

Udviklingen i seniorernes beskæftigelse på de danske arbejdspladser: En analyse af perioden 2018-2022 og dens forklarende faktorer

Med kvantitativt data fra projekt SeniorArbejdsLiv i et arbejdsgiverperspektiv



Ukendt fotograf (u.å.) <https://humantrust.dk/c/inspiration/se-paa-dig-selv-som-senior-og-lav-en-plan>

Kandidatuddannelsen i Politik og Administration

Specialisering i politik og analyse

Speciale, 10. semester

Vejleder: Jeevitha Yogachandiran Qvist

Aalborg Universitet: Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Antal ord: 23.997

Antal tegn: 167.084

Ditte Urth Nielsen: 20185208

Cæcilie Tandrup Rich: 20185405

Abstract

Today, we are experiencing longer lifespans than ever before, and this trend is expected to continue in the future. Consequently, the proportion of older individuals in the labour market is also projected to rise due to increasing life expectancy and demographic changes. This shift has led to a recognition of older workers as valuable contributors to society, particularly in addressing the consequences of demographic developments and the associated financial burdens on welfare services. As a result, the connection between older workers and the labour market, including their recruitment and retention in workplaces, has been a prominent topic in political discussions since the 1990s.

However, research conducted both in Denmark and internationally has indicated that political reforms alone do not automatically lead to increased employment among older workers. Despite the introduction of such reforms, it has been revealed that the growth in older workers' employment has surpassed what can be solely attributed to these reforms. Given that political ambitions are implemented and executed at the individual workplaces, it becomes crucial to understand how external and internal factors within these environments can influence recruitment and retention practices. Recent developments in the labour market have shown an increase in the employment rate among older workers. However, the specific factors driving this increase remain unknown. In Denmark, for instance, calculations from The Economic Council of the Labour Movement suggest that approximately one third of the employment growth between 2013 and 2021 can be attributed to older workers. This finding highlights the significant role older workers have played in contributing to employment growth during this period, despite the presence of political reforms.

Moreover, Danish employers now find themselves in a unique situation with historically low unemployment rates, which presents both opportunities and challenges in hiring and retaining older workers in the labour market. Fortunately, the research project SeniorArbejdsLiv has now collected questionnaire data that provides a rare opportunity to examine the attitudes and practices of workplaces in the older workers domain from a longitudinal perspective. This valuable information will help shed light on the ongoing changes in these workplaces and contribute to our understanding of the evolving dynamics surrounding older workers' employment.

According to employment statistics provided by Statistics Denmark, the employment rate of older workers has consistently improved over time. Our survey data supports this finding by demonstrating an increase in both the proportion of workplace recruitments and retentions between 2018 and 2022.

Our study indicates that factors such as structural elements and workplace attitudes/practices play a significant role in the recruitment of older workers, aligning with our initial expectations. Surprisingly, our findings challenge our initial assumptions as only internal attitudes and practices within workplaces appear to influence the retention of older workers - and therefore structural factors do not seem to influence the retention of older workers. To summarize, the recruitment and retention of older workers is predominantly influenced by recruitment obstacles and retention initiatives in the workplace. Conversely, it is the workplace's recruitment challenges that exert the most significant influence on the proportion of recruitment.

Indhold

Abstract	0
Problemfelt	5
Begrebsafklaring	9
Teoretisk grundlag	10
Teorier om seniorers tilbagetrækning	10
Strukturelle faktorer	12
Arbejdspladsens holdninger og praksisser	13
Human kapital	13
Human Resource Management & Human Capital Management	16
Fordomme, stereotyper og diskrimination	20
Hypoteser	27
Undersøgelsens metoder og design	28
Videnskabsteori	28
Forskningsdesign	29
Dataindsamling	30
Operationalisering	31
Kvalitetskriterier	40
Transparens	40
Reliabilitet	41
Målingsvaliditet	41
Intern validitet	42
Ekstern validitet	43
Analysestrategi	44
Bivariat analyse	44
Logistisk regression af arbejdspladsernes rekruttering af seniorer	48
Lineær regression af arbejdspladsernes fastholdelse af seniorer	48
Indledende tests	48
Multipel mediationsanalyse	50
Analyse	51
Bivariat analyse	51
Kontrolvariabler	57
Multivariat analyse	58
Multivariat analyse af arbejdspladsernes rekruttering af seniorer	59

Multivariat analyse af fastholdelse	66
Konklusion	71
Litteraturliste	77

Problemfelt

I dag lever danskerne længere end nogensinde før, og det forventes, at vi i fremtiden kommer til at leve endnu længere. Middellevetiden, der angiver den gennemsnitlige levealder, er steget med cirka seks år fra 1990 til 2022. Med den stigende levealder og faldende fødselsrate forventes det derfor, at de ældre i fremtiden vil udgøre en større del af befolkningen, mens der vil være færre unge til at betale for velfærdsydelserne (Brøns-Petersen, 2023; Nielsen, 2004). I den forbindelse er seniorers tilbage-trækningsmuligheder, herunder rekruttering og fastholdelse af deres arbejdskraft, et omtalt politisk emne, idet seniorer anses som værende en del af løsningen på konsekvenserne af den demografiske udvikling og de forventede økonomiske udgifter til velfærdsydelserne.

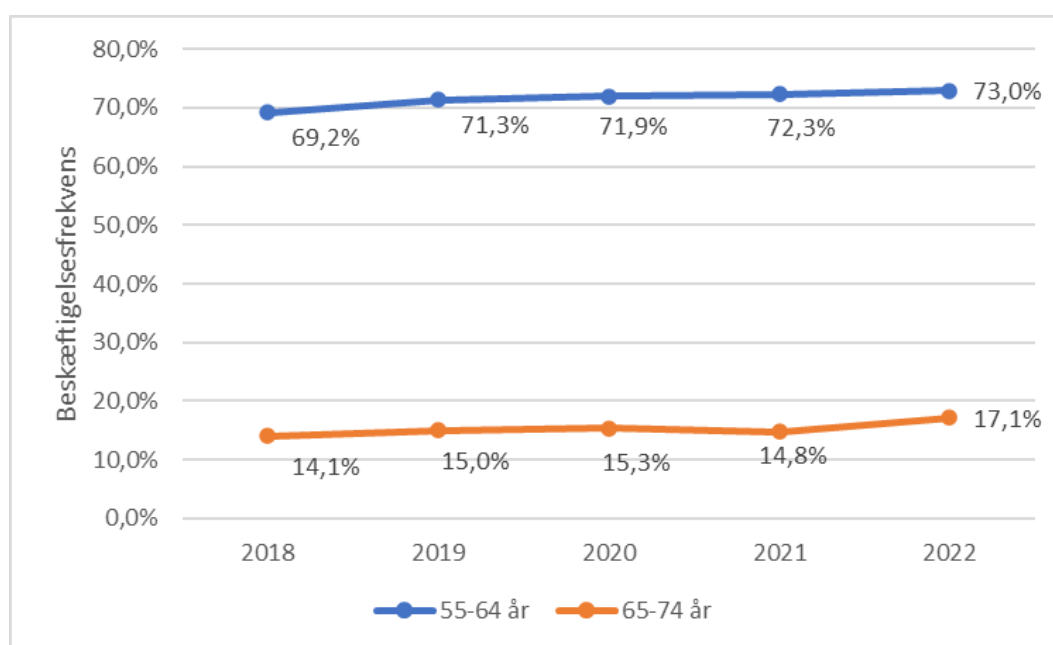
Den stigende levealder har længe været på den politiske dagsorden, og der er fra politisk side blevet gjort flere forsøg på at imødegå konsekvenserne af den demografiske udvikling. Siden 1990'erne er der blevet indført en række reformer, som netop har haft til formål at sikre, at befolkningens stigende levealder også medfører flere år på arbejdsmarkedet. Forsker Per H. Jensen peger på, at målet med at sikre den kvalificerede arbejdskraft gennem en række reformer har påvirket seniorernes rettigheder. I 2003 og 2013 blev førtidspensionssystemet reformeret, hvilket påvirkede mulighederne for at tilgå førtidspension, idet ressourceforløb i mange tilfælde erstattede førtidspension for borgere under 40 år og det blev meget sværere for +50-årige få tilkendt førtidspension. Efterlønsordningen er ligeledes blevet reduceret som følge af en række reformer, herunder ved efterlønsreformen i 1998, velfærdsforliget i 2006 og tilbagetrækningsreformen i 2011. Tilsammen har disse reformer haft til hensigt at skabe økonomiske incitamenter til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvilket blandt andet er kommet til udtryk gennem de politiske ønsker om at hæve folkepensions- og efterlønsalderen (Jensen, 2022, s. 8; Finansministeriet, 2017, s. 17-18). Flere undersøgelser peger i den forbindelse på, at de tidligere reformer har virket efter hensigten og haft en effekt på tilbagetrækningsalderen, der er steget i takt med implementeringen af reformerne (Finansministeriet, 2020, s. 2-4).

På baggrund af ovenstående sætter vi spørgsmålstegn ved, hvad der ud over politiske reformer kan have påvirket seniorernes arbejdsmarkedstilknytning. I den forbindelse viser beregninger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), at en stor del af beskæftigelsesfremgangen i Danmark kan tilskrives seniorerne, hvor cirka en tredjedel (38 procent) af beskæftigelsesfremgangen i perioden 2013 til 2021 menes at kunne tilskrives seniorerne (60+). Selvom seniorernes beskæftigelsesfremgang er sket i samme periode, hvor der er blevet indført politiske reformer, har de økonomiske vismænd tidligere

fremlagt, at beskæftigelsen blandt seniorer er steget mere end, hvad der kan forklares af tilbagetrækningsreformen (Damm, 2023).

Vi er i en tid med lav ledighed og mangel på kvalificeret arbejdskraft, hvor seniorernes beskæftigelse også kan tænkes at være påvirket af arbejdspladsernes efterspørgsel og rekrutteringsmuligheder. Hvis arbejdspladserne oplever en stor efterspørgsel og mangler arbejdskraft, men også har rekrutteringsproblemer, vil dette alt andet lige formodes at kunne påvirke seniorernes til- og afgang fra arbejdsmarkedet. Her peger den tidligere forskning også på, at en øget efterspørgsel på arbejdskraft medfører en fremgang i beskæftigelsen af seniorer (Qvist & Jensen, 2020, s. 56).

Figur 1. Beskæftigelsesfrekvens for seniorer i perioden 2018-2022.



Kilde: Danmarks Statistik. Statistikbanken (AKU111).

Figuren viser, at der har været en stigning i seniorernes beskæftigelsesfrekvens. I forlængelse heraf viser en undersøgelse fra Dansk Industri, at fire ud af ti arbejdspladser mener, at mangel på arbejdskraft udgør den største vækstudfordring i 2022 (Dansk Industri, 2022). Dette understøttes af Rekrutteringssurveyen fra 2022¹, som viser, at cirka hver tredje rekrutteringsforsøg (29 procent) var forgæves i perioden fra december 2021 til maj 2022. Dette er den hidtil største andel siden finanskrisen i

¹ Data over forgæves rekrutteringsforsøg i den sidste halvdel af 2021 og første halvdel af 2022

2008 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2022, s. 4). Af de 29 procent endte 16 procent af arbejdspladsernes rekrutteringsforsøg med, at stillingen ikke blev besat, mens 13 procent af forsøgene endte med, at stillingen blev besat af personer, der ikke havde arbejdspladsernes ønskede kvalifikationer. På baggrund af disse observationer har vi en undren om, hvorvidt arbejdspladsernes rekrutteringsproblemer kan have en betydning for udviklingen i seniorernes beskæftigelsesfrekvens.

