



SSP-NOTAT NR. 7

31. MAI 2022

Alderisme og aldersdiskriminering - en samfunnsutfordring

Per Erik Solem

seniorpolitikk.no

SENTER FOR SENIORPOLITIKK (SSP) er et kompetansesenter som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i arbeidslivet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om seniorspørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige organisasjoner. I tillegg initierer og støtter SSP forskning innen fagområdet.

Alderisme og aldersdiskriminering – en samfunnsutfordring

Anders på 59 år mistet jobben fordi mange ble overtallige i virksomheten. Han har søkt over 50 jobber som han er godt kvalifisert til, men har ennå ikke blitt innkalt til intervju. Kan det ha med alderen hans å gjøre? Det kan godt være, ikke minst fordi mange menn og kvinner i 50-årene opplever det samme. Kan de være utsatt for alderisme? I så fall er det et samfunnsproblem, som også viser seg på mange andre områder enn bare i arbeidslivet.

I dette notatet skal jeg redegjøre for hva som menes med alderisme og aldersdiskriminering, hvordan det kan framtre i arbeidslivet og ellers. Videre skal jeg se på ulike årsaker til alderisme og på mulige tiltak for å motvirke diskriminering av eldre mennesker.

SKREVET AV PER ERIK SOLEM

Per Erik Solem er forsker 1 ved NOVA, OsloMet, med aldring og arbeid som hovedtema. Han er i tillegg forskningsmedarbeider ved SSP, der han fra starten i 2003 har bidratt i arbeidet med Norsk seniorpolitisk barometer.

Hva er alderisme?

Begrepet *alderisme* ble lansert av den amerikanske gerontologen Robert N. Butler i 1969 (Butler 1969). Den gang for over 50 år siden definerte han alderisme som en aldersgruppes fordommer overfor en annen aldersgruppe. Han tok utgangspunkt i rasisme, Black Power og Malcolm X og beskrev alderismen som sammenvevd med diskriminering etter hudfarge og sosial klasse. Senere avgrenset han sin definisjon til å gjelde stereotypisering og diskriminering av mennesker *fordi de var gamle* og sammenliknet med rasisme og sexisme; diskriminering på grunn av hudfarge og kjønn (Butler 1975, 1980).

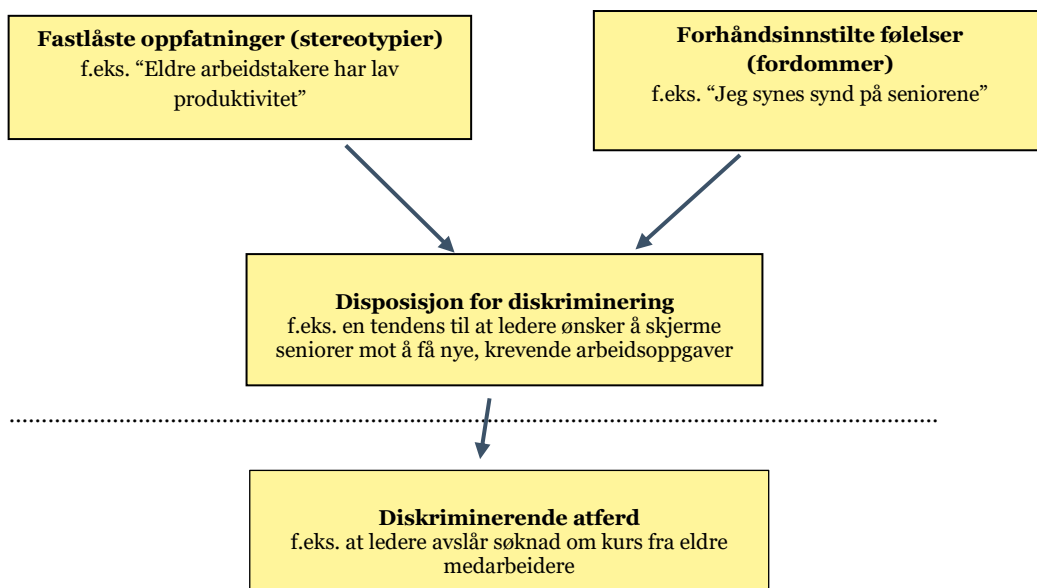
Etter at Butler lanserte begrepet og sine ulike definisjoner, er alderisme også av andre definert på mange ulike måter og med ulik grad av presisjon. Iversen, Larsen & Solem (2009) har gitt en oversikt over et 20-talls definisjoner og foreslått en som tar opp i seg mye fra tidligere definisjoner.

Etter denne definisjonen omfatter alderisme stereotypier, fordommer og diskriminering av eldre mennesker, basert på deres kronologiske alder eller fordi de oppfattes som «gamle» eller «eldre». Alderismen kan være positiv eller negativ, kan uttrykkes direkte eller være implisitt eller ubevisst, og kan finnes på individ-, gruppe-, og på samfunnsnivå.

Alderisme finnes hos personer når de har holdninger som er preget av stereotype, fastlåste oppfatninger av aldring og eldre personer, og av fordomsfulle, forhåndsinnstilte følelser (fordommer) overfor aldring og eldre personer. Disse oppfatningene og følelsene skaper en beredskap til å handle på bestemte måter i forhold til aldring og eldre personer. Når situasjoner ligger til rette for det kan beredskapen utløses som diskriminering (figur 1). Denne forståelsen tar utgangspunkt i trekomponentmodellen for holdninger (Allport 1954, Rosenberg & Hovland, 1960) som i stor grad er brukt i teori om alderisme (WHO 2021, Godawa 2021), selv om det også brukes andre definisjoner (Snellman 2021).

Aldersdiskriminering kan begrepsmessig inngå i alderismen, eller diskriminering kan være en mulig følge av alderismen. Noe som taler for det siste er at alderisme ikke nødvendigvis må føre til alders-diskriminering. For eksempel når det er forbudt å diskriminere eldre, kan folk som er sterkt preget av alderisme legge bånd på seg og ikke slippe alderismen løs i form av direkte diskriminering.

Stanciu (2020) peker på at slik manøvrering vekk fra aldersdiskriminering vil være lettere når ens verdier er preget av "selv-transcendens", eller at en legger minst like mye vekt på andres ve og vel som på egne egoistiske interesser. Det kan med andre ord ligge sperrer mot at alderisme kommer til uttrykk som aldersdiskriminering, både i individet, i lovgivningen og i kulturelle normer. I figur 1 er slike sperrer markert med en prikket linje mellom disposisjon for diskriminering og diskriminerende atferd.



Figur 1. Alderisme. Sammenhenger mellom fastlåste oppfatninger, forhåndsinnstilte følelser og diskriminerende atferd.

Dessuten, aldersdiskriminering kan forekomme uten at det ligger alderisme i bunnen. Under pandemien har vi sett mye aldersdiskriminering, både positiv og negativ, som er begrunnet faglig i epidemiologisk vitenskap. Det er like fullt aldersdiskriminering, såkalt pragmatisk diskriminering (Fletcher 2021) som er diskriminering med gode hensikter og gode begrunnelser. Den gode diskrimineringen kan likevel ha negative bivirkninger og forsterke alderismebetinget aldersdiskriminering (Monahan, Macdonald, Lytle m.fl. 2020).

Eksempler på alderisme og aldersdiskriminering

Et eksempel som kan illustrere forskjellen mellom alderisme og aldersdiskriminering kan vi finne i bruksanvisningen til en COVID-19 hjemmetest (fra Siemens). Det står det: "Neseprøver fra personer under 12 år og over 70 år bør tas av eller under tilsyn av voksne". Dette er alderisme som er basert på og som forsterker stereotypier av personer over 70 år som inkompete og ute av stand til å ta en prøve selv. Dessuten ekskluderer bruksanvisningen 70-åringene og de enda eldre, fra kategorien "voksne".

Siden det ikke er noe som hindrer folk over 70 i å ta prøven selv, er det ikke direkte aldersdiskriminerende i betydningen forskjellsbehandling, men indirekte er anbefalingen diskriminerende og i alle fall alderistisk. Dette eksemplet illustrerer også at skillet mellom alderisme og aldersdiskriminering ikke alltid er enkelt og entydig.

Både direkte og indirekte aldersdiskriminering er forbudt etter likestillings og diskrimineringsloven som trådte i kraft 1.1.2018. Loven gjelder på alle samfunnsområder, bortsett fra i arbeidslivet der aldersdiskriminering er forbudt etter arbeidsmiljøloven. I begge lover gjelder unntak for forskjellsbehandling som har saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. Det betyr at en del diskriminering er tillatt, f.eks. øvre aldersgrenser i arbeidslivet og i rettsvesenet, f.eks. for meddommere i rettsaker.

