



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kandidatuppsats

**Chefers attityder mot äldre anställda: en explorativ studie i
det privata näringslivet**

**Managers attitudes against older workers: an exploratory
study in the private sector**

Matilda Edje & Jessica Ekblom

Kandidatuppsats VT 23

Handledare: Ingela Steij Stålbrand

Examinator: Fredrik Björklund

Abstract

As life expectancy increases, new demands are placed on the labor market. There are too few people to support our aging population, and to address this issue, we need to work until an older age. Managers play a crucial role, which is why this study aimed to examine managers' attitudes toward their older employees and their views on opportunities for extended working lives. The aim was also to explore if there were attitude differences based on age and gender. To investigate this, a survey was conducted in spring 2023, involving 68 managers in the private sector in Sweden. The survey was based on the Sustainable Working Life for all Ages (swAge) model and the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). The results indicated that managers do not perceive themselves as having any age discriminatory attitudes toward their older employees, despite previous research indicating its existence. One potential explanation offered by this study is that managers may be influenced by various cognitive biases. While politicians are implementing various efforts within the pension system to extend the working lives of older employees, neither public nor private sector managers believe that reduced pensions are the solution. However, the participants strongly agreed with other factors that, according to the swAge model, increase the possibility of working until an older age and believed that these factors already existed in their workplaces. Thus, there seems to be a lack of common understanding regarding the societal issue we face, which complicates the efforts towards an extended working life.

Keywords: Age discrimination, managers, older employees, extended working life, cognitive bias

Sammanfattning

I takt med att den förväntade livslängden ökar ställs nya krav på arbetsmarknaden. För få personer ska försörja vår äldre befolkning och för att lösa detta måste vi arbeta till en högre ålder. Chefer har en avgörande roll och därför har denna studie syftat till att undersöka chefers attityder mot sina äldre arbetstagare, samt hur de ser på möjligheter till ett förlängt arbetsliv. Syftet var även att se om det fanns attitydskillnader mellan olika åldrar och kön. För att undersöka detta genomfördes en enkätstudie under våren 2023 där 68 chefer inom den privata sektorn i Sverige deltog. Enkäten baserades på Sustainable Working life for all Ages (swAge-modellen) och Nordic Age Discrimination Scale (NADS). Resultatet visade att chefer inte anser sig ha några åldersdiskriminerande attityder mot sina äldre anställda, trots att tidigare forskning redogör för att det faktiskt förekommer. En potentiell förklaring som denna studie bidrar med är att chefer kan påverkas av olika kognitiva bias. Politiker genomför olika åtgärder inom pensionssystemet för att förlänga arbetslivet för äldre anställda men varken chefer i offentlig- eller privat sektor tror att sänkt pension är lösningen. Däremot instämde deltagarna i hög grad med andra faktorer som enligt swAge-modellen ökar möjligheten att arbeta till en högre ålder och ansåg att dessa redan fanns på deras arbetsplatser. Det verkar således inte finnas någon gemensam förståelse för det samhällsproblem vi står inför, vilket försvårar arbetet mot ett längre arbetsliv.

Nyckelord: Åldersdiskriminering, chefer, äldre anställda, förlängt arbetsliv, kognitiv bias

Tack!

Tack till alla deltagare som medverkat i enkäten och vars svar möjliggjort genomförandet av denna studie. Tack även till Ingela Steij Stålbrand som handlett hela processen.

Innehållsförteckning

Chefers attityder mot äldre anställda	1
<i>Politiska insatser</i>	<i>1</i>
<i>Chefers roll och attityder</i>	<i>2</i>
<i>Ålderism och åldersdiskriminering</i>	<i>3</i>
<i>Kognitiva bias</i>	<i>4</i>
<i>Sustainable Working life for all Ages (swAge)</i>	<i>5</i>
<i>Nordic Age Discrimination Scale (NADS)</i>	<i>6</i>
<i>Syfte och frågeställning</i>	<i>7</i>
Metod.....	7
<i>Deltagare</i>	<i>7</i>
<i>Material.....</i>	<i>8</i>
Sustainable Working life for all Ages (swAge).....	8
Nordic Age Discrimination Scale.....	9
<i>Design.....</i>	<i>10</i>
<i>Procedur.....</i>	<i>10</i>
<i>Reliabilitet och validitet.....</i>	<i>10</i>
<i>Etik.....</i>	<i>11</i>
<i>Statistisk analys</i>	<i>11</i>
Chefers attityder.....	11
Hur chefer uppfattar möjligheter att arbeta till en högre ålder.....	12
Nordic Age Discrimination Scale.....	12
Resultat.....	13
<i>Chefers attityder</i>	<i>13</i>
<i>Hur chefer uppfattar möjligheter att arbeta till en högre ålder</i>	<i>15</i>
<i>Nordic Age Discrimination Scale.....</i>	<i>17</i>
Diskussion.....	18
<i>Chefers attityder</i>	<i>18</i>
<i>Hur chefer uppfattar möjligheter att arbeta till en högre ålder</i>	<i>19</i>
<i>Nordic Age Discrimination Scale.....</i>	<i>21</i>
<i>Begränsningar</i>	<i>22</i>
Reliabilitet och validitet.....	22
Mätfel.....	23
<i>Slutsats.....</i>	<i>24</i>
Referenser.....	25

Bilagor.....	30
<i>Bilaga A.....</i>	<i>30</i>
<i>Bilaga B.....</i>	<i>32</i>
<i>Bilaga C.....</i>	<i>33</i>

Chefers attityder mot äldre anställda

Den förväntade livslängden ökar och förväntas fortsätta öka (OECD, 2021), vilket har lett till att den äldre befolkningen är den snabbast växande i Sverige (Statistikmyndigheten SCB, 2018). Samtidigt sker också en betydande minskning av fertilitet, vilket på lång sikt kommer innebära att färre arbetstagare intar arbetsmarknaden (OECD, 2021). I samband med dessa demografiska förändringar ställs nya krav på samhället. Vi befinner oss i ett läge där för få anställda ska försörja våra pensionärer (Jonsson, 2021) och för att lösa detta måste anställda arbeta i högre åldrar.

Politiska insatser

I Sverige har man rätt att arbeta till 69 års ålder och ibland längre vid överenskommelse med sin arbetsgivare (Pensionsmyndigheten, 2023a). Det är även möjligt att sluta arbeta vid en yngre ålder, men den allmänna pensionen kan idag inte tas ut förrän vid 63 års ålder (Pensionsmyndigheten, 2023a). Politiker har under de senaste åren gjort insatser avsedda att öka pensionsåldern, minska möjligheten att gå i pension i förtid samt göra det mer ekonomiskt attraktivt att arbeta. Bland annat har det införts en riktålder som kommer börja gälla år 2026 (Pensionsmyndigheten, 2023b). Riktåldern ska beslutas och fastställas varje år, men gäller först sex år senare. För år 2020, 2021 och 2022 har riktåldern beslutats av riksdagen till 67 år, vilken kommer att tillämpas år 2026-2028 (Pensionsmyndigheten, 2023b). Den lägsta åldern för att ta ut allmän pension kommer i samband med detta att ändras till tre år före riktåldern, det vill säga 64 år (Pensionsmyndigheten, 2023b). Vidare har åldersgränsen för garantipension och inkomstpensionstillägg höjts från 65 år till 66 år (Skatteverket, u.å.a).

Alla som har en beskattningsbar förvärvsinkomst, till exempel arbetsinkomst, a-kassa, sjukpenning och pension, har rätt till sänkt skatt genom det som kallas grundavdraget (Skatteverket, u.å.b). Från och med det år du fyller 67 har du rätt till ett förhöjt grundavdrag på din pension (Pensionsmyndigheten, 2021; 2023c). Denna åldersgräns låg tidigare på 66 men höjdes år 2023 till 67 år (Pensionsmyndigheten, 2021; 2023c). De som har en arbetsinkomst har rätt till ytterligare ett avdrag som kallas jobbskatteavdrag vilket innebär att man betalar lägre skatt på sin arbetsinkomst (Skatteverket, u.å.a).. Regeringen har bestämt att förstärka detta jobbskatteavdrag för dem som fortsätter arbeta efter att de fyllt 65 år (Skatteverket, u.å.a). Däremot anser Cortijo et al. (2019) att de utmaningar som vi står inför är alltför komplexa för regeringar att axla på egen hand. Företag och organisationer spelar därför en viktig roll för att bekämpa de ekonomiska och sociala kostnaderna för ett åldrande samhälle (Cortijo et al., 2019).

Chefers roll och attityder

Det har visat sig att framför allt chefer bär ett stort ansvar när det kommer till att förlänga arbetslivet för anställda. Detta beror på att de kontrollerar organisationen, arbetsmiljön och eventuella åtgärder som gör det möjligt för äldre arbetstagare att förlänga sitt arbetsliv såsom pauser, arbetstider och hjälpmedel (Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b). Chefer har också en viktig roll i att bevara och utveckla anställdas kompetens och kunskap, samt när det kommer till huruvida de anställda är motiverade och tillfredsställda i sitt arbete (Nilsson, 2018a).. Oftast har de även makt över ekonomiska incitament och löneutveckling (Nilsson, 2018a). Samtidigt anger Nilsson (2018b) att endast 5% av cheferna som deltog i hennes studie vidtar organisatoriska åtgärder för att främja en hållbar arbetssituation för äldre anställda.

Det finns en vilja hos äldre anställda att fortsätta arbeta efter 65 år om deras arbetsgivare ger dem rätt förutsättningar, såsom att ta hänsyn till deras välmående och erkänna deras långa erfarenhet och förmågor (Nilsson, 2018b). Äldre anger även att det är hjälpsamt när arbetsgivaren ger flexibla arbetsprogram och har tålamod (Unson & Richardson, 2013). Positiva attityder mot äldre arbetstagare genererar högre nivåer av engagemang i arbetet som i sin tur associeras till en starkare intention att stanna i organisationen (Lagacé et al., 2022). Vidare lyfter Unson och Richardson (2013) hinder som de äldre anställda upplevt försvårar deras möjligheter att hitta och stanna kvar i arbete, vilka bland annat är hälsorelaterade begränsningar, svåra arbetsuppgifter och saknat självförtroende. Därtill har åldersdiskriminerande attityder inom chef-anställd förhållandet visat sig vara ett av de största hindren för en åldersinkluderande arbetsplats (Previtali & Spedale, 2021). Lyckas man som chef tillgodose dessa behov och överkomma de upplevda hindren kan en befintlig, erfaren arbetskraft behållas och således bidra positivt till ekonomin, organisationen och individens egen ekonomiska trygghet (Unson & Richardson, 2013).

Samtidigt har tidigare forskning visat att chefer har stereotypa och negativa attityder till äldre (Nilsson, 2018a). Det verkar bland annat finnas en föreställning hos chefer om att äldre människor är långsammare, motståndskraftiga mot förändringar, mindre välutbildade och teknikfientliga (Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b; Remery, 2003). Chefer tenderar även att förknippa äldre anställda med en högre arbetskostnad och ett behov att se över arbetsvillkor och hur företaget är organiserat (Remery, 2003). Det finns också en tendens att prata om och behandla äldre personer som en homogen grupp i stället för att erkänna varje individs unika egenskaper (Ní Léime et al., 2020). Dessutom finns en föreställning om att produktivitet och prestation minskar med åldern, vilket däremot inte har empiriskt stöd (Alon-Shenker, 2013).

