell. Differansen er tilnærmet lik for den man kunne se når det gjelder interesse for kompetanseutvikling som er nevnt over.

Forskjellene er altså ikke store (se figur 13).

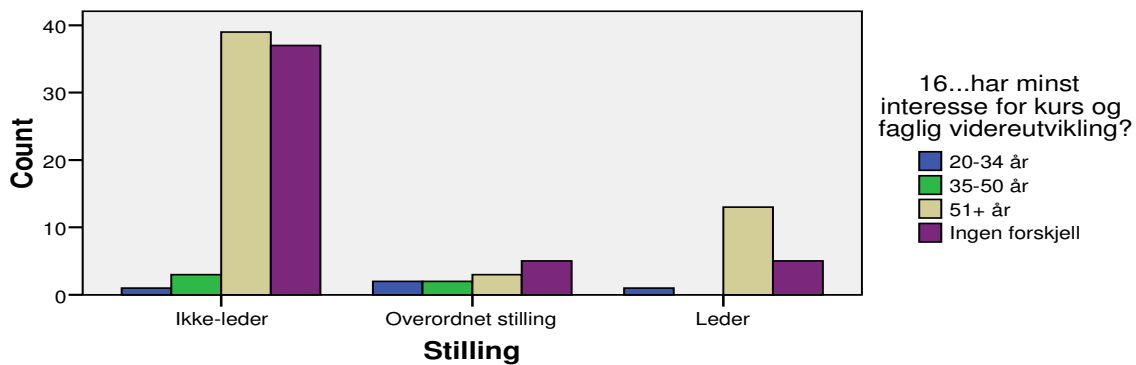


Figur 13: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som bruker kortest tid på arbeidsoppgaver fordelt på respondentenes tilhørighet (nominell fordeling).

En oversikt over den prosentvise fordelingen viser at privat sektor i noe større grad vurderer at det eksisterer en forskjell mellom de ulike aldersgruppene og produktivitet. Når det gjelder spørsmål om hvem som er minst produktiv, viser resultatene at privat sektor også her vurderer i mye mindre grad enn de to andre at det eksisterer en forskjell. Faktisk over 20 % mindre enn statlig sektor, som igjen ligger litt over kommune og fylkeskommune i den prosentvise fordelingen. Privat sektor vurderer også eldre arbeidstakere som den gruppen som er minst produktive, og samtidig mer negativt sammenlignet med stat og kommune/fylkeskommune

4.5.5 Posisjon

Hva så med posisjon? Datamaterialet viser at det er tilnærmet ingen forskjell mellom de tre ulike stillingsnivåene som er valgt i denne undersøkelsen når det gjelder adaptiv kompetanse. Den eneste forskjellen viser seg i spørsmålet om hvem som har minst interesse for faglig videreutvikling. Der skiller lederne seg ut ved å i mindre grad vurdere at det ikke eksisterer en forskjell. De vurderer også eldre arbeidstakere som minst interesserte i sterkere grad enn de to andre nivåene. Som figur 14 viser, så peker de overordnede seg ut som de som vurderer eldre arbeidstakere minst dårlig. Eldre arbeidstakere blir vurdert som den dårligste gruppen av alle de ulike nivåene av de som mener at det finnes en forskjell.

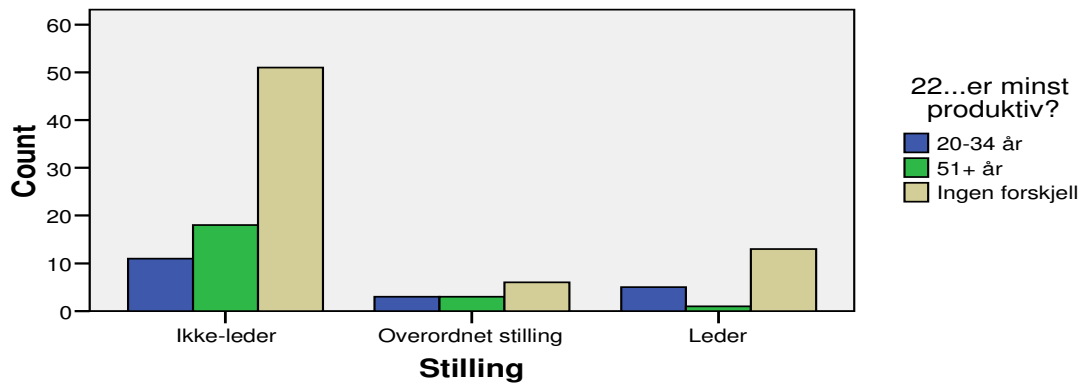


Figur 14: Hvilken aldersgruppe vurderes som den som har minst interesse for videreutvikling fordelt på respondentenes stillingsnivå (nominell fordeling).

Et problematisk faktum i denne framstillingen er selvsagt den skjeve fordelingen når det gjelder antallet respondenter i de forskjellige stillingsnivåene. Dette kan føre til et feilaktig inntrykk av sammenhenger.

Når det gjelder oppfatninger om produktivitet var det svært små forskjeller når det gjaldt spørsmål om de mest og minst effektive oppgaveløserne. En forskjell verdt å nevne finner man imidlertid i spørsmålene om hvem som er mest og minst produktiv. På spørsmål om hvem som er mest produktiv finner man at ledere i noe mindre grad enn overordnede og ikke-ledere vurderer at det ikke finnes en forskjell. Vurderingen av eldre arbeidstakere er også lik. En forsvinnende liten del av utvalget på de forskjellige nivå mener at de eldre er mest produktiv.

På den annen side ser man at ledere i vesentlig mindre grad mener at de eldre er de som er minst produktive (figur 15).



Figur 15: Hvilken aldersgruppe vurderes som den minst produktive fordelt på respondentenes stillingsnivå (nominell fordeling).

Både ikke-ledere og overordnede vurderer eldre arbeidstakere som den gruppen som er minst produktive. Dette gjelder imidlertid ikke for ledere. De vurderer den yngste gruppen som vesentlig dårligere på dette punktet enn eldre arbeidstakere. Bare i overkant av 5 % av lederne vurderer eldre som minst produktiv, mens nesten 70 % vurderer at det ikke eksisterer noen forskjell.

4.6 Når blir man en eldre arbeidstaker?

4.6.1 Gjennomsnitt i utvalg

Det ble stilt to spørsmål som hadde til hensikt å avklare når man *slutter* å bli regnet som yngre i arbeidslivet og når man *begynner* å bli betraktet som en eldre arbeidstaker (etter Lyng 1999). Dette ble gjort for å få en pekepinn for når eventuelle stereotypier kan slå inn i tillegg til å sjekke hvordan dette passer inn med de aldersgruppene som ble valgt som svaralternativer i spørreskjemaet. I hele utvalget ser det ut til at gjennomsnittet for når man slutter å bli betraktet som ung ligger på omlag 40 år, mens man blir regnet som eldre når man har passert 55 år. Dette gir en middelperiode på omlag 15 år (tabell 4).

Tabell 4: Framstilling av når utvalget vurderer at man slutter som ung og begynner som eldre i arbeidslivet.

	N	Minimum	Maximum	Mean
Slutter som unge	112	20	60	39,96
Begynner som eldre	112	40	71	55,06
Valid N (listwise)	112			

Det er en meget stor spredning i vurderingen av aldersfastsettelsen, fra 20 til 60 år når det gjelder å slutte som ung og fra 40 til 71 år når det gjelder å begynne å bli betraktet som eldre. Hvis man sammenligner disse svarene med Lyng (1999), ser det ut til at dette utvalget vurderer at man slutter som unge cirka halvannet år senere og begynner som eldre 4 år senere.

Når man blir regnet som ung og eldre vil sannsynligvis være bestemt av en rekke forhold. I mitt utvalg finner man små forskjeller når det gjelder stilling og utdanning. Det ser ut til at kvinner setter grensen noe høyere enn menn når det gjelder å bli betraktet som eldre (2 år), mens det praktisk talt ikke er noen forskjell mellom kjønn i vurderingen av når man slutter som ung. Det finnes også noen små forskjeller når det gjelder sektor, der det private har en noe lavere grense (ca. 2 år) for når man slutter som ung enn offentlig sektor.

Kommunal/fylkeskommunal sektor har den øverste grensen for når man blir regnet som ung (41 år) og den øverste grensen for når man blir regnet som gammel (57 år).

Et interessant spørsmål er hvordan anslaget for når man slutter som ung og begynner som eldre varierer med respondentenes alder.

Tabell 5: Framstilling av når man vurderer at arbeidstakere slutter som unge og begynner som eldre fordelt på respondentenes alder.

Aldersgruppe		Når slutter arbeidstakere å bli regnet som unge?	Når blir arbeidstakere regnet som eldre?
under 34 år	Mean	38,13	55,83
	N	23	23
35-50 år	Mean	40,37	55,23
	N	65	65
51+ år	Mean	40,63	53,88
	N	24	24
Total	Mean	39,96	55,06
	N	112	112

Her ser man at den yngste aldersgruppen setter grensen for når man slutter som ung noe lavere enn den mellomste og den eldste gruppen. Det er også verdt å nevne at den eldste aldersgruppen har det laveste anslaget for når man blir regnet som eldre. Forskjellene er imidlertid ikke store. Disse variasjonene i anslag vil ikke bli drøftet ytterligere i oppgaven av kapasitetshensyn. Jeg vil gå ut i fra den gjennomsnittlige aldersfastsettelsen i det totale utvalget.

4.7 Sammenfatning

Adaptiv kompetanse	Den eldste aldersgruppen?	Ingen forskjell (%)
...vanskeligst for å lære?	Ja	31,3
...minst interesse for kurs?	Ja	42,3
...minst kreativ?	Ja	60,4
...minst idérike?	Ja	51,8
...vanskeligst for å omstille seg?	Ja	30,4
...minst positive til endringer?	Ja	31,3
...lettest for å lære?	Nei	25
...mest interessert i kompetanseutv.?	Nei	28,6
...mest kreativ?	Nei	36
...flest idéer til utvikling?	Nei	31,3
...lettest for å omstille seg?	Nei	23,2
...mest positiv til endringer?	Nei	30
Produktivitet		
...er minst produktiv?	Ja	63,1
...minst effektive oppgaveløsere?	Ja	61,3
...er mest produktiv?	Nei	42,9
...bruker kortest tid på arb.oppgaver?	Nei	40,5

Tabell 6: Oversikt over hvordan eldre arbeidstakere blir vurdert og graden av utvalget som ikke oppfatter at det eksisterer en forskjell når det gjelder alder på de enkelte spørsmål.

Hvordan varierer de generelle oppfatninger med kjønn, alder, utdanning, sektor og posisjon?

- *Kvinner ser ut til å gjennomgående vurdere eldre arbeidstakere mer positivt enn menn både når det gjelder adaptiv kompetanse og produktivitet.*

- *Eldre ser ut til vurdere egen aldersgruppe noe mer positivt i forhold til de yngste og de middelaldrende.*

- *Arbeidstakere med det høyeste utdanningsnivået ser ut til å vurdere eldre arbeidstakere mer positivt enn de andre utdanningsnivåene når det gjelder adaptiv kompetanse og produktivitet.*

- *Det er ingen vesentlig forskjell mellom de ulike sektorene når det gjelder oppfatninger av eldre arbeidstakers adaptive kompetanse. Privat sektor vurderer i noe sterkere grad at eldre er mindre interessert i kompetanseutvikling enn det offentlig sektor gjør. Privat sektor vurderer eldre arbeidstakere noe mer negativt når det gjelder produktivitet enn det offentlig sektor gjør.*

- *Det er ingen forskjell i oppfatninger mellom ledere, overordnede og ikke-ledere når det gjelder adaptiv kompetanse. Ledere er noe mer positiv til eldre og produktivitet enn de andre to stillingsnivåene.*

- *Stor grad av samarbeid med de ulike aldersgrupper ser ut til å øke anslaget for når man blir regnet som eldre i arbeidslivet.*

5 Diskusjon

5.1 Funn

5.1.1 De generelle oppfatninger

Problemstillingen i denne oppgaven var hvilke oppfatninger som eksisterer om eldre arbeidstakeres kompetanse med hensyn til adaptivitet og produktivitet, og hvordan de generelle oppfatninger varierer med respondentenes kjønn, alder, utdanning, sektor, og posisjon.