Det er videre betraktet som saklig å utelukke næringsdrivene på over 67 år fra støtte på grunn av inntektsbortfall under koronapandemien, og at folk som blir funksjonshemmet etter fylte 67 år ikke har rett til brukerstyrt personlig assistent (BPA). Uklarheter kan oppstå når det kan diskuteres hva som er saklig, men i noen tilfeller er det bestemt i loven hva som er saklig, slik som øvre aldersgrenser er bestemt i arbeidsmiljøloven og i loven om aldersgrenser for statsansatte.

Det å ha stereotype oppfatninger og fordommer om eldre (alderisme) er ikke forbudt etter loven, med mindre det medfører diskriminering eller trakassering, for eksempel i form av nedverdiggende eller ydmykende ytringer. ”Du som er så gammel kan vel ikke forstå det nye datasystemet” kan være et eksempel på en nedverdiggende ytring. ”Hva skal du gjøre i senil-uka di i år?” kan være et annet eksempel. Fordi aldersdiskriminering er forbudt og derfor ofte ikke viser seg åpenlyst og direkte, er det lettere å få øye på eksempler på stereotypier og fordommer, som ikke er direkte forbudt, men som kan bidra til å redusere forventningene til eldre i arbeidslivet og ellers i samfunnet.

Gjennom stereotypier og fordommer kan alderisme ha indirekte og langsiktige virkninger på hva eldre får lov til å delta i, eller har lyst til å delta i. Nedvurderende holdninger kan for eksempel virke passiviserende og motvikre selvbestemmelse og egenomsorg i helse- og omsorgstjenestene. I arbeidslivet kan nedvurderende stereotypier hos ledere og kolleger hindre noen seniorer i å delta i opplæring og omstillinger, særlig når senioren er enig i stereotypiene om seg selv.

Det er mange eksempler på stereotypier om eldre mennesker, som vi ofte ikke oppfatter som stereotypier. Når en forskningsrapport anbefaler at eldre mennesker bør veies regelmessig (Haugsgjerd m.fl. 2016), så er det skrøpelige mennesker i sykehjem eller i hjemmetjenesten de tenker på. De aller fleste eldre mennesker, under enhver rimelig definisjon av ”eldre”, greier godt å veie seg selv, de trenger ikke veies. I Meld. st. 15 (2017-2018) ”Leve hele livet” der eldre er definert som de over 65 år (s. 10), heter det at ”Eldre bør få større mulighet til å velge hva de vil spise, og når de vil spise og dele et godt måltid med andre” (s.17).

Med utgangspunkt i samme utredning sa Erna Solberg sin nyttårstale 1.1.2017 at ”Alle eldre” skal få middagen senere på dagen. I tilknytning til samme melding skrev Åshild Bruun Gundersen: ”For oss handler det om å gi våre eldre det de fortjener – god, smakfull og næringsrik mat” (Bruun-Gundersen 2019). De aller fleste over 65 år greier imidlertid godt å ordne med mat på egen hånd. ”Eldre” brukes ofte, kanskje hovedsakelig, som synonymt med skrøpelige og hjelpetrequende, og selv om man vil det beste for eldre mennesker, kan det virke motsatt ved å framstille eldre flest som passive og hjelpetrequende.

Det er dessuten like riktig eller like galt å framstille "eldre" flest som spreke og yrkesaktive, som det er å framstille "eldre" som skrøpelige sykehjemsboere. Men det er likevel flere yrkesaktive i alderen over 65 år (over 115 000, SSB 2022a) enn det er beboere i sykehjem og pleieboliger (ca. 65 000, SSB 2022b). Det å bruke "eldre" i betydningen skrøpelig, er med på å bekrefte og forsterke negative stereotypier om eldre mennesker.

Det er også tegn som kan tyde på at mennesker over en viss alder ikke helt regnes med som fullverdig medborgere. Etter brexit- avstemningen som førte Storbritannia ut av EU, ble det diskutert om det var riktig at stemmene til den eldre del av befolkningen, som i større grad enn de yngre var for utmeldingen, skulle telle like mye som yngres stemmer. Begrunnelsen var at de eldre britene skulle leve mye kortere med konsekvensene av beslutningen, og derfor måtte ha mindre rett til å bestemme.

Det har vært tilløp til liknende diskusjoner i Norge, og Kristjánsson (2022) advarer mot det som ser ut som et politisk mål, at eldre mennesker skal ha minst mulig politisk makt. Han viser til Trine Skei Grande som argumenterte for at 16-åringer skal ha stemmerett, fordi hun ville "ta makt fra de som drar på årene". I samme gate er NRK P3s invitasjon til lytterne, i april 2022, om å komme med meninger om "Bør eldre mennesker ikke ha stemmerett?"

Å ta fra eldre mennesker stemmeretten vil være i strid med diskrimineringslovgivningen, med mindre besluttende myndigheter tør å hevde at det er saklig begrunnet. Disse ferske eksemplene kan tyde på en underliggende alderisme som bygger på at eldre mennesker oppfattes som mindre verdt.

Alderisme på ulike nivåer

Figur 1 på side 4 gjelder alderisme hos individer, og *individens* (f.eks. ledes) *diskriminering* av eldre yrkesaktive. I tillegg kommer aldersdiskriminering som er innebygd i *systemer og strukturer*, og som finnes i lover, regler og gjengs praksis (normer). Den øvre aldersgrensa for oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven er et eksempel på aldersdiskriminering, men som i den grad den er saklig begrunnet ikke nødvendigvis er uttrykk for alderisme.

Likevel kan fastsettelsen av en bestemt alder (kronologisering) for opphør av retten til arbeid, forsterke stereotype oppfatninger av aldersbetingete svekkelser i arbeidsprestasjoner, og at en antar at svekkelser inntreer nokså systematisk på bestemte alderstrinn. Det er svakt saklig begrunnet siden variasjon er et av de viktigste kjennetegn ved aldring, og at variasjonen øker med alderen (Daatland & Solem 2011). Det er større forskjeller mellom 70-åringer enn mellom f.eks. 30-åringer.

Øvre aldersgrenser i arbeidslivet er først og fremst en administrativ forordning som kan lette arbeidsgivers utfordringer med å skulle avgjøre hvem som kan fortsette i høy alder og hvem som må slutte. En av ulempene med denne administrative forordningen er at den kan forsterke negative stereotypier om arbeidsprestasjonene til eldre arbeidskraft.

Et tredje nivå av alderisme kan kalles *kulturelt*. Det peker på kulturelle forskjeller i grad av modernitet, industrialisering, digitalisering, sosial akselerasjon, samspill med naturen, sosial tilknytning, prestasjonsorientering og andre forhold som har vist sammenheng med hvordan en forholder seg til aldring og til død (Howard & Scott 1965, Cowgill & Holmes 1972, Martens, Goldenberg & Greenberg 2005)

I tillegg til disse tre nivåene hvor alderismen kan finnes og komme til uttrykk, kan vi også se at eldre mennesker kan rette alderisme mot seg selv. Becca Levy har beskrevet mulige mekanismer bak det hun kaller selvstereotypisering (Levy 2009). Mennesker som har levd mange år i en kultur er selvsagt preget av denne kulturen. Gamle mennesker i vår kulturkrets har tilegnet seg kulturens negative stereotyper og ifølge Levy har de overtatt mye av stereotypene som å være gyldig for seg selv når de nærmer seg alderdommen.

Selv-alderisme kan komme fram gjennom negative stereotype forventninger til egne ferdigheter, egne muligheter og til egen aldring generelt, gjennom forutinntatte følelser med fordommer preget av ubehag og misnøye med tanke på egen aldring, og gjennom selvdiskriminering ved at en ikke tillater seg aktiviteter og deltakelse «på grunn av alderen».

«Alderen» kan brukes som begrunnelse for ikke å forsøke på noe nytt eller at en trekker seg tilbake fra aktiviteter en i utgangspunktet kunne ønsket å delta i, fordi «jeg er for gammel». Selv-alderisme er noe av det som bør bekjempes som en del av arbeidet mot alderisme i samfunnet. WHO ser dette som så viktig at de definerer alderisme som aldersbaserte stereotyper, fordommer og diskriminering rettet mot andre eller *mot en selv* (min utheving) (WHO 2021, s.2).

Ungdom blir også diskriminert

WHO (2021) inkluderer også *diskriminering av unge* i alderisme-begrepet, slik som også noen forskere (Bratt, Abrams & Swift 2020, Werner, AboJabel & Tur-Sinai 2022). Andre bruker heller andre begreper (f.eks. "adultism", LeFrancois 2014) når de snakker om unge som diskrimineres på grunn av sin unge alder, med andre ord ungdomsdiskriminering. En forskjell på diskriminering av unge og diskriminering av eldre er at mens unge vokser seg ut av den diskriminerte gruppen, vokser eldre seg stadig mer inn i den. Og selv om både unge og gamle kan diskrimineres på grunn av alder, vil stereotypene og ikke minst følelsene være svært ulike.