Forskning visar generellt sett inga prestationsskillnader mellan äldre och yngre anställda (Malinen & Johnston, 2013). Ändå används denna föreställning för att rättfärdiga beslut (Alon-Shenker, 2013). Exempelvis finns det färre möjligheter till internutbildning för äldre och de tvingas pensionera sig tidigt (Alon-Shenker, 2013). De som däremot får arbeta kvar tvingas i stället acceptera ett arbete som inte är standardiserat (Alon-Shenker, 2013).

Ytterligare en attityd som framkommer i Löfqvist och Nilssons (2019), samt Nilsson (2018a), studier är att chefernas egen pensionsplanering är förknippad med deras inställning till när deras äldre anställda ska gå i pension. De chefer som planerade att pensionera sig senare än vid 66 års ålder tyckte det var viktigare att ha kvar sina äldre medarbetare till 66 år eller längre, jämfört med de chefer som planerade att pensionera sig innan 66 år (Löfqvist & Nilsson, 2019).

Vidare redogör Lagacé et al. (2016) för att det finns en åldersbaserad digital klyfta på arbetsplatser. Det pågår en teknisk innovation i samhället som medför att behovet av digital läskunnighet ökar. På grund av detta upplever äldre arbetstagare att de blir marginaliserade, vilket skapar ett missnöje som gör att de vill frigöra sig från sin arbetsplats. I sin tur medför denna frigörelse att organisationen förlorar kompetens och expertis, som sätter en effektiv kunskapsöverföring på spel (Lagacé et al., 2016).

Ålderism och åldersdiskriminering

Sammantaget leder ovanstående till att äldre utsätts för något som kallas ålderism (Alon-Shenker, 2013; Lagacé et al., 2022; Nilsson, 2018b). Ålderism definieras som “the stereotypes (how we think), prejudice (how we feel) and discrimination (how we act) towards others or ourselves based on age” (World Health Organization, 2021, stycke ett). Begreppet inkluderar diskriminering på grund av ålder som förekommer mot alla åldrar men oftast används termen för att förklara diskriminering mot äldre (Furunes & Mykletun, 2010), vilket även denna uppsats kommer att göra.

Begreppet åldersdiskriminering används som en synonym till ålderism, men åldersdiskriminering är en del av konceptet ålderism och är förbjudet enligt lag (Diskrimineringslag, SFS 2008:567). Åldersdiskriminering kan ta sig uttryck på olika sätt och EU lagstiftning har valt att skilja på indirekt och direkt sådan (O’Cinneide, 2005).. Direkt diskriminering handlar om att en person behandlas sämre än en annan person i liknande situationer på grund av dennes ålder (O’Cinneide, 2005). Indirekt diskriminering inträffar när en neutral bestämmelse, ett kriterium eller praxis missgynnar individer på grund av deras ålder, om inte dessa objektivt kan motiveras av ett legitimt syfte (O’Cinneide, 2005). En tidigare studie som genomförts på 11 902 anställda i åldrarna 21–67 år visade att av samtliga

diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) upplever sig allra flest diskriminerade på grund av ålder (Nilsson, 2017).

Åldersdiskriminering är en unik aspekt av diskriminering eftersom alla åldras och förflyttar sig mellan olika stadier i livet, således riskerar man att någon gång hamna i en ålderskategori som utsätts för diskriminering (Alon-Shenker, 2013). Den skiljer sig också från andra typer av diskriminering eftersom det inte finns någon tydlig distinktion mellan vilken grupp som inte ska diskriminera en annan (Alon-Shenker, 2013). Diskriminering mot äldre ses inte lika seriöst som andra former av diskriminering, men kan ha lika allvarliga konsekvenser (Alon-Shenker, 2013). Bland annat har det negativa konsekvenser på äldres välmående (Bae & Choi, 2022; Garstka et al., 2004) och kan resultera i negativa känslor såsom värdelöshet, maktlöshet och en lägre självkänsla (Furunes & Mykletun, 2010). Att tvingas pensionera sig och ha långa perioder utan arbete kan även minska livstillfredsställelse (Unson & Richardson, 2013).

Previtali och Spedales (2021) studie visar att ålder skapas genom sociala interaktioner och diskurser. Detta skapande av ålder används på arbetsplatsen som en gemensam kultur genom att influera övergångar, hierarkier och karriärstadiet, vilket gör att diskriminerande åldersnormer och stereotyper upprätthålls (Previtali & Spedale, 2021). Med stereotyper menas övertygelser och åsikter om egenskaper, attribut och beteenden som medlemmar i olika sociala grupper har (Whitley & Kite, 2016). De kan vara individuella men oftast råder det konsensus kring dessa (Whitley & Kite, 2016). Stereotyper kan vara både korrekta och felaktiga, men oavsett färgar de våra värderingar och beteenden (Whitley & Kite, 2016).

Kognitiva bias

En möjlig förklaring till att ålderism förekommer är att människor påverkas av olika kognitiva bias. Kognitiva bias innebär att man bygger sina resonemang på felaktiga premisser eller missleds av ogiltig information, vilket gör att man uppfattar saker fel och därmed drar felaktiga slutsatser (Egidius, u.å.; Gilovich et al., 2018). Flera olika kognitiva bias kan kombineras och användas som förklaringsmodell för chefers attityder mot äldre, men som kunskapsläget ser ut idag skulle det behövas en teoriutveckling inom detta område som sammanfattar allt.

Ett exempel på en, för ämnet relevant, kognitiv bias är stereotyping. Stereotyping är en socialkognitiv process där kognitiva scheman styr förväntningar och fördomar om en annan person vilket i sin tur påverkar hur man beter sig mot denne (Toomey & Rudolph, 2017). En typ av stereotyping är åldersbaserad stereotyping där fördomar och beteenden

uppstår mot individer baserat på att de tillhör en specifik åldersgrupp (Toomey & Rudolph, 2017).

Den så kallade strutseffekten (ostrich effect) är ett annat exempel på en kognitiv bias. Strutseffekten innebär att man ignorerar information eller undviker att samla mer information om något om man misstänker att det är negativ information (Karlsson et al., 2009). Man vidtar ett beteende som kan liknas vid att "stoppa huvudet i sanden" för att skydda sig själv från sådant man tror kan skapa psykologiskt obehag (Karlsson et al., 2009). Ett exempel på negativ information som man kan tänkas ignorera är åldersdiskriminering.

Ytterligare en sådan kognitiv bias är blinda fläcken (blind-spot bias). Blinda fläcken innebär att en person inte är medveten om sina egna förutfattade meningar men har lätt att se andras förutfattade meningar (Thomas & Reimann, 2023). På grund av detta tror man att ens eget omdöme är mer rationellt än andras och behöver mindre korrigering än andras omdöme. Detta har en negativ påverkan när det kommer till kvaliteten på beslutsfattande (Thomas & Reimann, 2023).

En annan kognitiv bias är haloeffekten, vilken handlar om att individers åsikter om en person inom ett område baseras på deras uppfattning av personen inom ett annat område. (Naquin & Tynan, 2003). I denna studies kontext kan det handla om att chefer eller anställda tillskriver vissa egenskaper till sina medarbetare, enbart baserat på att man uppfattar denne som en äldre arbetstagare. Exempelvis kan en person som ser äldre ut tillskrivas egenskaper som kopplas ihop med äldre, såsom de föreställningar Alon-Shenker (2013) redogör för om att produktivitet och prestation minskar med åldern.

Ett annat exempel på en kognitiv bias är selective perception bias, det vill säga att vi ser det vi vill se på grund av att våra tolkningar av händelser påverkas av tidigare uppfattningar (Gerber & Green, 1999). Man tenderar även att filtrera bort det som inte stämmer överens med ens befintliga förutfattade meningar (Gerber & Green, 1999). Detta skulle kunna förklara varför chefer rättfärdigar beslut med åldersbaserade stereotyper, trots att tidigare forskning visat att dessa är felaktiga (Alon-Shenker, 2013).

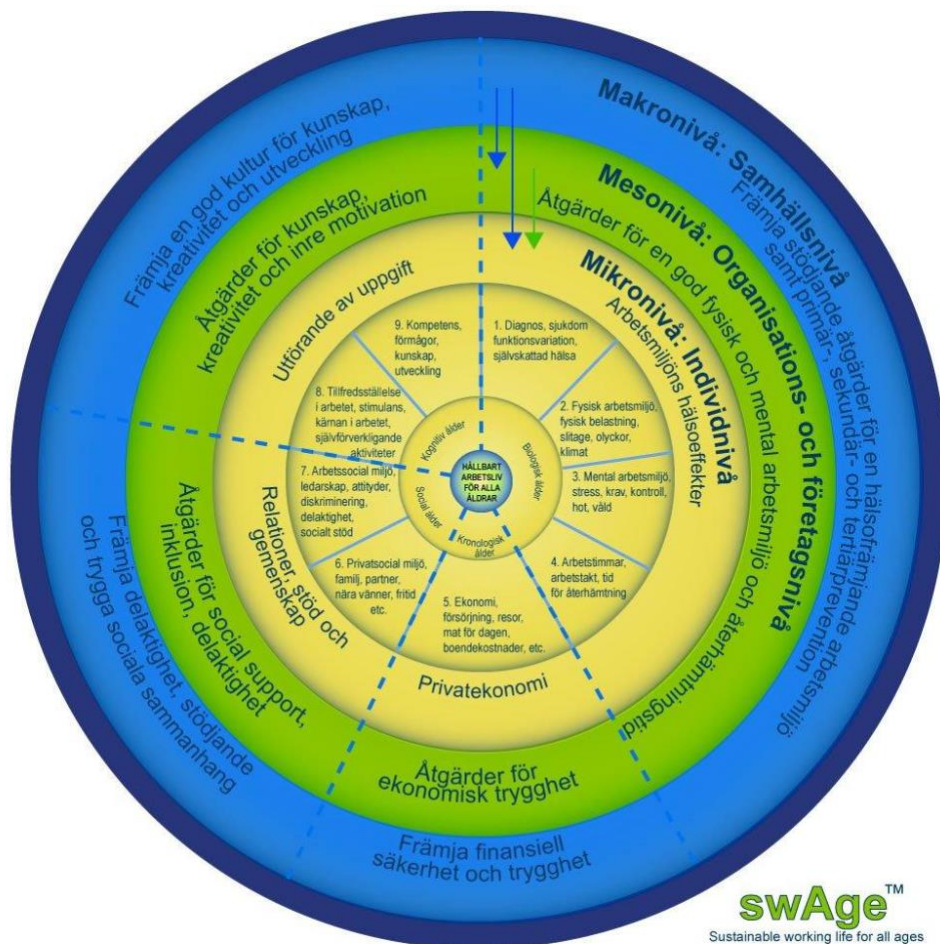
Sustainable Working life for all Ages (swAge)

Sustainable Working life for all Ages (swAge) är en modell (se figur 1) som syftar till att främja utvecklingen av en hållbar arbetskraft och ett hållbart arbetsliv för alla åldrar. Visionen med modellen är att sprida kunskap och strategier om hållbara arbetsplatser i alla åldrar och fungerar som ett verktyg för arbetsplatser när det kommer till åtgärder för friska arbetsplatser (Nilsson, 2016). Den har även använts för att utforma en enkät som används i exempelvis följande studier: Nilsson (2012), Nilsson (2018a), Nilsson (2018b) och Nilsson

och Nilsson (2022) och återfinns i sin helhet i Löfqvist och Nilssons rapport (2019). Denna enkät är indelad i olika rubriker och underrubriker och täcker de nio bestämningssområden i swAge-modellen som har betydelse för att individer kan och vill ingå i arbetslivet. Det är även förevarande enkät som denna uppsats använt sig av för att samla in data.