Ovenstående giver et billede af, at seniorarbejdskraften udgør en oplagt ressource, som kan være med til at sikre, at arbejdspladserne får dækket deres behov for kvalificerede medarbejdere. I denne sammenhæng kan det undres, om der ud over de strukturelle faktorer kan være interne faktorer på arbejdspladserne, der har indflydelse på seniorernes beskæftigelse. Arbejdspladsens holdninger og praksisser rettet mod deres seniormedarbejdere kan også tænkes at påvirke udviklingen i beskæftigelsen. Hvis arbejdspladserne gør en indsats for at fastholde deres seniormedarbejdere gennem f.eks. særlige praksisser, kan det argumenteres for, at sådanne også fungerer som fastholdelsesinstrumenter, der medvirker til, at seniormedarbejdere fortsætter i længere tid og udskyder deres tilbagetrækning (Jensen & Nielsen, 2022, s. 114). Historisk set har disse indsatser haft fokus på at beskytte seniorerne mod nedslidning på arbejdspladsen og følgerne af aldring. Dette står dog i kontrast til perspektiverne fra den mere moderne forskning af seniorer på arbejdsmarkedet, hvor seniorindsatser i højere grad også anvendes som en mulighed for, at seniormedarbejdere kan vedligeholde og udvikle både deres fysiske- samt psykiske ressourcer (Kirk & Wégens, 2002, s. 9).

Det er værd at bemærke, at selvom de ovenstående politiske initiativer og reformer har haft til hensigt at begrænse seniorers muligheder for tidlig tilbagetrækning, har der hverken politisk eller i den eksisterende litteratur været et fokus på at undersøge eller inddrage arbejdsgivernes vilje og ønske om at beholde dette alderssegment på arbejdspladsen. De tidlige tilbagetrækningsordninger har givet arbejdsgiverne mulighed for at reducere en overtallig arbejdsstyrke, eller komme af med seniormedarbejdere, som arbejdsgiverne ikke længere ønsker. For arbejdsgiverne er disse muligheder uden økonomiske omkostninger og ikke i konflikt med sociale normer. Det kan derfor antages, at nogle arbejdsgivere kan have en interesse i, at de tidlige tilbagetrækningsordninger bibeholdes (Jensen, Nielsen & de Tavernier, 2022, s. 155). Denne antagelse underbygges af en undersøgelse fra 2018, der er foretaget af SeniorArbejdsLiv. Undersøgelsen viser, at omkring halvdelen af arbejdsgiverne (52 procent) er imod, at pensionsalderen øges, og at muligheden for tidlig tilbagetrækning fjernes. Hertil er kun 13-15 procent for, at pensionsalderen øges og mulighederne for tidlig tilbagetrækning fjernes (SeniorArbejdsLiv, 2018, s. 24).

Til trods for, at det i Danmark er ulovligt at diskriminere på baggrund af alder² viser en evaluering af puljen til særlig indsats for ledige over 50 år, der er foretaget af Beskæftigelsesministeriet, at hver anden ledig over 50 år er blevet valgt fra på arbejdsmarkedet grundet deres alder (Beskæftigelsesministeriet, u.å.; Bjørsted, 2022). Vores underliggende antagelse er i denne sammenhæng, at arbejdsgivernes fordomme kan lede til, at seniorer fravælges under rekrutteringen. Fordomme er dog ikke altid statiske komponenter i aldersdiskrimination. Som følge finder vi det yderligere interessant, om der er sket en ændring i ledelsen og andre rekrutteringsmedarbejderes opfattelse af seniorers egenskaber, herunder f.eks. forestillingen om, at seniorer ikke er lige så produktive som yngre medarbejdere (Meng et al., 2020, s. 193). Dertil viser en undersøgelse fra Epinion, at arbejdsløse seniorer er mere flittige til at søge arbejde sammenlignet med yngre arbejdsløse (Bjørsted, 2022). Dette kan tyde på, at seniorer ikke mangler ihærdighed, men at der kan være nogle underliggende forestillinger om, hvad seniorer kan bidrage med, som påvirker deres ansættelsesmuligheder.

På den ene side synes der således at være en samfundsmæssig nødvendighed og et politisk ønske om at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Omvendt viser en analyse fra AE, at mange arbejdsløse seniorer har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet igen, hvis først de er blevet arbejdsløse. Selv i tider med højkonjunktur og en generelt lav ledighed har seniorer sværere ved at komme i arbejde, når først de er blevet ledige. For seniorer kan langtidsledighed derfor få store konsekvenser i form af en tidlig og uønsket tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Analysen fra AE viser desuden, at blot halvdelen af +60-årige, som blev afskediget under den første corona-bølge, har genfundet fodfæstet på arbejdsmarkedet. For de 40-59-årige, der blev afskediget under den første corona-bølge, er det hele 70 procent, der har fundet arbejde igen (Bjørsted, 2022; Damm & Kjærgaard, 2023, s. 2). Hvis arbejdsgivere fravælger på baggrund af arbejdstagernes alder og anvender alder som et selektionskriterie i ansættelsesprocessen, kan dette indikere, at der eksisterer fordomme og diskrimination blandt arbejdsgiverne. Projekt SeniorArbejdsLiv har lavet et vignette-studie i 2020, der bakker op om denne påstand. Studiet viser, at arbejdsgiverne har stærke præferencer under ansættelsesprocessen. Arbejdsgiverne foretrækker nemlig i højere grad at ansætte en 40-årig frem for en 60-årig, selvom det indgår i beskrivelsen, at *“(...) Ansøgeren er kvalificeret til jobbet på lige fod med det øvrige felt af ansøgere”* (SeniorArbejdsLiv, 2020, s. 70). Dette bakkes op af en nyere undersøgelse, der også er foretaget af projekt SeniorArbejdsLiv. Undersøgelsen viser, at på en skala fra 0 “Meget usandsynligt” til 10 “Meget sandsynligt” vurderes 45-årige ansøgere i gennemsnit 5,5, mens dette gennemsnit kontinuerligt

² Forskelsbehandlingsloven fastslår, at det er kvalifikationerne - og kun kvalifikationerne -, der afgør, om en person f.eks. skal tilbydes en ledig stilling eller forfremmes (Beskæftigelsesministeriet, u.å.)

falder i takt med, at ansøgerens alder stiger med fem år. 75-årige har dertil blot en score på 2,4, hvorfor sandsynligheden for at blive ansat falder drastisk med alderen (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2023).

Der tegner sig således et billede af, at arbejdsgiverne står i en unik situation med en rekordlav ledighed og mulighed for at ansætte og fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Udviklingen i seniorernes arbejdsmarkedstilknytning viser, at deres beskæftigelsesfrekvens er steget de seneste år. Men hvad der kan forklare denne stigning, er endnu uvist. For første gang er der i Danmark indsamlet spørgeskemamateriale, der giver en unik mulighed for at undersøge udviklingen i arbejdspladsernes holdninger og praksisser på seniorområdet i et longitudinelt perspektiv. På den ene side har vi en formodning om, at arbejdspladsernes ansættelse og fastholdelse af seniorer er påvirket af strukturelle faktorer som rekrutteringsproblemer, og at seniorerne i den forbindelse fungerer som en buffer. På den anden side har vi en formodning om, at arbejdsgiverne og dermed arbejdspladsernes interne holdninger og praksisser kommer til udtryk gennem adfærdsmæssige komponenter som ansættelsespraksisser og seniorindsatser, der påvirker seniorers til- og afgang fra arbejdsmarkedet. Den tidligere litteratur om arbejdsmarkedet har ikke før udnyttet det tidslige aspekt, som vi vil bidrage til gennem denne undersøgelse. På baggrund af ovenstående overvejelser er følgende problemformulering udformet:

Hvorledes er der sket en udvikling i seniorernes beskæftigelse på arbejdspladserne på det danske arbejdsmarked fra 2018 til 2022, og hvad kan forklare denne udvikling?

Begrebsafklaring

I dette afsnit redegøres der for, hvordan begrebet 'seniorer' forstås og bruges i specialet, således at der sikres en forståelse af problemformuleringen.

Den tidligere forskning om seniorer på arbejdsmarkedet definerer begrebet 'senior' forskelligt. Vi har i det indledende problemfelt ikke skelnet mellem, om den tidligere forskning anvender begrebet i sammenhæng med en bestemt alder. Derfor kan der i nogle tilfælde være tale om personer, der er +50 år, mens der i andre tilfælde er tale om personer, der er +60 år. Dog er der en forståelse af, at senior medarbejdere ofte defineres som +50-årige, +55-årige eller +60-årige. For at skabe en bedre læseforståelse i problemfeltet anvendes begrebet 'senior' derfor som en beskrivelse af alle disse aldersgrupper. Historisk defineres seniorer som +55-årige (Jensen, Lolle & de Tavernier, 2020, s. 64), ligesom

det også er denne aldersgrænse, som Beskæftigelsesministeriet anvender (Jobindsats, u.å.). I forlængelse heraf vil vi i vores undersøgelse tage udgangspunkt i spørgeskemaer, der overordnet set anvender grænsen +55-årige til at beskrive seniorer. Med disse overvejelser in mente, definerer vi i dette speciale også seniorer som +55-årige.

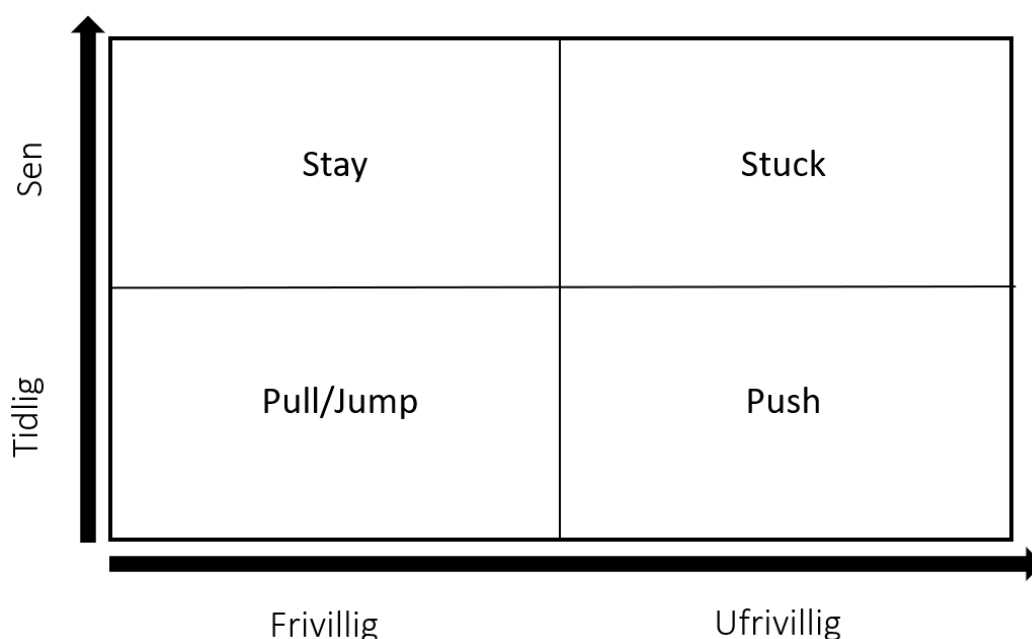
Teoretisk grundlag

For at rammesætte, hvad der forventes at kunne påvirke seniorernes beskæftigelsesfrekvens tages der i de kommende afsnit udgangspunkt i teorier og eksisterende forskning, som henholdsvis beskriver; tilbagetrækningsmekanismer, strukturelle faktorer og arbejdspladsers interne holdninger og praksisser.