Jevnt over er ungdom foretrukket framfor alderdom, og unge framfor eldre (Chopik & Giasson 2017), og de fleste over 30-35 år ønsker å være yngre enn de er (Daatland, Solem & Valset 2006). Som den svenske journalisten Mustafa Can sier: "I dag er ungdomsfikseringen så total at enhver normal aldersforandring blir gjort til en eksistensiell trussel" (Can 2020).

Etter min oppfatning har diskriminering av unge og diskriminering av eldre så forskjellig bakgrunn og dynamikk at det er rimelig å holde disse fenomenene fra hverandre begrepsmessig. Jeg velger altså å reservere begrepet alderisme for stereotyper og fordommer overfor eldre mennesker.

Stereotypiene og fordommene skaper en disposisjon for diskriminering, som i neste omgang kan føre til aldersdiskriminering.

Alderisme er et nyttig begrep når det reserveres for holdninger og atferd overfor aldring og eldre mennesker fordi det i begrepet ligger muligheter til å forstå mye av den dynamikk som ligger bak diskriminering av eldre mennesker. Begrepet favner ikke all mulig dynamikk bak aldersdiskriminering, men åpner for å se nærmere på det følelsesmessige aspektet ved siden av de kognitive oppfatningene som individer har.

Forekomst av aldersdiskriminering

Det er vanskelig å si noe eksakt om forekomst av alderisme og aldersdiskriminering. Siden aldersdiskriminering er atferd eller strukturer som stort sett oppleves av de som diskrimineres, kan diskriminering være lettere å observere enn stereotypier og fordommer som ofte er mer implisitte og som ikke nødvendigvis kommer til uttrykk. Dessuten finnes det en rekke ulike måter å måle både alderisme og diskriminering på. Disse instrumentene gir ulike resultater og en systematisk gjennomgang av alderismeskalaer (Ayalon, Dolberg, Mikulioniene m.fl. 2019) konkluderte med at det er behov for å utvikle en validert skala slik at en kan få mer presise data på forekomsten av alderisme og aldersdiskriminering i ulike land. WHO har satt i gang et arbeid for å få utviklet et slikt internasjonalt sammenliknbart instrument.

Det finnes imidlertid mange anslag og vurderinger av forekomst i forhold til andre typer diskriminering. Verdens helseorganisasjon peker på at alderisme finnes overalt, og er den mest normaliserte av alle fordommer (WHO 2021). Dette får støtte i en undersøkelse av Martin & North (2021), som i sine studier i USA finner at folk som jobber for likestilling, og som Martin & North omtaler som egalitære, støtter kvinner og etniske minoriteter, mens de i liten grad går mot aldersdiskriminering (ageism). Desto mer intervjupersonene går inn for likestilling, desto mer mener de at eldre står i veien for mer fortjente gruppers muligheter, f.eks. ved ikke trekke seg tilbake med pensjon tidlig nok.

Aldersdiskriminering er antakelig den type diskriminering som er minst erkjent (Ng, Chow & Yang 2021), og som flest opplever å være utsatt for, sammenliknet med kjønnsdiskriminering og etnisk diskriminering (Swift, Abrams, Marques m.fl. 2018), og alderismen synes å være den ”..ismen“ som er mest akseptert i vårt samfunn (Morrow-Howell & Gonzales 2020). Stereotypiene om eldre mennesker kan i mange tilfeller være korrekte når det gjelder skrøpelig eldre mennesker. De skrøpelige utgjør imidlertid et mindretall av de som inngår i vanlige aldersavgrensninger av ”eldre”, f.eks. 65 år og over, som i ”Leve hele livet” (Meld.st. 15 (2017-2018)), og manges implisitte definisjon av ”eldre” er ofte : ”skrøpelige og pleietrengende”.

Også de som er tjenestebrukere og de som bor i sykehjem kan i mange tilfeller bli vurdert som mer skrøpelige enn de er og bli behandlet slik at de blir mer passive. Heller ikke eldre mennesker som er skrøpelige er bare skrøpelige. Stereotypiene kan skade også dem som passer best til stereotypiene. Stereotypiene om alder og skrøpeligheit kan stenge for å se mennesket og mulighetene som alle har for selvbestemmelse.

Virkninger av alderisme og aldersdiskriminering

I tillegg til de nevnte mulige virkningene på sykehjemsboere og tjenestebrukere kan alderisme og aldersdiskriminering virke negativt både på samfunnsnivå og på de personene som blir utsatt for diskriminering. I WHO's Global report on ageism (WHO 2021, s.48) oppsummeres virkninger på personer som utsettes for alderisme slik: De får dårligere fysisk helse, forkortelse av livet, langsommere rehabilitering etter sykdom og skade, dårligere mental helse, økt sosial isolasjon og ensomhet, og redusert livskvalitet. På samfunnsnivå er dette beregnet til å ha store kostnader, for eksempel har Levy, Slade, Chang m.fl. (2020) beregnet at 15 prosent av helseutgiftene til de åtte mest kostbare sykdommene blant personer over 60 år, kunne tilbakeføres til eller skyldes alderisme.

I arbeidslivet vil en kunne gå glipp av kompetent arbeidskraft og dermed produksjon, på grunn av alderisme, i den grad det fører til at seniorer slutter tidligere (Gaillard & Desmette 2010).

Årsaker til alderisme

I gjennomgangen av mulige årsaker til alderisme tar jeg utgangspunkt i North & Fiske (2012) som har gruppert årsaker til alderisme i fire hovedgrupper:
-individforankrete årsaker, -årsaker på interpersonlig nivå, -evolusjonsteori og -sosialkulturell teori.

På individnivå finner vi psykologiske mekanismer som tjener til å beskytte individet mot påminnelser om alderdom og død. Til alle tider har mennesker søkt etter ungdomskilder og drømt om å leve et langt liv i full vigør. Motstykket til ungdomsorienteringen er alderdomsfrykten, og denne frykten kan ifølge Terror Management Theory ligge bak diskriminering av eldre mennesker (Martens, Goldenberg and Greenberg 2005, Lev, Wurm and Ayalon 2018). Individforståelsen av alderisme peker på at individer kan beskytte seg mot alderdom og død ved å holde avstand til eldre fysisk og sosialt og ved å plassere eldre blant 'de andre' som vi selv ikke hører til. I denne forståelsen av alderisme er følelseselementet sentralt.

En annen individorientert forklaring er knyttet til menneskets behov for kognitiv kategorisering; å ordne verden i oversiktlige kategorier. Dette hjelper barn gjennom oppveksten til å orientere seg i verden (Stanciu 2020), og samtidig læres kulturens stereotypier om eldre og aldring (Levy 2009).

På interpersonlig nivå er eldre oppfattet som lite attraktive og eldre tilhører en gruppe som få streber etter å tilhøre. Mange søker å unngå en sosial identitet som eldre så lenge det er mulig, jfr. Sosial identitetsteori (Tajfel & Turner 1986). I arbeidslivet er det også en viss uvilje mot å kalles eldre eller senior. 'Godt voksen' går an, enn så lenge, til den eufemistiske tredemøllen (Pinker 1994) tar det begrepet også. Deretter følger kanskje 'supervoksen', 'årsrik' og 'kronologisk avansert'.

Fantasien på formildende betegnelser illustrer at fenomenet høy alder er lite attraktivt. Den eufemistiske tredemøllen vil skape stadig nye formildende uttrykk så lenge ikke det man forbinder med høy alder, reelt sett, blir mer attraktivt. Som sosial kategori blir eldre også ofte utsatt for negative generaliseringer, f.eks.: hvis du hører dårlig, tenker du også dårlig. Det kan også gå andre veien i enkelte tilfeller, f.eks. kan menn i 60-70-årene med gråstenk i tinningen oppfattes som distingverte, og hvitt hår og hvitt skjegg kan forbindes med visdom.

Ifølge *evolusjonsteori* vil unge, spreke individer tjene evolusjonen bedre enn gamle og skrøpelige. De gamle bidrar mindre til artens overlevelse. Evolusjonen trenger å skifte ut generasjoner for å gi bedre tilpasningen til livsvilkårene som stadig er i endring og som trenger fornyelse. Men siden mennesket lever lenger enn det som er nødvendig for å føre slekten videre, har kanskje eldre også noen fortrinn for evolusjonen, og eldre arbeidskraft kan ha viktige bidrag å gi i arbeidslivet.

I *sosial-kulturell teori* ligger begreper som modernisering (Cowgill & Holmes 1972) og sosial akselerasjon (Rosa 2013). Erfaringer, som er et fortrinn i høy alder, blir stadig raskere foreldet i den tekniske og digitale verden. I den sosiale verden kan imidlertid erfaringer i større grad være en styrke. Det kan f.eks. være at alderen bidrar til bedre kompetanse på konfliktløsning, og bedre forståelse av samspill mellom mennesker. På den annen side kan endringer i sosiale normer gjøre at lang erfaring med tidligere normer, gjør det vanskeligere å forholde seg til nye normer for menneskelig samkvem. Det kan bli vanskeligere for eldre mennesker å følge med i hva som gjelder, samtidig som mange av kunnskapene og erfaringene en har ervervet seg, kan bli mindre verdt. Når eldre mennesker får en mer perifer posisjon i samfunnet, blir tilsidesatt eller mindre etterspurt, kan alderismen få gode vilkår.

