

Anne Inga Hilsen

---

# **Alderisme, seniorpolitikk og senkarrierepolitikk**

**Fafo-notat**  
2021:18



Anne Inga Hilsen

## **Alderisme, seniorpolitikk og senkarrierepolitikk**

Fafo-notat 2021:18

Dette notatet er basert på prosjekt SILVER, et prosjekt finansiert av Norges forskningsråd, NFR prosjektnr. 255210. Deler av denne teksten er publisert som Hilsen, A.I. (2020). Når alder ikke er en forklaring. Publisert på seniorpolitikk.no 9.1.2020.

## Innhold

---

<b>Innledning.....</b>	<b>3</b>
<b>Metode.....</b>	<b>4</b>
<b>Når alder ikke lager skiller .....</b>	<b>4</b>
<b>Skaper mangfold forskjellighet?.....</b>	<b>6</b>
<b>Fra seniorpolitikk til senkarrierepolitikk.....</b>	<b>7</b>

# Innledning

---

Alderisme handler om negative særbehandling av personer på grunnlag av alder. Ifølge WHO:

«... ageism is the stereotyping, prejudice, and discrimination against people on the basis of their age.” WHO sier videre at “ageism is widespread and an insidious practice which has harmful effects on the health of older adults. For older people, ageism is an everyday challenge. Overlooked for employment, restricted from social services and stereotyped in the media, ageism marginalises and excludes older people in their communities.»

([www.who.int/ageing/ageism/en/](http://www.who.int/ageing/ageism/en/))

Alderisme er basert på sortering av mennesker etter alder, og deretter tilskrive ulike kvaliteter til ulike aldre. På samme måte som kjønnsdiskriminering skiller personer etter hvilke(t) kjønn de har og antar at ett kjønn er forskjellig - og overlegent – de andre. Hvis man befinner seg i et miljø, eller på en arbeidsplass, der alle er i samme alder, eller er av samme kjønn, hvordan vil det påvirke holdninger og praksis?

Tidligere forskning på kjønnsdelt skolegang synes å indikere at jenter gjør det bedre når det er rene jenteklasser eller på rene jenteskoler (f.eks Eisenkopf, Hessami, Fischbacher & Ursprung, 2015; NOU 2019:3). De blir mer pågående – eller ikke, bedre i matematikk – eller ikke, bedre ledere – eller ikke. De utvikler et bredere spekter av uttrykk og evner enn i et miljø der de stadig sammenlignes med gutter. På samme måte kan eldre arbeidstakere bare defineres som eldre sammenlignet med yngre. Negative stereotyper sier at eldre arbeidstakere er mindre kompetente og komfortable med ny teknologi, og de er mindre åpne for endring og nye utfordringer (IPSOS 2018; Oslo Economics 2018). Hva skjer når det eneste grunnlaget for sammenligning er medarbeidere på samme alder?

Dette notatet diskuterer forståelsen av seniorpolitikk i et likealderet arbeidsmiljø, og konsekvensene for de ansattes syn på sammenhengen mellom alder og egen oppgaveløsning. God seniorpolitikk kan konstruere et bilde av ansatte som seniorer, og dermed tilsløre individuelle forskjeller og åpne for aldersstigmatisering og gruppetenkning. Notatet diskuterer avslutningsvis mulighetene for at senkarrierepolitikk kan overvinne noen av disse utfordringene.

## Metode

---

Prosjektet som inspirerte dette notatet, består av individuelle intervjuer med eldre arbeidstakere (50+) i et mellomstort apotek. Materialet består av fire kvalitative intervjuer av omkring én times varighet med fire kvinner, én leder og tre medarbeidere, alle i målgruppen 50+. Apoteket har også en mann ansatt, men han var ikke til stede den dagen intervjuene ble gjennomført. Intervjuene ble gjennomført i åpningstiden på pauserom, intervjuene ble tatt opp og transkribert.

## Når alder ikke lager skiller

---

Intervjuene konsentrerte seg om seniorpolitikk og seniorpolitisk arbeid, med dette viste seg å ikke være relevante spørsmål. Et innledende spørsmål i studien var: «Hvordan jobber dere med seniorpolitikk på denne arbeidsplassen?» Svaret var: «Nei, hvem skulle den være for?» Vanligvis hører man om planer, tiltak og virkemidler, men her opplevdes ikke spørsmålet som relevant. Det viste seg at dette var en arbeidsplass med ansatte som alle var over 50 år, og alle hadde lang ansiennitet, «alle har vært her alltid», ble det sagt. Bedriften, et apotek, var en hjørnestensbedrift som hadde en etablert kundekrets, og ansatte som kjente mange av de faste kundene.