En stor del av utvalget i denne oppgaven oppfatter en forskjell i de ulike aldersgruppenes kompetanse i forhold til læreevne, kreativitet, omstillingsevne og produktivitet. Alder ser derfor ut til å ha betydning for hvilken vurdering man legger til grunn når det gjelder denne delen av yrkeskompetansen. Den eldste aldersgruppen blir i stor grad vurdert som den dårligste aldersgruppen i forhold til de ulike egenskaper. Gjennomsnittstallet for svarandelen ”ingen forskjell” er rundt regnet 35 % for alle spørsmål om adaptiv kompetanse og omtrent 50 % for spørsmål om produktivitet.

På den annen side er det svært viktig å påpeke at selv om alder ser ut til å ha en betydning for de vurderinger som blir gjort, og det faktum at den eldste gruppen alltid kommer dårligst ut, så sier resultatene ingenting om at eldre *faktisk ikke har disse egenskapene*. Det er på ingen måte grunnlag for å hevde at respondentene nødvendigvis mener at de ikke kan vise kreativitet, at de ikke kan lære nye ting og så videre. En interessant kommentar hos en av respondentene kan utdype: ”...selv om jeg tror at en arbeidstaker over 50 år generelt er mindre idérik, betyr ikke det at de er idéløse”. Et slikt utsagn sier noe om det poenget som er nevnt ovenfor, men også hvilke oppfatninger som kan råde om eldre som gruppe. Problemet er at de alltid blir ansett som dårligst i forhold til andre aldersgrupper, og det er dét som kan føre til negative implikasjoner. Disse erfaringene trenger nødvendigvis ikke være feilaktige. Det kan selvsagt være grunn til å hevde at eldre faktisk er dårligst til å lære, minst interessert i kurs og minst kreative etc. på arbeidsplassen. Spørsmålet er hvorfor. Det vil jeg komme tilbake til.

5.1.2 Erfaring – de eldres store styrke

”Savnet spørsmål om verdien av erfaring i arbeidslivet. Det er ikke alltid det å lære raskest som er den viktigste egenskapen. Uten arbeidserfaring er det for eksempel en del arbeid som ikke (alltid) blir gjort, fordi en ikke vet hva man skal se etter”.

At *produktiviteten* i større grad oppfattes å være uavhengig av alder i forhold til adaptive evner er interessant. Lyng (1999) fant i sin undersøkelse at produktivitet ble betraktet som relativt stabil eller økende med alder. Det var mange som benyttet seg av sjansen til å kommentere undersøkelsen. Blant disse kommentarene var det mange interessante bemerkninger som kan belyse temaet, som for eksempel den kommentaren som er gjengitt over. Det store flertall av kommentarene dreide seg i hovedsak om to ting, nemlig påpekningen av at det er individuelle forskjeller i evner uavhengig av alder, og verdien av *erfaring*.

Mange av disse påpeker relasjonen mellom adaptive evner og erfaring. Et eksempel kan være *”...mest kreativ er relativt. En ung arbeidstaker kan godt være veldig kreativ, men på grunn av mindre erfaring i arbeidslivet vil han/hun ha en lavere horisont på sin kreativitet. Det samme gjelder for flere av spørsmålene som er krysset av som ’ingen forskjell’”*. Dette impliserer nesten at erfaring er en forutsetning for gode adaptive evner og i sum produktivitet. Man kan altså være så kreativ man vil, men resultatet av denne kreativiteten vil være av lavere kvalitet fordi man mangler erfaring. Dette støttes av en annen som skriver at *”...en ung arbeidstaker er ofte ivrig og har mange idéer, men alle er nok ikke like gjennomtenkt. En eldre arbeidstaker har opparbeidet seg erfaringer som tilsier at en idé ofte er vel gjennomtenkt”*. Det kan tyde på at det å bare være kreativ ikke er nok. En respondent kommenterte spørsmålet som omhandlet hvem som er mest produktiv; *”...i enkelte yrker er det nødvendig med lang erfaring for å være produktiv. Det vil si at man har en lang læreprosess før man blir produktive”*. Erfaring blir også satt i sammenheng med læring: *”...de eldste lærer gjerne fortere på andre områder enn de yngre i kraft av sin erfaring og faglige kunnskap”*. Dette impliserer også at eldre og yngre har ulike forutsetninger innenfor ulike områder. En av kommentarene identifiserer et slikt område: *”...de yngste lærer vanligvis fortere der det brukes mye IT-verktøy”*. Det finnes en del litteratur når det gjelder eldre og IT, men dette skal jeg ikke komme nærmere inn på. Jeg nevner likevel at de eldres mestring av IT kan henge sammen med dårlige lærings- og kompetansetiltak for denne gruppen (Lunde 2000).

En annen kommentar som illustrerer et viktig poeng er at det å bruke kortest tid på arbeidsoppgavene ikke nødvendigvis er en positiv egenskap, slik spørsmålene på en måte er formulert og tolket. Sitat: ”...effektivitet er ikke bare tidsavhengig. Kvalitet og erfaring er viktige faktorer, noe som kan øke med alder”. Dette presenterer en interessant nyansering av begrepet produktivitet, og som samtidig poengterer viktigheten av den erfaringen som gjerne kommer med økende alder.

Erfaring ser dermed ut til å kunne være eldre arbeidstakers store styrke, noe som sammenfaller med for eksempel Jenssen (1994). Man skal selvsagt vedkjenne seg at utvalget og kommentarene er begrensede i denne undersøkelsen, men det er påfallende hvor ofte erfaring nevnes når svarene skal nyanseres. En meget interessant kobling er at man her på en måte nedvurderer gode adaptive evner (for eksempel mange idéer) hvis disse ikke kobles med nok erfaring.

5.1.3 Hvordan de generelle oppfatninger varierer

En del av oppgavens problemstilling var i hvilken grad de generelle oppfatninger varierer med kjønn, alder, utdanning, sektor, og posisjon. Som nevnt så ble det valgt en ren deskriptiv analyse. Dette innebærer svakheter ved resultatene med tanke på at man ikke for eksempel får korrigert for variasjoner i alder med utdanning. Likevel kan tallene gi en pekepinn på en tendens.

Den første variabelen var *kjønn* (jmf. hypotese 1). Kvinner ser ut til å gjennomgående vurdere at det ikke eksisterer noen forskjell i alder og adaptiv kompetanse og produktivitet i noe høyere grad enn det menn gjør, noe som samsvarer med forventningene. Dette faller sammen med forskning av Taylor (et.al. 1989) og Rosen og Jerdee (1977). Lyng (1999) fant forskjeller mellom kvinner og menn, men den forskjellen ble borte da det ble korrigert for utdanning. Når det gjelder de av kvinnene som mener at det eksisterer en forskjell, så er vurderingen av de eldre tilnærmet lik den vurderingen menn gjør.

Hvordan de generelle oppfatningene varierer med respondentenes alder ble også undersøkt. Med tanke på oppgavens teoretiske grunnlag var det knyttet en viss usikkerhet til hvordan de eldre ville vurdere seg selv. På den ene siden kunne det tenkes at inngruppefenomenet ville gi seg utslag i at hver enkelt aldersgruppe vurderte seg selv mest fordelaktig i henhold til sosial

identitetsteori. På den annen side kunne det imidlertid tenkes at Levy og Banajis (2002) teori om en implisitt alderisme ville føre til at også den eldste aldersgruppen ville uttrykke negative oppfatninger om eldre i undersøkelsen, og ikke vurdere seg selv positivt i motsetning til de andre.

Man skal være svært forsiktig med å trekke en entydig konklusjon når det gjelder hypotese 2 (H 2 - der det var forventet at unge og middelaldrende skulle være mer negative til eldre enn de eldre), men det er påfallende at de eldre aldri vurderer egen gruppe som best verken når det gjelder adaptiv kompetanse eller produktivitet. Dette i sterk motsetning til for eksempel den yngste aldersgruppen som *alltid* vurderer egen gruppe som best på samtlige spørsmål om adaptiv kompetanse. Det vil derfor være en overdrivelse å si at alder har skapt en positiv inngruppevurdering blant de eldste, og resultatene står dermed i kontrast til det man kunne forvente av sosial identitetsteori. Med tanke på at hypotesen utleder en forventning om at yngre skal være *mer* negative til eldre enn de eldre, kan man ikke si at den er bekreftet. Dette fordi av den delen av utvalget som mener at de ser en forskjell, er de eldre *like* negative som de yngre aldersgruppene når det gjelder adaptiv kompetanse. Det legges til grunn her at den yngste og den mellomste aldersgruppen er tilnærmet like i sin vurdering av *eldre*.

På den annen side kan man imidlertid se en tendens til at eldre i noe større grad vurderer at det ikke er noen forskjell mellom de forskjellige aldersgruppene sammenlignet med de yngste og de middelaldrende. Dette kan støtte de forventninger som ble framsatt i H2. En positiv oppfatning av eldre i den eldste aldersgruppen ser heller ut til å gi utslag gjennom en vurdering av at *det ikke er en forskjell* i stedet for å *vurdere egen gruppe som best*. Dette gjelder spesielt adaptiv kompetanse. De eldre ser dermed ut til å vurdere seg selv positiv på en noe annerledes måte enn de yngre i og med at de i større grad uttrykker positive oppfatninger om en selv gjennom å uttrykke en positiv oppfatning av alder *generelt* i motsetning til å vurdere egen gruppe som best. Dette kan forklares med at eldre gjerne har et større *erfarings- og referansegrunnlag* med tanke på at de har vært igjennom alle stadiene og aldersgruppene i arbeidslivet i motsetning til for eksempel de yngre. Erfaringene kan derfor føre til at kompetanse i større grad blir attribuert til forskjeller mellom individer enn forskjeller i alder.

Når det gjelder respondentenes *utdanning*, så er det svært små forskjeller mellom de tre laveste utdanningskategoriene når det gjelder *adaptiv kompetanse*. Men forskjellen er at de med høyest utdanning, altså de med hovedfag eller mastergrad fra universitet og høyskole, i

større grad enn de andre utdanningsnivåene vurderer at det ikke eksisterer noen forskjell i alder, noe som samsvarer med hypotese 3. Vurderingene av de eldre, av de som mener det er en forskjell, varierer ikke mellom de ulike utdanningsnivå

Dette står i noen grad i motsetning til Lyngs (1999) undersøkelse der adaptive evner hadde en sterkere negativ alderseffekt hos de med høy utdanning. Rosen og Jerdee (1977) og Taylor (et.al. 1989) fant begge at økt utdanning ga en mer positiv vurdering av eldre arbeidstakers prestasjoner. En mulig forklaring på at de med høy utdanning vurderer eldre noe mer positivt mener Lyng (1999) kan være at en slik gruppe er bedre orientert om kulturelle stereotyper om alder og ulike psykologiske mål enn lavere utdannede. Av de som ser en forskjell vurderes eldre tilnærmet likt på tvers av nivå. Når det gjelder *produktivitet* er forskjellene mellom alle nivåer svært små. Det er dermed ingen variasjoner mellom utdanningsnivå og oppfatninger av produktivitet. Lyng (1999) fant her at lavt utdannede hadde en mer positiv vurdering av alder og produktivitet enn de med høy utdanning.

Det er ingen vesentlig variasjon mellom privat og offentlig *sektor* når det gjelder vurdering av eldre arbeidstakers adaptive kompetanse. Det eneste som kan nevnes er at det private i større grad enn det offentlige vurderer de eldre mer negativt når det gjelder interesse for videreutvikling. På akkurat disse spørsmålene vurderte statlig sektor i noe større grad enn den kommunale/fylkeskommunale sektoren at det ikke eksisterer noen forskjell.