Figur 1

Sustainable Working life for all Ages (swAge)



Kommentar. Teoretisk modell över komplexitet och påverkansnivåer för ett friskare arbetsliv i alla åldrar av Nilsson (2016). Hållbar arbetskraft i alla åldrar. swAge.org. Använd med tillåtelse.

Nordic Age Discrimination Scale (NADS)

Nordic Age Discrimination Scale (NADS) är en skala som syftar till att mäta diskriminering på arbetsplatsen mot äldre arbetstagare (Furunes & Mykletun, 2010). Den strävar efter att identifiera de viktigaste arbets- och uppgiftsområden där åldersdiskriminering

förekommer (Furunes & Mykletun, 2010). Denna skala försöker fånga både indirekt och direkt åldersdiskriminering (Furunes & Mykletun, 2010).

Syfte och frågeställning

Föreliggande forskning har visat att chefer spelar en nyckelroll i att förlänga arbetslivet (Cortijo et al., 2019; Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b; Previtali & Spedale, 2021), således finns det ett intresse att undersöka deras attityder mot sina äldre arbetstagare och hur de ser på möjligheten för sina medarbetare och för dem som chefer att arbeta till en högre ålder. Det har tidigare gjorts studier på kommunal verksamhet kring chefers attityder till sina äldre arbetstagare (Löfqvist & Nilsson, 2019; Nilsson, 2018b; Nilsson & Nilsson, 2022), men denna studie fokuserar i stället på den privata sektorn. Om chefer diskriminerar sina äldre arbetstagare och har falska föreställningar om dem finns en risk att de inte ges rätt förutsättningar för att vilja och kunna arbeta längre. Med andra ord kommer en alltför liten del anställda försörja våra äldre (Jonsson, 2021).

Syftet med denna studie är att undersöka vad chefer inom privat sektor i Sverige har för attityder mot sina äldre arbetstagare samt hur de uppfattar möjligheten för deras medarbetare och för dem som chefer att arbeta till en högre ålder. Studien har även för avsikt att explorativt undersöka om det finns några skillnader mellan äldre och yngre chefer och mellan kvinnliga och manliga chefer när det kommer till diskriminerande attityder mot äldre anställda. På grund av uppsatsens explorativa art saknas riktade hypoteser. Mot bakgrund av detta är frågeställningarna i denna studie:

1. Vad har chefer för attityder mot äldre arbetstagare inom privat sektor i Sverige?
2. Hur ser chefer på möjligheter för sina medarbetare och för dem som chefer att arbeta till en högre ålder inom den privata sektorn i Sverige?
3. Skiljer sig chefernas svar på NADS beroende på vilken ålder eller könstillhörighet de har?

Metod

Deltagare

Urvalet i studien bestod av chefer och arbetsledare i organisationer inom den privata sektorn i Sverige. Totalt svarade 68 chefer och arbetsledare under våren 2023. Av dessa angav 34 (50%) att de var kvinnor, 33 (48.5%) angav att de var män och 1 (1.5%) angav "Annan". Deltagarnas födelseår varierade mellan 1954–2001 men vanligast bland deltagarna var att vara födda mellan åren 1970-1977 ($n=29$, 42.6%).

Majoriteten av deltagarna ($n=63$, 92.6%) angav att de arbetar heltid. En lika stor andel ($n=63$, 92.6%) angav att 100 procent av deras nuvarande tjänst omfattas av en chefs- eller arbetsledande position. Deltagarnas branschtillhörighet, vilken avdelning de arbetar inom och hur länge de arbetat på sin nuvarande arbetsplats användes inte i analysen men är redovisat under avsnittet Bilagor. Se bilaga A för sammanställning över svaren från dessa demografiska frågor.

Material

En digital enkät konstruerades med hjälp av Artologik Survey & Report. Denna baserades på enkäten i Löfqvist och Nilssons rapport (2019) som bygger på swAge-modellen och på mätskalan NADS, vilka presenteras utförligare nedan.

Sustainable Working life for all Ages (swAge)

SwAge-modellen beskriver de bestämningssområden som är betydelsefulla för ett hållbart arbetsliv i alla åldrar på individ-, organisations- och samhällsnivå (Nilsson, 2016). Modellen består av faktorer som är viktiga för individens möjlighet att ingå i arbetslivet och att arbeta (Nilsson, 2016). Dessa faktorer påverkar även individens vilja att ingå i arbetslivet, huruvida denne kan behålla sitt jobb och dennes beslut att stanna kvar i eller lämna arbetsplatsen. Faktorerna delas in i nio områden: (Nilsson, 2016)

- 1) diagnostiserad och självskattad hälsa
- 2) fysisk arbetsmiljö
- 3) mental arbetsmiljö
- 4) arbetstid och arbetstakt
- 5) ekonomiska incitament
- 6) partner/familj, fritidsintressen och social miljö
- 7) attityden från chefer, företag och organisationer till äldre medarbetare
- 8) kunskap, förmågor och möjlighet till kompetensutveckling
- 9) arbetstillfredsställelse, arbetets kärna, stimulans och meningsfulla uppgifter.

Endast ett urval av rubrikerna från Löfqvist och Nilssons (2019) enkät replikerades i denna studie för att minska tidsåtgången för att besvara enkäten och därmed öka svarsfrekvensen. De områden som inkluderades ansågs beröra chefers attityder och faktorer som ökar möjligheten att arbeta till en högre ålder allra mest. Detta resulterade i att enkäten i denna studie bestod av 52 frågor av de 92 som finns i den ursprungliga enkäten (Löfqvist & Nilsson, 2019). De rubriker som återfinns i denna studie är:

- 1) Undersökningsgruppen
- 2) Till vilken ålder kan och vill chefer i Helsingborgs stad arbeta?

- 3) Chefers attityd till medarbetarnas möjlighet att kunna och vilja arbeta efter 65 år
- 4) Arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse
- 5) Vad ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller längre, enligt 249 chefer i Helsingborgs stad?

Den andra rubriken, 2), ändrades till ”Till vilken ålder kan och vill chefer inom privata sektor arbeta?” och den sista rubriken, 5), ändrades till “Vad ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller längre?”, eftersom denna studie inte har Helsingborgs stad som undersökningsgrupp.

Nordic Age Discrimination Scale

Mätskalan NADS består av sex items och replikerades i sin helhet för att samla in data till denna uppsats, men direktöversattes från engelska till svenska eftersom urvalet bestod av svenskar. Skalan har tidigare använts och validerats på ett slumpmässigt urval av lärare från olika nordiska länder (Furunes & Mykletun, 2010). Både konstrukt- och kriterievaliditet demonstrerades genom signifikanta korrelationer med faktorer som förväntades korrelera med NADS (Furunes & Mykletun, 2010). Intern konsistens påvisades genom att måttet på Cronbach Alpha låg mellan 0.82 och 0.87 på tre olika urval (Furunes & Mykletun, 2010). Skalan har senare validerats för spansktalande arbetare på liknande sätt (Alcover et al, 2022). Den svenska versionen har däremot inte validerats. NADS är uppdelad på dessa sex områden relaterade till åldersdiskriminering på arbetet:

- 1) Befordran: Äldre anställda utelämnas/förbises när det kommer till befordran eller intern rekrytering
- 2) Utbildning: Äldre anställda har inte samma möjlighet till internutbildning under arbetstid
- 3) Utveckling: Yngre anställda prioriteras när ny utrustning, aktiviteter eller arbetsmetoder introduceras på arbetsplatsen
- 4) Utvecklingssamtal: Äldre anställda har mer sällan utvecklingssamtal med sina chefer jämfört med yngre anställda
- 5) Löneökning: Äldre anställda har mindre löneökning än yngre anställda
- 6) Förändringsprocesser: Äldre anställda förväntas inte ta del i förändringsprocesser och nya arbetsmetoder i samma utsträckning som sina yngre arbetskamrater

Vid datainsamlingen uppmärksammades ett fel i enkäten av flera respondenter. I fråga nummer 20, som var en del av NADS, fanns en dubbling av radioknappar som krävde att deltagarna svarade två gånger. Majoriteten valde att fylla i samma svar två gånger men tre av deltagarna valde att inte svara på denna fråga alls. För att korrigera felet togs ett av de

dubblade svaren bort inför analysen. De tre deltagare som inte svarade på frågan exkluderas från analysen av den frågan.

Design

En explorativ tvärsnittsstudie genomfördes i Sverige för att undersöka chefers attityder mot äldre anställda inom privat näringsliv. Deltagarna besvarade demografiska frågor om ålder, kön och arbete. Därefter svarade de på frågor om till vilken ålder de vill och kan arbeta, samt till vilken ålder de tror att deras anställda vill och kan arbeta, på en skala mellan "55 år" till "70 år eller äldre". De angav även vid vilken ålder en arbetare anses vara en äldre medarbetare, på en skala mellan "45 år" till "71 år eller äldre". Deltagarna bedömde sedan olika påståenden om sina medarbetare och verksamheten på en femgradig likertskala (1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt), samt i vilken utsträckning de instämde med att olika åtgärder ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller äldre på samma femgradiga likertskala. Slutligen fyllde de i NADS vilken innehöll sex frågor om förekomsten av åldersdiskriminering inom olika områden. Även NADS bedömdes på en femgradig likertskala (1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt). Enkäten finns tillgänglig i bilaga C.

Procedur

En första enkätversion skickades ut till fyra personer som fick testa den. Den distribuerades sedan via mejl till olika privata företag i Sverige. Företagen valdes genom ett bekvämlighetsurval. Totalt kontaktades 100 företag i olika branscher inom den privata sektorn i Sverige och 10 svarade att de ville delta. Enkäten spreds sedan vidare av kontaktpersonerna för respektive företag till arbetsledare och chefer i deras organisationer. Således fanns ingen kontroll över om påminnelser att besvara enkäten nådde cheferna. Försök att fånga in fler deltagare gjordes genom att enkäten spreds på författarnas LinkedIn och Facebook. Den stängdes efter en månad och då hade 68 personer besvarat enkäten.

Reliabilitet och validitet

Mot bakgrund av att detta är en tvärsnittsstudie där mätningen genomfördes vid ett tillfälle är det inte möjligt att säkerställa reliabilitet genom uppvisad konsistens i flera mätningar. Däremot är studien till viss del en replikering av en enkät som använts i tidigare undersökningar (Löfqvist & Nilsson, 2019; Nilsson 2012; Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b; Nilsson & Nilsson, 2022) vilket stärker studiens reliabilitet om resultaten är överensstämmande (Shaugnessy et al., 2012). Reliabiliteten i NADS har tidigare testats (Furunes & Mykletun, 2016) och måttet på Cronbachs Alpha låg då mellan 0.82 och 0.87 på tre olika urval och enligt Navarro och Foxcraft (2019) är $\alpha < .70$ en bra nivå. I enkäten erbjuds

även ett mittenalternativ vilket enligt Statistikmyndigheten SCB (2016) ökar en studies reliabilitet.

Enkätens första del har använts i flera studier tidigare vilka är: Löfqvist och Nilsson (2019), Nilsson (2012), Nilsson (2018a), Nilsson (2018b) samt Nilsson och Nilsson (2022) och bygger dessutom på ett teoretiskt ramverk (swAge). Om resultaten är överensstämmande skulle detta främja studiens externa validitet och visa på att resultatet är reproducerbart och generaliserbart till olika populationer (Shaugnessy et al., 2012). Den andra delen av enkäten baserades på mätskalan NADS, vilken tidigare har använts och validerats av bland annat Furunes och Mykletun (2010). Enkäten bör således innehålla relevanta frågor som fångar in det område eller fenomen som studien ämnar undersöka, vilket främjar studiens validitet (Statistikmyndigheten SCB, 2016). Studiens externa validitet hotades däremot av att urvalet är litet i förhållande till populationen.