Over årene har innholdet i jobbene endret seg mye, med nye produkter, ny teknologi og ny organisering. Fra å tidligere stå bak disken arbeidet man nå i stadig større grad som kunderådgivere ute i butikken sammen med kundene. «Mer-salg» var blitt et hverdagsbegrep. Det handlet ikke bare om å gjøre kunden oppmerksom på at hvis de kjøpte nesedråper burde de også kjøpe saltvannsspray, siden det bedret effekten av nesesprayen, men også å tilby andre og mindre relevante produkter. Flere nevnte at der det var faglige grunner for å kjøpe kombinasjoner av produkter var det fint, men hvis det bare handlet om å selge mer, opplevdes det lett som påtrengende. Jobben hadde endret seg fra å være fagperson til å bli selger, og ikke alle var like komfortable med den endringen. Samtidig var det noen som sa at de trivdes godt med nettopp det å være ute i lokalet og gi råd til kundene. Utvikling opplevdes altså ikke entydig negativ eller positiv. De ansatte var klare på at alle er forskjellige og at noen liker det ene, mens andre liker det andre.

Denne innsikten, og kjennskapet til sine egne og kollegaenes sterke og svake sider, er kanskje grunnlaget for at de anså at variasjonene forekom mellom enkeltpersoner, heller enn å tilskrive det ytre merkelapper som alder. Fordi de alle er i gruppen som

kan defineres som seniorer, 50+, blir alder ikke noesom kan forklare forskjeller i vilje og evne til å lære nye ting eller måter å arbeide på. Som en sa: «Vi er jevnaldrende, så dermed er ikke alder et tema».

Det er ikke bare arbeidsoppgaver og arbeidsformer som har endret seg over årene, men i høyeste grad også teknologien. Flere fremhevet at elektroniske resepter var en av de største endringene de hadde vært gjennom, selv om det stadig kom nye teknologiske løsninger og produkter.

Eldre arbeidstakere og digital kompetanse ser ut til å være et utfordrende område. I en intervjuundersøkelse Oslo Economics gjennomførte for Senter for seniorpolitikk gikk det frem at man anså digital kompetanse som ett av de områdene som skilte eldre og yngre arbeidstakere.

«I intervjuene er det et tilbakevendende tema at det er en vesensforskjell på eldre og yngre arbeidstakere når det gjelder digitale verktøy og programvare» (Oslo Economics 2018:54).

Også i den årlige Seniorpolitisk barometerundersøkelse (Ipsos 2019) kommer det frem at ledere vurderer seniorenene som dårligere på data enn sine yngre kolleger. I 2019 svarte 64 prosent av norske ledere at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skulle innføres. Slike holdninger til eldre arbeidstakere og ny teknologi kan føre til at både ledere og de eldre selv foretrekker å la de unge gå i front når noe nytt skal innføres. Om også seniorenene selv opplever at de yngre raskere setter seg inn i ny teknologi, kan dette lett bli en selvforsterkende sannhet.

Fordi alle var jevnaldrende på apoteket vi undersøkte, hadde innføringen av nye, digitalsystemer vært likt for alle. Nye teknologiske løsninger som kom, var noe de måtte forholde seg til. Fordi de ikke hadde noen yngre kolleger å «gjemme seg bak», så måtte alle sette seg inn de nye løsningene. Selvsagt snakket de om at noen «tok det lettere» enn andre, men da var det individuelle forskjeller som gjaldt, ikke alder.

«Vi tilpasser oss det nye som kommer, vi er i samme båt.»

Det er sjelden man treffer på arbeidsplasser der det bare arbeider seniorer. Når alder ikke utgjør noen forskjell mellom arbeidstakerne, blir andre forskjeller synligere, slik som individuelle egenskaper og preferanser. Negative aldersstereotyper forutsetter at man kan speile én aldergruppe i andre. Slik blir alder en forklaring det er lett å ty til, både for ledere og seniorenene selv. Når alder faller bort som forklaring, blir også aldersstereotypene vanskeligere å opprettholde.

# Skaper mangfold forskjellighet?

---

Erfaringene fra dette caset åpner også for en diskusjon om seniorpolitikk og mangfold. Aldersmangfold holdes frem som et ønskebilde og en politisk agenda for arbeidslivet, der juniorer og seniorer jobber sammen og lærer av hverandre. I apoteket har de en utfordring med et helt generasjonsskifte når mange når pensjonsalder samtidig. Hvordan overføre kompetanse i slike tilfeller?

Mangfoldsdebatten handler jo nettopp om verdien av aldersmangfold, og det forutsetter aldersblanding i personalet.