Respondentene fra offentlig sektor vurderer i noe større grad at det ikke eksisterer noen forskjell når det gjelder alder og produktivitet. Privat sektor vurderer eldre arbeidstakere mer negativt enn de to andre på samtlige spørsmål om produktivitet. Forskjellene mellom stat og kommune er svært små. Som nevnt finnes det en liten forskjell i den prosentvise fordelingen når det gjelder produktivitet. Årsaken til at respondentene fra privat sektor vurderer eldre mer negativt enn offentlige kan være at det fortsatt stilles større krav til effektivitet i det private næringsliv. Det må imidlertid nevnes at andelen respondenter fra privat sektor er lav i forhold til det offentlige, noe som kan indikere målefeil.

Når det gjelder posisjon, så er det ingen forskjell mellom ikke-ledere, overordnede og ledere når det gjelder eldre og adaptiv kompetanse i dette utvalget, noe som er i tråd med forventningene (H 5). Dette samsvarer med forskning gjort av Illmarinen (1999) og Mykletun (et.al. 2000). Ledere er imidlertid noe mer positiv til eldre og *produktivitet* enn de andre to

stillingsnivåene. Dette kan skyldes at ledere i større grad ser resultatene av arbeidet forskjellige aldersgrupper legger fram og dermed får et bedre vurderingsgrunnlag. Erfaring verdsettes også høyt av ledere, ifølge Dalen (2007b). Dette er jo noe eldre bør ha masse av. Samme undersøkelse viser også at ungdom verdsettes høyere enn både ”eldre” og ”seniorer”. Det er her et visst paradoks at en foretrekker å ansette *unge erfarne*, altså unge arbeidstakere med erfaring. På den annen side mener flere at en har tilstrekkelig erfaring i 35-årsalderen (Larsen 1991). Illmarinen (1999) påpeker at bedre lederholdninger og kompetanse i forhold til eldre i stor grad kan påvirke arbeidsevnen positivt og igjen kunne bidra til å motvirke eventuelle stereotypier. En interessant undersøkelse i regi av Midtsundstad (2003) viste at 40 % av tidligpensjonerte hadde et dårlig forhold til sine ledere. Bare 2 % av de yrkesaktive svarte det samme. Illmarinen (1999) sier at ledelse kanskje er den faktoren som har størst innflytelse på arbeidsevnen. Schein hevder at ledere er de viktigste kulturskapere i organisasjonen, fordi det er disse som har makt til å definere virkelighetsoppfatningen (referert i Bang 1995:78). På spørsmål fra Mykletun (et.al. 2000) svarte kommuneansatte at det å bli verdsatt fra ledere og kolleger er svært viktig for at de skal fortsette i jobben ut over 62 år. Dermed kan lederes oppfatninger om alder i arbeidslivet være av spesielt stor betydning.

5.2 Mulige implikasjoner av oppfatninger

Som jeg tidligere har gjort rede for er synet på aldringsprosessen i litteraturen noe endret de siste årene sammenlignet med tidligere tider. Aldring ble så sent som i begynnelsen av dette årtuset enkelt definert som forandringer som minsker funksjonsevnen og til slutt fører til døden. Det siste er det vanskelig å argumentere imot, men innenfor yrkesaktiv alder virker den første påstanden noe problematisk. Som Lyng (1996) skriver, så er det lite som tyder på at generelle (biologiske) prosesser skulle stå i veien for læring eller omstilling innenfor yrkesaktiv alder. Ideelt sett skulle jo hele utvalget i et slikt perspektiv svart at de ikke finner noen forskjell i de ulike aldersgruppenes mestring. Likevel er altså denne andelen bare på 35 % i gjennomsnitt for alle spørsmål om adaptiv kompetanse og produktivitet. Hvorfor det?

5.2.1 Selvopplyllende kultur?

Som tidligere nevnt så synes de generelle oppfatningene om eldre i denne undersøkelsen i liten grad å variere med kjønn, alder, utdanning, posisjon og sektor. Dette kan støtte antagelsen om at det eksisterer en overordnet og kulturell negativ oppfatning av alder på tvers av disse faktorene. I begrepet alderisme ligger det gjerne fordomsfulle og stereotypiske holdninger styrt av et individs kronologiske alder (jmf. avsnitt 2.1.5). Man kan tenke seg at den delen av utvalget som ser en forskjell i alder bygger sine vurderinger på slike grunnleggende holdninger. Det som er interessant å vite er hvilket grunnlag disse vurderingene bygger på. Svaret på dette får man ikke av denne undersøkelsen. Jeg tillater meg likevel til å spekulere i noen mulige årsaker.

Som tidligere nevnt så ligger grunnlaget for kategorisering først og fremst i de kategoriseres demografiske kjennetegn, herunder alder. I et hypotetisk scenario kan en tenke seg at hvis en leder eller en ansatt for eksempel erfarer problemer med en eldre ansatt og omstilling, vil sannsynligheten være stor for at han/hun vil tilskrive dette til alder uten at dette nødvendigvis er riktig. Vi er som nevnt ikke spesielt flinke til å trekke korrekte årsakssammenhenger. Man kan i slike tilfeller få oppleve et klassisk eksempel på stereotypiske prosesser.

En eventuell (oppfattet) reduksjon i evner kan like gjerne være et resultat av kulturelle faktorer uavhengig av en reell biologisk endring. Hvis man tar et overordnet samfunnsmessig perspektiv på eldre mennesker, så viser historisk og antropologisk forskning at eldre mennesker har fått og stadig får en lavere status i takt med den moderniseringsprosessen som skrider fram (Jenssen 1994). Eldre ser altså ut til å stadig få en mindre betydningsfull og framtrædende rolle i samfunnet. Den institusjonaliseringen som har funnet sted parallelt med en slik utvikling kan i stor grad ha preget vår forståelse av eldre mennesker og selve aldringsprosessen (Jenssen 1994:36). En nedvurdering av eldre mennesker generelt kan også tenkes å ha blitt internalisert i arbeidslivet. Med tanke på den utviklingen som er skissert i organisasjonslivet (jmf. avsnitt 1.2.3), så kan eldre mennesker oppleve også der at egen rolle blir mindre betydningsfull i og med at arbeidslivet i større grad skriker etter egenskaper som gjerne blir tilskrevet til yngre mennesker. Studier gjort av Taylor (et.al. 1989) tyder på at vurderinger av eldre arbeidstakers kompetanse kan henge sammen med de generelle oppfatninger av eldre mennesker i samfunnet.

Resultatene viser at man vanskelig kan hevde at det eksisterer utbredte positive oppfatninger av eldre arbeidstakeres adaptive kompetanse og produktivitet i dette utvalget. Når en så stor del vurderer eldre arbeidstakere på en slik måte, kan en tenke seg at det kan gi grobunn for en type negativt kulturelt forventningspress mot de eldre i arbeidslivet. Et slikt press kan igjen tenkes å kunne påvirke eldre arbeidstakere på en slik måte at eventuelle eksisterende stereotypier bekreftes og at en ond sirkel av selvoppfyllende profetier skapes.

Oppfatninger basert på stereotypier om eldre mennesker i arbeidslivet kan påvirke deres muligheter til å lykkes på mange forskjellige måter og områder. Forestillinger om eldre fra ledere og arbeidskolleger kan danne et grunnlag for hvordan Eldres yrkeskompetanse blir vurdert og igjen gi ny næring til stereotypiske tanker. Slike forestillinger vil kunne medføre en rekke negative implikasjoner. For eksempel viste en undersøkelse av Rosen og Jerdee (1977) at respondentene var mer positive til å innvilge søknader om kompetanseutvikling fra unge enn fra eldre arbeidstakere. I tillegg ble unge vurdert som mer egnet for forfremmelse enn eldre medarbeidere. Tikkanen (et.al. 2001) fant at eldre var mindre interessert å delta i opplæringstiltak i forhold til sine kolleger, og at de i mindre grad ble oppmuntret til å delta av omgivelsene. Solem (2001a) påpeker at dette også kan skyldes at de læringsmuligheter som tilbys er best tilpasset unge arbeidstakere. Og hvordan påvirker oppfatningene Eldres muligheter til å komme inn på arbeidsmarkedet?

Det har blitt gjort omfattende forskning på den såkalte ”pygmalion-effekten” i psykologien (Jenssen 1994). Denne effekten blir gjerne karakterisert som en versjon av den selvoppfyllende profeti. I et klassisk eksperiment av Rosenthal og Jacobson (1968) ble lærere ledet til å tro at bestemte elever hadde et eksepsjonelt potensiale og lyse fremtidsutsikter. Etter en periode ble lærerne bedt om å vurdere elevenes prestasjoner. Studien viste at positive forventninger ledet til høyere score og dermed en type selvoppfyllende virkning. Som Jenssen (1994) påpeker er det rimelig å tro negative forventninger kan påvirke prestasjoner i negativ retning på samme måte som positive forventninger kan påvirke i positiv retning.

Hvis dine omgivelser (leder, arbeidskolleger etc.) gjennom ord og handling ikke uttrykker tro på at man kan lære, vil man i mange tilfeller også miste troen på egen evne til læring. Arbeidstakere kan i slike tilfeller forsøke å unngå å sette seg selv i posisjoner der de for eksempel vil bli gitt læringsutfordringer. Dermed vil også omgivelsenes fordommer og

stereotypier få ny næring i form av at eldre arbeidstakere blir ansett som lite interessert. Dersom tilegnelsen av nye ferdigheter og kunnskap er forutsetninger for å finne sin plass i et arbeidsmiljø, vil en kunne oppleve at selvbildet svekkes som følge av manglende tilpasning (Lyng 1999). Bråten, Nyen og Hagen (2007) fant i sin undersøkelse at alder har en signifikant negativ effekt på deltakelse i videreutdanning. På den annen side sier Bråten (et.al. 2007) at eldre arbeidstakers svakere læringsvilkår i større grad er knyttet til mindre opplæring og lavere opplevelse av læringsbehov enn at de har/får mindre læringsintensivt arbeid. Imidlertid ser det ut til at de eldre selv og arbeidsgiverne er mindre innstilt på å bruke mye tid på opplæring. Tallene kan også være knyttet til utdanning, da det ser ut til at eldre med lavere utdanning går ut av arbeidslivet tidligere enn eldre med høy utdanning (Bråten et.al. 2007).

Når man skal ta en avgjørelse om hvem man skal ansette er dette ofte preget av usikkerhet. Man kan aldri vite hvordan denne personen vil fungere i arbeidshverdagen, dermed blir ansettelse og muligens beslutninger om forfremmelser, preget av usikkerhet. Slike eventuelle mangler i ansettelses- eller forfremmelsessituasjoner åpner muligheten for *kognitive heuristikker* (Jenssen 1994). En type heuristikk er ”*representativeness*” (Kahnemann, Slovic & Tversky 1982). Dette begrepet innebærer at man bedømmer ut i fra kategorimedlemskap. I mangel på kriterier kan det tenkes at ledere utvikler prototyper for ”ideelle” kandidater (Jenssen 1994). I ansettelsessituasjoner kan dette medføre at eldre mennesker blir sammenlignet med slike prototyper. En sterk preferanse for unge mennesker og egenskaper de antas å inneha, vil kunne medføre at eldre mennesker ekskluderes på grunn av antagelser om svekkelse i takt med den kronologiske alder. Dette vil spesielt kunne tenkes å være tilfelle for ansettelse der leder ikke kjenner personen på forhånd. Samarbeidserfaring kan bidra til å påvirke oppfatningen av eldre i positiv retning (Hassel & Perreewe 1995). En slik analyse er imidlertid ikke gjennomført i denne undersøkelsen.