Teorier om seniorers tilbagetrækning

Seniorernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan være betinget af mekanismer, som skubber eller trækker dem ud af arbejdsmarkedet, ligesom det kan foregå på mikro-, makro- og mesoniveau. Ikke alle seniorer er ens og årsagerne til deres tilbagetrækning er komplekse og dynamiske. Overordnet skelner litteraturen dog mellem sen/tidlig- og frivillig/ufrivillig afgang fra arbejdsmarkedet (Andersen et al., 2021, s. 6).

Figur 2. Tilbagetrækningsmekanismer på arbejdsmarkedet



I situationer, hvor arbejdstagere har en tidlig og ufrivillig afgang fra arbejdsmarkedet, anvendes begrebet 'push' til at beskrive de mekanismer, der skubber dem ud af arbejdsmarkedet. På individniveau rammer disse mekanismer som oftest de mindst kvalificerede og de svageste i arbejdsstyrken, og er ofte betinget af dårlige arbejdsforhold, der har medført dårligt helbred og nedslidning. Helbredsstatus har vist sig at være forbundet med seniorers tilbagetrækning, og dårligt helbred er i den forbindelse også blevet identificeret som den stærkeste push-faktor. Både fysisk arbejde og andre arbejdskrav kan dog være med til at skubbe seniorer ud af arbejdsmarkedet. I den forbindelse kan seniorers tilbagetrækning også være påvirket af arbejdspladsen og samfundets forestillinger om, hvornår seniorerne har tjent deres pligt og ikke længere er ønskede medarbejdere (Jensen & Kjeldgaard, 2002, s. 43-58). Her har den tidligere litteratur fundet, at både fysiske og kognitive krav kan fungere som barrierer for et længere arbejdsliv efter pensionsalderen (Meng, Sundstrup & Andersen, 2020, s. 2).

Når den tidlige tilbagetrækning derimod er frivillig, anvendes begreberne 'jump' og 'pull' til at beskrive de mekanismer, som fremmer seniorernes ønsker om at forlade arbejdsmarkedet, hvilket kan være ønsker om mere fritid (jump) eller mulighed for efterløn (pull) (Andersen et al., 2021, s. 7; Jensen & Kjeldgaard, 2002, s. 53). Den drivende mekanisme i jump er realisering og kvalitet i en ny livsfase, mens det ved pull-mekanismer er tilbagetrækningsordninger, der fungerer som incitamenter til at forlade arbejdsmarkedet. Her er tilbagetrækningsordninger med til at give en livskvalitet, som gør, at det bedre kan betale sig at forlade arbejdsmarkedet (Jensen & Kjeldgaard, 2002, s. 43; Meng, Sundstrup & Andersen, 2020, s. 2). Seniorer kan dog også have en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvor der skelnes mellem begreberne 'stay' og 'stuck'. Stay henviser til de mekanismer, som fremmer ønsket og valget om at blive på arbejdsmarkedet, herunder meningsfyldt arbejde, gode sociale relationer på arbejdspladsen og økonomiske gevinster. Omvendt refererer stuck til de mekanismer, der i højere grad fastlåser personer på arbejdsmarkedet.

Der eksisterer således individuelle faktorer (helbred og kompetencer), såvel som faktorer, der knytter sig til arbejdspladsen (arbejds miljø og arbejdsopgaver), som påvirker seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Dårligt helbred kan som nævnt være en faktor for seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet, mens mekanismen bag denne faktor kan være typen af arbejdsopgaver, som en person varetager. Sociale normer om seniorers tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen har ligeledes vist sig at være en faktor, der kan påvirke seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Fælles for faktorerne er, at de relaterer sig til arbejdspladsens praksis. Som følge har vi en forståelse af, at arbejdspladserne også selv

kan påvirke seniormedarbejdernes tilbagetrækningsalder og tilknytning til arbejdsmarkedet. Der kan således være seniorer, som har en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, mens der stadig er brug for dem i arbejdsstyrken. Dette leder frem til, hvordan også arbejdsgiverne i et sådant perspektiv kan være med til at anvende bestemte fastholdelsesinstrumenter for at fastholde deres seniormedarbejdere i længere tid. Hvis arbejdsgiverne skal fastholde seniormedarbejdere, må de også selv påvirke seniorernes arbejdsmarkedstilknytning gennem deres rekrutterings- og fastholdelsespraksis.

Strukturelle faktorer

Litteraturen peger på, at arbejdspladsernes rekruttering og fastholdelse af seniorer kan være betinget af arbejdsmarkedets efterspørgsel på arbejdskraft. Arbejdspladsernes rekruttering og fastholdelse bør derfor også betragtes ud fra et efterspørgselsperspektiv. På arbejdsmarkedet kan seniorer fungere som en buffer, som arbejdsgiverne bruger til at justere deres medarbejderressourcer, når der sker ændringer i efterspørgslen efter varer og tjenesteydelser. Når arbejdsløsheden er høj, vil seniorer blive skubbet ud i ledighed, mens de i perioder med lav arbejdsløshed i højere grad vil blive rekrutteret og fastholdt i arbejdsstyrken. Seniorers beskæftigelseschancer og erhvervsfrekvenser, herunder deres til- og afgang fra arbejdsmarkedet, er ud fra dette perspektiv betinget af arbejdsmarkedets efterspørgsels- og rekrutteringsmønstre. I tilfælde, hvor arbejdsløsheden er lav, medfører dette, at efterspørgslen efter arbejdskraft vil overskride udbuddet (Jensen, Lolle & de Tavernier, 2020, s. 64). Tidligere studier peger i denne sammenhæng på, at seniorers beskæftigelsesfremgang kan forklares med den stigende efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Hvis der grundet de demografiske forandringer sker et fald i arbejdsstyrken, som er under 55 år, og arbejdsgiverne stadig skal have dækket deres arbejdskraftbehov, kan det være nødvendigt i højere grad at trække på de ledige seniorer (Qvist & Jensen, 2020, s. 42).

Studier fra Vesttyskland har også vist, at efterspørgslen på arbejdskraft og de demografiske forskydninger påvirker seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Her medførte seniorernes høje arbejdsløshed en tidlig tilbagetrækning, fordi de høje arbejdsløshedstal forhindrede genansættelse, og dermed fik ældre arbejdsløse til at gå på førtidspension (Ebbinghaus & Hofäcker, 2013, s. 414). Siden årtusindeskiftet har konjunkturerne i Tyskland været gunstige og efterspørgslen efter arbejdskraft er steget. Dette har resulteret i, at efterspørgslen efter arbejdskraft blev større end udbuddet heraf, hvorfor arbejdsgiverne manglede arbejdskraft. Dette underskud medførte, at arbejdspladserne i højere grad begyndte at indføre seniorpolitikker, hvilket dertil blev mødt af en stor andel af seniorer, som derefter blev integreret på det tyske arbejdsmarked. I et efterspørgselsperspektiv kan der således argumenteres

for, at arbejdsgiverne som følge af deres mangel på arbejdskraft er blevet bedre til at fastholde deres seniorer på arbejdspladsen ved hjælp af seniorpolitikker og indsatser (Qvist & Jensen, 2020, s. 43).

Arbejdspladsens holdninger og praksisser

Human kapital

For at undersøge, hvilken rolle arbejdsgiverne spiller for seniorernes stigende beskæftigelsesfrekvens, finder vi det relevant at benytte teorien om human kapital, idet teorien kan bidrage med en forståelse af arbejdspladsers motivation til at rekruttere og fastholde seniorer som følge af seniorers human kapital.

Forståelsen af human kapital har udviklet sig over tid og er blevet påvirket af forskellige teoretiske tilgange. Tankerne bag human kapital kan som minimum spores tilbage til Adam Smith og hans arbejde med klassisk- og politisk økonomi i det 18. århundrede (Keeley, 2007, s. 28). Smith argumenterede for, at hvert eneste individ besidder en række evner og færdigheder, som kan forbedres gennem uddannelse og træning. Derfor anså han ikke arbejdskapital som homogent, men som noget, der gennem investeringer i uddannelse og træning kan være med til at øge produktiviteten og føre til økonomisk velstand (Kristensen & Sørensen, 2009, s. 254-255). På trods af Smiths bidrag til forståelsen af human kapital, spirede begrebet først rigtigt frem i 1950'erne og 1960'erne som et centralt økonomisk koncept. Dette skete blandt andet som følge af økonomerne Gary Becker og Theodore Schultz' studier, der var med til at udvikle og præcisere human kapital som teori. Becker definerede human kapital som menneskers samlede viden, erfaringer og færdigheder, der øger deres produktivitet og indkomst. Hertil argumenterede han også for, at arbejdstagere udgør en reel produktionsfaktor, hvorfor investeringer i dem ikke er anderledes end investeringer i kapitaludstyr. Derfor anså Becker ligesom Smith investeringer i uddannelse og træning som værende væsentligt i forhold til at skabe human kapital og fremme økonomisk vækst (Becker, 1993, s. 11, 15-16, 30). I 'Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research' argumenterede Schultz for, at human kapital ikke kun skal ses som et resultat af uddannelse, men også som et resultat af den viden og de erfaringer, som mennesker har erhvervet sig uden for formelle uddannelsesinstitutioner (Schultz, 1961, s. 14-16).

I de seneste årtier har der været et fokus på human kapital's økonomiske rolle, hvor fokuset blandt andet kan forklares af vidensøkonomiens fremkomst. I denne periode er der kommet en større erkendelse af, at viden og information er centrale ressourcer i den moderne økonomi. Denne erkendelse har ført til øget opmærksomhed på uddannelse, forskning og udvikling som centrale faktorer for

produktivitet og økonomisk vækst. At dette er tilfældet, afspejles også i det skift, der er sket inden for de typer af brancher, som mennesker er ansat i. F.eks. er beskæftigelsen i landbruget og industrien faldet med 22 procent fra 1966 til 2016, mens beskæftigelsen er steget betydeligt i de private serviceerhverv og den offentlige sektor, hvor beskæftigelsen i sidstnævnte var tre gange større i 2016 end i 1966 (Beskæftigelsesministeriet, 2017, s. 6; Keeley, 2007, s. 25). Globaliseringen har ligeledes påvirket, hvilke jobs mennesker varetager, samt måden mennesker arbejder på. Blandt andet på baggrund af globaliseringen opstod begrebet 'livslang læring', som vedrører det, at alle har de samme og lige muligheder for læring, samt at alle bør udvikle og vedligeholde deres kompetencer gennem hele deres arbejdsliv. I dag er der et stigende fokus på livslang læring som en måde at sikre, at arbejdsstyrken kan tilpasse sig de krav, der stilles i en hurtigt skiftende økonomi. Dette indebærer investeringer i uddannelse både for unge og ældre arbejdstagere (Kompetencesekretariatet, 2021). Fokuset på human kapital økonomiske rolle i løbet af de seneste årtier kan også forklares ud fra den aldrende befolkning. Som følge af den demografiske udvikling forsøger mange lande, heriblandt Danmark, at få arbejdstagere til at blive længere på arbejdsmarkedet. For nogle ældre arbejdstagere vil det formentlig betyde, at de skal have opdateret og udviklet deres færdigheder (OECD, 2009, s. 3).