Hva legger vi i mangfold? Et raskt Google-søk gir om lag 220 000 treff for «mangfold i arbeidslivet» og en gjennomgang av de første 50 treffene viser et bredt utvalg av artikler og annonser, som alle omtaler mangfoldsom positivt. Flere omtaler det som nødvendig for et vellykket arbeidsliv (søk 13.6.2020). Mangfold omfatter oftest kjønn, alder, etnisitet og arbeidsevne, selv om det sjelden kobles til alle typene. I Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven), operere man med følgende kategorier: «kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person».

Mangfoldsdebatten holder frem fordelene med mangfold for arbeidsplassen og for arbeidsutførelsen. Samtidig er mangfold et vanskelig begrep. Målet om mangfold kan i seg selv virke diskriminerende ved å konstituere grupper basert på et utvalg kriterier, som alder, kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Når vi definerer kategoriene der vi ønsker mangfold, er vi også med på å definere hvem som hører til i kategorien og hvem som ikke gjør det. Konstruksjonen eldre i arbeidslivet, senioren, gir grunnlaget for å definere hvordan senioren skiller seg fra «normalen» (de los Reyes 2001). Konstruksjonen seniorer kan understøttes med forskning på hvordan seniorer som gruppe forholder seg til andre aldersgrupper. Et kjent eksempel er den finske Work and Health Interview Study som ble gjennomført i 2003 av det finske arbeidshelseinstituttet (Finnish Institute of Occupational Health). Denne undersøkelsen blant et representativt utvalg av finske yrkesaktive i alderen 55–64 år fant at rundt halvparten (50 prosent av mennene og 60 prosent av kvinnene) hadde langvarige helseproblemer, særlig muskel-skjelett lidelser og lettere psykiske lidelser (Morschhäuser & Sochert 2006; Ilmarinen 2006). På bakgrunn av slike forskningsresultater initieres tiltak og programmer for å forbedre helsen for målgruppen.

Både forskningen og tiltakene som følger, er med på å understreke at seniorer ikke er like arbeidsdyktige som yngre. Dette til tross for at forskning påpeker at alder i liten grad forklarer funksjonsnivå og arbeidsevne på individnivå. Oslo Economics har gjennomført en kunnskapsoppsummering og slår fast at:

«Med alder øker slitasjen på kroppen. Slitasje fører til en gradvis økning i risikoen for ulike lidelser, og på gruppenivå, en reduksjon i fysisk kapasitet. Variasjonen på individnivå er imidlertid stor, og variasjonen i funksjonsnivå innad i aldersgrupper er langt større enn variasjonen mellom dem. De rent



fysiologiske endringene avhenger av egen helsefremmende atferd, endrede roller og endrede forventninger fra omgivelsene» (Oslo Economics 2018).

Alderisme handler om negativ særbehandling basert på en idé om at forskjellige aldre innehar ulike kvaliteter, og seniorer ses som negativt annerledes enn «normale» arbeidstakere. Også seniorene selv kan ta til seg slike holdninger med de konsekvensene det kan få for selvbilde, arbeidsmotivasjon og pensjoneringsmønster.

## Fra seniorpolitikk til senkarrierepolitikk

---

Seniorpolitikk er godt innarbeidet i Norge, og seniorbegrepet oppfattes som annerledes og mer positivt enn å bli oppfattet som *eldre* i arbeidslivet (IPSOS 2019). Samtidig skjer det fortsatt at deltakere på seniorkurs uttrykker at de opplever det som ubehagelig å bli omtalt som seniorer. Ved nærmere spørsmål handler det om å ses som noe annet enn tidligere, i kraft av alder alene, og da gjerne noe mer negativt. I forhold til diskusjonen om aldersmangfold er det forståelig. Fra å være arbeidstaker, medarbeider og kollega, blir man plutselig plassert i en spesiell gruppe basert på alder. Om gruppen tilskrives positive eller negative egenskaper (eller begge deler), er det fortsatt en kategorisering av å være noe annet enn «normalen». Typisk nok har vi navn for seniorer og juniorer i arbeidslivet, men ikke noe navn for mellomgruppen, «de normale» som de andre gruppene defineres i forhold til.

Jo sterkere man fremheves som *senior*, jo mer tilskrives man en rolle som er annerledes enn de som ikke er seniorer. Dette er et iboende paradoks i seniorpolitikken og mangfoldsdiskusjoner.