Etik

Denna studie följer lag (SFS 2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor. Innan medverkan i enkäten fick deltagarna ta del av ett informationsblad som upplyste om studiens syfte och därefter ge informerats samtycke. De underrättades även om att enkäten var anonym och varken skulle kunna kopplas till organisation eller enskild individ, samt att deltagandet var frivilligt och att man kunde avbryta deltagandet när man ville. Deltagarna utgav aldrig namn, personnummer, adress, bankuppgifter eller liknande vilket gjorde att anonymitet försäkrades. Det samlades heller inte in data som rör individers hälsa, religiös övertygelse, etniskt ursprung, politiska åsikter, medlemskap i fackförening, sexuell läggning eller liknande. Dessutom fanns möjlighet att kontakta författarna via mejl både före, under och efter deltagandet.

Statistisk analys

Datan samlades in via Artologik Survey & Report och överfördes sedan till datorprogrammet Jamovi version 2.3.21 för genomförandet av den statistiska analysen. Analysen delades upp efter frågeställningarna där chefers attityder till äldre arbetstagare först analyserades, därefter deras uppfattning av möjligheter att arbeta till en högre ålder och till sist genomfördes en analys av NADS.

Chefers attityder

Svaren från enkätens första del (Löfqvist & Nilsson, 2019) analyserades med beskrivande statistik, där medelvärden och typvärden granskades. En korrelationsanalys genomfördes, där Pearsons korrelationskoefficient (r) beräknades, för att undersöka om det fanns ett linjärt samband mellan deltagarnas egen pensionsplanering och deras inställning till

sina medarbetares pensionsplanering. Korrelationsanalysen inkluderade deltagarnas skattning av hur länge de själva och deras medarbetare kan och vill arbeta. Pearsons korrelationskoefficient (r) beräknades även för att bedöma om det fanns ett linjärt samband mellan deltagarnas egen ålder och deras svar på vid vilken ålder en anställd räknas som en äldre arbetstagarare.

Hur chefer uppfattar möjligheter att arbeta till en högre ålder

I den andra delen av analysen granskades deltagarnas svar på hur mycket de instämde med olika möjligheter att arbeta till 69 år eller längre. Deskriptiv statistik tillämpades genom att typvärden och medelvärden sammanställdes i tabeller, för att se vilka möjligheter som chefer ansåg vara av större betydelse. På liknande sätt sammanställdes resultaten för deltagarnas skattning av påståenden kring arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse för medarbetare, samt till vilken grad chefer instämde med påståenden kring deras anställdas kunskap, kompetens och utveckling.

Nordic Age Discrimination Scale

Deskriptiv statistik användes för att analysera datan från den andra delen av enkäten (NADS). Medelvärdet och typvärdet för varje påstående granskades för att se i vilken utsträckning deltagarna höll med om det. Därefter genomfördes One-Way ANOVA (Non parametric) Kruskal-Wallis rank sum test för att undersöka eventuella skillnader i attityd mellan de olika åldersgrupperna. Denna typ av One-Way ANOVA användes eftersom datan inte uppfyllde antagandet om normalitet enligt Shapiro-Wilk normalitetstest ($p < 0.001$). Sex åldersgrupper inkluderades i analysen, vilka var de som låg inom spannet 1954–2001, eftersom det var inom detta spann deltagarna tillhörde. Åldersgrupperna gavs nummerbeteckningar, 1–6, för att underlätta analysen. Grupp 1954–1961 döptes till 1, 1962–1969 till 2, 1970–1977 till 3, 1978–1985 till 4, 1986–1993 till 5 och 1994–2001 till 6. Dwass-Steel-Critchlow-Fligner pairwise comparisons användes för att identifiera vilka par av åldersgrupperna som hade signifikanta skillnader i medelvärden.

För att undersöka könsskillnader användes Welch´s t-test. Ursprungligen fanns tre grupper av kön; man, kvinna och annan. Endast en person angav "Annan" som könstillhörighet vilket resulterade i att den individen uteslöts från den jämförande analysen av NADS på grund av otillräckligt dataunderlag. Welch´s t-test användes eftersom data inte uppfyllde antagandet om normalitet enligt Shapiro-Wilk normalitetstest ($p < 0.001$).

Resultat

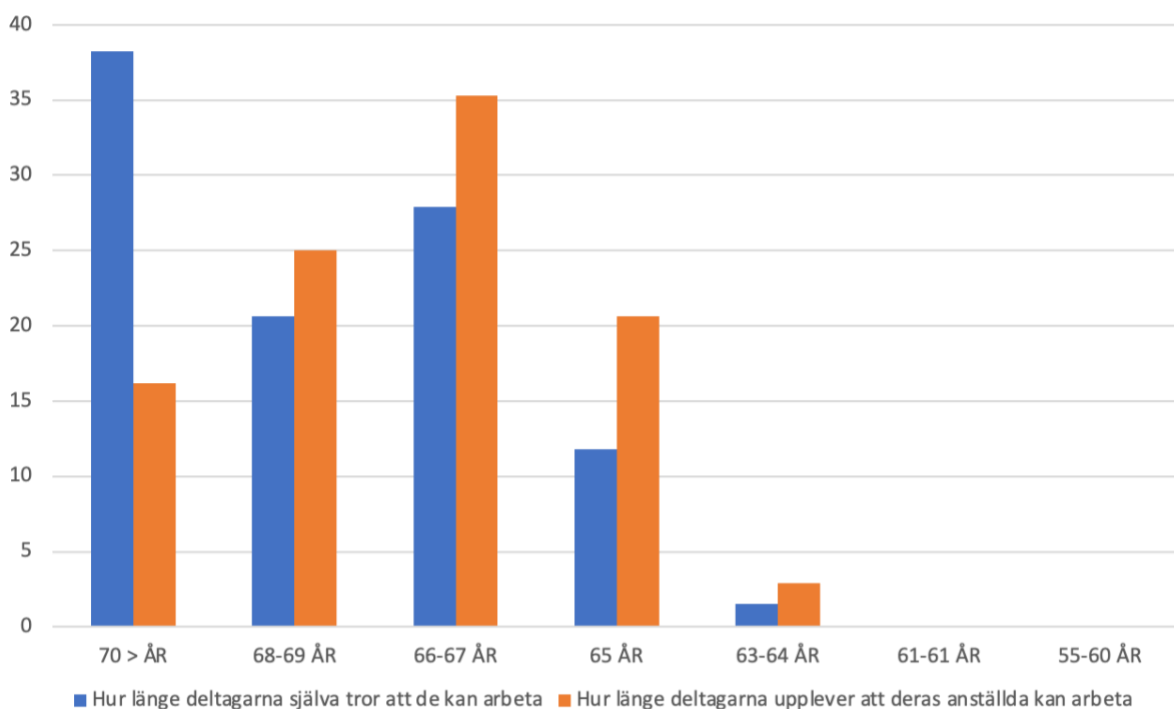
Chefers attityder

Utifrån resultatet kan man konstatera att det finns olika uppfattningar kring när en anställd anses vara en äldre medarbetare. Spridningen för deltagarnas uppfattning om detta låg mellan 45 år ($n = 2$, 2.9%) till 71 år eller äldre ($n = 1$, 1.5%). Däremot var det mest förekommande svaret 60 år ($n = 31$, 45.6%).

Vid en korrelationsanalys upptäcktes en signifikant positiv korrelation mellan vilken ålder deltagarna tror att de kan arbeta och till vilken ålder deltagarna upplever att deras anställda kan arbeta, $r = .63$, $p < .001$. Därtill visades även en signifikant positiv korrelation mellan när deltagarna vill gå i pension och när deltagarna tror att deras medarbetare vill gå i pension, $r = .38$, $p = .002$. Nedan presenteras svaren på chefers egen pensionsplanering och inställning till deras medarbetares pension. Svaren redovisas i form av stapeldiagram i figur 3 och 4 där andel deltagare som svarat en viss ålder anges i procent.

Figur 3

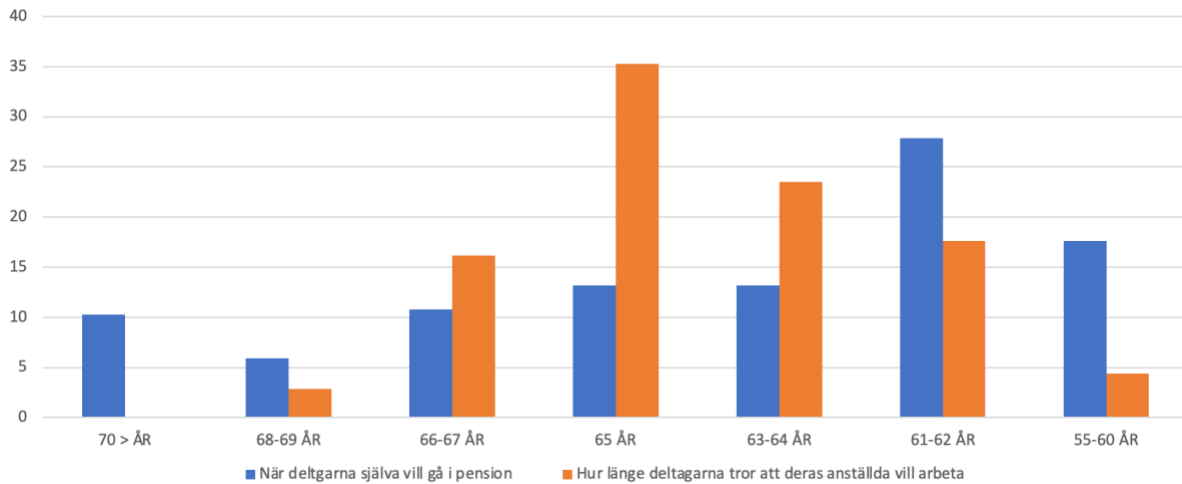
Sammanställning av till vilken ålder deltagarna tror att de kan arbeta och till vilken ålder deltagarna upplever att deras anställda kan arbeta



Kommentar. $N = 68$. Missing = 0.