Brugen af human kapital og sammenhængen mellem løn og produktivitet

Samlet set har forståelsen af human kapital udviklet sig fra tidlige teoretiske bidrag til en mere kompleks og nuanceret forståelse af betydningen af investeringer i human kapital for økonomisk vækst og produktivitet. Mens der stadig er debat om, hvordan man bedst kan måle og investere i human kapital, er der bred enighed om, at det er en vigtig faktor i moderne økonomier. Dette lægger især op til en forståelse af, at seniorer med deres anciennitet har bestemte kompetencer eller viden. Lige så vigtigt som det er at ansætte kvalificerede medarbejdere, lige så vigtigt kan det være at fastholde disse medarbejdere. I organisationer, der kræver bestemte færdigheder eller er meget branchespecifikke, vil seniormedarbejderens akkumulerede viden derfor også være meget værd. Der er dog forskellige opfattelser af seniormedarbejdere og deres evner.

En af de mest fremtrædende overbevisninger er, at der er en sammenhæng mellem alder og lavere produktivitet, hvor stigende alder er ledsaget af faldende mentale og fysiske evner. Dertil får ældre medarbejdere ofte en højere løn som følge af deres anciennitet, hvortil OECD fremhæver, at der kan opstå barrierer, hvis arbejdsgiverne mener, at ældre kandidater har et for højt løntrin, eller hvis de ikke mener, at det økonomisk kan betale sig at fastholde deres seniormedarbejdere (OECD, 2019, s. 10). Meget af den tidligere litteratur har netop beskæftiget sig med arbejdsgiveres opfattelse af

uoverensstemmelser mellem seniorers produktivitet og løn (Conen, van Dalen & Henkens, 2012; Garibaldi, Martins & van Ours, 2010; Larsen, 2006, s. 75). I denne sammenhæng er det dog vigtigt at fremhæve, at det netop er arbejdsgivernes opfattelse eller syn på denne sammenhæng, som kan udgøre en barriere for seniorer på arbejdsmarkedet, og at der ikke altid er reel uoverensstemmelse i løn og produktivitet. Rent empirisk viser en spørgeskemaundersøgelse foretaget i flere europæiske lande dog, at cirka 30 procent af arbejdsgiverne i Danmark forventer en stigning i lønomkostningerne, når arbejdstagernes alderssammensætning stiger med fem år. Her er det interessant, at omkring 20 procent af disse arbejdsgivere også forventer et fald i produktiviteten under samme vilkår. Når opfattelserne af lønomkostninger og produktivitet sammenlægges, forbinder omkring halvdelen af arbejdsgiverne et aldrende personale med stigende nettoomkostninger, hvor ændringerne i lønomkostninger overstiger ændringerne i produktivitet (Conen, van Dalen & Henkens, 2012, s. 636).

Den eksisterende forskning fremhæver dog, at ovenstående opfattelse af, at seniorernes produktivitet falder i takt med årene, er snæversynet. Med alderen kan der nemlig også følge andre egenskaber, viden og erfaring, som tilsammen er med til at forøge seniorernes produktivitet i takt med deres anciennitet (Rau & Adams, 2013, s. 95). En positiv ændring i arbejdspladsers opfattelse af seniorers humane kapital kan således antages at være en årsag til, at arbejdspladser ansætter og fastholder en større andel af seniorer end tidligere. Investeringer i seniormedarbejdernes human kapital kan nemlig også ses som et resultat af den stigende andel af forgæves rekrutteringer. Ved at have bestemte fastholdelsesindsatser, kan arbejdspladserne imødegå senere rekrutteringsproblemer. Dette beror også på vores forståelse af, at human kapital kan være andet end viden og færdigheder, og at det således også kan indebære samarbejdsevner og engagement, hvilket kan gøre sig gældende på arbejdspladser uafhængigt af, om de er vidensintensive eller ej. På baggrund af heraf, har vi en forståelse af human kapital som værende (men ikke udelukkende) den viden, de erfaringer og færdigheder, som arbejdstagere besidder og bringer med sig til en arbejdsplads, hvor dette bidrager til arbejdspladsens succes (Salsbury, 2013, s. 22).

Teorien om human kapital er dog ikke uden sine begrænsninger, både generelt men også i forhold til vores undersøgelse. Som tidligere nævnt bygger teorien på en antagelse om, at human kapital er en væsentlig faktor for at opnå økonomisk vækst og øge produktiviteten. I vores undersøgelse vil der dog ikke være fokus på at forklare, hvordan human kapital kan bidrage til arbejdspladsens økonomiske vækst og øge produktiviteten. Derimod vil teorien bidrage til en forståelse af, at human kapital har en stor betydning for arbejdspladser, og at arbejdskapital ikke er homogent. Vi har deraf en

forståelse af, at seniorer besidder nogle kompetencer og har en vis viden, som ikke i samme grad kan genfindes hos yngre medarbejdere. Udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser forventes derfor at skyldes, at arbejdspladserne i højere grad end tidligere anser seniorernes kompetencer og viden som værdifulde aktiver, der bidrager til arbejdspladsens samlede humane kapital. Dertil er seniorernes arbejdskraft en værdifuld ressource i disse tider med mangel på arbejdskraft, hvorfor det må være i arbejdspladsernes interesse at ansætte og fastholde seniorer.

I teorien er der endvidere fokus på investeringer i human kapital hos unge og midaldrende arbejdstagere, hvorfor der lægges mindre vægt på ældre arbejdstagere og deres bidrag til økonomisk vækst og øget produktivitet. Dertil bygger teorien på en antagelse om, at arbejdspladser investerer i human kapital, hvis de kan forvente, at investeringen vil give et positivt afkast. Teorien tager altså ikke højde for, at andre faktorer kan påvirke beslutningen om at ansætte og fastholde seniorer. Dette kan være faktorer som samfundsmæssige normer og værdier, politiske tiltag eller ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning. I vores undersøgelse er der en forståelse af, at andre faktorer også kan påvirke arbejdspladsers beslutning om at ansætte og fastholde seniorer, og at denne beslutning derfor ikke nødvendigvis udelukkende er begrundet i, at ansættelsen og fastholdelsen af seniorer vil føre til øget produktivitet og økonomisk vækst. Imidlertid er der også en forståelse af, at seniorers bidrag til arbejdspladsens økonomi og produktivitet ikke er uden betydning for beslutningen om at ansætte og fastholde dem. I vores undersøgelse er det ikke muligt at undersøge, om beslutningen udelukkende beror på en seniors bidrag til arbejdspladsens økonomi og produktivitet.

Human Resource Management & Human Capital Management

I forlængelse af teorien om human kapital, er det relevant at inddrage Human Capital Management (HCM) og Human Resource Management (HRM). Indledningsvist vil der blive foretaget en kort distinktion mellem teorien om human kapital og HCM-tilgangen. Dernæst vil der blive redegjort for fællestrækkene og forskellene mellem HCM og HRM. Afslutningsvist vil HRM og HCM's bidrag til vores undersøgelse blive præsenteret.

Jf. teoriafsnittet om human kapital, refererer human kapital til den viden, erfaringer og færdigheder, som arbejdstagere bringer med sig til en arbejdsplads og som bidrager til arbejdspladsens succes. HCM er derimod en tilgang, der beskæftiger sig med administration og udvikling af arbejdspladsens humane kapital. Forskellen mellem teorien om human kapital og HCM ligger i fokus og anvendelse.

Hvor human kapital er det aktive potentiale og den værdi, som arbejdstagere bringer til arbejdspladsen, fokuserer HCM på at administrere og udvikle dette potentiale. I forlængelse heraf skal HCM ses som en strategisk tilgang til at administrere human kapital og kan ses som nøglen til at opnå konkurrencefordele og lønsomhed.

HRM er ligesom HCM en tilgang, der beskæftiger sig med administration af medarbejdernes ressourcer på en arbejdsplads. HRM og HCM minder på mange måder om hinanden og overlapper ligeså på mange punkter. Derfor bruges de to begreber ofte synonymt. Fælles for HRM og HCM er, at de begge har fokus på at rekruttere og ansætte de bedste kandidater til arbejdspladsen. Dertil lægger begge tilgange vægt på træning og udvikling af medarbejdere for at sikre, at medarbejderne har de nødvendige færdigheder og kompetencer til at udføre deres arbejde effektivt (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2014, s. 388-390; Salsbury, 2013, s. 22-24). Sammenlignet med HRM har HCM en mere strategisk tilgang til at rekruttere, fastholde, træne og udvikle medarbejdere med det formål at øge arbejdspladsens produktivitet og konkurrenceevne. I 'Human Capital Management: Leveraging your workforce for a competitive advantage' af Mark P. Salsbury fremsættes forskellen mellem HRM og HCM som følgende:

"Human capital management is comprehensive because it includes not only human resource (HR) practices, but also other work practices and people management strategies that increase organizational performance. The important distinction between human resource management and human capital management is that human capital extends well beyond the HR function to encompass the total people strategy of the organization. Human capital is owned by all of the business leaders and resides with everyone in the organization" (Salsbury, 2013, s. 23).

Ovenstående perspektiv adskiller HCM som en organisatorisk enhed, og er altså ikke en funktionel enhed som HRM er. I et HCM-perspektiv vil den humane kapital tilhøre alle virksomhedsejere og befinde sig hos alle på arbejdspladsen. Dermed omfatter HCM også de forskellige humane praksisser, som udgør hele arbejdspladsen, hvor medarbejdere betragtes som værdifulde ressourcer og strategiske partner i arbejdspladsens succes. Et eksempel på, hvordan en HRM- og HCM-aktivitet kan udfolde sig på en arbejdsplads, er rekruttering. Denne rekruttering til stillinger er en Human Resource-aktivitet, mens arbejdsstyrkeplanlægning, der medfører en prognosemodel og flerårig ansættelsesplan, er en HCM-aktivitet (Salsbury, 2013, s. 23). I HCM indgår 'human kapital', som tidligere blev forstået som den viden, erfaringer og færdigheder, som medarbejdere besidder og bringer med sig til en arbejdsplads, og som bidrager til en arbejdsplads succes. Således kan forskellene mellem HRM og

HCM i de fleste tilfælde forklares ud fra integreringen af begrebet 'human kapital' i HCM. Opsummerende kan det derfor siges, at HCM er en tilgang, der bruges til at administrere og udvikle arbejdspladsens humane kapital, samt til at optimere arbejdspladsens udnyttelse af dens humane kapital gennem investeringer. Disse kan både være i form af træning og uddannelse, tilbud om attraktive arbejdsbetingelser og karrieremuligheder.