Generelt synes eldre personer, ifølge Cuddy, Fiske & Glick (2007) å bli vurdert til å ha liten kompetanse og samtidig oppfattes som varme og vennlige. Denne kombinasjonen av liten kompetanse og mye varme er funnet igjen tverrkulturelt, og den utløser følelser av medfølelse overfor eldre mennesker. Man synes synd på denne stakkarslige, men medgjørilige gruppen. Dette kalles også «medfølende alderisme» (Binstock 1983).

Kulturelle årsaker til alderisme er også knyttet til om kulturen er preget av individualisme eller av kollektive verdier. Ackerman & Chopik (2021) finner at i individualistiske kulturer er det mer alderisme enn i kollektivistiske kulturer. De finner også at høy toleranse for usikkerhet, det vil si når kulturen legger mindre vekt på strenge reguleringer, og når kulturen er mindre framtidsorientert, og er mer opptatt av her og nå, vil kulturen være mer preget av positive holdninger til eldre.

Sammenhengen mellom kulturelle individualistiske sosiale verdier og alderisme er ikke nødvendigvis enkel. Flere dimensjoner kan modifisere sammenhengen, f.eks. industrialisering, familieorientering, utdanningsnivå, slik at sammenhengen mellom individualisme og alderisme blir utydelig (North & Fiske 2015, Vauclair, Hanke & Huang 2017). Kolly-Shamne & Patapas (2021) finner at holdningene til eldre mennesker er mer negative i individualistiske kulturer enn i kollektive kulturer, men forskjellene er ikke betydelige og både i Vesten og i Østen blir eldre oppfattet (stereotyp) som inkompetente og varme.

Ng & Chow (2021) som har studert omtalen av eldre i tekster fra 1810 til 2019 i et historisk lingvistisk korpus med 600 millioner engelske ord, finner en tydelig endring fra positive til negative ord knyttet til eldre og aldring, over disse 210 årene. Endringen skjedde gradvis over hele perioden. Ng & Chow (2021) fant samtidige endringer i form av økende medikalisering av aldringen, lavere status for eldre, færre gruppe-medlemskap, og at eldre i mindre grad ble beskrevet som både varme og kompetente. Industrialisering og modernisering kan være en bakenforliggende faktor for holdningene til eldre og deres plass i samfunnet, slik som påpekt av Cowgill & Holmes (1972) I 1810 var den industrielle revolusjon i gang og utover på 1800-tallet økte industrialiseringen.

Industrialiseringen med modernisering og sosial akselerasjon (endringer skjer raskere og raskere) er sentralt i den kulturelle basisen for alderisme. Eldre mennesker har kommet mer i utkanten av samfunnet, både fordi gruppen har blitt mye større og en belastning bare av den grunn, og fordi industrisamfunnet gjør seg mindre nytte av eldre arbeidskraft enn det tidligere bondesamfunnet.

Videre viser undersøkelser at negative stereotypier om eldre er mer framtrødende i kulturer med stor vekt på å være sin egen lykkes smed og på maskuline verdier med ringeakt for svakhet, i kulturer som var preget av å unngå usikkerhet, og i kulturer som var fremtidsorienterte og som prioriterte unge og produktive mennesker, framfor eldre som mer ble ansett som byrder (Ng, Chow & Yang 2021).

Terror Management Theory (Martens, Goldenberger & Greenberg 2005) hevder at samfunn preget av svak sosial tilknytning og samhold, der folk er preget av utrygghet og lav selvtillit, er grobunn for negative holdninger til alderdom og død. Noe av det samme finner vi i en sammenliknende antropologisk undersøkelse av Howard & Scott (1965). I kulturer preget av svak sosial tilknytning, travelhet og tidsnød og et utnyttende forhold til naturen mer enn samspill med naturen, er det mer utbredt med engstelse for livets avslutning.

I en systematisk gjennomgang av 199 forskningsartikler om årsaker til alderisme, fant Marques, Mariano, Mendonca m.fl. (2020) at kvaliteten på kontakt med eldre mennesker og hvor positivt eller negativt eldre mennesker var framstilt i media, var de to sterkeste determinantene for alderisme. De inkluderte studiene var hovedsakelig basert på korrelasjoner, slik at Marques Mariano, Mendonca m.fl. (2020) tar forbehold om årsaksammenhenger. Korrelasjonene viser videre at samfunn med stor andel eldre ofte var mer preget av alderisme og det samme gjaldt samfunn med dårlig økonomi.

Dette kan tyde at knapphet på ressurser og kamp om ressurser kan bringe eldre mennesker i en utsatt posisjon. Sammenhengen mellom medieinnhold om eldre mennesker og alderisme kan gi grunn til å spørre om det negative mediabildet av eldre under koronapandemien kan ha ført til økt alderisme. Også knapphet på ressurser kan ha hatt betydning under pandemien, særlig i perioder med tydelig knapphet på helsetjenester i forhold til behovet.

Følelsenes betydning

Det er mye som tyder på at følelseelementet i alderismen er viktig (Solem 2015, 2020). Følelsene er sentrale i den forståelsen av alderisme som bygger på at det å holde avstand til eldre og aldring tjener som et forsvar mot opplevelsen av vår egen forgjengelighet. Terror Management Theory (Martens, Goldenberger & Greenberg 2005) bygger på en slik forståelse, at eldre og aldring vekker ubehagelige følelser som vi vil unngå og som derfor disponerer for å holde avstand til eldre mennesker, alderdom og død. I denne individuelle forståelsen er følelsene (frykten for alderdom og død) utgangspunktet for negative oppfatninger av eldre og diskriminerende handlinger.

Følelsenes betydning inngår også i den sosio-kulturelle forståelsen som kalles BIAS Map (Behaviors from Intergroup Affect and Stereotypes) (Cuddy, Fiske & Glick 2007). I BIAS Map kommer imidlertid følelsene inn i en annen rekkefølge. Hovedretningen går fra en oppfatning av eldre som inkompetente og varme, via medfølelse for eldre, til atferd overfor eldre som er preget av hjelp og beskyttelse, men også ekskludering og avvisning (Cuddy, Fiske & Glick 2007, Bye & Herrebrøden 2018). Etter denne tilnærmingen henter følelsene næring fra oppfatningene om eldre mennesker og følelsene påvirker i sin tur atferden overfor eldre.

Uansett hvordan startrekkefølgen er mellom stereotypier, fordommer og diskriminering av eldre mennesker, vil det snart kunne oppstå en selvforsterkende dynamikk der stereotypier, fordommer og diskriminering gjensidig forsterker hverandre. Det er imidlertid mye som tyder på at følelser ofte er sterkere og mer direkte årsaker til atferd enn det oppfatninger er, og at følelser også kan forme oppfatningene (Cuddy, Fiske & Glick 2007), for eksempel i følgende mulige ubevisste resonnement: «Jeg liker ikke eldre mennesker, altså presterer de dårlig i arbeidslivet».

Forskningen omkring BIAS Map bruker 'eldre' som en av mange grupper som vurderes. Jeg har ikke sett noen rapporter som vurderer 'seniorer i arbeidslivet'. Oppfatningene, følelsene og handlingene må kunne forventes å være noe annerledes for seniorer i arbeidslivet enn for 'eldre'.

Dynamikken mellom oppfatninger, følelser og handlinger finnes imidlertid igjen i vurderingen av mange ulike grupper, selv om det varierer hvilke oppfatninger, følelser og handlinger ulike grupper blir utsatt for (Bye & Herrebrøden 2018). BIAS Map illustrerer at følelser inngår i bakgrunnen for handlinger overfor grupper i samfunnet, som 'eldre'.

Har alderismen økt under pandemien?

Smitteverntiltakene under pandemien har i betydelig grad vært kronologisert, det vil si differensiert etter kronologisk alder (Máranková 2021, Previtali, Allen & Varlamova 2020, Silva, da Silva, Bacurau m.fl. 2021). I Norge har det vært oppfordringer til folk over en viss alder om å holde seg hjemme og ikke ta imot eller gå på besøk. Særlig var kontakt mellom besteforeldre og barnebarn vurdert som risikabelt. I andre land har det vært påbud om å holde seg inne utenom noen tilmålte timer midt på dagen eller utenom bestemte tider der butikker har holdt åpent bare for folk over en viss alder. Slik isolering av utsatte aldersgrupper og grupper som er sårbare på grunn av sykdom er begrunnet i en smittevern faglig strategi om å skjerme de utsatte ved å isolere dem, slik at samfunnet ellers kan gå sin vante gang omtrent som før (jf. The Great Barrington Declaration 2020, <https://gbdeclaration.org/>).