Resultatene fra undersøkelsen viser at det kan være grunnlag for å hevde at selvoppfyllende profetier kan eksistere i arbeidslivet. Når det gjelder læring, så mener alle aldersgrupper, også de eldre, at eldre arbeidstakere har vanskeligst for å lære og har minst interesse for kurs og faglig videreutvikling. Samtidig er de minst kreative og kommer med minst idéer. De har også vanskeligst for å omstille seg og er minst positive til endringer. Det er selvsagt knyttet mye usikkerhet til disse svarene, men de kan likevel være et uttrykk for en tendens. De eldres vurdering av seg selv kan selvsagt være reell nok, men kan være et resultat av omgivelsene og at en etter hvert selv forventer at en skal være dårlig på for eksempel omstilling.

5.2.2 Kjeder de seg?

Lyng (1999:30) antar at med økende erfaring innen et kunnskapsområde vil *relasjonen* til selve *arbeidsoppgavene* endres. Dette vil igjen kunne føre til at det følelsesmessige forholdet til de samme oppgavene endrer seg tilsvarende. Dersom man blir svært fortrolig med arbeidet, og ikke blir utfordret i tilstrekkelig grad, kan det rett og slett bli *kjedelig*. Erfaring blir som tidligere nevnt ofte trukket fram som eldre arbeidstakers styrke. Hvordan kan økende erfaring bidra til stereotypiske holdninger?

Hvis de generelle oppfatninger om eldre for eksempel sier at de er dårligst til å lære, minst kreativ og minst interessert i kurs, kan det som tidligere nevnt antas at de sjeldent blir utsatt for situasjoner der slike egenskaper behøves. Som undersøkelsen viser så uttrykte ledere en mer negativ holdning til eldre enn de andre posisjonsnivåene når det gjaldt interesse for kompetanseutvikling. Det er rimelig å anta at det er nettopp ledelsen som sitter med ”makten” når det gjelder å tilby og godkjenne videreutviklingstiltak for den enkelte. De sitter også ofte med ansvaret for den daglige fordelingen av arbeidsoppgaver. Vil de med slike oppfatninger tildele de eldre oppgaver som utfordrer eller vil de i stor grad få oppgaver som de allerede har bevist at de mestrer? Hvis det første ikke er tilfellet, kan man ikke da tenke seg at det i sum igjen ville kunne bekrefte stereotypiske oppfatninger og skape selvoppfyllende profetier?

Mihaily Csikszentmihalyi (1988) hevder at relasjonen til arbeidsoppgavene kan beskrives langs en dimensjon som går fra angst til kjedsomhet avhengig av hvor fortrolig personen er med arbeidet. Hvis man derimot blir møtt med for store krav, og ikke føler at man har kunnskapen til å takle det, vil man på den annen side kunne oppleve en følelse av angst. Mellom disse ytterpunktene finner man en optimal balanse mellom krav og forutsetninger som kan skape en intellektuell tilstand som man kaller ”*flow*”. En slik balanse skaper en intellektuell og emosjonell tilstand av optimal opplevelse. Lunde (2002) hevder at en slik tankegang er velkjent i for eksempel idretts- og konsulentkretser, men i altfor liten grad brukt med tanke på eldre arbeidstakere. Med økt erfaring som følger med alderen innen et yrke, vil det kunne følge en opplevelse av kjedsomhet dersom ikke spenningsjusteringer mellom krav og kompetanse finner sted. Dermed vil ikke viktige motiveringsprosesser være aktive, slik at nye følelser av ”*flow*” skapes. Vil ikke følgene av en slik tankegang være at eldre arbeidstakere i større grad enn yngre for eksempel burde lede utfordrende prosjekter, omstillingstiltak eller sendes på kurs?

Som Hilsen (et.al 2006) påpeker er det et dilemma når det gjelder ansvaret for kompetanseutvikling hos den enkelte. Det er selvsagt ikke meningen at det er alderen i seg selv som skal gjøre eldre arbeidstakere mer attraktive, men den kompetansen de innehar. Hilsen (et.al. 2006) poengterer at man selvsagt ikke driver et museum. Et interessant spørsmål er hvordan man som leder forholder seg til eldre arbeidstakere som ikke lenger har den nødvendige kompetansen til å utføre arbeidet? Er det den enkelte arbeidstakers ansvar eller er det arbeidsgiveren som må sikre at alle innehar den nødvendige faglige ballasten til enhver tid? Det er da et tankekors at de eldre i denne undersøkelsen selv sier at den eldste gruppen er minst interesserte i videreutvikling. Det er klart at de selv også må ta et ansvar. Men poenget blir at man må finne ut *hvorfor* det er slik. Er det slik at de både kan og vil, men ikke våger? Venter de lengselsfullt på pensjoneringstidspunktet og ser ikke lenger noe poeng?

Denne undersøkelsen gir intet grunnlag for å hevde at de ikke blir tilbudt å lede eller løse for eksempel omstillingstiltak, men man kan likevel tenke seg at yngre personer som blir oppfattet som mest kreativ, mest læringsvillig etc. gjennom det Lyng (1999) kaller *selektive persepsjonsprosesser* mer eller mindre automatisk blir foretrukket i situasjoner der egenskaper som læreevne og kreativitet *implisitt er etterspurt*. Undersøkelser av Taylor og Walker (1998) tyder på at aldersrelaterte fordelinger av arbeidsoppgaver ser ut til å finnes. Som Lyng (1999) påpeker vil slike situasjoner føre til at eldre arbeidstakere blir utelukket av erfaringer, som i dette tilfellet krever læreevne og kreativitet, og samtidig utelukkes fra ny kunnskap, som heller går til de yngre.

På den annen side kan man si at nye oppgaver som har et for stort sprik mellom krav og den enkeltes kompetanse vil kunne føre til opplevelse av angst. Selve arbeidsoppgavene endrer seg også, særlig med de teknologiendringer man opplever i våre dager (Lyng 1999). I slike tilfeller vil man gjerne trekke seg unna utfordringer eller eventuelt løse slike oppgaver dårlig fordi man for eksempel ikke har fått tilstrekkelig opplæring. Resultatet når det gjelder oppfatninger i omgivelsene og hos en selv blir gjerne det samme som når man ikke blir utfordret. Dermed kan man tenke seg at det finnes mange eldre arbeidstakere som enten føler angst eller kjedsomhet, noe som igjen vil føre til liten utvikling og bidra til å opprettholde allerede eksisterende stereotypier og fordommer.

Følgene av et perspektiv om utvikling og motivasjon gjennom flow synes å bli at ledere i større grad må fokusere på den enkelte og den enkeltes ønsker med sin arbeidssituasjon. Det finnes ganske sikkert eldre arbeidstakere som ønsker å bli utfordret og eldre som ikke ønsker å bli utfordret. Dette på lik linje med individer i alle andre sosiale grupper. Poenget er at alder i mindre grad burde være av betydning når man vurderer arbeidstakere. Det ville rett og slett være ønskelig med en større andel som svarte ”ingen forskjell”. Et interessant moment å nevne er framskridelsen av de såkalte ”*psykologiske jobbkrav*”,²⁴ som Thorsrud og Emery (1970) utviklet gjennom flere studier på 60-tallet. Et av de viktigste punktene var at arbeidstakere ble gitt muligheten til kontinuerlig læring og utvikling i jobben, samt respekt og anseelse fra sitt arbeidsmiljø. Det vil være nærliggende og også inkludere eldre arbeidstakere i en slik tankegang²⁵.

Som Lyng (1999:82-83) påpeker så må forholdet mellom krav og forutsetninger endres fordi selve individene endrer seg. Hvis man antar at det må være et spenningsforhold mellom krav i arbeidet og de forutsetninger individet har for å møte disse kravene for å opprettholde motivasjon og tilfredshet, skulle denne spenningen være viktig å vedlikeholde. Lunde (2000) påpeker at ledere ofte er opptatt av at eldre arbeidstakere bør ha det ”letterere”, at de bør skjermes og gjerne fritas fra de tyngste takene (for eksempel vanskelige omstillingsprosesser eller ny læring). Dette kan selvsagt også være tilfellet blant kolleger. De eldre merker fort en slik nedvurderende og ekskluderende holdning. Det forteller at man ikke er helt med lenger. Som nevnt tidligere, så burde de psykologiske jobbkrav selvsagt også gjelde for eldre arbeidstakere som for alle andre. Den som blir avgjørende er å finne et samsvar mellom krav og forventninger. Solem og Mykletun (1996) fant at ”en oppjaget og masete arbeidssituasjon” bidrar til lav yrkesavgang. En slik situasjon kan tyde på at man da opplever å være inkludert og sosialt ettertraktet i arbeidssituasjonen. Dermed kan holdninger om at de eldre ”bør få slippe” kunne få negative konsekvenser på flere områder.

Slike justeringer kan imidlertid oppleves som vanskelige i organisasjoner med en rigid oppgavestruktur (Lyng 1999). Resultatet kan i et slikt tilfelle bli at den nevnte spenningen bygges ned mot opplevelsen av kjedsomhet med økende erfaring. Det den yngre og uerfarne kan oppleve som en stor utfordring kan for eldre og erfarne oppleves som kjedelig rutine.

²⁴ Nedfelt i Arbeidsmiljøloven § 12. Se www.lovdata.no.

²⁵ Se Strand (2007) for en interessant diskusjon om de ulike aldersgruppers verdisyn der blant annet selvutvikling ser ut til å bli mer og mer viktig også for de eldste.

Observert vil nybegynneren og den erfarne framstå på en forskjellig måte der engasjement og mangelen på engasjement lett kan attribueres til alder.

5.2.3 Har eldre en plass i et skiftende arbeidsliv?

Utviklingen i arbeidslivet viser at bedriftens ansatte møtes med økt krav til arbeidsmengde, omstilling, læreevne og kreativitet. Dette er som nevnt egenskaper som gjerne tilskrives unge mennesker (Boerlijst et.al. 1998). Adaptiv kompetanse og produktivitet kan sies å være egenskaper som følger med omstilling og endring. Man omstiller gjerne for å øke kompetansen og produktiviteten. Og omstillingstakten øker i takt med det stadig økende markedet av ulike konsepter og oppskrifter. Hvordan kan eldre arbeidstakere ha en plass i et slikt arbeidsliv hvis de generelle oppfatningene av gruppen er negative i forhold til viktige egenskaper innenfor disse konseptene? Det er allerede nevnt at det å bli eldre nødvendigvis ikke fører til en nedsatt intellektuell kapasitet som arbeidstaker, så slikt sett har de selvsagt en plass i arbeidslivet. Organisasjonsteori sier også at de kan ha en *spesielt* viktig rolle i nettopp omstillinger uavhengig av intellektuell kapasitet. Dette uten at jeg på noen som helst måte antyder at de ikke har en viktig rolle *på grunn av* deres intellektuelle kapasitet. Men på hvilken måte?

Når virksomheter starter en større endringsprosess, har man da en politikk om å nyttiggjøre seg av og inkludere de med erfaring i arbeidet, eller tenker man at det er de unge som skal utforme framtidens organisasjon, spør Hilsen et.al. (2006). Det hevdes at det er viktig for organisasjoner å ta vare på de tradisjonene og uformelle strukturer, normer og verdier som finnes internt. Hvis man ser en organisasjon i et *kulturelt-institusjonelt* perspektiv, fylles organisasjonen opp av verdier som former organisasjonens medlemmer gjennom følelser av en felles arv, formål og skjebne (Selznick 1997, Christensen & Lægneid 2002). De som ofte sitter med denne kunnskapen om organisasjonen er gjerne de eldste, altså de som ofte har vært der lengst. Det er de som kan fortelle *historien*.