Brugen af HRM- og HCM-teorierne

I vores undersøgelse vil der ikke være fokus på skellet mellem, hvad der er HCM-praksis, og hvad der er HRM-praksis, og hvorledes de hver især kan forklare en udvikling i senioransættelser og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladserne. Indsatser, der er målrettet seniorer, vil oftest betegnes som en del af HRM, idet ansvaret for at udvikle og implementere politikker, der vedrører medarbejderadministration og personalepolitikker, typisk ligger hos HRM. Disse indsatser kan indeholde forskellige initiativer såsom kompetenceudvikling og fleksible arbejdstider og -opgaver. Sådanne initiativer vil ofte være rettet mod at imødekomme seniorers behov på arbejdspladsen, og kan derfor bidrage til at fastholde seniorer. Med det sagt, så kan indsatser målrettet seniorer være en del af en bredere HCM-strategi, hvis formål er at sikre, at arbejdspladsen har de nødvendige ressourcer til at opfylde dens mål. Indsatser kan derfor være med til at sikre arbejdspladsens humane kapital på baggrund af seniorers viden, erfaring og færdigheder. Eftersom det er vanskeligt at afgøre, hvorvidt indsatserne er en del af en HCM-strategi eller en HRM-praksis, vil der i vores undersøgelse blive afholdt fra at foretage distinktioner mellem, om noget er en HCM-praksis eller en HRM-praksis. Der er hermed en forståelse af, at der er forskel på HCM og HRM, men at disse tilgange fælles kan bidrage til en samlet forståelse af, hvordan en udvikling i indsatser målrette seniorer kan påvirke udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser.

Den tidligere litteratur har også vist, at arbejdspladser selv mener, at deres fastholdelsesindsatser kan påvirke seniormedarbejdernes tilbagetrækning. En undersøgelse, der udspringer af projektet SeniorArbejdsLiv, finder, at 42 procent af arbejdspladserne har en seniorpolitik, hvortil 49 procent af disse arbejdspladser mener, at deres seniorpolitikker "I høj grad" eller "I nogen grad" har medvirket til at udskyde tidspunktet for medarbejdernes tilbagetrækning (Jensen & Qvist, 2022, s. 78-83). Det er især seniorpolitikker, der indeholder elementer af tidsmæssig fleksibilitet, der synes at understøtte en udskydelse af tidspunktet for tilbagetrækning. Tidsmæssig fleksibilitet, herunder nedsat eller mere fleksible arbejdstider, er også et af de mest anvendte seniorpolitiske elementer, og er mest udbredt på arbejdspladser, hvor kerneopgaven er at arbejde med mennesker, service, omsorg mv. (Jensen &

Qvist, 2022, s. 84). Overordnet skelner vi dog i den følgende analyse mellem aktiverende (f.eks. efteruddannelse og kompetenceudvikling) og udfasende fastholdelsesindsatser/seniorpolitikker (f.eks. nedsat tid og nedjusteret krav).

Således har vi en forståelse af, at indsatser med henblik på rekruttering og fastholdelse af seniorer kan tjene det formål at udvikle en arbejdsplads humane kapital og ressourcer. Der er imidlertid en erkendelse af, at HCM og HRM formentlig i højere grad kan forklare fastholdelsesmønstre end rekrutteringsmønstre på arbejdspladser. På trods af den erkendelse, har vi en interesse i at undersøge, hvorledes indsatser målrettet seniorer kan påvirke udviklingen i både arbejdspladsers rekruttering og fastholdelse af seniorer. Motivationen til at indføre indsatser er som udgangspunkt at sikre, ”(...) *at virksomheden kan råde over tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft*” (Albertsen et al., 2020, s. 123). På baggrund af den motivation kan det også undres, om en stigende indsats målrettet seniorer kan påvirke andelen af senioransættelser og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladserne. Indsatser, der er målrettet seniorer, kan åbne op for muligheder både for seniorer og arbejdspladser, der gør det muligt at udnytte og drage fordele af seniorers humane kapital. Når mange arbejdspladser oplever mangel på arbejdskraft og rekrutteringsproblemer, kan det være nødvendigt for flere arbejdspladser at rette blikket mod seniorerne. For bedst muligt at udnytte seniorernes ressourcer og humane kapital kan det antages, at flere og flere arbejdspladser har en seniorpolitik, seniorpolitiske virkemidler eller i større grad har indsatser. Med den antagelse, at førnævnte indsatser gør det muligt at udnytte seniorers ressourcer i endnu højere grad, formoder vi, at dette kan påvirke ansættelsen og fastholdelsen af seniorer.

Vi er dog opmærksomme på, at hvis der er en sammenhæng mellem udviklingen i arbejdspladsens holdninger/praksisser og rekruttering eller fastholdelsen af seniorer, så kan denne sammenhæng potentielt skyldes andre faktorer. På baggrund af den tidligere litteratur (Jensen, Lolle & de Tavernier, 2020, s. 68) har vi en forståelse af, at arbejdspladser, der i forvejen har seniorer ansat, formentlig også i forvejen har seniorpolitiske virkemidler. Derfor kan en udvikling i andelen af nyansatte seniorer og fastholdelsen af seniormedarbejderne muligvis forklares ud fra, at arbejdspladsen i forvejen har en vis andel af seniorer ansat. I forlængelse heraf bør der også rettes opmærksomhed mod arbejdspladsens størrelse, da dette ligeledes formodes at kunne have en sammenhæng med brugen af seniorpolitik. Jo større en arbejdsplads, desto større sandsynlighed for, at der er et behov for sådanne politikker. Trods opmærksomheden herom, er det ikke mindre relevant at undersøge, om en udvikling i senioransættelser og seniormedarbejdere på arbejdspladser hænger sammen med en udvikling i arbejdspladser, der på den ene eller anden måde har indsatser målrettet seniorer, herunder seniorpolitikker og seniorpolitiske virkemidler.

Fordomme, stereotyper og diskrimination

Vi vil i vores studie fokusere på tre typer af social bias mod grupper og gruppemedlemmer; fordomme, stereotyper og diskrimination. Der har gennem tiden været en udvikling i den begrebsmæssige forståelse af fordomme og stereotyper, mens også forståelsen af diskrimination har udviklet sig fra et fokus på, hvordan individer udviser en partisk adfærd til i højere grad at have et fokus på, at institutionelle politikker og kulturelle normer også kan være med til at skabe og bevare ulighed mellem forskellige grupper (Dovidio et al., 2010, s. 5).

Fordomme

Fordomme beskriver en holdning, som har henholdsvis en kognitiv komponent (f.eks. holdninger om en bestemt gruppe), en affektiv komponent (f.eks. had) og en adfærdskomponent (f.eks. en adfærdsmæssig prædisposition til at agere mere negativt overfor en bestemt gruppe) (Dovidio et al., 2010, s. 5). Gordon W. Allport definerer i værket 'The Nature of Prejudice' fordomme som værende; *“(...) an antipathy based upon a faulty and inflexible generalization. It may be felt or expressed. It may be directed toward a group as a whole, or toward an individual because he is a member of that group”* (Allport, 1954, s. 9). Antipati kan således komme til udtryk gennem negative holdninger, og store dele af litteraturen definerer stadig fordomme som udelukkende negative holdninger, men denne forståelse har også mødt kritik. Her har forskningen vist, at negative holdninger ikke kun opstår som følge af had til fremmedgrupper, men også kan opstå på baggrund af kærlighed til ens egen gruppe.

Fordomme er dog mere end individuelle attituder og kan i grupperelaterede sammenhænge også være med til at skabe mere omfattende sociale- og strukturelle dynamikker i grupper (f.eks. forholdet mellem forskellige racegrupper) (Dovidio et al., 2010, s. 6). Derfor opfatter vi ikke kun fordomme som et fænomen, der opstår på grund af antipati, men også som en holdning, der kan have en stor effekt på fastholdelsen af ulighed i et samfund. Her kan holdninger blandt andet være med til at reducere modstand mod ulighed og legitimere undertrykkelse (f.eks. racediskrimination) (Sibley & Barlow, 2016, s. 2).

I en dansk sammenhæng er det også blevet påpeget, at der blandt arbejdsgiverne eksisterer negative fordomme om seniorer, hvor deres indsats for at fastholde seniormedarbejdere er påvirket af deres syn og holdninger til denne aldersgruppe (Jensen & Møberg, 2012, s. 63). En undersøgelse af Socialforskningsinstituttet finder, at det, som arbejdsgivere oftest forbinder med ældre medarbejdere, er en manglede omstillings- og udviklingsparathed (Larsen, 2006, s. 9). Sammenlignet med de yngre

medarbejdere mener nogle arbejdsgivere nemlig, at seniorer kan være mere fastlåste i deres arbejdsgang og har mindre vilje til at omstille sig under forandringer:

“Det er en verden med store ændringer teknisk og samfundsmæssigt, hvor det indimellem går hurtigt med ændringer. Der er typisk overvægt af ældre, der sætter hælen i over for at gøre tingene anderledes. Der er ikke den samme omstillingsvilje som hos de yngre” (Larsen, 2006, s. 73).

På baggrund af ovenstående og erkendelsen af fordommes kompleksitet, vil vi benytte os af Dovidio's definition af fordomme: *“Prejudice is an individual-level attitude (whether subjectively positive or negative) toward groups and their members that creates or maintains hierarchical status relations between groups”* (Dovidio et al., 2010, s. 7). Fordomme bidrager med en forståelse af, hvordan enkelte individers holdninger om grupper og deres medlemmer kan være med til at skabe eller fastholde bestemte relationer. Under ansættelsesprocessen på en arbejdsplads kan dette f.eks. komme til udtryk, hvis rekrutteringsmedarbejderne har negative fordomme om de ældre ansøgere og lader dette påvirke, hvem der bliver ansat. Hvis ældre ansøgere som følge får sværere ved at få en arbejdsmarkedstilknæytning, og derfor f.eks. oplever en længere langtidsløshed, vil der kunne argumenteres for, at rekrutteringsmedarbejdernes fordomme er med til at opretholde en ulighed på arbejdsmarkedet.

Stereotyper

Walter Lippmann introducerede begrebet 'stereotyper' i 1922 i bogen 'Public Opinion', hvor stereotyper blev brugt i henvisningen til det typiske billede, som vi danner i vores hovede, når vi tænker på bestemt sociale grupper: *“The only feeling that anyone can have about an event he does not experience is the feeling aroused by his mental image of that event”* (Lippmann, 1922, s. 7). Hilton og von Hippel (1996) bygger videre på denne forståelse og definerer stereotyper som; *“(...) beliefs about the characteristics, attributes, and behaviors of members of certain groups. More than just beliefs about groups, they are also theories about how and why certain attributes go together”* (Hilton & von Hippel, 1996, s. 240). Hilton og von Hippel åbner derfor op for, at det er forskelligt, hvornår der opstår stereotyper, og at disse også kan forandre sig. Hertil mener de, at stereotyper for det første kan opstå som følge af fortolkninger af reelle forskelle mellem grupper. Det vil sige, at stereotyper kan være nøjagtige repræsentationer af virkeligheden³. Selvom stereotyper i denne sammenhæng kan få mennesker til at undlade at bemærke individuelle forskelle, afviger disse opfattelser ikke betydeligt fra

³ Eller en lokal virkelighed, som det enkelte individ befinder sig i og/eller er udsat for

den reelle virkelighed. Her kan stereotyper være selektive, men de vil som regel centrere sig om de tydeligste gruppeegenskaber, der indikerer den største forskel mellem grupper, og som på samme tid indikerer den mindste forskel internt i egengruppen (Hilton & von Hippel, 1996, s. 240-241).