Jeg kan ikke ta stilling til hva som er gode smittevern faglige strategier, men gode strategier har også bivirkninger. Barn og ungdom har vært rammet av nedstengning av skoler og fritidsaktiviteter. Eldre mennesker har, i tillegg til at flere har blitt alvorlig syke, vært rammet av ensomhet, depresjon og negative stereotypier (Monahan, Macdonald, Lytle m.fl. 2020). Det er særlig to trekk ved mediebildet som kan ha skapt negative bivirkninger for eldre mennesker, både i samfunnet generelt og i arbeidslivet: 1) kronologiseringen og 2) det ensidige fokuset på skrøpelig og sårbarhet i eldre år.

1. KRONOLOGISERINGEN overdriver betydningen av individets kronologiske alder. Det at rettigheter knyttes til kronologisk alder, f.eks. oppsigelsesvernet i arbeidslivet, kan forsterke stereotypier knyttet til kronologisk alder. Det kan bli mer naturlig å tenke på kronologisk alder som et viktig premiss for beslutninger om rettigheter og plikter. I akutte situasjoner som krever raske beslutninger som har store konsekvenser, kan det være nødvendig med enkle kriterier basert på generelle tendenser og gjennomsnitt. Det er ikke mulig innen rimelig tid å vurdere enkeltindividers sårbarhet for virus. Enkeltindividers arbeidsprestasjoner er noe enklere å vurdere over tid i samspill mellom den ansatte og nærmeste leder, slik at kronologisk alder er et mindre nødvendig kriterium for yrkesavgang.

Kronologiseringen har også medført positiv aldersdiskriminering ved at eldre har blitt prioritert i vaksinekøen. Det er et godt prinsipp å beskytte de mest sårbare gruppene først. Samtidig kan dette også ha bidratt til å forsterke kronologisk alder som grunnlag for beslutninger som gjelder individer.

2. SKRØPELIGHET OG SÅRBARHET I ELDRE ÅR har under pandemien blitt stereotypisert. Det er noe av hensikten; stereotype beskrivelser gjør det enklere med raske beslutninger. Det er riktig at alderen gjør en mer sårbare, men det gjelder særlig når en allerede er vesentlig svekket av underliggende sykdom.

Skjerming av syke eldre, f.eks. på sykehjem, har bedre begrunnelser enn isolasjons-tiltak overfor alle over 80 år, eller alle over 65 år. Det ligger smittevern- faglige begrunnelser bak kronologisering av sårbarheten, men et overdrevent skjøpelig bilde av eldre mennesker kan feste seg, det kan smitte nedover på mange som fortsatt er i arbeidslivet, og det kan forsterke negative stereotypier, slik nevnte studie av Marques, Mariano, Mendonca m.fl. (2020) tyder på.

Ellers er det en rekke undersøkelser som viser at forekomsten av negative stereotype beskrivelser av eldre mennesker har økt under pandemien. Det gjelder både i redaktørstyrte medier (Jen, Jeong, Kang & Riquino 2021, Swift & Chasteen 2021, Ng, Chow & Yang 2021) og kanskje særlig i sosiale medier (Meisner 2020, Sipocz, Freeman & Elton 2021) gjennom pandemien. Belotti, Zaniboni, Balducci & Grote (2021) finner i en gjennomgang av 36 artikler også tegn til stigende aldersdiskriminering i arbeidslivet. Swift & Chasteen (2021) peker på at pandemien har forsterket et ensartet syn på eldre som sårbare, har stigmatisert det å være en eldre person og har forverret både fiendtlige og medfølende uttrykk for alderisme (Apriceno, Lytle, Monohan m.fl. 2021). Ng, Chow & Yang (2021) undersøkte ord i en korpus med 10 milliarder ord fra engelskspråklige aviser og magasiner i 20 land (fra alle verdensdeler) i perioden oktober 2019 til mai 2020. De fant en gjennomgående økning i negative ord knyttet til «eldre mennesker», «seniorer» (i alt 9 synonymer) i alle de 20 landene. Økningen var spesielt tydelig fra februar til mars 2020, i den perioden da nedstegninger ble innført i mange land. Eldre menneskers sårbarhet og behov for skjerming var tydelig framme i mediene.

Alderisme og aldersdiskriminering i arbeidslivet

Alderisme og aldersdiskriminering forekommer i arbeidslivet som ellers i samfunnet. Hvor ofte det forekommer og hvor mange som rammes er vanskeligere å fastslå. Ulike måter å stille spørsmål på gir ulike resultater. Flere undersøkelser kan likevel tas til inntekt for at arbeidslivet er et samfunnsområde som i stor grad rammes av alderisme, sammenliknet med andre områder som helsevesen, fritid, handel og finans (Eurobarometer 2012, Snellman, Nygård & Jungerstam 2013). Dessuten viser OECD (2020) til forskning som finner at aldersdiskriminering er betydelig mer utbredt enn andre typer diskriminering i arbeidslivet, sammenliknet med diskriminering på bakgrunn av kjønn, hudfarge, nedsatt funksjonsevne, politisk oppfatning og religion.

Norsk seniorpolitisk barometer (NSPB) spør om aldersdiskriminering på ulike måter. Av yrkesaktive over 50 år svarer 21 prosent at det 'av og til' eller oftere har opplevd at det foregår diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder. Hele 44 prosent sier at de aldri har opplevd at det foregår aldersdiskriminering i arbeidslivet. Disse tallene er fra 2020 og det er bare små endringer over perioden fra 2003 (Ipsos 2020). Når NSPB spør mer konkret om ulike former for aldersdiskriminering blir forekomstene betydelig høyere, f.eks. er det 54 prosent av yrkesaktive over 50 år som sier at de har opplevd at yngre arbeidstakere, det minste av og til, blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres. Det er også 30 prosent som sier at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering.

Andelen som selv har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av høy alder i løpet av de siste to årene, er i 2020 på 5 prosent i aldersgruppen 50-59 år og 8 prosent blant yrkesaktive over 60 år. Kvinner opplever noe oftere selv å bli diskriminert på grunn av alder, henholdsvis 8 prosent av kvinner over 50 år mot 4 prosent av menn i samme alder ($p < ,05$). I alderen over 60 år er det 11 prosent av kvinner og 7 prosent av menn som har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av alder ($p = ,32$) (Ipsos 2020).

I en polsk undersøkelse spurte Stypinska og Turek (2017) om i alt 13 ulike former for aldersdiskriminering og fant at 33 prosent av arbeidsstyrken i alderen 45-64 år selv hadde opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på grunn av alder i løpet av de siste 12 månedene. Det er mye mer enn de 6 prosentene som i seniorpolitisk barometer har opplevd å bli diskriminert selv. Det kunne kanskje tenkes at det er spesielle forhold i polsk arbeidsliv, men i Eurobarometer (2012) skiller ikke Polen seg ut fra Norge når det gjelder andel som på et enkeltspørsmål svarer at de selv har blitt diskriminert på grunn av alder i arbeidslivet i løpet av de siste to årene.

Når Stypinska og Turek finner en vesentlig høyere forekomst av aldersdiskriminering henger det mest sannsynlig sammen med at de spør gjennom flere konkrete eksempler på diskriminering istedenfor bare gjennom ett generelt spørsmål om opplevd diskriminering. Stypinska og Turek antyder at respektløs behandling og latterlig-gjøring av eldre (myk diskriminering) kan disponere for mer alvorlige og ulovlige former for diskriminering (hard diskriminering). Undersøkelsen viste også at kvinner noe oftere enn menn rapporterte både hard og myk aldersdiskriminering og at eldre med utrygg tilknytning til arbeidslivet (arbeidssøkere og deltidsansatte) oftere opplevde aldersdiskriminering.

Hvor mye aldersdiskriminering som skjer i arbeidslivet og i hvilken grad det er et problem avhenger av om hva en forstår med aldersdiskriminering, og hvordan en spør om det. Problemet størrelse avhenger også av om en ser det fra en juridisk synsvinkel eller fra et arbeidsmiljøperspektiv. Juridisk synes det ikke å være et stort problem, om vi skal dømme etter de saker om aldersdiskriminering som er klaget inn til Diskrimineringsnemda. Av 19 klagesaker om aldersdiskriminering i arbeidslivet i 2021 var det bare én klager som fikk medhold (<https://www.diskrimineringsnemda.no>).