Organisasjonsendringer handler ikke utelukkende om å ta i bruk nye arbeidsmetoder, det handler like mye om å forandre verdier og ideologi gjennom en kulturell endring (Lyng 1999). Ofte er det slik at man løser nye kompetansekrav ved å hente inn "frisk" kompetanse (Solem 1998), men man kan da risikere å miste nettopp det Nordhaug (1990) kaller *intraorganisatorisk kompetanse*, som omhandler kunnskap om bedriftens mål, historie,

formelle og uformelle strukturer. Det er de eldre som ofte forvalter denne kompetansen og slikt tar ofte lang tid å etablere for nye medlemmer av organisasjonen. Det er et tankekors at en slik kompetanse på den ene siden blir betraktet som viktige innenfor den konseptlitteraturen organisasjonsendringer ofte bygger på, mens de eldre blir vurdert negativt når det gjelder slike prosesser, og at følgende kan være at oppgaver innenfor endringer kan gå til arbeidstakere som antas å inneha disse egenskapene. Lyng (1999:80) mener at dette kan skyldes at man ensidig fokuserer på evnen man har til å innordne seg og på tilegnelsen av teknisk-operative ferdigheter. Betydningen av historisk kunnskap i endringsprosesser blir dermed ikke sentrale.

Man kan også tenke seg at motforestillinger til endringer blant eldre arbeidstakere har sitt grunnlag i erfaringer fra tidligere omstillinger. Eldre arbeidstakere besitter ofte en type erfaring med tidligere omstillingsprosesser som unge kan mangle. En ”vegring” mot endringer kan ses på som en særskilt seniorkompetanse der deres erfaring med tidligere endringsprosesser kan føre til entusiasme, eller mangelen på sådan (Hilsen et.al. 2006). Hvis erfaringer med tidligere omstillinger har ført til en ”...ting blir jo som oftest som før til slutt”-tankegang i relasjon til teori om organisatorisk dekobling av hva man sier man gjør og hva man faktisk gjør, så vil man kunne anta at entusiasmen faller. Noe som kan attribueres til alder, men som mer kan være et utslag av lengre erfaring.

En interessant kommentar av en av respondentene peker på en positiv konsekvens av den erfaringen eldre ofte blir ansett å inneha:

Ofte ser vi at omstillingsarbeidet slår feil ut, fordi det ikke er alle forhold som forstås fullt ut. Erfarne arbeidstakere har en bedre evne til å balansere tiltak som iverksettes på grunn av at de har vurderingsevne og helhetsforståelse. Yngre arbeidstakere faller enkelte ganger sammen fordi de blindt går på med intens/fokusert reformvilje og pågangsmot. Mot er etter min erfaring en egenskap mennesket har når erfaringene er begrenset. Ergo sikrer ofte en variert alderssammensetning kvalitet på organisasjonsutviklingsprosesser.

Dette faller sammen med det Lunde (2000) hevder er et fortrinn eldre arbeidstakere har i forhold til yngre. Der yngre ofte er flinkere til å få med seg detaljer, har eldre ofte et fortrinn i tilegnelsen av helheter og sammenhenger.

Det at eldre blir oppfattet negativt i forhold til omstilling kan som nevnt føre til at oppgaver innenfor endringsprosessen blir gitt til arbeidstakere eller grupper som antas å ha disse egenskapene. De eldre kan i en slik tankegang ende med å stå utenfor omstillingsprosessen. En av de viktigste forutsetningene for at en endring skal finne sted og forplante seg i organisasjonen er nettopp at organisasjonens medlemmer føler et visst *eierskap* til forandringene gjennom *aktiv medvirkning* (Grønhaug, Hellesøy & Kaufmann 2001, Jacobsen 2004). En aktiv medvirkning vil ikke være tilfelle hvis man ikke opplever at man blir involvert i prosessen. Det finnes generelle teorier om motstand mot forandring i organisasjoner som er uavhengige av alder (Fischer & Sortland 2002). Det kan tenkes at motstand mot endring blir attribuert til alder nettopp fordi grunnleggende fordommer holder de utenfor endringsprosesser, som igjen skaper motforestillinger hos den enkelte gjennom økt grad av usikkerhet.

Er den fleksible, læringsvillige og omstillingsorienterte ansatte alltid den beste ansatte? Begrepet ”*den lærende organisasjon*” er (jmf. avsnitt 1.2.3) blitt stadig mer populært i organisasjonslivet. Hilsen (et.al 2006) mener begrepet nå er blitt et slags hedersmerke. Med slike konsepter fører det som sagt med seg noen idealer for blant annet hvilke egenskaper organisasjonens medlemmer skal inneha. Men vil vi på den annen side alltid ha en medarbeider som er konstant søkende, utviklende og lærende som gjerne blir et ideal innenfor disse konseptene? Er det alltid negativt å ikke være det? Man kan spørre seg om man virkelig ønsker at alle ansatte skal være positive til omstillinger og kontinuerlig læring og utvikling?

5.2.4 Kampen om arbeidskraft og kompetanse

Det er mange myter om eldre i arbeidslivet som potensielt kan hindre god praksis gjennom å presentere eldre som utdaterte og gammeldags. Undersøkelser av Göranzon viser at bedrifter som ikke verdsetter den kompetansen de eldre gjerne besitter før den er borte, kan oppleve at viktige oppgaver stopper opp fordi som behersket oppgavene har sluttet (referert i Hilsen et.al. 2006:13). De vil nødvendigvis heller ikke framstå som attraktive for arbeidssøkere. Disse bedriftene kan bli taperne i kampen om *arbeidskraft og kompetanse*.

Ulike former for kompetanse blir sett på som en stadig viktigere konkurranseresurs for bedrifter, også i konseptlitteraturen. Kompetanse i form av *intellektuell kapital*²⁶ nevnes av flere som bedriftens viktigste konkurransefortrinn (Kaufmann & Kaufmann 2003). Kunnskap og kompetanse kan tenkes å være den unike ressursen som bedrifter kan benytte seg av til å oppnå konkurransefordeler fordi det er en ressurs som det er vanskelig å imitere. Bedriftens kompetanse er ikke bare summen av medarbeidernes kunnskap og kompetanse til å utnytte kunnskapene på en kreativ og verdiskapende måte, men det omfatter også organisasjonens evne til å *lære, ta vare på, og overføre* de ervervede kunnskaper (Gottschalk, 2003).

Gottschalk (2003) påpeker også at det er en *lederutfordring* i det faktum at kompetansen blir bundet opp i medarbeidere som når som helst kan forlate bedriften, og dermed ta med deler av bedriftens kunnskapskapital. Man kan si at kapitalen går på to bein i den kompetansedrevne økonomien. Hvis kapitalen ikke liker seg, går den ut gjennom døra og blir borte. Derfor blir det viktig å kunne presentere bedriften som tiltrekkende, både internt og eksternt, for å sikre at kompetansen ikke forsvinner. Knut Femris (2007) skriver at det nå er mer vanlig at arbeidstaker spør: "*Hva kan arbeidsgiver tilby meg for at jeg skal investere min tid, arbeidskapasitet, erfaring, kreativitet og motivasjon i denne organisasjonen?*". Han mener at det er særdeles viktig at arbeidsgivere tilbyr arbeidstaker (arbeidssøker) muligheten for karriereutvikling som en sterk konkurransefaktor for å tiltrekke og beholde arbeidskraft. Disse poengene må også kunne relateres til de eldre arbeidstakernes situasjon. Når bedrifter opplever at det er mangel på arbeidskraft vil nødvendigvis de eldre bli mer attraktive og de kan samtidig få muligheten til å være selektive. Samtidig blir det viktigere å beholde de seniorenene man faktisk allerede har. Det skulle ikke automatisk være noen grunn til at ikke arbeidstakere over 50 år også ønsker utfordringer i jobbsammenheng på lik linje med andre aldersgrupper. Et relevant spørsmål i denne sammenheng er om arbeidstakeres krav til egenutvikling faller bort når man når en gitt alder. Tall som er tidligere nevnt (jmf. pkt. 1.2.1) viser en tendens til at dette ikke er tilfelle for svært mange. Dermed kan mye tyde på at ulike bedrifter og organisasjoner kan vinne mye på å tilby muligheter også til eldre arbeidskraft.

Det å utvikle og forvalte bedriftens kunnskapskapital har den hensikt å unngå at verdifulle former for kunnskap og kompetanse går tapt. Kan det i denne sammenheng tenkes at bedrifter og organisasjoner ikke ser nytten i den kompetansen eldre arbeidstakere kan sitte inne med,

²⁶ Intellektuell kapital defineres som organisasjonens beholdning av kunnskap og kompetanse (Kaufmann & Kaufmann 2003).

og dermed lar en potensiell verdifull ressurs falle bort? Kan det være slik at arbeidsgiver ikke ser nytten i å inkludere seniorer i organisasjonsutvikling og organisasjonslæring, og at den kompetansen eldre arbeidstakere har opparbeidet seg gjennom mange år forsvinner uten at kompetansen er ”flyttet opp” i organisasjonen? Dette vil potensielt kunne medføre betydelige og unødvendige tap i organisasjonens intellektuelle kapital.

Det er omfattende litteratur som for eksempel peker på mangfold og ulikhet som en forutsetning for gruppeeffektivitet. En av respondentene i undersøkelsen peker på nettopp dette: ”...både unge og eldre har noe å bidra med som er nyttig både faglig og miljømessig. Min erfaring er at man utfyller hverandre bedre når man har et miljø der man blander unge og eldre”. Smith hevder i sin undersøkelse at det er en fordel at gruppemedlemmene ikke er for like (referert i Fischer & Sortland 2002:214). Ulikhet kan for eksempel fremme kreativitet i organisasjonen og i sum heve den intellektuelle kapitalen. I relasjon til kommentaren ovenfor kan man hevde at forskjeller i *alder* motvirker homogenitet og fremmer effektivitet, i likhet med for eksempel forskjeller i verdisyn, holdninger og bakgrunn. Alder og økende erfaring er kanskje det som skaper forskjell mellom individer? Lyng (1999) hevder at eldre gjerne generelt blir sett på som en mer homogen gruppe enn yngre, men at det motsatte sannsynligvis er tilfellet. Økende alder tilsier at eldre blir en mer heterogen gruppe, altså en gruppe der individuelle forskjeller er større blant gruppens medlemmer enn det man gjerne finner i andre aldersgrupper (Lunde 2000).

Med tanke på Ford (1992, jmf. avsnitt 1.3.1) sin definisjon på kompetanse, kan man absolutt tenke seg at både bedrifter og individer stadig taper kompetanse og dermed intellektuell kapital i en ond sirkel av selvoppfyllende profetier. Overtalelse er en av flere viktige faktorer i begrepet ”self-efficacy” (Jenssen 1994) og dominerende forventninger fra miljøet rundt en kan betraktes som en form for overtalelse og kan i sum ha en negativ innvirkning på individets vurdering og evaluering av seg selv. Self-efficacy er som nevnt nært knyttet opp mot motivasjon. Motivasjon er nært knyttet opp mot individets tiltro til en selv. Individets tiltro er nært knyttet opp mot et støttende miljø. Hvis en av disse faktorene påvirkes i negativ retning vil det kunne tenkes at det vil skape synergieffekter der det blir få vinnere.

5.2.5 Seniorpolitikk – det nye svanemerket?

Det er i relasjon til tankegangen om kompetansenivået i organisasjonens menneskelige ressurser at begrepet *livslang læring* har dukket opp i politikernes vokabular, skriver Kaufmann og Kaufmann (2003). Livslang læring er tanken om at yrkesopplæring ikke skjer én gang, men foregår i løpet av hele den livslange yrkeskarrieren (Kaufmann & Kaufmann 2003). Et annet sentralt begrep som omhandler noe av det samme er *seniorpolitikk*. Man kan se på seniorpolitikk som livslang læring med et særskilt fokus på de problemer eldre arbeidstakere gjerne møter.