Hvor en del stereotyper kan være baseret på reelle gruppeforskelle (som kulturelle skønhedsideal), fremhæver Hilton og von Hippel også en anden type af stereotyper, der er baseret på relative karakteristika ved personer (som race, religion og køn). Her opstår stereotyper om forskellige grupper uafhængigt af reelle gruppeforskelle. Selvom stereotyper ikke nødvendigvis altid er negative, er stereotyper om andre grupper eller andre gruppemedlemmer med stor sandsynlighed præget af mere negative forestillinger, sammenlignet med dem man har om ens egengruppe (Hilton & von Hippel, 1996, s. 241). Nyere litteratur har også undersøgt, hvordan stereotyper kan være med til at fremme diskrimination. Stereotyper kan påvirke opfattelser, fortolkninger og holdninger, men de kan også opstå og fremmes gennem diskrimination, hvor stereotyper ligesom fordomme fungerer som et værktøj, der bruges til at retfærdiggøre ulighed mellem grupper (Dovidio et al., 2010, s. 8). Her kan stereotyper systematisk påvirke, hvordan folk opfatter og tolker informationer, og derfor også hvordan de danner meninger om gruppemedlemmer i egengruppen eller i fremmedgrupper. Som følge vil vi anvende Dovidio's definition af begrebet stereotyper; *"(...) as associations and beliefs about the characteristics and attributes of a group and its members that shape how people think about and respond to the group"* (Dovidio et al., 2010, s. 9-10). I vores undersøgelse er stereotyper således med til at danne en forståelse for, hvordan rekrutteringsmedarbejdernes associationer og overbevisninger om seniorer påvirker, hvad de tænker om ældre ansøgere og deres adfærd overfor denne gruppe. Hvis rekrutteringsmedarbejderen har negative aldersstereotyper og f.eks. forbinder ældre medarbejdere med lav omstillingsparathed, kan dette have en stor indflydelse på, om ældre medarbejdere i højere grad bliver fravalgt under rekrutteringsprocessen. Omvendt, hvis rekrutteringsmedarbejderne forbinder seniorer med karakteristika som stabilitet og ledelsesevner, er vores formodning, at sådanne positive stereotyper ligeledes kan påvirke senioransættelser i en positiv retning.

Diskrimination

I dag findes der mange forskellige definitioner på, hvad diskrimination er. Australian Human Commission definerer diskrimination som: *"(...) when a person, or a group of people, is treated less favourably than another person or group because of their background or certain personal characteristics"* (Australian Human Commission, u.å.), mens FN definerer det på følgende måde: *"Discrimination occurs when you are treated less favourably than another person in a similar situation and this*

treatment cannot be objectively and reasonably justified” (Equality and human rights commission, 2021). Allport fremhævede i *’The Nature of Prejudice’*, at diskrimination involverer at nægte; *“(…) individuals or groups of people equality of treatment which they may wish ”* (Allport, 1954, s. 51). I en kontekst af grupperelationer har begrebet diskrimination en negativ betydning. Fælles for ovenstående definitioner er, at diskrimination refererer til en upassende og uretfærdig behandling af individer udelukkende på baggrund af, hvilken gruppe de tilhører. Før der er tale om en egentlig aldersdiskrimination, skal der dog være tale om adfærd, som er forbundet med aldersbaserede fordomme eller stereotyper (Voss, Bodner & Rothermund, 2018, s. 14). I den forbindelse kan diskrimination indeholde negativ adfærd mod et individ eller gruppemedlemmer, eller det kan foregå mere diskret ved at give mindre positive reaktioner end der ellers ville være givet til andre individer i ens egen gruppe under de samme omstændigheder. Selvom der er en sammenhæng mellem fordomme, stereotyper og diskrimination, medfører negative fordomme og stereotyper dog ikke automatisk diskriminerende handlinger (Jensen, 2022, s. 71; Dovidio et al., 2010, s. 10).

Diskrimination kan generelt forstås som en partisk adfærd, der ikke kun omfatter handlinger, som direkte skader andre grupper, men også handlinger, som favoriserer ens egen gruppe. I forlængelse heraf argumenterer Allport (1954) for, at favorisering af ens egen gruppe spiller en stor rolle i relationer med andre grupper, hvor denne favorisering har en psykologisk forrang over antipati til andre grupper. Dette leder an til en skelnen mellem favorisering af egen gruppe og manglede favorisering af fremmedgrupper. Her opererer litteraturen med begrebet *’outgroup derogation’*, der direkte oversat betyder udegruppe undtagelse, og som henviser til individets negative opfattelse eller negative handlinger mod fremmedgrupper eller medlemmer heraf (Dovidio et al., 2010, s. 10; IGI Global, u.å.). Vi vil i vores undersøgelse tage udgangspunkt i Dovidio’s definition af diskrimination: *“(…) we define discrimination by an individual as behavior that creates, maintains, or reinforces advantage for some groups and their members over other groups and their members”* (Dovidio et al., 2010, s. 11). Således består diskrimination af en adfærd, der fastholder eller forstærker fordele for nogle grupper og deres medlemmer i forhold til andre grupper og deres medlemmer. Aldersdiskrimination er forbundet med fordomme og stereotyper om ældre, hvilket under en ansættelsesproces eller fastholdelsesvurdering vil formodes at komme til udtryk, når en bestemt gruppe fravælges eller tilvælges. Aldersdiskrimination kan dog også foregå mod seniorer i beskæftigelse, hvor arbejdsgivere ikke må lægge vægt på alder, når der skal træffes beslutninger om blandt andet forfremmelser, efteruddannelser, kurser og lignende. Foruden den direkte aldersdiskrimination, bør det fremhæves, at der også i et fastholdelsesperspektiv kan være interne omstændigheder i arbejdspladserne, som kan være med til at fremtvinge

en tidlig tilbagetrækning og give seniorer mindre gunstige vilkår. F.eks. er det kun en tredjedel af seniorerne, der har mulighed for at få mere fleksible arbejdstider eller gå ned i tid. I denne sammenhæng findes der seniorer, der varetager mere fysisk betonet arbejde, hvor disse som følge kan have svært ved at varetage deres jobfunktion, hvis ikke der bliver taget hensyn til deres fysiske helbred (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2021; Fasting, 2022).

Alderisme

Begrebet 'alderisme' blev første gang defineret af Robert Butler som værende; "(...) *prejudice by one age group against another age group*" (Butler, 1969, s. 243). I denne sammenhæng brugte han begrebet til at beskrive den diskrimination, som midaldrende har mod de yngre og ældre grupper i samfundet. Butler mente, at diskrimination opstod som følge af, at den midaldrende befolkningsgruppe har ansvaret for velfærden til de andre befolkningsgrupper, som derfor er afhængige af de midaldrende i arbejdsstyrken. Her sammenlignede han effekten af alderisme med de effekter, der kan afledes af diskrimination baseret på sociale klasser. I denne sammenhæng blev alderisme også sammenlignet med racisme og sexismen, da alderisme kommer til udtryk gennem holdninger, handlemåder, institutionelle praksisser og politikker mod yngre og ældre aldersgrupper (Ayalon & Tesch-Römer, 2018, s. 2-3). Vi definerer således alderisme som menneskers opfattelse af ældre mennesker og deres ageren over for denne aldersgruppe. Mennesker ser på sig selv og deres alder gennem deres egen opfattelse af, hvad det vil sige at være ældre, også selvom de ikke altid er bevidste om disse implicite opfattelser. Alderisme kommer blandt andet til udtryk gennem aldersstereotyper, fordomme, adfærdsmæssig diskrimination og findes både i organisationer og i kulturelle værdier (Ayalon & Tesch-Römer, 2018, s. 1). Selvom litteraturen har fremhævet, at også midaldrende kan være udsat for alderisme, kan det opsamlende siges, at alderisme ofte er præget af negative forståelser af seniorer og har potentialet til at påvirke dem negativt på arbejdsmarkedet. Herunder, fordi stereotyper og aldersdiskrimination kan lede de ældre selv til at agere som det forventes, at han eller hun opfører sig. I den sammenhæng kan det siges, at alderisme er med til at opfylde en selvopfyldende profeti, hvor seniorer ud fra internaliserede holdninger handler som en 'stereotypisk' ældre person (Ayalon & Tesch-Römer, 2018, s. 1).

Sammenhængen mellem alderisme og diskrimination

Selvom både stereotyper og diskrimination ofte diskuteres i sammenhæng med alderisme, er der i litteraturen enighed om, at aldersstereotyper går forud for aldersdiskrimination (Voss, Bodner &

Rothermund, 2018, s. 12). En senior, der er blevet afvist efter en jobsamtale, vil måske mene, at de er blevet fravalgt på grund af deres alder. Dette er fordi, at senioren selv kan være af den opfattelse, at andre har negative holdninger til ældre arbejdstagere. Uafhængigt af, om ansætteren faktisk havde negative aldersstereotyper, er en anden mulighed, at senioren ikke var den bedst kvalificerede person til det givne job. Dette er med til at tydeliggøre, hvor svært det kan være at finde ud af, om en handling er et udtryk for aldersdiskrimination. Ifølge Butler er alderisme et komplekst begreb, som indeholder tre forskellige aspekter. For det første er der et aspekt af fordomme mod seniorer, alderdom og aldring (holdninger om seniorer). For det andet er der et aspekt af diskrimination mod seniorer (handlinger rettet mod seniorer), og for det tredje er der et aspekt af institutionelle normer og strategier, som understøtter stereotyper og er med til at reducere bestemte gruppers muligheder (Voss, Bodner & Rothermund, 2018, s. 12). Således er der en formodning om, at fordomme, aldersstereotyper og aldersdiskrimination alle er en del af en samlet konstruktion, der gensidigt forstærker hinanden.

Alderisme på arbejdspladsen

Den teoretiske litteratur, som undersøger alderisme på arbejdspladsen, fremhæver tre forskellige niveauer af alderisme. For det første findes der studier, der undersøger begrebet, hvor det er menneskers individuelle holdninger og karakteristika (alder, uddannelse og indkomst), der er i fokus (mikroniveau). For det andet undersøges begrebet i relation til det sociale område på arbejdspladsen, hvor denne danner de overordnede rammer for udbredelsen af diskriminatoriske handlinger mod seniormedarbejderne (mesoniveau). For det tredje undersøges begrebet i sammenhæng med kulturelle normer og holdninger, der er fremherskende i samfundet (makroniveau) (Ayalon & Tesch-Römer, 2018, s. 4). Vores kvantitative data er indsamlet blandt arbejdsgivere, hvorfor der er også en risiko for, at besvarelsenerne kan være et udtryk for individuelle holdninger og adfærd på mikroniveau. På baggrund heraf er der en forståelse af, at arbejdsgivernes individuelle holdninger og overbevisninger kan være med til at forme arbejdspladsens rekruttering og fastholdelse. Derfor inddrages også teorier på mikroniveau, der fremhæver, hvordan mennesker handler på baggrund af deres gruppetilhørsforhold. Da forskellen mellem niveauerne på nogle punkter kan forekomme arbitrær, er formålet med at inddrage teorier på mikroniveau at skabe en forståelse af, at disse faktorer og forklaringsmekanismer også på sin vis kan gøre sig gældende på mesoniveau.

In-group bias

Da mennesker foretrækker at opretholde et positivt billede af de grupper, som de selv tilhører, er mennesker som følge også mere tilbøjelige til at fokusere på mindre favorable karakteristika, der kan forbindes med andre grupper. Dette hænger sammen med begrebet 'in-group bias', der refererer til forestillingen om, at mennesker giver fortrinsbehandling til andre mennesker, som tilhører ens egen gruppe. En vigtig pointe her er, at andre grupper dog også kan internalisere disse negative opfattelser af dem selv, og kan være positivt orienteret mod andre grupper. På en arbejdsplads kan det være, at ældre medarbejdere tager negative stereotyper til sig og selv begynder at tro, at de har stereotypiske egenskaber. Hvis en seniormedarbejder føler, at andre opfatter ham eller hende som værende dårlig til f.eks. teknologi, kan han eller hun selv internalisere denne negative holdning (også selvom dette ikke nødvendigvis er tilfældet) (Ayalon & Tesch-Römer, 2018, s. 61; Ellemers 2022).