Fra et arbeidsmiljøperspektiv kan aldersdiskriminering synes å være et større problem. Problemet består ikke bare i at det er ubehagelig eller nedverdiggende for den enkelte senior å bli diskriminert på grunn av sin alder. Diskriminering kan også ha negative følger for senioren tilknytning til arbeidet og arbeidsplassen, for jobbtilfredsheten og intensjonene om yrkesavgang. Flere internasjonale undersøkelser tyder på at opplevd aldersdiskriminering svekker senioren tilknytning til arbeidet, og at det fremmer tidlig yrkesavgang (Macdonald & Levy 2016, Kulik, Perea & Cregan 2016, Monahan, Macdonald, Lytle m.fl. 2020).

Endringer under pandemien

Analysen av blant annet Norsk seniorpolitisk barometer fra 2019 til 2021 tyder på at seniorerne på 50 år og over ønsket å slutte tidligere i yrkeslivet i 2021 enn i 2019 (hhv. 64,7 år og 66,4 år i gjennomsnitt 'hvis jeg kunne velge helt fritt', en nedgang på 1,7 år, $p < ,001$). Det er også flere som gleder seg til å tre helt ut av arbeidslivet og færre som gleder seg til å gå på jobben (Hauge & Solem 2022).

Disse endringene kan tyde på at det har skjedd noe med senior arbeidstakers forhold til arbeidslivet under pandemien, men det betyr ikke at endringene skyldes økt alderisme fra lederne, eller økt selv-alderisme fra seniorerne selv. Digitalisering, økt arbeidspress, opplevd smittetrykk på jobben og hjemmekontor er noe av det som kan ha sammenheng med svekket interesse for å fortsette lenge i arbeid. Samtidig var det fra 2019 til 2020 (spørsmålet var ikke med i 2021) en fordobling av andelen i aldersgruppen 50-74 år i privat sektor som selv hadde opplevd å bli alders-diskriminert på jobben, fra 2,5% til 5,8% ($p = ,06$).

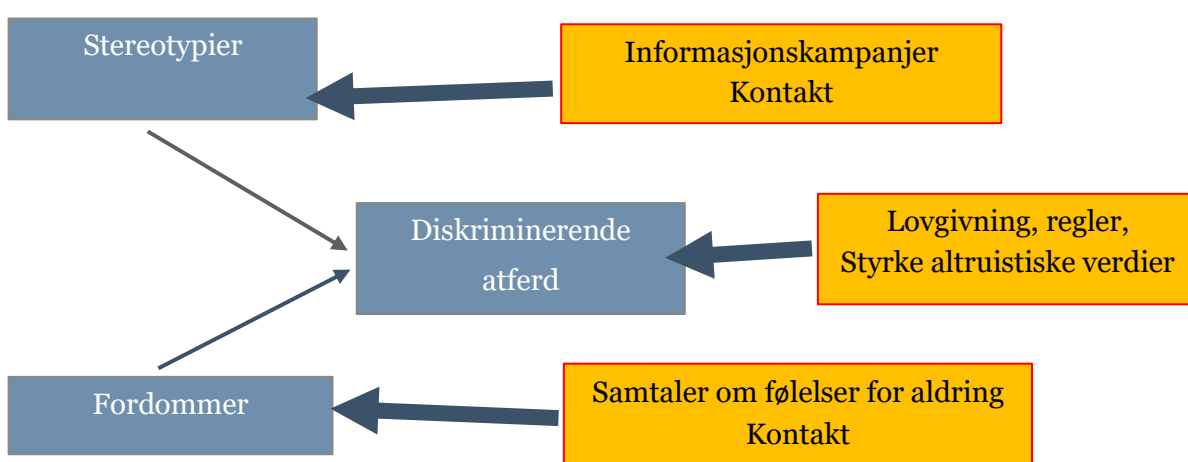
Lederes holdninger til eldre arbeidskraft har også endret seg noe under pandemien. Endringer fra før pandemien (2019) til i pandemien (2021) (Ipsos 2019, Ljunggren, Hernes, Øye & Holst 2021) er små, men noen er likevel statistisk signifikante. På *den negative siden* er det f.eks. noe færre ledere i 2021 enn i 2019 som mener at arbeidstakere over 60 år har minst like gode arbeidsprestasjoner som de under 60 år (privat sektor 55 % - 50 %, offentlig sektor 65 % - 57 % $p < ,05$). Det er også færre ledere som mener at mange 70-åringer kan yte like mye i jobb som folk som er 10-15 år yngre (privat sektor 48 % - 42 % $p < ,05$, offentlig sektor 41 % - 36 %).

På *den positive siden* er det flere ledere som meget godt ville like å ansette eldre arbeidstakere (privat sektor 20 % - 27 % $p < ,05$, offentlig sektor 28 % - 30 %). Det er også flere ledere som i meget stor grad ønsker at eldre ansatte skal fortsette til de når den øvre aldersgrensa i virksomheten (privat sektor 32 % - 45 % $p < ,05$, offentlig sektor 36 % - 39 %). På den positive siden er det bare endringer i privat sektor som er signifikante. Det gjelder interessen for å ansette eldre søkere og at en ønsket at eldre ansatte fortsatte helt til aldersgrensa. Kanskje er privat sektor mer følsom for endringer i arbeidsmarkedet og mangel på arbeidskraft. De negative endringene er mer jevnt fordelt på offentlig og privat sektor, og kan ha sammenheng med stereotypier om eldre mennesker som har dominert i media under pandemien.

En måling i 2020 som brukte samme utvalgsprosedyre og identiske spørsmål som i Norsk seniorpolitisk barometer, viste betydelig større endringer fra 2019 til 2020 enn til 2021. Særlig er det tydelig at ledere i 2020 hadde mer negative oppfatninger av 60-åringers og 70-åringers arbeidsprestasjoner. Disse oppfatningene var i 2021 endret tilbake i retning av slik de var i 2019, men fortsatt mer negative enn i 2019. Hvis holdningene har endret seg etter det mønsteret vi ser ved å sammenlikne undersøkelsene i 2019, 2020 og 2021, kan det tyde på at negative omtaler av eldre mennesker i offentligheten kan ha påvirket lederes holdninger til eldre arbeidskraft i negativ retning, men at virkningene avtar når det negative mediebildet er mindre dominerende. Vi vil kunne si mer om varigheten av endringene etter neste måling.

Om å motvirke alderisme og aldersdiskriminering

For at bekjempelsen av alderisme og aldersdiskriminering skal bli mest mulig vellykket bør en ta for seg alle tre komponentene: stereotypier, fordommer og diskriminering (figur 2). Det er selvsagt diskrimineringen som det viktigst å stoppe. Diskrimineringen er det negative som kommer direkte til uttrykk overfor eldre i form av hindringer på grunn av alder, f.eks. aldersgrenser, men også trakassering, nedlatende bemerkninger eller atferd og kroppsspråk som implisitt kan oppleves negativt uten at det er ment slik. Kanskje er det bare ment humoristisk og likevel bli oppfattet som ironi eller harselas. Stereotypier og fordommer som kommer til uttrykk på slike måter trenger også oppmerksomhet. De trenger selvsagt oppmerksomhet også fordi de kan føre til direkte, åpen og intendert aldersdiskriminering.



Figur 2. En modell for forebygging av aldersdiskriminering gjennom de tre komponentene, stereotypier, fordommer og diskriminerende atferd

Stereotypier er tanker og oppfatninger eller antatte kunnskaper som kan angripes gjennom opplysning og korrigerende av feiloppfatninger. Det kan være kurs, opplæring om aldring i arbeidslivet, eller det kan skje gjennom dagliglivets kommunikasjon og hvilke forventninger og krav ledelsen stiller til arbeidstakerne, inklusive den eldre delen av arbeidsstokken. Kontakt mellom ulike grupper er en tradisjonell og vel dokumentert metode for å motvirke stereotypier og fordommer om eldre, også i arbeidslivet.

Fordommer inneholder følelser og automatiserte reaksjoner basert på hva en liker og ikke liker: 'likes' og 'dislikes'. Følelsene kan være mer solid forankret i personen og hente næring fra skrekk og gru for alderdom og død. Slike følelser kan være lite tilgjengelig for opplysning og fakta-sjekk. De kan trenge refleksjon og åpne samtaler der en våger å nærme seg bakgrunnen for automatiserte likes og dislikes.

Kontakt mellom ulike aldersgrupper der en lærer å kjenne folk med ulik alder, kan gi åpning for mer positive oppfatninger og følelser ('likes') for også eldre mennesker. Følelser over for aldring og eldre mennesker er ofte ubevisst og implisitt. Malinen & Johnston (2013) har vist at mens åpne holdninger til eldre arbeidskraft ofte er positive, finner de mer negative holdninger gjennom indirekte mål som avdekker mer ubevisste følelser. Slike ubevisste holdninger kan ifølge Malinen & Johnston (2013) møtes med refleksjon og samtaler rundt de ubevisste følelsene som testene viser.