Seniorpolitikk antas å harmonere med en personalpolitikk som gir rom for individuelle tilpasninger, som for eksempel livslang læring. Øystein Nilsen skriver i en artikkel i Dagsavisen den 19.april 2006 at ”...*seniorpolitikk nå har blitt et etablert begrep i det språket samfunnsforskere byråkrater og organisasjonsfolk snakker seg imellom...*”. Seniorpolitikk er et personalpolitisk perspektiv som tar utgangspunkt i at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad formes av hva som skjer underveis i arbeidslivet (seniorpolitikk.no). Dette innebærer at hvilke muligheter en virksomhet tilbyr en 45-åring til for eksempel kompetanse- og videreutvikling vil kunne få stor betydning for blant annet vedkommendes motivasjon og potensielt selve pensjoneringsbeslutningen. Ausland (2006:17) kommer med noen interessante betraktninger da hun påpeker at seniorpolitikk på mange måter framstår som et tvetydig begrep. Budskapet, gjerne fra sentralt hold, formidler på den ene siden seniorene som ”det nye arbeidsgullet”, mens man på den annen side også hevder at de er en ”diskriminert og misforstått gruppe”. Det er et sentralt poeng å framstille de eldre som kompetente, omstillingsdyktige og verdifulle, og dermed slå i hjel myter om eldre som ressursvake, men samtidig kommer fortellingene om seniorer som har ekstra ferieuker, spesielle arbeidstidsordninger og spesialtilpasset opplæring i for eksempel IKT.

Et interessant spørsmål er om disse begrepene er i ferd med å utvikle seg til konsepter i kjølvannet av dagens situasjon i arbeidslivet. Da blir det interessant å se hvordan oppfatningene av eldre endrer seg i takt med disse. Vil det i det hele tatt føre til en forandring? Til tross for fokuset på seniorpolitikk viser tall fra for eksempel Dalen (2007a, 2007b) at det fremdeles forekommer en stor grad av aldersdiskriminering i arbeidslivet. Hilsen (et.al. 2006) spekulerer i om seniorpolitikk er det nye ”svanemerket” som skal signalisere en ansvarlig og god personalpolitikk til omverdenen. Er det slik at det er viktigere å inneha et godt

seniorpolitisk dokument enn en god praksis? Er det samsvar med det man sier og det man faktisk gjør? Det finnes mange eksempler på at det er forskjell på hva organisasjoner sier de gjør og hva de faktisk gjør (Meyer & Rowan 1991, Røvik 1998/2007). Mange praktiserer en dekobling mellom prat og praksis i institusjonaliseringen av en oppskrift. Det er ofte viktigere å si at man gjør noe enn å faktisk gjøre det. Dette fenomenet kan også være tilfellet for eldre arbeidstakere og konsepter knyttet til dem. Det hadde selvsagt vært ønskelig at begreper som seniorpolitikk kunne føre til et slags paradigmeskifte i arbeidslivet når det gjelder perspektiver på arbeidsevne og ressurser. Om disse begrepene på den annen side snart kan kalles nye ”konsepter” på reise, vil bare tiden vise.²⁷

Ausland (2006:24) mener vi allerede forholder oss til en virkelighet hvor både problembeskrivelser og løsninger reiser fort og lang i relasjon til Røvik (1998) sitt begrepsapparat. I et seniorpolitisk perspektiv ser man at *problembeskrivelsene* gjerne er en aldrende arbeidsstyrke og *løsningen* er seniorpolitikk i ulike former. Seniorpolitikk er på mange måter et budskap som er ”lett å selge”, spesielt i de skandinaviske land, der blant annet individuell tilpasning, likeverd og medbestemmelse står sterkt (Røvik 1998). Ausland (2006:24) poengterer at forholdet mellom eldre og arbeid ikke er fastlagt og objektivt, men at det konstrueres problembeskrivelser og løsninger fortløpende, ofte etter hva som er ansett som det mest riktige å gjøre til enhver tid. Det er som med de fleste andre konsepter også vanskelig (umulig) å finne problembeskrivelser eller løsninger som passer alle arbeidsplasser og fagmiljøer, også når det gjelder seniorer i arbeidslivet.²⁸

Ausland (2006) skriver at den norske versjonen av seniorpolitikk er en del av et globalt konsept som har utspring i en generell bekymring for den demografiske utviklingen. En forutsetning for at ”seniorpolitikk” skal spres fort og langt er at det finnes formidlere som griper poenget, oversetter konseptet og som mobiliserer andre (Ausland 2006:26). Ausland (2006) hevder at det er et slående kjennetegn ved seniorpolitikkarbeidet i Norge at det finnes noen få såkalte ”ildsjeler” i en slags seniorpolitisk infrastruktur. Dette var også en refleksjon jeg selv gjorde meg under arbeidet med denne oppgaven. Det var påfallende hvor mange artikler om tema som var skrevet av de samme personene. De var til og med gjerne veiledere

²⁷ Se også en redegjørelse av begrepet ”livsfase” i sammenheng med ”seniorpolitikk” hos Midtsundstad (2006:45). En annen interessant diskusjon er fremtredelsen av såkalte ”seniorkurs” som søker å forberede eldre arbeidstakere på pensjonisttilværelsen (se f.eks. <http://www.spk.no/no/Person/Seniorkurs/>). Dette kan medføre press på arbeidstakere om å gå av tidligere. Det blir på mange måter kursing i pensjonisttilværelsen.

²⁸ Se Ausland (2006) for en nærmere diskusjon rundt begrepet og konseptet ”seniorpolitikk”.

på hoved- og mastergradsoppgaver som jeg leste. Det var også stort sett de samme personene som stod fram i media. Ausland (2006) mener også at nettstedet *seniorpolitikk.no* har fått et slags monopol på formidlingen av det seniorpolitiske budskapet i Norge. Det var også der jeg fikk mye stoff relatert til eldre arbeidstakere når jeg begynte å finne relevant litteratur om tema. Jeg utelukker ikke at *jeg* også er blitt en formidler av et (skandinavisk) seniorpolitisk konsept der man gjerne forteller om aldring som vekst og seniorer som gull. Uten at dét trenger å være negativt! Man kan selvsagt diskutere om det seniorpolitiske fokuset på arbeid som et gode og en rettighet for alle kan bli oppfattet som noe *arbeidsfundamentalistisk* (Ausland 2006:46). Som Solem (2007:8) også påpeker, må man stille seg spørsmålet om det bare er bra med utsatt pensjonering. Har det ikke noen ulemper eller bivirkninger? Det vil være uheldig hvis man blir stemplet som ”arbeidssky og lat” hvis man velger å bruke livet sitt til noe annet enn arbeid. Det føler jeg også er viktig å påpeke med tanke på denne oppgaven. Hovedpoenget er å legge til rette for videre arbeid for de som har lyst.

Det er blitt presentert en utvikling der bedrifter henter inn aktuelle konsepter og oppskrifter (for eksempel seniorpolitikk) for å framstå som tidsriktige i en motetradisjon (Røvik 2007:30). Som Hilsen (et.al. 2006) betimelig poengterer: Kan man med dette i bakhodet spørre om det er akseptabelt for en bedrift å innrømme at de aksepterer at deres ansatte ikke nødvendigvis stadig trenger å hige etter ny kunnskap? Er det *akseptabelt* for en arbeidstaker i en slik bedrift å si at *en ikke har lyst til å være med på utvikling?*

5.2.6 Er aldringsprosessen og nye kompetansekrav forenelige?

En annen interessant diskusjon kan være forholdet mellom for eksempel begrepet livslang læring og selve aldringen. Kan det tenkes at livslang læring vil måtte opphøre på et gitt alderstrinn? Er det slik at kompetansekravene innhenter den enkelte når de når en viss kronologisk alder? Er selve aldringsprosessen og kompetansekravene i arbeidslivet uforenelige? Eller har det seniorpolitiske perspektivet om individets utviklingsmuligheter gjennom hele livsløpet noe for seg?

Hvis man igjen ser nærmere på datamaterialet med tanke på hvordan de generelle oppfatningene varierer med respondentenes alder, ser man at det er de eldste som har det minst negative synet, selv om forskjellene ikke er store. Den yngste og den mellomste aldersgruppen er i stor grad tilnærmet like i synet på de eldste. Dette vil kunne gi noen

morsomme og noen mindre morsomme implikasjoner. For det første er det jo et interessant poeng at selv den mellomste aldersgruppen, som spenner seg opp til 50 år, ofte vurderer sin egen gruppe som best og sjeldent som dårligst. Vil de mene det samme om noen få år når de *selv* faller inn i den eldste aldersgruppen? Eller er eldre alltid de som er eldre enn en selv? Hvis man ser dette i et lengre perspektiv kan de altså ende opp med en form for ”*selvstereotypisering*”.

En annen måte å se dette på er at utvalget mener at det faktisk finner sted en intellektuell svekkelse ved en viss alder. Dette kan falle sammen med de resultater som kom fram i Lyngs (1999) undersøkelse der det syntes å være en utbredt oppfatning at adaptive evner blir *dårligere* med økende alder. Hvis man ser på utvalgets gjennomsnittlige anslag for når man blir eldre, så burde denne svekkelsen være godt i gang når man har passert 55 år. Med tanke på at også den mellomste gruppen ofte vurderer seg selv som best og sjeldent som dårligst, så kan det tyde på at man forventer en ganske kraftig nedgang på relativt kort tid i den intellektuelle kapasiteten. Det er igjen viktig å poengtere at undersøkelsen ikke gir noen svar når det gjelder utvalgets oppfatning av selve *aldringsprosessen*, men den gir muligens noen indikasjoner.

6 Avslutning

Det overordnede temaet for denne oppgaven var eldre mennesker i arbeidslivet.

Undersøkelsen hadde som mål å avdekke hvilke oppfatninger som finnes om *eldre arbeidstakers produktivitet og adaptive kompetanse*. Resultatene viste at den eldste aldersgruppen (51+) aldri oppfattes som den beste aldersgruppen og alltid regnes som den dårligste når det gjelder *læreevne, omstillingsevne, kreativitet* (adaptiv kompetanse) og *produktivitet*, selv om det i litteraturen synes tvilsomt om det i det hele tatt skjer en reduksjon i intellektuell kapasitet i yrkesaktiv alder. De generelle oppfatningene synes i liten grad å variere med kjønn, alder, utdanning, sektor og posisjon. Gjennom ulike kommentarer fra respondentene fremheves *erfaring* som eldre arbeidstakers styrke. Dette utvalget anslår man at man blir en eldre arbeidstaker ved fylte 55 år.

Innledningsvis spurte jeg hvorfor yrkesdeltakelsen går betydelig ned når arbeidstakerne når voksen alder. Svaret på dette får man selvsagt ikke fra denne undersøkelsen. Imidlertid viser teorier om tidlig pensjonering at arbeidsmiljø kan være en viktig faktor. De oppfatningene om eldre arbeidstakere som er avdekket i denne undersøkelsen viser at alder i stor grad legges til grunn for vurderinger av kompetanse. Når eldre alltid blir regnet som den dårligste gruppen kan dette skape en rekke negative implikasjoner med betydning for blant annet motivasjon, som igjen kan bidra til en atferd som bekrefter eksisterende stereotypier om alder og selve aldringsprosessen. Det antas at det vil være lettere å utelukke eldre arbeidstakere fra arbeidsoppgaver der gitte egenskaper implisitt er etterspurt. Dette vil igjen føre til at de eldre vil bli utestengt fra erfaringer med slike egenskaper, som heller vil gå til aldersgrupper som antas å inneha den etterspurte kompetansen. Dette vil kunne skape en ond sirkel av selvoppfyllende profetier. Negative oppfatninger om kompetanse vil også kunne gjøre det vanskelig for eldre med tanke på ansettelse og forfremmelser.

Denne undersøkelsen er som nevnt ikke representativ for yrkesaktiv befolkning.

Svarprosenten var høy, men utvalget totalt er ikke stort (N=112). Den er også begrenset ved at den ikke undersøker dybden i den enkeltes vurdering av spørsmålene og egenskapene. Det er dermed vanskelig å vite hva den enkelte har lagt til grunn i undersøkelsen. På den annen side så er det likevel interessant at den eldste aldersgruppen blir rangert på den måten de blir. Det trenger ikke nødvendigvis å spille en rolle hva den enkelte legger til grunn for vurdering av for eksempel læreevne. Den enkeltes forståelse blir avgjørende for hvilken atferd denne *kan*

utøve. Dermed blir *mønsteret* av eldre som den dårligste aldersgruppen interessant uavhengig av hva den enkelte mener på et dypere nivå. Det må også nevnes at adaptiv kompetanse og produktivitet er egenskaper som ikke dekker *helheten* i begrepet yrkeskompetanse, men en del av den.