Figur 4

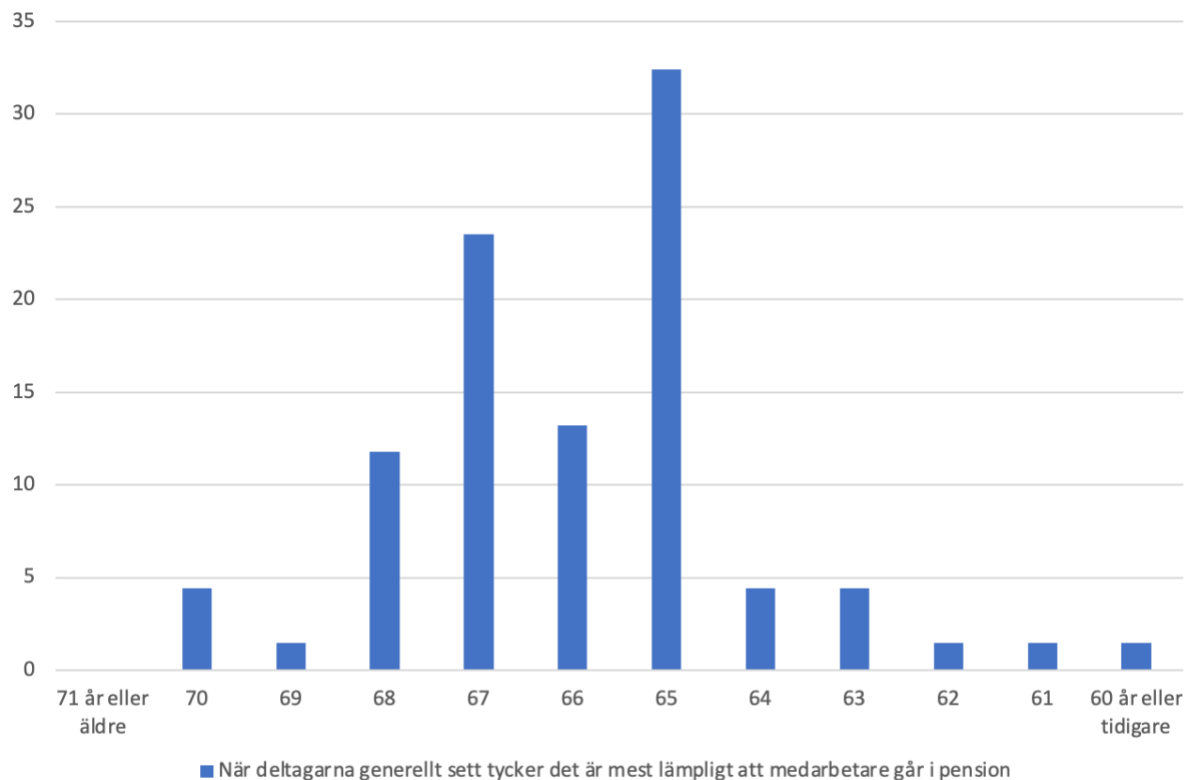
Sammanställning av till vilken ålder deltagarna vill gå i pension och till vilken ålder deltagarna upplever att deras anställda vill arbeta



Kommentar. N = 68. Missing = 0

Figur 5

Sammanställning av när deltagarna generellt tycker det är lämpligt att deras medarbetare går i pension.



Kommentar. N = 68. Missing = 0.

Hur chefer uppfattar möjligheter att arbeta till en högre ålder

Nedan presenteras resultatet av hur mycket cheferna instämde med olika möjligheter att arbeta till 69 år äldre. De fem faktorer som cheferna instämde mest med och de fem som cheferna instämde minst med, i genomsnitt, är presenterade i tabell 1. Se bilaga B för att ta del av alla medelvärden.

Tabell 1

Sammanställning av de fem högsta och fem lägsta medelvärden av till vilken grad chefer instämmer med vad som ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller äldre

	Medelvärde	SD
Sänkt pension så att medarbetare inte lockas att sluta för tidigt	1.78	1.05
Ökade karriärmöjligheter	2.60	1.12
Högre lön	2.71	1.30
Möjlighet att omplacera dem till annat arbete	2.81	1.20
Minskning av de mentala arbetskraven	2.81	1.20
Ökad delaktighet i arbetet	3.88	1.00
Ökad arbetstillfredsställelse	4.00	0.96
Ökad trivsel och samhörighet	4.15	0.83
Ökad egenkontroll över arbetet	4.16	0.82
Kortare arbetstid	4.18	1.06

Kommentar.. $N = 68$. Missing = 0. Medelvärden är rangordnade efter storleksordning. $SD =$ standardavvikelse

När det kommer till påståenden kring arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse instämde cheferna med att det finns möjligheter att anpassa arbetet för äldre medarbetare i deras verksamhet och att anställda är tillfreds i sitt dagliga arbete, samt att anställda har meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter. Cheferna instämde inte med att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera sina medarbetare som upplever arbetsmiljön alltför fysiskt eller mentalt/psykiskt belastande. Se tabell 2 för en utförlig redogörelse.

Tabell 2

Sammanställning av medelvärde och typvärde av till vilken grad chefer instämmer med påståenden kring arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse för medarbetare

	Medelvärde	SD
Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö alltför fysiskt belastande	2.04	1.32
Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö allt för mentalt/psykiskt belastande	2.79	1.26
Jag upplever att det inom min verksamhet finns möjlighet att anpassa arbetet för äldre medarbetare	4.13	1.06
Jag upplever att mina anställda generellt är tillfreds i sitt dagliga arbete	4.44	0.63
Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter som de upplever som stimulerande och meningsfulla	4.53	0.66

Kommentar. $N = 68$. Missing = 0. Medelvärden är rangordnade efter storleksordning. $SD =$ standardavvikelse

Vad gäller påståenden kring chefernas anställdas kunskap, kompetens och utveckling instämde deltagarna med samtliga påståenden eftersom alla medelvärden var över tre. Se tabell 3 för en utförligare sammanställning av detta.

Tabell 3

Sammanställning av medelvärde och typvärde av till vilken grad chefer instämmer med påståenden kring deras anställdas kunskap, kompetens och utveckling

	Medelvärde	SD
Jag upplever att mina anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt går att omplacera inom vår verksamhet	3.40	1.12
Jag upplever att mina äldre anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt kan få arbete om det skulle bli omorganisering och förändringar	3.60	1.08
Jag upplever att mina äldre anställda generellt har möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling	4.00	0.98
Jag upplever att mina anställda generellt har möjlighet till bra teknikstöd	4.22	0.96
Jag upplever att mina äldre anställda har rätt kunskaper och erfarenheter för sina arbetsuppgifter	4.37	0.71
Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter där de upplever att de kan använda sina förmågor och kunskaper	4.53	0.63
Jag upplever att det är viktigt att behålla äldre medarbetare i verksamhet utifrån den kompetens de besitter	4.57	0.68

Kommentar. $N = 68$. Missing = 0. Medelvärden är rangordnade efter storleksordning. $SD =$ standardavvikelse

Nordic Age Discrimination Scale

Resultatet från den deskriptiva analysen av NADS visade att alla medelvärden var under tre, vilket betyder att chefer generellt inte höll med om påståenden som berör åldersdiskriminering. Se tabell 4 för en mer detaljerad redogörelse av resultatet.

Tabell 4

Sammanställning av medelvärde och typvärde av NADS

	N	Missing	Medelvärde	SD
Utvecklingssamtal Äldre anställda har mer sällan utvecklingssamtal med sina chefer jämfört med yngre anställda	68	0	1.50	1.10
Utbildning Äldre anställda har inte samma möjlighet till internutbildning under arbetstid	68	0	1.96	1.16
Utveckling Yngre anställda prioriteras när ny utrustning, aktiviteter eller arbetsmetoder introduceras på arbetsplatsen	65	3	2.31	1.31
Löneökning Äldre anställda har mindre löneökning än yngre anställda	68	0	2.47	1.29
Befordran Äldre anställda utelämnas/förbises när det kommer till befordran eller intern rekrytering	68	0	2.68	1.19

Kommentar. Medelvärden är rangordnade efter storleksordning. Tre svar bortföll från analysen av “Utveckling” på grund av ett fel i enkäten. *SD* = standardavvikelse.

Resultatet från Welch’s t-test mellan kön då $H_a \mu_{Kvinna} \neq \mu_{Man}$ $CI = 95\% [-1.30, -0.07]$ (CI = konfidensintervall), visade att endast förändringsprocesser hade ett signifikant resultat ($p = .03$) ($df = 63$). Medelvärdesskillnaden mellan grupperna kvinnor ($n = 34$) och män ($n = 33$) var 0.69 och effektstorleken var -0.7. Den deskriptiva analysen av grupperna visade att kvinnorna instämde mindre ($M = 1.68$, $SD = 1.17$) med påståendet än männen ($M = 2.36$, $SD = 1.34$).

Vidare visade resultatet från One-Way ANOVA (Non parametric) Kruskal-Wallis rank sum test, som genomfördes för skillnader i medelvärden på NADS mellan åldersgrupper, att både “Utbildning” ($p = .05$) ($df = 5$) och “Förändringsprocesser” ($p = .02$) ($df = 5$) hade signifikanta resultat. Effektstorleken för utbildning var 0.17 och för förändringsprocesser 0.2. Resultatet av Dwass-Steel-Critchlow-Fligner pairwise comparisons visade att medelvärden för “Utbildning” skiljde sig signifikant mellan yngre och äldre chefer. Skillnaden fanns mellan de födda 1962–1969 och de födda 1994–2001 ($p = .03$). När det

kommer till “Förändringsprocesser” skiljde sig medelvärden också signifikant mellan yngre och äldre chefer. Skillnaden fanns mellan de födda 1962–1969 och de födda 1994–2001 ($p = .02$) samt mellan de födda 1970–1977 och de födda 1994–2001 ($p = .04$).

Den deskriptiva analysen av grupperna visar att yngre chefer, födda 1994–2001, generellt instämmer mer ($M = 3.57$) med att det finns diskriminerande tendenser mot äldre när det kommer till förändringsprocesser jämfört med äldre chefer i åldersgrupperna 1962–1969 ($M = 1.65$) och 1970–1977 ($M = 1.86$). Detsamma kunde påvisas för utbildning där yngre chefer i åldersgruppen 1994–2001 hade medelvärde 3.29 och äldre chefer födda 1962–1969 hade medelvärde 1.59.

Diskussion

Denna uppsats är en explorativ studie, vilket innebär att det inte går att säga något om orsak och verkan när det kommer till resultatet. I diskussionen anförs potentiella förklaringar till resultatet kopplat till tidigare forskning och teoretiska begrepp.

Begreppet äldre arbetstagare har inte tillskrivits en särskild ålder i denna uppsats med anledning av att deltagarna själva skulle bestämma det i enkäten. Resultatet visar att cheferna inte är överens om en specifik ålder för när en medarbetare anses vara äldre, men att det mest frekventa svaret är 60 år. Vid granskning av teoretisk bakgrund uppmärksammades att få studier definierar när en arbetstagare anses vara äldre, vilket tyder på att det saknas en gemensam överenskommelse över när man är äldre. Nilsson (2018a) argumenterar även i sin studie att begreppet inte är statiskt, utan är ett adjektiv som beskriver något som förhåller sig till något annat. Previtali och Spedale (2021) redogör även för i sin studie att ålder “görs” i sociala interaktioner vilket kan förklara varför det inte finns någon gemensam förståelse för begreppet “äldre”.

Chefers attityder

I första frågeställningen gällande chefers attityder var det anmärkningsvärt i resultatet att cheferna verkar ha en högre tro till deras egen förmåga att arbeta till högre ålder än vad de hade till sina anställdas förmåga att arbeta till en högre ålder. Detta kan tolkas som att de har en positivare attityd mot sin egen förmåga jämfört med deras anställdas förmåga vilket skulle kunna förklaras av en kognitiv bias som kallas övertro till sin egen förmåga (overconfidence). Denna bias kan definieras som att subjektivt överskatta sin objektiva prestation eller att överskatta sin prestation i förhållande till andra (Gilbey et al., 2021). En övertro på sin förmåga kan leda till ett större risktagande (Gilbey et al., 2021).

En majoritet anser att de kan arbeta länge men vill ändå gå i pension tidigare än i denna ålder. En övervägande majoritet av cheferna anger att de vill gå i pension innan de fyllt

67 år, det vill säga tidigare än vad riksdagen angett som riktålder för att gå i pension (Pensionsmyndigheten, 2023b). De anger även att det är lämpligt att deras medarbetare går i pension tidigare än till denna ålder. Därtill verkar det finnas ett samband mellan chefernas egen pensionsplanering och inställning till sina medarbetares förmåga och vilja att arbeta till en högre ålder, vilket går i linje med vad Löfqvist och Nilsson (2019), samt Nilsson (2018a) kom fram till i sina rapporter. Denna inställning till när man vill gå i pension är problematisk, eftersom det har visat sig att chefer spelar en nyckelroll i att förlänga sina medarbetares arbetsliv (Cortijo et al., 2019; Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b; Previtali & Spedale, 2021). Om det finns en förväntan om att anställda vill gå i pension tidigt kan det potentiellt vara svårt att ge dem rätt förutsättningar för att fortsätta arbeta.