Når stereotyper og fordommer blir mer realistiske og positive til eldre mennesker, kan det fjerne grunnlaget for aldersdiskriminering. Men når det ikke skjer, kan diskrimineringen motvirkes ved å forbyes ved lov, som likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Det kan også være bedriftsinterne regler om mangfold og språkbruk overfor ulike grupper, inkludert den eldre delen av arbeidsstokken. En gruppe som kaller seg 'The Reframe Aging Initiative' (www.reframingsaging.com) har forslag til bedre språkbruk, blant annet å unngå katastrofetermer som 'eldretsunamien', og å unngå generelle negative beskrivelser av eldre mennesker og generelle distanserende termer som 'de eldre'. Som jeg har vært inne på tidligere, vil aldersdiskriminering også motvirkes ved å styrke folks verdier om likeverd og altruisme. Det kan gjøre det lettere å unngå å diskriminere selv om en skulle ha både stereotyper og fordommer som er negative.

Modellen i figur 2 gjelder forebygging på individnivå. På samfunnsnivå er det selvsagt mer komplisert å få til endringer i systemer og verdier som fremmer aldersdiskriminering. Verdiene kan være sterkt forankret og tjene manges interesser. Det er gjort mange forsøk med forebygging av alderisme i arbeidslivet, men det er lite systematisk gjennomgang og evaluering av tiltak (Sánchez-Izquierdo, Garcia-Sánchez & Fernandez-Ballesteros 2022). Gjennomgående er det imidlertid god støtte til kontakt-hypotesen, det at aldersmangfold på arbeidsplassen fremmer gjensidig forståelse mellom aldersgruppene (Lagacé, Donizzetti, Van de Beeck m.fl. 2022). Forsøk med informasjon om aldring har også vist gode resultater (Donizzetti & Lagacé 2022). En annen tilnærming er å styrke de eldre arbeidstakernes arbeidsevne, sørge for at de får være med på utvikling av seg selv og av virksomheten, slik det er foreslått av Pak, Furunes & De Lange (2022).

Avslutning

Robert Butler, som lanserte begrepet alderisme i 1969, innledet sin artikkel med: «Malcolm X... have made the concept of racism familiar. ... we may soon have to consider very seriously age-ism» (Butler 1969, s. 243). Før var det sett som mer eller mindre naturlig at hvite menn var overlegne andre og at de andre måtte finne sin plass lavere ned. Mye har endret seg, men fortsatt er rasismen langt fra utryddet, selv om den ikke lenger ses som naturlig. «Soon», etter over 50 år, ser vi ennå ikke ut til å ha tatt alderismen tilstrekkelig på alvor.

Mye alderisme og aldersdiskriminering ses fortsatt som naturlig og rimelig, og noe aldersdiskriminering er lovlig. Etter hvert vil vi forhåpentlig se at heller ikke alderisme og aldersdiskriminering er naturgitt. Det vil kunne skje etter hvert som vi ser at samfunnet og yngre generasjoner har nytte av bidrag fra eldre mennesker. Den faktiske nytten av eldre menneskers bidrag avhenger av hva som er viktig i samfunnet, hvilke verdier som dominerer.

Om effektivitet, prestasjon og konkurranse er viktigere enn sosialt samvær, nærhet, gjensidighet og likhet og overflod av tid, stiller mennesker svakere om de har noe redusert nivå på hurtighet og topprestasjoner. Det er langt fram til et samfunn som har mer overflod av tid enn overflod av penger, og det ikke alle som ønsker et samfunn som gir plass til alle, uansett hvilke bidrag de kan gi til produktivitet og økonomisk vekst. Hvis vi er på vei dit, f.eks. på grunn av klimakrisen, vil det fortsatt forventes å ta lang tid.

I mellomtiden er det mye som kan gjøres for å inkludere eldre mennesker mer i samfunnsliv og arbeidsliv. Alderisme og aldersdiskriminering er en av hindringene for eldre menneskers fulle deltakelse, og i dette notatet har jeg forsøkt å gi en beskrivelse av hva alderisme er og hvordan den kan bygge opp under aldersdiskriminering. Jeg har pekt på årsaker som ligger bak aldersdiskriminering og pekt på noen måter å motvirke diskriminering av eldre mennesker. Håpet er at folk som Anders på 59 år og andre arbeidssøkere i samme aldersgruppe, i framtiden, om få år, lett skal kunne få en ny jobb og komme i arbeid, dersom de ønsker det.

Referanser

- Ackerman, L.S. & Chopik, W.J. (2021) Cross-cultural comparisons in implicit and explicit age bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(6): 953-968.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Apriceno, M., Lytle, A., Monohan, C, Macdonald, J., and Levy S.R. (2021) Prioritizing health care and employment resources during COVID-19: roles of benevolent and hostile ageism. *Gerontologist*, 61(1): 98-102.
- Ayalon, L., Dolberg, P., Mikulioiene, S., Perek-Bialas, J., Rapoliene, G., Stypinska, J., Willinska, M., & de la Fuente-Núñez, V. (2019) A systematic review of existing ageism scales. *Ageing Research Reviews*, 54. doi.org/10.1016/j.arr.2019.100919
- Belotti, L., Zaniboni, S., Balducci, C. and Grote, G. (2021) Rapid Review on COVID-19, work-related aspects, and age differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 5166. doi.org/10.3390/ijerph18105166.
- Binstock, R.H. (1983) The aged as a scapegoat. *The Gerontologist*, 23:136-143.
- Bratt, C., Abrams, D. & Swift, H. J. (2020). Supporting the old but neglecting the young? The two faces of ageism. *Developmental Psychology*, 56(5), 1029–1039. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/dev0000903>
- Bruun-Gundersen, Å. (2019) Til kamp for våre eldre. Dagsavisen 23.1.2019
- Butler, R.N. (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9: 243-246.
- Butler, R.N. (1975) *Why Survive? Being old in America*. New York: Harper and Row.
- Butler, R.N. (1980) Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36: 8-11.
- Bye, H.H. & Herrebrøden, H. (2018) Emotions as mediators of the stereotype – discrimination relationship: A BIAS map replication. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(7): 1078-1091
- Can, M. (2020) Den nye skandinaviske døden. *Klassekampen*, 52(100), 42-43.
- Chopik, W. J., & Giasson, H. L. (2017). Age differences in explicit and implicit age attitudes across the life span. *The Gerontologist*, 57(Suppl 2); S169–S177. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx058>
- Cowgill, D. O. & Holmes, L. D. (1972). *Aging and Modernization*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Cuddy, A.J.C., Fiske, S.T. & Glick, P. (2007) The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4); 631-648.
- Daatland, S.O., Solem, P.E. & Valset, K. (2006) Subjektiv alder og aldring, i Slagsvold, B. & Daatland, S.O. (red.) *Eldre år, lokale variasjoner* (105-136). Oslo: NOVA, rapport 15/06.
- Daatland, S.O. & Solem, P.E. (2011) *Aldring og samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Donizzetti, A.R. & Lagacé, M. (2022) COVID-19 and elderly's mental illness: The role of risk perception, social isolation, loneliness and ageism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 4513. Doi.org/10.3390/ijerph19084513
- Eurobarometer (2012) Active Ageing. Special Eurobarometer 378. European commission
- Fletcher, J.R. (2021) Chronological quarantine and ageism: COVID-19 and gerontology's relationship with age categorization, *Ageing & Society*, 41: 479-492.
- Gaillard, M. & Desmette, D. (2010) (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32 (1): 86-98.