Når jeg begynte arbeidet med denne oppgaven startet jeg med blanke ark. Temaet var helt nytt, men det har vært veldig spennende og aldri kjedelig, i tillegg til at det har ført til mye interessant kunnskap. Jeg skal imidlertid ikke skryte på meg en så inngående kjennskap til temaet at jeg vil anbefale områder der det er hull i litteraturen, annet enn å vise til for eksempel Solem (2001b:67-68) som oppsummerer behov for videre forskning om alder, arbeid og pensjonering. I en artikkel på seniorpolitikk.no (Michaelsen 2007) poengterer Bogen og Midtsundstad fra FAFO at man trenger bedre målinger av selve *effekten* av seniorpolitiske tiltak. Jeg vil imidlertid påpeke at det kontinuerlig er behov for å kartlegge hvilke oppfatninger som eksisterer om eldre arbeidstakere. Foreliggende forskning tyder på at aldersgrensene for når man er eldre i arbeidslivet peker oppover, samtidig som yrkesdeltakelsen blant de eldre øker. En arbeidsstyrke der eldre er godt representert vil nødvendigvis føre til at arbeidstakere i alle aldre blir mer kjent med den kompetansen de eldre gjerne innehar. Det tror jeg vil kunne forandre på oppfatningene. Håpet er at slike målinger etter hvert blir unyttige.

Jeg har lyst til å avslutte med et utdrag fra H.M Kong Haralds tale til Norges folkevalgte under en gallamiddag den 25.10.2007 som kan illustrere noen viktige sluttpoeng og være et symbol på det stadig økende fokuset på de eldre i arbeidslivet:

Det å bli eldre skjer ikke uten et visst vemod. Noen kan til og med oppleve det litt uverdigg, – som å være gått ut på dato. Fra arbeidslivet hører vi vekselvis om hvilken ressurs de eldre er, og neste dag om hvor vanskelig det er for mennesker over en viss alder å få seg jobb. Med den mangelen på arbeidskraft vi opplever i Norge i dag, vil det kanskje være fornuftig å utnytte en så viktig ressurs²⁹.

²⁹ Gjengitt i Aftenposten.no den 25.10-2007. [Lest 1.november 2007]. Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/kongelige/article2067483.ece>

Litteraturliste

Arbeidskraftundersøkelsen (2007). 3.kvartal. Tilgjengelig fra: <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku/> [lest 1.november 2007].

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2006-2007). *Om seniorpolitikk – seniorane, ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv*. Stortingsmelding nr. 6.

Atkinson, R, Atkinson R.C., Smith E., Bem D. (1993). *Introduction to Psychology*. 11. utg. Orlando, Harcourt Brace & Company.

Ausland, L. (2006). *Krafttaket – på sporet av et bedre arbeidsliv for seniorer?* Henær-rapport nr. 3/2006.

Bandura A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey, Prentice Hall.

Bang, H. (1995). 3. utg. *Organisasjonskultur*. Oslo, Tano A.S.

Boerlist, J.G., Munnichs, J.M.A & van der Heijden, B.I.J.M. (1998). I The older worker in the organization. I P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. deWolff: *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Work Psychology, 183-207. East Sussex, Psychology Press.

Bråten, M., Nyen, T. & Hagen, A. (2007). *Livslang læring i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2007-04. Tilgjengelig fra: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20004/20004.pdf> [lest 15.november 2007].

Christensen, T. & Lægreid, P. (2002). *Reformer og lederskap – omstilling i den utøvende makt*. Oslo, Universitetsforlaget.

Coldbjørnsen, T., Drake, I., Haukedal, W. (2001). *Norske ledere i omskiftelige tider*. Bergen, Fagbokforlaget.

Conradi, K. (2003) *...ung nok? En kvalitativ undersøkelse om personalansvarliges holdninger til eldre arbeidssøkere*. Hovedoppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Csikszentmihalyi, M. (1988). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. New York, Cambridge University press.

Cuddy, A.J.C. & Fiske, S.T. (2002). Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons. I Nelson, T. (red.) *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, s. 3-26. Cambridge, MIT Press.

Dalen, E (2007a). *Seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet. 6.-17.september 2007*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo, MMI.

Dalen, E (2007b). *Seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning. 20.-30. august 2007*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo, MMI.

- Dalen, E. & Lillebø, K. (2006). *Holdninger til pensjonering blant tidligere yrkesaktive 15.-24.november 2006*. Rapport utarbeidet for Senter for seniorpolitikk. Oslo, MMI.
- Einarsen, S. & Rise, J. (2002). Å lede er å lede grupper: Sosial identitetsteori og ledelse. I Skogstad, A. & Einarsen, S. (red.) *Ledelse på godt og vondt-effektivitet og trivsel*, s. 147-166. Bergen, Fagbokforlaget.
- Femris, K. (2007). *Hvordan rekruttere og beholde attraktiv arbeidskraft? ...Og hva med "seniorene"?* Kronikk på arbeidstilsynet.no. Tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/c26985/artikkel/vis.html?tid=41983> [lest 12.oktober 2007].
- Finans- og sosialdepartementet (NOU 2004:1) *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo, Statens forvaltningstjeneste. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/NOUer/2004/NOU-2004-1.html?id=383364> [lest 21.juni 2007].
- Ford, M.E. (1992). *Motivating Humans: Goals, Emotion, and Personal Agency Beliefs*. Cal. Sage, Newbury Park.
- Gottschalk, P. (2003). *Ledelse av intellektuell kapital*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Greller, M.M. (1990). The changing workforce and organization effectiveness: An agenda for change? *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 2, 4-15.
- Grønhaug, K. (2000). Fornyelse og innovasjon i organisasjoner. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (red.) *Det gode arbeidsmiljø*, s. 213-228. Bergen, Fagbokforlaget.
- Grønhaug, K., Hellesøy, O.H. & Kaufmann, G. (2001). *Ledelse i teori og praksis*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Hassell, B.L. & Perrewe, P.L. (1995). An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist? I *Journal of organizational behavior*, 16, s. 457-468.
- Hauge, H.A., Branstad, A. & Ausland, L.H. (2002). *Seniorpolitikk*. Oslo, Tiden Norsk Forlag AS.
- Hellevik, O. (1999). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Hilsen, A.I., Midtsundstad, T. & Langvik, T.Å. (2006). *Utredning om seniorer og omstilling*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. Oslo, Tano as.
- Høie, M. (2005). Diskriminering og fordommer av eldre i lys av sosial identitetsteori og sosial Dominansteori. *Vård i nord* 4/2005. Publ. no. 78 vol. 25 no. 4 s. 56–59.
- Illmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health.

- Jenssen, E.W. (1994). *Eldre arbeidstakere – ofre for selvoppfyllende profetier i arbeidslivet?* Hovedoppgave ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Johansson, I. (1997). *Ålder och arbete. Föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän.* Pedagogiska Institutionen, Stockholms Universitet, Graphic Systems.
- Kahnemann, D., Slovic, P. & Tversky, A. (1982). *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases.* New York, Cambridge University Press.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse.* 3. utg. Bergen, Fagbokforlaget.
- Kite, M.E. & Wagner, L.S. (2002). Attitudes toward Older Adults. I Nelson, T. (red.) *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, s. 49-76. Cambridge, MIT Press.
- Larsen, K.A. (1991). *Fremtidens arbeidsmarked.* ECON-rapport nr. 19/1991. Oslo, ECON Senter for økonomisk analyse.
- Levy, B & Banaji M.R. (2002). Attitudes Against Older Adults. I Nelson, T. (red.) *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, s. 49-76. Cambridge, MIT Press.
- Lunde, Å. (2000). *Voksne i arbeid – fra avvikling til utvikling.* Oslo, Tiden Norsk Forlag.
- Lunde, Å (2003). *Fakta om seniorer i arbeidslivet.* Brosjyre utgitt av Senter for Seniorpolitikk.
- Lyng, K (1996). Contextual and Developmental aspects of Adult learning. I *Arbete och Hälsa*, 16, 12-21.
- Lyng, K (1999). *Oppfatninger av eldre arbeidstakeres yrkeskompetanse og omstillingsevne.* NOVA-rapport nr. 10/1999. Oslo, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Martinsen, Ø.L. (2004). Ledelse og kompetansestyring. I Martinsen Ø.L. (red.) *Perspektiver på ledelse*, s. 157-187. 2. utg. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.
- Martinussen, W. (1994). *Sosiologisk analyse – en innføring.* Oslo, Universitetsforlaget.
- Meyer, J.W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. I DiMaggio, P.J. & Powell, W.W. *The New Institutionalisme in Organizational Analysis* (red.). Chicago, Chicago university Press.
- Michaelsen (2007). -Vil måle effekten av seniorpolitiske tiltak. Artikkel på seniorpolitikk.no. Tilgjengelig fra: <http://www.seniorpolitikk.no/vil-maale-effekten-av-seniorpolitiske-tiltak-.539860-73556.html> [lest 10.10-2007].
- Midtsundstad, T. (2003). *Seniorpolitikk i staten.* FAFO-notat 2, 2003:14.
- Midtsundstad, T. (2006). *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak.* FAFO-rapport 534:2006.

- Minichiello, V., Browne, J., & Kendig, H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: Views from older persons. I *Ageing and Society*. 2000:20:253–278.
- Mordal, T.L. (1989). *Som man spør, får man svar*. Spydeberg, S. Hammerstads Boktrykkeri.
- Mykletun, A. (2000). *Overgang fra arbeid til trygd: Attraksjon eller utstøtning?* Hovedoppgave i sosiologi. Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Mykletun, A., R.J. Mykletun, P.E. Solem (2000). *Holdninger til alder og arbeid i kommunesektoren. Muligheter for å motvirke tidlig yrkesavgang*. KLP-rapport 2000. Oslo, KLP-forsikring.
- Nelson, T.D. (2002). *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge, MIT Press.
- Neugarten, B. (1974). Age groups in American society and the rise of the young-old. *Annals of the American Academy of Political and Social Science (September)*, s.187-198.
- Nilsen, Ø. (2006). *Seniorene i framtidens arbeidsliv: Kronikk*. *Dagsavisen*, 19.april 2006. <http://www.dagsavisen.no/meninger/article254503.ece> [lest 12.oktober 2007].
- Nordhaug, O. (1990). *Strategisk personalledelse. Menneskelige ressurser i omstilling*. Oslo, TANO.
- OECD (2004). *Ageing and employment policies – Norway*. Paris, OECD publications. Tilgjengelig fra: <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8104041E.PDF> [lest 12.oktober 2007].
- Pedersen, A.W. (1997). *Mellom arbeid og pensjon. Rapport fra en spørreundersøkelse*. FAFO-rapport 223. Oslo, FAFO.
- Raaheim, A. & Raaheim, K. (2004). *Psykologiske fagord*. 7. utg. Bergen, Fagbokforlaget.
- Reskin, B.F. (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology*, Volume 29, No.2 (Mar., 2000), s. 319-328.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Rosen, B., & Jerdee, T.H. (1977). Too old or not to old. *Harward Business Review*, nov-des, s. 97-106.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the Classroom*. New York, Holt, Rinehart & Winston.
- Røvik, K.A. (1998). *Moderne organisasjoner – Trender i organisasjonstenkningen ved årtusenskiftet*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Røvik, K.A. (2007). *Trender og translasjoner – ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo, Universitetsforlaget.