I stedet for å arbeide for å fremheve seniorennes positive sider og bidrag, noe som fortsatt konstituerer dem som annerledes enn andre arbeidstakere, kan en alternativ tilnærming være å se på faser i yrkeskarrieren, ikke på personene. Begreper som tidligkarriere, midtkarriere og senkarriere, handler ikke om evner og egenskaper ved individet, men om et forløp knyttet til år i arbeidslivet. Aldersmangfold har begrenset verdi i seg selv, hvis det ikke knyttes til arbeidsmåter, erfaring og kompetanse som endrer seg gjennom de forskjellige fasene. Forskning som prøver å definere hva disse arbeidsmåtene, erfaringene og kompetansen består av (Hilsen 2016; 2018), vil kunne definere seniorkompetanse som begrep. Samtidig er det opplagt at dette begrepet er teoretisk generert utfra et bredt spekter av individuelle fortellinger og eksempler. Seniorkompetanse er en type kompetanse som forutsetter lang erfaring og høy alder, men det er ikke noe man automatisk tilegner seg med år og aldring. Det forutsetter at man er lærende og villig til å reflektere over egen praksis. Man blir ikke klok av å bli gammel, og «alle eldre er ikke vise» (Daatland. & Solem 2010). Det blir like feil å

si at alle over en viss alder besitter seniorkompetanse, som å si at de har redusert arbeidsevne.

Senkarrieren er også et begrep som vil omfatte forskjellige aldersgrupper i forhold til forventet lengde på yrkeskarrieren i forskjellige yrker. Er man ballettdanser ved Den Norske Opera<sup>1</sup> med pensjonsalder på 41 år, er man i senkarrieren i 30-årene, mens kollegaer som er sangsolister og korsangere med henholdsvis 52 og 56 år som pensjoneringsstidspunkt, vil fortsatt være i midtkarrieren som 30-åring. I en del akademiske yrker har en 50-åring knapt nærmet seg senkarrieren.

En senkarrierepolitikk vil måtte ta hensyn til pensjoneringsalder, forventninger til yrkesutøvelse og innsats for beholde arbeidstakerne. «Hva skal til for gode senkarrierer» er et annet spørsmål enn «hva skal til for å beholde seniørene» og bærer ikke med seg samme personifisering av alder og egenskaper.

## Referanser

---

- de los Reyes, P. (2001). *Diversity and Differentiation*. National Institute for Working Life, Stockholm
- Daatland, S. O. & Solem, P. E. (2010). *Aldring og samfunn*. 2 utg. Fagbokforlaget Pp.79.
- Eisenkopf, G., Hessami, Z., Fischbacher, U. & Ursprung, H. W. (2015). Academic performance and single-sex schooling: Evidence from a natural experiment in Switzerland. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 115, 123-143, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.08.004>
- Hilsen, A.I. (2020). *Når alder ikke er enforklaring*. Publisert på seniorpolitikk.no 9.1.2020.
- Hilsen, A. I. (2018). *Seniorkompetanse i Arbeidstilsynet*. Fafo-rapport 2018:33.
- Hilsen, A. I. (2016). *Hva er seniorkompetanse?* Fafo-rapport 2016:21.
- Ilmarinen, Juhani (2006). *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health
- Ipsos (2019). *Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Ledere i arbeidslivet*
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
- Lov om pensjonsordning for ballettdansere, sangsolister og korsangere ved Den Norske Opera & Ballett [operapensjonsloven]
- Oslo Economics (2018). *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner*. Rapport utarbeidet på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk. Oslo Economics 2018\_32
- Morschhäuser, M. & Sochert, R. (2006). *Healthy Work in an Ageing Europe. Strategies and Instruments for Prolonging Working Life*. ENWHP. Federal Association of Company Health Insurance Funds (BKK Bundesverband) ENWHP-Sekretariat
- NOU 2019:3 Nye sjanser – bedre læring – Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp

---

<sup>1</sup> Lov om pensjonsordning for ballettdansere, sangsolister og korsangere ved Den Norske Opera & Ballett [operapensjonsloven], <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-08-21-65>.



# Alderisme, seniorpolitikk og senkarrierepolitikk

Gjør satsning på seniorpolitikk seniorer en bjørnetjeneste? Bli arbeidstakere som aldri har tenkt på seg selv som gamle, plutselig definert som en særgruppe som trenger særskilt innsats gjennom en aktiv seniorpolitikk? Definerer ønsket om mangfold i arbeidslivet folk som forskjellige gjennom å skille dem ut som særgrupper i motsetning til «normalen»? I dette notatet reflekterer forsker Anne Inga Hilsen over disse spørsmålene og foreslår alternative betegnelser som ikke fokuserer så mye på individet og alder.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2021:18  
ID-nr.: 10355