- Godawa, G. (2021) Ageing and ageism in COVID-19 times, in Luszczynska, M. & Formosa, M. (eds.) *Ageing and COVID-19. Making sense of a disrupted world* (88-100). London: Routledge
- Hauge, L. & Solem, P.E. (2022) Hvordan har seniorer i arbeidslivet opplevd pandemien? *SSPs fag og faktover*. Senter for seniorpolitikk.
<https://seniorpolitikk.no/kunnsakp/fag-og-fakta/>
- Haugsgjerd, T.R., Dierkes, J., Vollset, S.E., Vinknes, K., Nygård, O., Seifert, R., Sulo, G., & Tell, G.S. (2016). Association between weight change and mortality in community living older people followed for up to 14 years. The Hordaland Health Study (HUSK). *The Journal of Nutrition, Health & Aging*. 909-917.
- Howard, A. & Scott, R.A. (1965) Cultural values and attitudes toward death. *Journal of Existentialism*, 6: 161-174.
- Ipsos (2019) Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Ledere i arbeidslivet. Rapport utarbeidet av Ipsos for Senter for seniorpolitikk
- Ipsos (2020) Norsk seniorpolitisk barometer 2020. Yrkesaktiv befolkning. Rapport utarbeidet av Ipsos for Senter for seniorpolitikk
- Iversen, T. N., Larsen, L. & Solem, P.E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3): 4-22. DOI: <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Jen, S., Jeong, M., Kang, H., and Riquino, M. (2021) Ageism in COVID-related newspaper coverage: the first month of the pandemic. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 76(9):1904-1912. doi: 10.1093/geronb/gbab102
- Kolly-Shamme, A.V. & Patapa, A. (2021) Age discrimination, gerontostereotypes, and gerontological ageism: Cross-cultural aspects. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology"*, 7(4): 76-85.
- Kristjánsson, M. (2022) Vi trenger en eldrebølge i norsk politikk. Gamle folks tur. *Klassekampen*, 54(91).2. (22.4.2022)
- Kulik, C.T., Perera, S. & Cregan, C. (2016) Engage me: the mature-age worker and stereotype threat. *Academy of Management Journal*, 59(6): 1880-1895.
- Lagacé, M., Donizzetti, A.R., Van de Beeck, L., Bergeron, C.D., Rodrigues-Rouleau, P. & St-Amour, A. (2022) Testing the shielding effect of intergenerational contact against ageism in the workplace: A Canadian study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 4866.
doi.org/10.3390/ijerph19084866.
- LeFrancois, B.A. (2014) Adulthood, in Teo, T. (ed) *Encyclopedia of Critical Psychology* (47-49) SpringerLink. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7_6
- Lev, S., Worm, S. & Ayalon, L. (2018) Origins of ageism at the individual level. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (eds.) *Contemporary Perspectives on Ageism* (s.51-72). Springer, Cham.
- Levy, B.R. (2009) Stereotype embodiment. A psychological approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1): 332-336.
- Levy, B.R., Slade, M.D., Chang, E-S., Kanno, S. and Wang, S.-Y. (2020) Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions. *Gerontologist*, 60(1): 174-181.
- Ljunggren, J., Hernes, D., Øye, E. & Holst, L.S. (2021) Norsk seniorpolitisk barometer 2021. Ledere i arbeidslivet. Rapport utarbeidet av Ipsos for Senter for seniorpolitikk
- Macdonald, J.L. & Levy, S.R. (2016) Ageism in the workplace: the role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72 (1): 169-190.
- Malinen, S. & Johnston, L. (2013) Workplace ageism: Discovering hidden bias. *Experimental Aging Research*, 39: 445-465.

- Márhanková, J.H. (2021) Age division and ageism in the public debates regarding COVID-19, in Luszczyńska, M. & Formosa, M. (eds.) *Ageing and COVID-19. Making sense of a disrupted world* (101-114). London: Routledge.
- Marques, S., Mariano, J., Mendonca, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L. Peixeiro, F. & Martins, D. (2020). Determinants of ageism against older adults: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 2560. doi:10.3390/ijerph170722560.
- Martens, A., Goldenberg, J. L. & Greenberg, J. (2005). A terror management perspective on ageism. *Journal of Social Issues*, 61(2), 223–239. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00403.x>
- Martin, A. E. & North, M.C. (2021) Equality for (almost) all: Egalitarian advocacy predicts lower endorsement of sexism and racism, but not ageism. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspi00000262>
- Meisner, B. A. (2020). Are you OK, boomer? Intensification of ageism and intergenerational tensions on social media amid COVID-19. *Leisure Sciences*, <https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1773983>
- Meld.St.15 (2017-208) *Leve hele livet. En kvalitetsreform for eldre*. Helse- og omsorgsdepartementet.
- Monahan, C., Macdonald, J., Lytle, A., Apriceno, M. and Levy, S.R. (2020) COVID-19 and ageism: how positive and negative responses impact older adults and society. *American Psychologist*, 75(7): 887-896.
- Morrow-Howell, N. & Gonzales, E. (2020) Recovering from Coronavirus Disease 2019 (CoVID-19): Resisting ageism and recommitting to a productive aging perspective. *Public Policy & Aging Report*, 39(4): 133-137.
- Ng, R. & Chow, T.Y.J. (2021) Aging narratives over 210 years (1810-2019). *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 76 (9): 1799-1807
- Ng, R., Chow, T.Y.J., and Yang, W. (2021) Culture linked to increasing ageism during COVID-19: evidence from a 10-billion-word corpus across 20 countries. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 76(9): 1808-1816
- North, M.S. & Fiske S.T. (2012) An inconveniences youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138(5). doi:10.1037/a0027853
- North, M.S. & Fiske S.T. (2015) Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, doi:10.1037/a0039469
- OECD (2020) *Promoting an age-inclusive workforce. Living, learning and earning longer*. Paris: OECD Publishing. doi.org/10.1787/5975153-en
- Pak, K., Furunes, T. & De Lange, A.H. (2022) Age discrimination and employability in healthcare work: A double-edged sword for older workers? *Sustainability*, 14, 5385. doi.org/10.3390/su14095385
- Pinker, S. (1994) The game of the name. *The New York Times*, 1994-04-05.
- Previtali, F., Allen, L.D, and Varlamova, M. (2020) Not only virus spread: the diffusion of ageism during outbreak of COVID-19. *Journal of Aging & Social Policy*, 32(4-5): 506-514
- Rosenberg, M.J. & Hovland, C.I. (1960) Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes, i Hovland, C.I. & Rosenberg, M.J. (red.) *Attitude organization and change*. New Haven: Yale University Press.
- Rosa, H. (2013) *Social acceleration. A new theory of modernity*. New York: Columbia University Press
- Sánchez-Izquierdo, M., García-Sánchez, R. & Fernández-Ballesateros, R. (2022) Anti-ageism social actions: Lights and shadows. *Land*, 11, 195. doi.org/103390/land11020195
- Silva, M.F., Da Silva, D.S.M., Bacurau, A.G.M., Franscisco, P.M.S.B., de Assumpcao, D., Neri, A.L. & Borim, F.S.A. (2021) Ageism against older adults in the context of

- the COVID-19 pandemic: an integrative review. *Revista de Saúde Pública*, 55:4. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.20211055003082>
- Sipocz, D., Freeman, J.D., and Elton, J. (2021) "A toxic trend?": Generational conflict and connectivity in twitter discourse under the #Boomer Remover hashtag. *Gerontologist*, 61(2): 166-175.
- Snellman, F. (2021) Ålderism som samhällsfenomen. I Jönson, H. (red.) *Perspektiv på ålderism* (s.270-288). Lund: Social Work Press.
- Snellman, F., Nygård, M. & Jungerstam, S. (2013) Conceptions and tendencies of age discrimination and attitudes towards older people in selected regions in Finland and Sweden. *Nordic Journal of Social research*, 4: 115-138.
- Solem, P.E. (2015) Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3): 160-175.
- Solem, P.E. (2020) The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, 41(3): 583-594.
- SSB (2022a) Sysselsatte 65-74 år ifølge AKU 2021. Statistikkbanken tabell 03781
- SSB (2022b) Brukere over 67 år, av institusjonstjenester (tabell 12003) og boliger til pleie- og omsorgsformål (tabell 04469). Statistikkbanken.
- Stanciu, A. (2020). Value systems as motivational forces for the suppression of ageism towards older people amongst young adults: an analysis across countries. *Ageing & Society*. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X20001257>
- Stypinska, J. & Turek, K. (2017) Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination, *European Journal of Ageing*, 14: 49-61. doi: 10.1007/s10433-016-0407-y
- Swift, H.J., Abrams, D., Marques, S., Vauclair, C.-M., Bratt, C. & Lima, M.-L. (2018) Ageism in the European region; Finding from the European Social Survey. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (eds.), *Contemporary Perspectives on ageism* (441-459). Springer, Cham. doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_27
- Swift, H.J. & Chasteen, A.L. (2021) Ageism in the time of COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2): 246-252.
- Tajfel, H. & Turner, H. (1986) The social identity theory of inter-group behavior. In S. Worchel & W.G. Austin (eds.) *Psychology of Intergroup Relations* (7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Vauclair, C.-M., Hanke, K., Huang, L.-L., & Abrams, D. (2017) Are Asian cultures really less ageist than Western ones? It depends on the question asked. *International Journal of Psychology*, 52(2): 136-144.
- Werner, P., AboJabel, H. Tur-Sinai, A. (2022) Ageism towards older and younger people in the wake of the COVID-19 outbreak. *Maturitas*, 157; 1-6.
- WHO (2021) *Global report on ageism*. Geneva: World Health Organization



SSP-notater:

Nr. 1/2018: IA-avtalens delmål 3 er oppnådd – en seier for IA-avtalen?

Av Roger Moen

Nr. 2/2019: Hva kan vi lære av våre naboland?

Av Bjørn E. Halvorsen

Nr. 3/2019: Hva skal til for at flere vil jobbe lenger?

Av Kari Østerud

Nr. 4/2019: Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet?

Av Linda Hauge og Bjørn E. Halvorsen

Nr. 5/2020: HR med et seniorperspektiv – «hot or not»?

Av Kari Østerud

Nr. 6/2021: Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringer?

Av Roger Moen

Nr. 7/2022: Alderisme og aldersdiskriminering - en samfunnsutfordring

Av Per Erik Solem