- Salthouse, T.A. (1984). Effects of Age and Skill in Typing. *Journal of experimental Psychology. General*, 113 (3), 345-371.
- Schaie, K.W. (1996). Intellectual development in adulthood. I Birren, J.E. & Schaie, K.W. (red.). *Handbook of the psychology of aging*. New York, Academic Press.
- Selznick (1997). Lederskap. Oslo, Tano Aschehaug.
- Seniorpolitikk.no (6/06) *Nyhetsbrev 6/06 fra Senter for seniorpolitikk*. Tilgjengelig fra: <http://web3.custompublish.com/getfile.php/372739.1052.vwfrfuaqt/seniorpolitikk.no%20nr%206%20-2006.pdf?return=seniorpolitikk.custompublish.com> [lest 5.november 2007].
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (red.) *Det gode arbeidsmiljø*, s. 15-34. Bergen, Fagbokforlaget.
- Solem, P.E. (1998). *Too old to work?*. Norwegian Journal of Epidemiology 1998; 8 (2) s. 157-164.
- Solem, P.E. (2001a). *For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering*. NOVA-rapport nr. 4/2001. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P.E. (2001b). *Yrkesliv, aldring og livsløp: Arbeidsmiljø og personalpolitikk Resultater fra et forskernettverk 1995-2001*. Oslo, NOVA.
- Solem, P.E. (2006). "Inkludering av eldre i arbeidslivet". I Hammer, T. & Øverbye, E. (red.): *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 173-190.
- Solem, P.E. (2007). *Seniorer i arbeidslivet: Kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA-rapport nr. 16/2007. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Solem, P.E. & Mykletun, R. (1996). Arbeidsmiljø og yrkesavgang. NGI-rapport nr. 2/1996. Oslo, Norsk gerontologisk institutt.
- SSB utdanning (2007). *Utdanningsstatistikk. Befolkningens utdanningsnivå, 1. oktober 2006* <http://www.ssb.no/emner/04/01/utniv/> [lest 27.oktober 2007].
- Stagner, R. (1990). Aging in Industry. I Birren, J.E. & Schaie, K.W. (red.) *Handbook of the Psychology of Aging*. 3.utg. San Diego, CA. Academic Press.
- Strand, N.P. (2007). *Verdier på vandring – aldersforskjeller i verdisyn blant middelaldrende og eldre*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA-rapport 15/2007.
- Taylor, G.S., Crino, M.D., & Rubenfeld, S. (1989). Coworker attributes as potential correlates to the perceptions of older workers' job performance: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 3 (4), s. 449-458.
- Taylor, P., Walker, A. (1998). Employers and older workers: attitudes and employment practises. *Ageing and Society*, 18, s. 141-658.

Teigen, K.H. (2001). Sosialpsykologi. I Nielsen, G.H. & Raaheim, K. (red.) *En innføringsbok i psykologi for universiteter og høyskoler*. S. 531-548. Oslo, Cappelen Akademiske Forlag as.

Thompson, G. (2003). Fra lederstyring til medarbeiderstyring: Utvikling av kompetente og selvstendige medarbeidere. I Eriksen, T.H., Gad, T., Martinsen, Ø., Thompson, G. (red.) *Selvledelse – menneskelig kapital i det nye arbeidslivet*, s. 130-138. Oslo, Gyldendal.

Thorsrud, E. & Emery, F.E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo, Tanum.

Tikkanen, T, Lahn, L.C., Whitnall, A., Ward, P., Lyng, K. (2001). *Working Life Changes and Training of Older Workers. Research Report*. Trondheim, VOK. Tilgjengelig fra: http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/7c/91.pdf [lest 10.september 2007].

Ugreninov, E. (2005). *Dessertgenerasjonen; lever lenger og jobber kortere*. Statistisk sentralbyrå: <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200505/02/index.html> [lest 15.juni 2007].

Virtanen, T. (1996). The Competencies of New Public Managers. I Farnham, D., Horton, S., Barlow, J. & Hondeghem, A. (red.) *New Public Managers in Europe*, s. 53-78. London, Macmillan Press Ltd.

Warr, P. (1994). Age and Job Performance. I Snell, J. & Cremer, R. (red.) *Work and Aging – a European Perspective*, s. 309-322. London, Taylor & Francis.

WHO (1993). *Aging and working capacity*. Geneva. World Health Organization Technical Report Series 835.

Appendix

Vedlegg 1 (b-e) – Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt og spørreskjema.

Vedlegg 2 (f) – Deskriptiv statistikk over datamaterialet.

Forskningsprosjekt

21.juli 2007

Hvilke erfaringer har du med unge og eldre arbeidstakere?

I forbindelse med min masteroppgave i organisasjon og ledelse ved Universitetet i Tromsø, håper jeg å kunne nyttiggjøre meg av dine erfaringer fra arbeidslivet på et svært spennende område, nemlig alder i arbeidslivet. Dette er et område der organisasjoner og forskere ofte har liten kunnskap og tilsvarende mange fordommer.

Arbeidslivet er i stadig forandring, der omstillingstakten, endringsbehovene og kompetansekravene øker. Prosjektet vil forsøke å belyse om arbeidstakere oppfatter at det eksisterer en forskjell mellom de ulike aldersgruppenes mestring av dette.

Oppgaven baserer seg på en kvantitativ metode og er således avhengig av en høy svarprosent. I denne sammenheng vil din kunnskap være et verdifullt bidrag og ha stor betydning.

Spørreskjemaet vil ta rundt 5-10 minutter å fylle ut. Det vil bli overlevert i en ferdig frankert konvolutt for å gjøre det enklest mulig for deg og samtidig sørge for at ditt bidrag blir anonymt. Det ferdige produktet vil bli tilsendt alle organisasjoner som har bidratt. Prosjektet er planlagt avsluttet i desember 2007.

Jeg vil forsikre hver enkelt som deltar i undersøkelsen om at registrerte data vil bli oppbevart etter standard prosedyre, og de vil bli behandlet strengt konfidensielt. Deltakelse er frivillig, og den enkelte deltaker kan når som helst trekke seg uten å gi en begrunnelse for sitt valg.

Eventuelle spørsmål eller tilbakemeldinger mottas gjerne.

Prosjektet er under veiledning av førsteamanuensis Rudi Kirkhaug, institutt for statsvitenskap, UiTø.

Med vennlig hilsen:

Andreas Hellesø

E-post: andreashell10@hotmail.com
Tlf.: 91 87 50 68

Rudi Kirkhaug

E-post: rudik@sv.uit.no
Tlf.: 77 64 65 04

Spørreskjema - "alder i arbeidslivet"

1. Kjønn:

- Kvinne Mann

2. Alder:

- 34
 35-50
 51-59
 60-

3. Utdanning:

- Grunnskole/Ungdomsskole
 Videregående skole
 Høgskole/Universitet - Grunnfag eller mellomfag-/bachelornivå.
 Høgskole/Universitet – Master-/hovedfagsnivå.

4. Jeg jobber i:

- Statlig sektor
 Kommune/fylkeskommune
 Privat sektor

5. Hva er din stillingsbetegnelse?

6. Hvilke aldersgrupper samarbeider du med i arbeidshverdagen?

(Sett ett kryss ved hver aldersgruppe)

	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri
20-34 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35-50 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51 + år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

→

Nedenfor kommer det noen spørsmål om evner og egenskaper som synes viktige i dagens arbeidsliv. Jeg ønsker å vite om du opplever en forskjell mellom de ulike aldersgruppenes mestring av disse. Hvem takler det best eller dårligst etter din oppfatning og erfaring?

Hvis din erfaring er at det ikke eksisterer noen synlig forskjell når det gjelder alder, så krysser du av for "ingen forskjell" lengst til høyre. Aldersgruppene er 20-34 år, 35-50 år, og 51+ år.

Det finnes ingen riktige eller gale svar! Sett ett kryss for hvert spørsmål ved det svaralternativet som passer best med dine erfaringer fra arbeidslivet.

Hvilken aldersgruppe...

(Ett kryss pr. spørsmål)

20-34 år	35-50 år	51 år og oppover	Ingen forskjell
7. ...har lettest for å lære nye ting?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ...er mest kreativ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ...er mest produktiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ...har lettest for å omstille seg?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ...kommer med flest idéer til utvikling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ...bruker kortest tid på arbeidsoppgaver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ...er mest positive til endringer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ...er mest interessert i å utvikle sin kompetanse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ...er den minst idérike?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ...har minst interesse for kurs og faglig videreutvikling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ...er de minst effektive oppgaveløserne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

→

Hvilken aldersgruppe...

(Ett kryss pr. spørsmål)

20-34 år	35-50 år	51 år og oppover	Ingen forskjell
----------	----------	------------------	-----------------

18. ...er minst positiv til endringer?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

19. ...har vanskeligst for å lære nye ting?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

20. ...er den minst kreative?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

21. ...har vanskeligst for å omstille seg?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

22. ...er minst produktiv?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Sett ett kryss i den kolonnen som passer best med din oppfatning.

23. Er det gunstig for din organisasjon at dine medarbeidere fortsetter i stilling selv om de har muligheten til å pensjonere seg?

Svært lite gunstig	Lite gunstig	Både og	Gunstig	Svært gunstig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Er det rimelig at eldre arbeidstakere går først ved omstilling og nedbemanning?

Svært urimelig	Lite rimelig	Både og	Rimelig	Svært rimelig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Fra hvilket fylte år vil du anslå at arbeidstakere *slutter* å bli regnet som "unge" i arbeidslivet?

_____ år

26. Fra hvilket fylte år vil du anslå arbeidstakere som "eldre" i arbeidslivet?

_____ år

Du kan komme med eventuelle kommentarer til undersøkelsen på baksiden av dette arket hvis du ønsker det. Alle tilbakemeldinger vil være nyttige i det videre arbeidet!

Tusen takk for at du tok deg tid! 😊

Deskriptiv statistikk over datamaterialet

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
kjønn	112	1	2	1,46	,500	-2,003	,453
Aldersgruppe	112	1	3	2,01	,651	-,590	,453
Utdanning	112	1	4	2,73	,816	-,580	,453
Sektor	112	1	3	1,63	,735	-,829	,453
Stilling	112	1	3	1,45	,769	,041	,453
Samarbeid med 20-34 år	109	1	4	1,63	,741	,508	,459
Samarbeid med 35-50 år	112	1	2	1,07	,259	9,551	,453
Samarbeid med 51+ år	109	1	4	1,60	,795	,725	,459
7...har lettest for å lære nye ting?	112	1	4	1,85	1,282	-,836	,453
8...er mest kreativ?	111	1	4	2,47	1,220	-1,555	,455
9...er mest produktiv?	112	1	4	2,87	1,035	-1,678	,453
10...har lettest for å omstille seg?	112	1	4	1,88	1,238	-,775	,453
11...kommer med flest idéer til utvikling?	112	1	4	2,44	1,129	-1,302	,453
12...bruker kortest tid på arbeidsoppgaver?	111	1	4	2,70	1,157	-1,576	,455
13...er mest positive til endringer?	110	1	4	2,10	1,306	-1,383	,457
14...er mest interessert i å utvikle sin kompetanse?	112	1	4	2,24	1,202	-1,277	,453
15...er den minst iderike?	112	1	4	3,24	,970	,332	,453
16...har minst interesse for kurs og faglig videreutvikling?	111	1	4	3,31	,724	1,789	,455
17...er de minst effektive oppgaveløserne?	111	1	4	3,36	,970	,963	,455
18...er minst positive til endringer?	112	1	4	3,25	,593	2,305	,453
19...har vanskeligst for å lære nye ting?	112	2	4	3,29	,496	-,745	,453
20...er den minst kreative?	111	1	4	3,52	,686	3,172	,455
21...har vanskeligst for å omstille seg?	112	2	4	3,27	,520	-,410	,453
22...er minst produktiv?	111	1	4	3,29	1,115	,264	,455
Gunstig om medarbeidere fortsetter i stilling?	112	1	5	3,47	1,048	-,438	,453
Rimelig at eldre går først ved omstilling/nedbemannings?	112	1	5	2,75	,982	-,059	,453
Når slutter arbeidstakere å bli regnet som unge?	112	20	60	39,96	7,507	,138	,453
Når blir arbeidstakere regnet som eldre?	112	40	71	55,06	5,654	-,179	,453
Valid N (listwise)	103						