Hvordan bruges alderisme

Tidligere undersøgelser har vist, at fordomme og diskrimination mod seniorer er udbredte fænomener, og at disse kan påvirke arbejdsgivernes rekruttering og fastholdelse af seniormedarbejdere (Riach & Rich, 2010). Samlet set udgør den internationale forskning et grundlæggende evidensgrundlag for påstanden om, at aldersmæssige stereotyper og opfattelser af seniorer på arbejdsmarkedet kan fungere som en barriere for at komme i beskæftigelse og blive fastholdt (Harris et al., 2018, s. 10; Posthuma & Campion, 2009, s. 182). En litteraturgennemgang af forskningsartikler om diskrimination af ældre medarbejdere påpeger, at de resultater, der knytter sig til arbejdsgivernes adfærdsmæssige intentioner om at ansætte ældre arbejdstagere, bør give anledning til bekymring. I denne sammenhæng tegner der sig et billede af, at de negative intentioner er mere fremtrædende end de positive. Disse negative opfattelser kan komme til udtryk ved beslutninger, der vedrører både ansættelse, uddannelse og pension. Dog udgøres meget af den eksisterende litteratur af studier, der undersøger adfærdsindeentioner og som ofte kun består af hypotetiske spørgsmål og situationer (Harris et al., 2018, s. 10). Til gengæld er der få undersøgelser af, hvordan arbejdspladserne agerer i praksis.

Selvom diskrimination på et institutionelt niveau kan være associeret med de enkelte aktørers individuelle stereotyper og ageren, kan de sociale strukturer og normer også forstærke brugen af aldersstereotyper, når der f.eks. skal tages beslutninger om rekruttering (Voss, Bodner & Rothermund, 2018, s. 20). Vores kvantitative data undersøger i denne sammenhæng arbejdsgivernes vurderinger af de karakteristika, som er typiske for deres medarbejdere over 60 år. Her kan det formodes, at hvis

arbejdspladserne udvikler en mere positiv holdning om seniorerne, kan det være med til at forklare en mulig stigning i andelen af nyansatte seniorer mellem 2018-2022. Det er dog ikke alle fordomme, som mennesker selv er bevidste om. Som følge kan det også være, at arbejdspladsernes rekrutteringsmedarbejdere ubevidst er påvirket af fordomme og stereotyper, eller at der eksisterer fordomme og stereotyper, som ikke bliver målt i den kvantitative undersøgelse. Hvis arbejdspladsens rekrutteringspersonale selv er yngre og ser sig selv gennem positive briller, kan det være, at de samme personer ubevidst har mere negative opfattelser af ældre kandidater. En mulig fravælgelse af ældre kandidater kan også ske, hvis der er tale om en ældre rekrutteringsmedarbejder, der ikke identificerer sig som en seniormedarbejder, eller hvis det er en ældre rekrutteringsmedarbejder, der identificerer sig som en senior, men ikke har et positivt selvbillede og derfor ubevidst fravælger ældre kandidater. På den anden side kan en sammenhæng mellem ledelsens gennemsnitsalder og senioransættelser forklares ud fra, at mennesker præfererer mennesker, der kommer fra den samme gruppe, hvorfor en høj gennemsnitsalder i ledelsen kan gøre arbejdspladser mere tilbøjelige til at ansætte seniorer. Formålet med studiet er derfor ikke at identificere, hvad der kan forklare rekrutteringsmedarbejdernes holdninger og overbevisninger, men derimod, hvordan disse kan påvirke seniorernes beskæftigelse.

Hypoteser

Ovenstående teori og eksisterende forskning leder frem til formodningen om, at der også i vores datasæt kan genfindes en positiv udvikling i seniorernes beskæftigelsesfrekvens, herunder både i rekrutteringen og fastholdelsen af seniorerne. Denne formodning leder frem til hypoteserne:

(H1): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som rekrutterer seniorer.*

(H2): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som fastholder deres seniorer.*

Vi formoder, at ovenstående udvikling i rekrutteringer og fastholdelser er påvirket af strukturelle faktorer og arbejdspladsernes interne praksisser og holdninger. For at undersøge i hvilken grad dette er tilfældet opstilles følgende hypoteser:

(H3): *Stigningen i andelen af rekrutterede seniorer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer.*

(H4): *Stigningen i andelen af rekrutterede seniorer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser.*

(H5): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer.*

(H6): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser.*

I vores undersøgelse af, hvad der kan forklare udviklingen i seniorernes stigende beskæftigelsesfrekvens, har vi valgt at differentiere mellem rekruttering og fastholdelse. Dette gøres med udgangspunkt i vores formodninger om, at beskæftigelsesfrekvens både kan måles gennem arbejdspladsens andel af rekrutteringer og fastholdelse.

Undersøgelsens metoder og design

Dette afsnit indeholder en redegørelse af vores videnskabsteoretiske overvejelser, forskningsdesign, dataindsamling, operationalisering, kvalitetskriterier og analysestrategi.

Videnskabsteori

Vores videnskabsteoretiske udgangspunkt er inspireret af den kritisk rationalistiske tankegang. Denne filosofiske tilgang til viden og undersøgelser blev grundlagt og formuleret af filosofen Karl Popper som et modsvar til positivismen. Popper mente ikke, at vi som forskere kan slutte fra det enkelte tilfælde til det generelle. Lige meget hvor mange gange vi f.eks. observerer, at strukturelle faktorer påvirker seniorernes beskæftigelsesfrekvens, indebærer det ikke nødvendigvis, at denne sammenhæng altid vil være gældende (Ingemann, 2017, s. 74). Med dette har vi også en forståelse af, at vores konklusioner ikke nødvendigvis vil være gældende i andre kontekster. Vi er af den overbevisning, at vores datamateriale er indsamlet i en bestemt kontekst (det danske arbejdsmarked som især er indrettet efter flexicurity-modellen) og under unikke omstændigheder (corona- og energikrisen), hvilket også kan påvirke vores muligheder for generalisering.

Ovenstående hænger sammen med formålet i kritisk rationalisme, nemlig at klargøre, hvordan samfundsvidenskaben bør beskæftige sig med empiriske undersøgelser for at opnå videnskabelige fremskridt (Koch, 2018, s. 79). Popper fremførte, at videnskaben gør fremskridt, når teorier testes gennem observationer og rationel tænkning. Ifølge den kritiske rationalistiske tankegang kan teorier og hypoteser aldrig endegyldigt bevises men kun falsificeres eller modbevises gennem empiriske tests

(Ingemann, 2017, s. 76). Vi anlægger selv denne normative forståelse af videnskabsteoriens formål og søger at teste vores teoretiske forventninger ved at opstille og teste vores hypoteser. I denne sammenhæng kommer teorierne, som alle kan være med til at forklare seniorernes rekruttering og fastholdelse på arbejdsmarkedet, også til at stå centralt.

Med vores data har vi mulighed for at teste vores opstillede hypoteser og sige noget om, hvad det er, som kan forklare udviklingen i den stigende andel af beskæftigede seniorer på arbejdsmarkedet. Det kan hurtigt komme til at lyde som om, at vi kun endegyldigt kan være sikre på meget få ting. Vi er dog af den overbevisning, at hvis vi ikke formår at falsificere og afvise vores hypoteser, vil vi stadig have mulighed for at skabe ny videnskabelig viden. Denne viden anser vi dog som foreløbig i den forstand, at vi tilnærmer os en sandhed, selvom den kun formodes at være gældende i vores undersøgelses unikke geografiske og tidsmæssige kontekst. Hertil står rationel tænkning også centralt i kritisk rationalisme. Hvis vi finder, at strukturelle faktorer eller arbejdspladsernes interne holdninger og praksisser ikke påvirker stigningen i andelen af beskæftigede seniorer på arbejdsmarkedet, bliver det næste skridt at finde ud af hvorfor. Her har vi en formodning om, at coronakrisen eventuelt har påvirket arbejdspladsernes anvendelse af fastholdelsesindsatser, hvis disse f.eks. ikke har haft de samme muligheder for at afholde samtaler med deres seniormedarbejdere (Koch, 2018, s. 99).

Forskningsdesign

For første gang er der i Danmark indsamlet surveymateriale, som giver en unik mulighed for at undersøge udvikling i arbejdsgivernes holdninger og praksis på seniorområdet. Dette materiale er indsamlet gennem et gentagende tværsnitsdesign og giver et enestående indblik i, hvad der kan påvirke seniorernes stigende beskæftigelsesfrekvens.

Gentagende tværsnitsdesigns bruges til at analysere data, der er indsamlet over tid, og beskriver, hvad der er sket over en række tidspunkter. Litteraturen peger på (Taris, 2000, s. 2), at disse undersøgelser i adfærds- og samfundsvidenskaberne oftest kun involverer to eller tre nedslag i tid, hvor deltagerne bliver bedt om at give information om deres adfærd og holdninger ved hvert nedslag. I denne sammenhæng vil vores analyse have et longitudinalt element og bestå af kvantitativt surveymateriale, der er indsamlet i 2018, 2020 og 2022. For vores surveymateriale gælder det, at dataene vil bruges til at undersøge ændringer i arbejdsgivernes svar over en periode på 5 år. Opsummerende kan det siges, at

dette forskningsdesign er med til at give os en indsigt i arbejdsgivernes holdninger på bestemte tidspunkter, ligesom det bruges til at drage konklusioner om udviklinger, selv når det ikke er alle de samme respondenter, som går igen (Taris, 2000, s. 2).

I litteraturen skelnes der mellem undersøgelser, der hovedsageligt er af beskrivende karakter, og undersøgelser, der i en eller anden forstand søger at forklare forekomsten af et bestemt fænomen (Taris, 2000, s. 3). Dog kan det nogle gange være utilfredsstillende at observere en sammenhæng mellem to variable uden at forstå, hvorfor effekten forekommer. Vi formoder, at der er en sammenhæng mellem seniorernes stigende beskæftigelse i perioden 2018 til 2022 og ændringerne i de strukturelle faktorer samt arbejdspladsernes holdninger og praksisser i relation til seniorer. I vores studie søger vi således at undersøge, hvor stor en del af effekten af tid (2018-2022) på udviklingen af seniorers beskæftigelse, som kan medieres gennem strukturelle faktorer og arbejdspladsernes holdninger og praksisser. Vi har altså en formodning om, at de førnævnte faktorer kan forklare, hvorfor seniorernes beskæftigelse stiger i takt med, at tiden går.