Hur chefer uppfattar möjligheter att arbeta till en högre ålder

När det kommer till den andra frågeställningen gällande möjligheter att arbeta till en högre ålder framkommer det att chefer instämmer allra mest med att kortare arbetstid, ökad trivsel och samhörighet samt ökad egenkontroll över arbetet ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller äldre. Detta går i linje med tidigare forskning som bland annat indikerar att äldre anställda motiveras till att arbeta längre om de erbjuds flexibla arbetsscheman (Unson & Richardson, 2013). Dessa faktorer återfinns i swAge-modellen under de delar som inte berör ekonomi och är dessutom något som chefer har kontroll över snarare än politiker (Cortijo et al., 2019). Detta reflekteras även i tidigare forskning där mycket pekar på att chefer bär ett stort ansvar när det kommer till att förlänga sina äldre anställdas arbetsliv (Cortijo et al., 2019; Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b; Previtali & Spedale, 2021).

Den insats som cheferna i denna studie allra minst tror ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller längre är "sänkt pension så att medarbetare inte lockas att sluta för tidigt", vilket även Nilsson (2018a) visat i hennes studie. Detta är intressant med avseende på politikerns insatser i pensionssystemet för att främja ett förlängt arbetsliv (Pensionsmyndigheten, 2021; 2023a; 2023b; 2023c; Skatteverket, u.å.a; u.å.b). Det verkar således finnas ett glapp i kommunikationen mellan politiker och företag i arbetet mot ett längre arbetsliv. Resultatet av denna studie skulle därför vara intressant för politiker i deras arbete mot ett förlängt arbetsliv.

Det framkommer även att chefer och arbetsledare hade liten tro till att en högre lön skulle öka möjligheten att arbeta till 69 år eller äldre. Chefer har ofta makt över sina medarbetares lönesättning (Nilsson, 2018a) och att de svarar på detta sätt kan bero på att de tar hänsyn till arbete på, vad som i swAge modellen benämns, mesonivå snarare än på mikronivå. Det har tidigare framkommit att chefer förknippar äldre med en högre arbetskostnad (Remery, 2003) vilket skulle kunna förklara att de svarar att en högre lön inte

bidrar till att äldre stannar kvar längre i organisationen. Samtidigt går resultatet i denna studie emot Nilssons studie (2018a), samt Löfqvist och Nilssons studie (2019), där det framkommer att chefer i hög grad tror att åtgärder inom privatekonomin, såsom högre lön, ökar möjligheten för ett längre arbetsliv. Kanske kan denna skillnad förklaras av att dessa studier utfördes på chefer i kommunal verksamhet till skillnad från denna studie som utfördes på chefer inom den privata sektorn.

Resultatet av denna studie pekar på att chefer till stor del håller med om påståenden kring arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse, samt påståenden om kunskap, kompetens och utveckling. Dessa påståenden beskriver faktorer som är viktiga för en hållbar arbetsplats mot ett förlängt arbetsliv enligt swAge-modellen. Med andra ord pekar resultatet på att cheferna redan anser att dessa faktorer uppfylls på deras arbetsplatser och kommer troligen inte arbeta för att ytterligare öka dessa faktorer. Samtidigt pekar tidigare forskning på att äldre anser att dessa faktorer inte uppfylls på arbetsplatsen. Exempelvis menar chefer att anställda har stimulerande och meningsfulla arbetsuppgifter. Men Unson & Richardsons (2013) studie pekar på att svåra arbetsuppgifter upplevs som ett hinder för att hitta och stanna kvar i arbetet. På samma sätt visar tidigare forskning (Unson & Richardson, 2013) att äldre upplever att hälsorelaterade begränsningar hindrar dem från att hitta och stanna kvar i arbetet, men cheferna i denna studie höll inte med om att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera sina anställda som upplever arbetsmiljön alltför fysiskt, mentalt eller psykiskt belastande. Ytterligare ett exempel är att det i resultatet framkommer att cheferna instämmer med att deras anställda har möjlighet till teknikstöd, samtidigt som tidigare forskning (Lagacé et al., 2016) visar att det finns en åldersbaserad digital klyfta på arbetsplatser.

En möjlig förklaring till ovanstående är att dessa problem faktiskt inte förekommer på arbetsplatserna som cheferna i denna studie jobbar på. En annan förklaring till resultatet är att cheferna påverkas av strutseffekten där man ignorerar negativ information för att skydda sig själv från psykologiskt obehag (Karlsson et al., 2009). Zero-risk bias skulle också kunna förklara varför cheferna troligen inte kommer arbeta för att ytterligare öka dessa faktorer. Denna bias innebär att människor föredrar att välja det säkrare alternativet när man ska fatta ett beslut för att eliminera eventuella riskmoment, även om alternativet är mindre fördelaktigt än de andra (Schneider et al., 2017). I detta fall skulle det innebära att cheferna tycker det är riskfyllt att förändra situationen och därmed väljer att inte göra det trots att det skulle kunna vara fördelaktigt.

Något man bör vara uppmärksam på, när det gäller frågan om möjlighet att arbeta till en högre ålder, är att en del frågor berörde alla medarbetare och inte enbart de äldre anställda. Å ena sidan kan svaren på dessa frågor därför bli missvisande och eventuellt inte besvara vad denna studie avser att undersöka. Å andra sidan är dessa frågor också viktiga eftersom faktorerna som bidrar till ett förlängt arbetsliv berör alla medarbetare.

Nordic Age Discrimination Scale

Sammanställningen av NADS tyder på att chefer inte anser att det förekommer diskriminering mot äldre, men tidigare forskning pekar på att det faktiskt förekommer en sådan typ av diskriminering (Alon-Shenker, 2013; Lagacé et al., 2022; Nilsson, 2018b). Åldersdiskriminering kan däremot vara svår att fånga eftersom den ofta rättfärdigas med äldres oförmåga att arbeta och därmed anses vara en tillåten särbehandling (Alon-Shenker, 2013; Nilsson, 2018b; Remery, 2003). Intressant är att tidigare studier visat att chefer har stereotypa och negativa attityder mot äldre (Nilsson, 2018a) vilket går emot resultatet i denna studie. Resultatet kan bero på social önskvärdhet (social desirability response bias), vilket innebär att deltagare upplever en press att svara som de tror att de borde svara eller i enlighet med vad som är socialt accepterat att svara, i stället för att ge sitt ärliga svar (Whitley & Kite, 2016). Då anonymitet garanterades finns det skäl att tro att det beror på något annat. Exempelvis kan strutseffekten ligga bakom resultatet (Karlsson et al, 2009) då ålderism troligen anses vara negativ information som man är beredd att ignorera för att undvika psykologiskt obehag. Det skulle även kunna förklaras av blinda fläcken, då man är obenägen att se sina egna förutfattade meningar (Thomas & Reimann, 2023). Mot bakgrund av detta hade det varit intressant att undersöka de äldres upplevelser av åldersdiskriminering och hade troligen fungerat som ett bra komplement till denna studie.

När det kommer till den tredje frågeställningen gällande skillnader i svaren på NADS mellan kön och åldersgrupper, visar resultatet att kvinnor instämde mindre med att “äldre anställda förväntas inte ta del i förändringsprocesser och nya arbetsmetoder i samma utsträckning som sina yngre arbetskamrater”, vilket i resultatet benämndes “Förändringsprocesser”. Detta skulle kunna betyda att kvinnor förnekar eller förbiser en existerande åldersdiskriminering när det kommer till förändringsprocesser, men det skulle även kunna betyda att det faktiskt förekommer diskriminering i lägre utsträckning under kvinnliga chefers styre.

Resultatet från NADS visar även att yngre chefer generellt instämmer mer med att det finns diskriminerande tendenser mot äldre när det kommer till förändringsprocesser och “äldre anställda har inte samma möjlighet till internutbildning under arbetstid”, vilket i

resultatet benämndes utbildning. Återigen skulle detta kunna betyda att yngre chefer förnekar eller förbiser en existerande åldersdiskriminering när det kommer till förändringsprocesser och utbildning, men det skulle även kunna betyda att det faktiskt förekommer diskriminering i lägre utsträckning under yngre chefers styre. Det skulle även kunna handla om en omedvetenhet eller okunskap.

Slutligen kan resultatet av denna studie förklaras av olika kognitiva bias hos chefer, vilka i värsta fall gör att exempelvis ålderism på arbetsplatsen kan förbises eller rättfärdigas även om det sker omedvetet (Gilovich et al., 2018; Karlsson et al., 2009; Toomey & Rudolph, 2017). Således är det viktigt att detta ämne aktualiseras och att påverkansfaktorer som kognitiva bias även lyfts. Med anledning av detta hade det varit gynnsamt för HR-avdelningar på företag att ta del av resultatet av denna studie, för att både finna hinder och möjligheter till att säkerställa en god kompetensförsörjning och icke-diskriminerande arbetsmiljö. Dessutom hade det varit hjälpsamt för ledare som tar strategiska beslut att ta del av resultatet för att medvetandegöra att det kan finnas kognitiva bias som påverkar denne i ens beslutsfattande. Resultatet skulle även vara fördelaktigt för äldre själva att ta del av när de marknadsför sig själva på arbetsmarknaden.

Begränsningar

Reliabilitet och validitet

Denna uppsats är en tvärsnittsstudie, vilket gör att det inte går att säkerställa dess reliabilitet genom ett flertal mätningar med test-retest metoden (Shaugnessy et al., 2012). Däremot är denna studie delvis en replikering av tidigare undersökningar (Löfqvist & Nilsson, 2019; Nilsson 2012; Nilsson, 2018a; Nilsson, 2018b; Nilsson & Nilsson, 2022) och resultatet stämde till stor del överens med dessa vilket främjar studiens reliabilitet.

En annan begränsning i studien är att mätskalan NADS som används inte har validerats på svenska men den engelska versionen validerats i både Norden (Furunes & Mykletun, 2010) och för spansktalande arbetare (Alcover et al., 2022).

Ytterligare en begränsning är att endast ett fåtal företag valde att medverka. De företag som valde att avstå förklarade detta med en säkerhetsrisk med att dela externa länkar inom företaget eller att policys och regler i företaget inte tillät en medverkan. Därtill fanns det företag som inte svarade alls vid kontaktförsök. En förklaring till den låga svarsfrekvensen kan vara att det fanns ett beroende av företagens kontaktpersoner för att nå ut med påminnelser till chefer att besvara enkäten. Det skulle även kunna bero på att intresset för ämnet är svagt eller att det finns en omedvetenhet kring den samhällsutmaning vi står inför.

Den låga svarsfrekvensen gör att studien har låg extern validitet som gör det svårt att generalisera resultatet.

Därtill motsvarar inte könsfördelningen bland deltagarna i studien populationens könsfördelning, vilket hämmar den externa validiteten. År 2021 hade totalt 222 600 personer i Sverige en chefsroll, varav 66% var män och 34% kvinnor (Statistikmyndigheten SCB, u.å.) och i denna studie var ungefär hälften kvinnor och hälften män men eftersom ett bekvämlighetsurval genomfördes för att samla in deltagare var det svårt att reglera könsfördelningen.

Mätfel

Alternativa tolkningar är alltid en risk med enkätfrågor vilket påverkar kvaliteten av enkätsvaren (Statistikmyndigheten SCB, 2016). För att undvika detta bör man noga överväga vilka begrepp man använder, men eftersom detta var en replikering av en redan existerande studie formulerades frågorna på samma sätt som i de tidigare studierna.

Vidare noterades en begränsning vid analys av de demografiska frågorna där branscherna som deltagarna kunde välja mellan inte verkade stämma överens med de branscher som de faktiskt tillhörde, vilket påvisades genom att 32.8% angav "Annan" som branschtillhörighet. Samma sak kunde konstateras när det kom till vilken avdelning deltagarna angav att de arbetade i där 40.3% angav "Annan". Däremot användes inte dessa demografiska frågor i analysen av enkäten. Hade studien replikerats, skulle ett alternativt tillvägagångssätt vara att låta deltagarna själva ange branschtillhörighet och avdelning i öppna frågor.

Flera deltagare uppmärksammade ett fel i enkäten under fråga 20. Detta ledde till att tre svar bortföll från analysen av denna fråga, vilket hade kunnat resultera i ett mätfel om bortfallet var större. För framtida studier bör man testköra enkäten flera gånger för att undvika ett sådant fel.

Vidare används en femgradig likertskala i enkäten. Risken med denna typ av skala är en "central tendency bias" vilket innebär att individer tenderar att välja det mittersta svarsalternativet i en enkät, i detta fall 3 (Douven, 2018). Detta valdes ändå framför en fyrgradig skala för att möjliggöra för deltagarna att ge ett neutralt svar. Enligt statistikmyndigheten SCB (2016) ökar det även en studies reliabilitet att erbjuda ett mittenalternativ.

Ytterligare en risk i studien är social önskvärdhet (Whitley & Kite, 2016) men detta undveks genom att deltagarna garanterades anonymitet.

Slutsats

Tidigare studier har undersökt chefers attityder mot äldre i kommunala verksamheter i Sverige och kommit fram till att chefer har negativa attityder mot äldre. Denna studie undersöker samma sak men i det privata näringslivet i Sverige. Resultatet visar att chefer inte anser sig ha några diskriminerande attityder mot sina äldre anställda, trots att tidigare forskning redogör för att det faktiskt förekommer. En potentiell förklaring som denna studie bidrar med är att chefer kan påverkas av olika kognitiva bias. Politiker genomför olika åtgärder inom pensionssystemet men varken chefer i offentlig- eller privat sektor tror att sänkt pension är lösningen. Det verkar således inte finnas någon gemensam förståelse för det samhällsproblem vi står inför där anställda måste arbeta i högre åldrar, vilket försvårar arbetet mot ett förlängt arbetsliv. Det finns ett behov av en vidare teoriutveckling där alla samhällsaktörer inkluderas och olika kognitiva bias tas i beaktning. Detta skulle förhoppningsvis underlätta förståelsen för samhällsutmaningen och kommunikationen mellan aktörerna.

Referenser

- Alcover, C-M., Nazar, G., Ramírez-Vielma, R., Bargsted, M., Pulido, N., Rodríguez L. (2022). Transcultural Validation of the Nordic Age Discrimination Scale for the Spanish-Speaking Working Populations. *Spanish Journal of Psychology*, 25, e15. DOI: [10.1017/SJP.2022.10](https://doi.org/10.1017/SJP.2022.10)
- Alon-Shenker, P. (2013). Age is different: Revisiting the contemporary understanding of age discrimination in the employment setting. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 17, 31.
- Bae, S., & Choi, M. (2022). Age and Workplace Ageism: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/01634372.2022.2161685>
- Cortijo, V., McGinnis, L. P., & Şişli-Ciamarra, E. (2019). The AGE model: Addressing ageism in the workplace through corporate social responsibility. *Journal of Labor and Society*, 22(1), 197-213. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/wusa.12387>
- Diskrimineringslag (SFS 2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet MRD. <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2008:567>
- Douven, I. A (2018) Bayesian perspective on Likert scales and central tendency. *Psychon Bull Rev* 25, 1203–1211. <https://doi.org/10.3758/s13423-017-1344-2>
- Egidius, H. (u.å.) Kognitiv bias. I *Psykologiguiden*. Natur & Kultur. Hämtad 16 maj 2023 från <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=kognitiv+bias>
- Furunes, T., & Mykletun, R. J. (2010). Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(1), 23-30. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00738.x>
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R. & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19(2), 326–335. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.19.2.326>
- Gerber, A., & Green, D. (1999). Misperceptions about perceptual bias. *Annual review of political science*, 2(1), 189-210. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.2.1.189>
- Gilbey, A., Walmsley, S., Tani, K., & Reweti, S. (2021). Decision making dyads and judgement overconfidence: Implications for high-risk industries. *Applied ergonomics*, 97, 103529. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103529>

- Gilovich, T., Keltner, D., Chen, S. & Nisbett, R. (2018) *Social Psychology* (5 uppl.) WW Norton & Company.
- Jonsson, R. (2021) *Retaining the Aging Workforce: Studies of the interplay between individual and organizational capability in the context of prolonged working lives* [Doktorsavhandling, Göteborgs Universitet]. Göteborgs Universitet.
- Karlsson, N., Loewenstein, G., & Seppi, D. (2009). The ostrich effect: Selective attention to information. *Journal of Risk and uncertainty*, 38, 95-115.
<https://doi.org/10.1007/s11166-009-9060-6>
- Lagacé, M., Charmarkeh, H., Zaky, R., & Firzly, N. (2016). From psychological to digital disengagement: exploring the link between ageism and the 'grey digital divide'. *Romanian Journal of Communication and Public Relations*, 18(1), 65-75.
<https://doi.org/10.21018/rjcpr.2016.1.202>
- 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(8), 4866.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19084866>
- Lag om etikprövning av forskning som avser människor (SFS 2003:460).
Utbildningsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460/
- Löfqvist L., & Nilsson K. (2019). *Chefer – Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad*. Rapport 17:2019. Arbets- och miljömedicin Syd, Lunds universitet & Högskolan i Kristianstad
- Malinen, S., & Johnston, L. (2013). Workplace ageism: Discovering hidden bias. *Experimental aging research*, 39(4), 445-465.
<https://doi.org/10.1080/0361073X.2013.808111>
- Navarro, DJ., & Foxcroft, DR. (2022) *Learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*. (Version 0.75). DOI: [DOI: 10.24384/hgc3-7p15](https://doi.org/10.24384/hgc3-7p15)
- Naquin, C. E., & Tynan, R. O. (2003). The team halo effect: Why teams are not blamed for their failures. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 332.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.332>
- Ní Léime, Á., Ogg, J., Rašticová, M., Street, D., Krekula, C., Bédiová, M. & Madero-Cabib, I. (2020). Extended working life policies: International gender and health perspectives

- (p. 515). *Springer Nature*. DOI: [10.1007/978-3-030-40985-2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-40985-2)
- Nilsson, K. (2016). Hållbar arbetskraft i alla åldrar. Hämtad 29 mars 2023 från <http://swAge.org>
- Nilsson, K. (2017) Hållbart arbetsliv inom hälso- och sjukvården – enkätsvar om hur 11 902 medarbetare upplever sin arbetssituation. *Arbets-och miljömedicin Syd*, 2017(13).
- Nilsson, K. (2018a) *Chefers attityder till sina äldre anställda*. (Rapport 15 S 2018:10) Delegationen för senior arbetskraft.
- Nilsson, K. (2018b). Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. *Work*, 59(1), 49-58. DOI: [10.3233/WOR-172663](https://doi.org/10.3233/WOR-172663)
- Nilsson, K. & Nilsson, E (2022) Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>
- O'Conneide, C. (2005). *Age discrimination and European law (Thematic Report)*. Brussels: European Network of Legal Experts in the non-discrimination field
- OECD (2021) *Pensions at a glance 2021: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/19991363>
- Pensionsmyndigheten. (14 mars 2023a) *Jobba längre ger högre pension*. Hämtad 24 april 2023 från <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionaldern-s-betydelse>
- Pensionsmyndigheten. (17 april 2023b) *Pensionsåldrar och riktåldrar*. Hämtad 24 april 2023 från <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionsaldrar-och-riktalder>
- Pensionsmyndigheten (17 april 2023c) *Skatteavdrag på pension och på lön*. Hämtad 24 april 2023 från <https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/nar-far-jag-mina-utbetalningar/skatteavdrag-pension-lon>
- Pensionsmyndigheten. (2021). *Pension och skatt 2022. Skatteavdrag för pension och lön vid olika åldrar*. (PID281845) Hämtad 15 maj 2023 från <https://www.pensionsmyndigheten.se/content/dam/pensionsmyndigheten/blanketter---broschyrer---faktablad/publikationer/rapporter/2022/Pension-och-skatt-2022.pdf>
- Previtali, F. & Spedale, S. (2021). Doing age in the workplace: Exploring age categorisation in performance appraisal. *Journal of Aging Studies*, 59, 100981. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2021.100981>

- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J. and Ekamper, P. (2003), Managing an aging workforce and a tight labor market: views held by Dutch employers, *Population Research and Policy Review*, 22(1), 21-40.
- Schneider, E., Streicher, B., Lermer, E., Sachs, R., & Frey, D. (2017). Measuring the zero-risk bias. *Zeitschrift für Psychologie*. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000284>
- Shaugnessy, J., Zechmesiter, E. & Zechmeister, J. (2012) *Research Methods in Psychology*. (9 uppl.) McGraw-Hill
- Skatteverket. (u.å.a) *Jobbskatteavdrag*. Hämtad 19 maj 2023 från <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/skattereduktioner/jobbskatteavdrag.4.6fdde64a12cc4eee2308000107.html>
- Skatteverket. (u.å.b) *Grundavdrag*. Hämtad 19 maj 2023 från <https://skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/askattsedelochskattetabeller/grundavdrag.4.6d02084411db6e252fe80009078.html>
- Statistikmyndigheten SCB. (2016) *Frågor och svar - om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar*. https://www.scb.se/contentassets/c6dd18d66ab240e89d674ce728e4145f/ov9999_2016a01_br_x08br1601.pdf
- Statistikmyndigheten SCB. (2018) *Störst folkökning att vänta bland de äldsta*. Hämtad 15 maj 2023 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-mne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/statistiknyhet/sveriges-framtida-befolkning-20182070/>
- Statistikmyndigheten SCB. (u.å.) *Chefer i privat sektor. Antal efter typ av chef, kön och år*. Hämtad 19 maj 2023 från https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0201_LE0201Makt/Team118/table/tableViewLayout1/
- Thomas, O., & Reimann, O. (2023). The bias blind spot among HR employees in hiring decisions. *German Journal of Human Resource Management*, 37(1), 5-22. <https://doi.org/10.1177/23970022221094523>
- Toomey, C.E., & Rudolph, C.W. (2017). *Age Stereotypes in the Workplace*. Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_30
- Unson, C., & Richardson, M. (2013). Insights into the experiences of older workers and change: Through the lens of selection, optimization, and compensation. *The Gerontologist*, 53(3), 484-494. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1093/geront/gns095>

Whitley, B. & Kite, M. (2016) *Psychology of Prejudice and Discrimination* (3 uppl.)
Routledge.

World Health Organization, WHO (2021) *Ageing: Ageism*. Hämtad 19 maj från
<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>

Bilagor

Bilaga A

Tabeller av svaren från övriga demografiska frågor

Tabell 1

Sammanställning av deltagarnas branschtillhörighet

Bransch	n	%
Energi, t.ex. olja, gas och kol	0	0
Material, t.ex. kemi, trä, papper och metaller	0	0
Industri, t.ex. maskiner, lastbilar och fartyg	2	2.9
Sällanköpsvaror, t.ex. bilar, vitvaror och kläder	3	4.4
Dagligvaror, t.ex. mat, dryck och tvättmedel	6	8.8
Hälsovård, t.ex. sjukvård och bioteknik	5	7.4
Finans och fastigheter, t.ex. banker, försäkringsbolag och fastigheter	21	30.9
Informationsteknik, t.ex. datorer, mjukvara och kontorsutrustning	8	11.8
Teleoperatörer, t.ex. telefon / internetoperatör	0	0
Kraftförsörjning, t.ex. el	1	1.5
Annan	22	32.4

Kommentar. $N = 68$. Resultatet anges i antal och procent, avrundat till en decimal.

Tabell 2

Sammanställning av vilken avdelning deltagarna arbetar i

Avdelning	n	%
HR	7	10.3
Kundservice / försäljning	13	19.1
IT	8	11.8
Marknadsföring	1	1.5
Forskning och utveckling	2	2.9
Redovisning och ekonomi	2	2.9
Administration	8	11.8
Annan	27	39.7

Kommentar. $N = 68$. Resultatet anges i antal och procent, avrundat till en decimal.

Tabell 3

Sammanställning av hur länge man arbetat på sin nuvarande arbetsplats

Längd på nuvarande arbetsplats	n	%
16 år eller mer	19	27.9
11-15 år	7	10.3
6-10 år	13	19.1
2-5 år	26	38.2
1 år eller mindre	3	4.4

Kommentar. $N = 68$. Resultatet anges i antal och procent, avrundat till en decimal.

Bilaga B

Tabell 4

Sammanställning av medelvärde och typvärde av till vilken grad chefer instämmer med vad som ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller äldre

	Medelvärde	SD
Sänkt pension så att medarbetare inte lockas att sluta för tidigt	1.78	1.05
Ökade karriärmöjligheter	2.60	1.12
Högre lön	2.71	1.30
Möjlighet att omplacera dem till annat arbete	2.81	1.20
Minskning av de mentala arbetskraven	2.81	1.20
Nytt jobb inom deras yrke/karriärsområde	2.94	1.06
Obligatorisk träning/friskvård för att medarbetaren ska hålla fysiskt och mentalt till en högre ålder	2.96	1.30
Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska mentala/psykiska påfrestningar	3.03	1.15
Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska belastning och fysiskt slitage	3.28	1.18
Rotation mellan olika uppgifter och aktiviteter för att öka stimulansen	3.35	1.06
Ökad möjlighet till utveckling i arbetet	3.41	1.08
Möjlighet till ny kunskap	3.41	1.16
Genom, för arbetsplatsen, behovsanpassad kompetensutveckling	3.43	0.97
Att medarbetare i ökad omfattning kan ägna sig åt de arbetsuppgifter som de själva upplever som viktigast och intressantast i sitt arbete	3.50	1.15
Sänkning av arbetstakten	3.54	1.19
Mer återhämtningstid mellan arbetspassen	3.56	1.03
Bättre kunskap bland chefer om åldrande i arbetslivet	3.56	1.15
Andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen efter behov	3.56	1.08
Genom, för medarbetaren, behovsanpassad kompetensutveckling	3.59	0.98
Minskning av de fysiska arbetskraven	3.65	1.18
Bättre möjlighet att skifta yrke och karriär vid en högre ålder	3.65	1.03
Förändring av arbetstidens förläggning	3.74	1.05
Att vid behov kunna ta pauser i arbetslivet	3.78	1.08
Ökad delaktighet i arbetet	3.88	1.00
Ökad arbetstillfredsställelse	4.00	0.96
Ökad trivsel och samhörighet	4.15	0.83
Ökad egenkontroll över arbetet	4.16	0.82
Kortare arbetstid	4.18	1.06

Kommentar. N = 68. Missing = 0. Medelvärden är rangordnade efter storleksordning. SD = standardavvikelse

Bilaga C

Enkät

Hela versionen av enkäten som användes i denna studie.

Hej! I samband med att vi skriver vår kandidatuppsats ska vi genomföra en enkätstudie där vi undersöker chefers attityder gentemot sina äldre anställda och hur de uppfattar möjligheten att arbeta till en högre ålder.

Den äldre befolkningen är den snabbast växande i Sverige vilket ställer nya krav på arbetsmarknaden. Anställda kommer behöva arbeta längre för att vi ska kunna försörja våra äldre. Detta gör att vi står inför nya utmaningar och det behövs mer kunskap på både samhälls- organisations- och individnivå för att anställda ska vilja och kunna arbeta längre. Chefer har en nyckelroll i detta arbete och därför är vi intresserade av att undersöka deras attityder gentemot sina äldre arbetstagare.

Enkäten tar ungefär 5–10 minuter att fylla i och deltagandet är både frivilligt och helt anonymt. Varken individer eller organisationer kommer kunna identifieras och deltagandet kan avbrytas när som helst. Vid eventuella frågor eller oklarheter går det bra att kontakta oss via mail.

Tack på förhand!

Mvh

Matilda Edje och Jessica Ekblom

matilda@edje.info

jessica.ekblom@outlook.com

1. Jag har tagit del av och förstått informationen

Ja

Nej

Undersökningsgruppen

2. Vilket år föddes du?

1930 - 1937

1938 - 1945

1946 - 1953

1954 - 1961
1962 - 1969
1970 - 1977
1978 - 1985
1986 - 1993
1994 - 2001
2002 - 2009

3. Kön

Kvinna

Man

Annan könstillhörighet

4. Hur länge har du arbetat på nuvarande arbetsplats?

16 år eller mer

11-15 år

6-10 år

2-5 år

1 år eller mindre

5. Hur många procent av heltid är din nuvarande anställning på?

100 %

80-99 %

60-79 %

40-59 %

39 % eller mindre

6. På hur stor del av din tjänst har du en chefsposition/arbetsledarposition?

Heltid

Del av tid, 75%

Del av tid, 50%

Del av tid, 25%

7. Inom vilken bransch arbetar du som chef / har en arbetsledande befattning?

Energi, t.ex. olja, gas och kol

Material, t.ex. kemi, trä, papper och metaller

Industri, t.ex. maskiner, lastbilar och fartyg

Sällanköpsvaror, t.ex. bilar, vitvaror och kläder

Hälsovård, t.ex. sjukvård och bioteknik

Finans och fastigheter, t.ex. banker, försäkringsbolag och fastigheter

Informationsteknik, t.ex. datorer, mjukvara och kontorsutrustning

Teleoperatörer, t.ex. telefon/internetoperatörer

Kraftförsörjning, t.ex. el

Annan

8. Inom vilken avdelning arbetar du som chef/har en arbetsledande befattning (Välj där du har din huvudsakliga sysselsättning).

HR

Kundservice/försäljning

IT

Marknadsföring

Forskning och utveckling

Redovisning och ekonomi

Administration

Annat

Till vilken ålder kan och vill chefer inom privat sektor arbeta?

9. Tills vilken ålder tror du att du *kan* arbeta?

55-60 år

61-62 år

63-64 år

65 år

66-67 år

68-69 år 39

70 år eller mer

10. Vid vilken ålder skulle du *vilja* gå i pension?

55-60 år

61-62 år

63-64 år

65 år

66-67 år

68-69 år

70 år eller mer

11. Ange vid vilken ålder anställda generellt kan ses som äldre medarbetare

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71 år eller äldre

Chefers attityd till medarbetarnas möjlighet att kunna och vilja arbeta efter 65 år

12. Hur länge upplever du i genomsnitt att dina anställda *kan* arbeta?

55-60 år

61-62 år

63-64 år

65 år

66-67 år

68-69 år

70 år eller mer

13. Hur länge upplever du i genomsnitt att dina anställda *vill* arbeta?

55-60 år

61-62 år

63-64 år

65 år

66-67 år

68-69 år

70 år eller mer

14. När tycker du generellt sett att det är mest lämpligt att medarbetare går i pension?

60 år eller tidigare

61 år

62 år

63 år

64 år

65 år

66 år

67 år

68 år

69 år

70 år

71 år eller äldre

15. Arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse

Jag upplever att det inom min verksamhet finns möjlighet att anpassa arbetet för äldre medarbetare

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö alltför fysiskt belastande

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö allt för mentalt/psykiskt belastande

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina anställda generellt är tillfreds i sitt dagliga arbete.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter som de upplever som stimulerande och meningsfulla.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

16. Kunskap, kompetens och utveckling

Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter där de upplever att de kan använda sina förmågor och kunskaper.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt går att omplacera inom vår verksamhet.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att det är viktigt att behålla äldre medarbetare i verksamhet utifrån den kompetens de besitter.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina anställda generellt har möjlighet till bra teknikstöd.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina äldre anställda har rätt kunskaper och erfarenheter för sina arbetsuppgifter.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina äldre anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt kan få arbete om det skulle bli omorganisering och förändringar.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Jag upplever att mina äldre anställda generellt har möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

17. Vad ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller längre?

Sänkning av arbetstakten.

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Kortare arbetstid

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Högre lön

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Ökad arbetstillfredsställelse

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Ökad trivsel och samhörighet

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3

4

5 (Instämmer helt)

Ökad delaktighet i arbetet

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Ökade möjligheter till utveckling i arbetet

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Möjlighet till ny kunskap

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Ökad egenkontroll över arbetet

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen efter behov.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Ökade karriärmöjligheter

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Förändring av arbetstidens förläggning

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Bättre kunskap bland chefer om åldrande i arbetslivet

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Mer återhämtningstid mellan arbetspassen

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Minskning av de fysiska arbetskraven

1 (Instämmer inte alls)

- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska belastning och fysiskt slitage

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Om jag hade möjlighet att omplacera dem till annat arbete

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Minskning av de mentala arbetskraven

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska mentala/psykiska påfrestningar

- 1 (Instämmer inte alls)
- 2
- 3
- 4
- 5 (Instämmer helt)

Sänkt pension så att medarbetare inte lockas att sluta för tidigt.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Att medarbetare i ökad omfattning kan ägna sig åt de arbetsuppgifter som de själva upplever som viktigast och intressantast i sitt arbete.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Obligatorisk träning/friskvård för att medarbetarna ska hålla fysiskt och mentalt till en högre ålder.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Nytt jobb inom deras yrke/karriärsområde

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Bättre möjlighet att skifta yrke och karriär vid en högre ålder.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Rotation mellan olika uppgifter och aktiviteter för att öka stimulansen

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Att vid behov kunna ta pauser i arbetet

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Genom, för medarbetaren, behovsanpassad kompetensutbildning.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

Genom, för arbetsplatsen, behovsanpassad kompetensutbildning.

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

NADS

18. Befodran

Äldre anställda utelämnas/förbises när det kommer till befodran eller intern rekrytering

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

19. Utbildning

Äldre anställda har inte samma möjlighet till internutbildning under arbetstid

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

20. Utveckling

Yngre anställda prioriteras när ny utrustning, aktiviteter eller arbetsmetoder introduceras på arbetsplatsen

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

21. Utvecklingssamtal

Äldre anställda har mer sällan utvecklingssamtal med sina chefer jämfört med yngre anställda

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

22. Löneökning

Äldre anställda har mindre löneökning än yngre anställda

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)

23. Förändringsprocesser

Äldre anställda förväntas inte ta del i förändringsprocesser och nya arbetsmetoder i samma utsträckning som sina yngre arbetskamrater

1 (Instämmer inte alls)

2

3

4

5 (Instämmer helt)