Dataindsamling

Dataene i vores studie består af spørgeskemadata, som er indsamlet af projekt SeniorArbejdsLiv. Dette data er indsamlet over en femårig periode fra 2018-2022, hvor formålet har været at indkredse arbejdspladsernes seniorpraksisser. Populationen for undersøgelserne består af arbejdspladser/produktionsenheder, der er registreret under et CVR-nummer i Danmark og har fem eller flere ansatte. Her gør projekt SeniorArbejdsLiv opmærksom på, at en virksomhed med et givet CVR-nummer kan have afdelinger på tværs af flere lokationer. Hvis en af disse virksomheder havde flere afdelinger, tildelte projekt SeniorArbejdsLiv hver adresse sit eget P-nummer. Her blev spørgeskemaet besvaret af enten ejeren, den administrerende direktør, HR-chefen eller den personaleansvarlige på den enkelte arbejdsplads (Jensen & Nielsen, 2022, s. 34). Hertil gælder det, at svarprocenten har været på 25,1 procent i 2018, 25 procent i 2020 og 25,9 procent i 2022 (Epinion, 2018, s. 5; Epinion 2020, s. 1; Epinion, 2022, s. 1). Den relative lave svarprocent kan begrundes med, at virksomheder ofte har en travl hverdag, at de ofte får tilbud om at deltage i undersøgelser og at undersøgelsens indhold hurtigt kan opfattes som irrelevant. Dog anses denne lave svarprocent ikke som værende udenfor det, der kan forventes, når det drejer sig om spørgeskemaundersøgelser rettet mod virksomheder, hvorfor svarprocenten anses som acceptabel (Jensen & Nielsen 2022, s. 39).

Spørgeskemaet blev første gang udsendt i perioden 24. april 2018 til 22. juni 2018. Efterfølgende blev undersøgelsen gentaget i perioden 16. november 2020 til 21. marts 2021 og sidste gang i perioden 6. oktober 2022 til den 14. december 2022. Det fremgår af SeniorArbejdsLivs metodenotater, at populationen ved undersøgelsens start i 2018 bestod af 49.351 arbejdspladser og i 2020 af 78.196 arbejdspladser, hvorfra der i 2018 blev dannet et sample på 10.289 arbejdspladser og i 2020 19.412 arbejdspladser. For at opbygge et panel blev 2.200 arbejdspladser fra 2018-undersøgelsen inkluderet i 2020-samplen. I forlængelse heraf fremgår det, at populationen ved den sidste undersøgelse i 2022 bestod af 78.175 arbejdspladser, hvorfra der blev dannet et sample på 20.000 arbejdspladser. Heraf bestod denne sampling af 5.238 arbejdspladser, der også tidligere havde været deltagende i undersøgelsen i 2018 og/eller i 2020 (Jensen & Nielsen, 2022, s. 34; Epinion, 2018 s. 1; Epinion, 2020, s. 1; Epinion, 2022, s.1).

Det gælder for alle tre undersøgelser, at der blev anvendt en disproportional samplingsstrategi, så hvert sample består af arbejdspladser, der blev udvalgt med henblik på at opnå en tilfredsstillende fordeling målt på branche og antal ansatte. Som følge heraf er visse brancher og medarbejdergrupper bevidst overrepræsenteret, mens andre er underrepræsenteret i de indsamlede data (Epinion, 2020, s. 1-3; Epinion, 2020, s. 2-4; Epinion, 2022, s. 2-4). Her er vi af den overbevisning, at der uden en disproportional sampling vil være en risiko for, at brancher og medarbejdergrupper med kun få arbejdspladser vil være repræsenteret med meget få besvarelser, hvilket vil føre til usikkerhed i resultaterne og konklusioner.

Operationalisering

For at omsætte vores teoretiske forventninger til målbare konstruktioner, vil vi i dette afsnit præsentere vores operationalisering af vores hypoteser og centrale begreber.

Vi har opstillet to hypoteser for at undersøge udviklingen i seniorernes beskæftigelsesfrekvens, hvor disse henholdsvis tager udgangspunkt i rekruttering og fastholdelse af seniorerne:

(H1): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som rekrutterer seniorer.*

(H2): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som fastholder deres seniorer.*

For at måle den stigende andel af rekrutterede seniorer, vil vi tage udgangspunkt i et enkelt spørgsmål, der henvender sig til arbejdspladsernes nyansættelser. Her anvendes der også kun et enkelt spørgsmål

til at måle arbejdspladsernes fastholdelse af seniorer, selvom dette er stillet på to forskellige måder i henholdsvis 2018 og 2020/2022.

Tabel 1. Afhængige variable

Beskæftigelse	Rekruttering	Hvor mange af disse nyan- satte var 55 år eller ældre?	0%, dvs. ingen
			1-25%
			26-50%
			51-75%
			76-100%
			Ved ikke
	Fastholdelse	Cirka hvor stor en procentdel af medarbejderne er 55 år el- ler ældre?	Selvangivet
			Under 30 år
		Hvordan er aldersfordelingen på arbejdspladsen?	30-54 år
			55-64 år
			65 og derover

Vi har imidlertid valgt at omkode “Ved ikke” til missing-værdi, idet vi mener, at “Ved ikke” er et udtryk for, at arbejdsgiveren ikke har givet et egentlig svar på spørgsmålet. Vi er opmærksomme på, at “Ved ikke” ikke i alle tilfælde er et udtryk for fornævnte, og at det i nogle sammenhænge og kontekster kan være med til at bidrage til brugbar information. Ved at omkode “Ved ikke”-svar til missing-værdier undgår vi, at der inkluderes usikre svar eller manglende stillingtagen i analysen, hvilket vil kunne påvirke resultaterne og fortolkningerne heraf. Dertil giver det os mulighed for at fokusere på de arbejdsgivere, der reelt giver et klart svar på spørgsmålet, og som dermed kan være med til at sikre en mere præcis og pålidelig analyse. I forlængelse heraf genereres der en ny binær variabel, der er et udtryk for andelen af rekrutterede seniorer på tværs af 2018, 2020 og 2022. Variablen har to værdier, hvoraf 0 angiver, at 0 procent af de nyansatte var 55 år eller ældre, og værdien 1 angiver, at 1-100 procent af de nyansatte var 55 år eller ældre. For at undersøge, hvor stor en andel seniormedarbejdere udgør på arbejdspladsen, genereres der en ny variabel, der måler andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladserne på tværs af 2018, 2020 og 2022. Hertil er det nødvendigt at kombinere andelen fra “55-64 år” og “65 og derover” fra undersøgelserne i 2020 og 2022, således at de samles under en og kan måle andelen af medarbejdere, der er 55 år eller derover, således det også stemmer overens med svarkategorien i 2018, hvor man havde samlet disse to aldersgrupper.

For at måle hypotese (H3): *Stigningen i andelen af rekrutterede seniorer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer* og (H4): *Stigningen i andelen af rekrutterede seniorer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser*, anvendes spørgsmålet om rekrutteringsproblemer som et udtryk for ændringer i de strukturelle faktorer. Dertil har vi valgt at vende variabelen, således “Nej” har værdien 0 og “Ja” har værdien 1.

Tabel 2. Uafhængig variabel - strukturelle faktorer

Strukturelle faktorer	Rekrutteringsproblemer	<i>Har din arbejdsplads haft rekrutteringsproblemer i løbet af de sidste 2 år?</i>
-----------------------	------------------------	--

I forlængelse heraf inddrager vi en række spørgsmål for at måle ændringer i arbejdspladsernes holdninger og praksisser. Dette gøres for at undersøge hypotese (H5): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer* og (H6): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser*.

Tabel 3. Uafhængige variable - arbejdspladsens holdninger og praksisser

Arbejdspladsernes holdninger/praksisser	Seniørernes karakteristika	<i>I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?</i>
	Tilbagetrækning	<i>Fra hvilken alder mener du, at en person typisk er for gammel til at arbejde på fuldtid?</i>
		<i>Indtil hvilken alder mener du, at en person typisk er for ung til at trække sig permanent tilbage fra arbejdsmarkedet?</i>
	Fastholdelsesindsatser	<i>Hvilke af følgende virkemidler/tiltag vedrørende ældre medarbejdere anvendes i øjeblikket på din arbejdsplads?</i>
		<i>Hen over de sidste to år, hvor ofte har du bedt en ældre medarbejder om at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år?</i>
		<i>Hvis en typisk ældre medarbejder (+55 år) forlader arbejdspladsen, er det så svært eller let at finde en person med kompetencer, der kan udfylde den ældres arbejdsopgaver?</i>
		<i>Har arbejdspladsen brugt, eller gør den aktuelt brug af "pensionerede" medarbejdere som vikarer/konsulenter til særlige tidsbegrænsede opgaver?</i>
		<i>Tænk på medarbejdere, der er 55 år eller derover. Gør arbejdspladsen en indsats for, at disse medarbejdere fastholdes på arbejdspladsen frem til eller ud over pensionsalderen for eksempel ved at ændre deres jobindhold eller arbejdstid eller ved at sikre, at de kompetenceudvikles?</i>
		<i>Har arbejdspladsen en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler?</i>

I spørgsmålet om seniorernes karakteristika gøres der opmærksom på, at der her spørges ind til medarbejdere, der er +60 år, hvilket adskiller sig fra de andre spørgsmål, som henvender sig til arbejdspladsernes praksisser og holdning til deres medarbejdere over 55 år. Til spørgsmålet er der oplistet 14 karakteristika, hvor arbejdspladserne skal angive, om disse “Slet ikke”, “I mindre grad”, “I nogen grad”, “I høj grad” eller “Ved ikke” er typiske for +60-årige medarbejdere. Som det tidligere har gjort sig gældende, har vi også her valgt at omkode “Ved ikke” til missing-værdi med den samme begrundelse som tidligere. Vi har yderligere valgt at vende variablerne, således at de går fra mindst seniorvenlige til mest seniorvenlige. “Slet ikke” har altså værdien 1, mens “I høj grad” har værdien 4.

Tabel 4. Arbejdspladsernes holdning til seniorerne

I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?	Er fleksible
	Har sociale færdigheder
	Er loyale
	Er produktive
	Er kreative
	Har ledelseskompetencer
	Er pålidelige
	Har viljen til at lære nyt
	Har et godt fysisk helbred og modstandskraft
	Har evnen til at håndtere et stort pres
	Behersker nye teknologiske færdigheder
	Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for dette
	Har mindre sygefravær
	Er engagerede

Vi har en formodning om, at nogle af svarmulighederne afdækker de samme egenskaber. Derfor har vi udført en eksplorativ faktoranalyse med det formål at klarlægge, om der findes underliggende faktorer. Faktoranalysen viser imidlertid, at dataene kun kan komprimeres til en enkelt faktor - måske to, hvis eigenværdien⁴ sættes til 0,8 frem for 1. Det er dog vores vurdering, at en samling af de 14 karakteristika i en enkelt faktor vil medføre, at noget nuancering vil gå tabt, idet vi mener, at nogle karakteristika vedrører helbred, mens andre vedrører personlige kompetencer, og andre især vedrører tillærte egenskaber, der knytter sig til arbejdsopgaver. På baggrund heraf vælger vi ikke at samle de 14 karakteristika i bestemte faktorer, men vælger at gå videre med dem i deres oprindelige opdeling.

⁴ Eigenværdien er et udtryk for, hvor meget af datasættets samlede varians, der kan dækkes af en faktor (UCLA, u.å.)

For at måle arbejdspladsens syn på seniorernes tilbagetrækning, inddrages to spørgsmål om arbejdsgivernes normative forståelse af, hvornår en person henholdsvis er for gammel til at arbejde på fuldtid, og for ung til at forlade arbejdsmarkedet permanent. Dette måles ved selvudfyldelse, og derfor på en ratioskala, hvor vi vil undersøge, om der er sket en udvikling i den gennemsnitlige alder for ovenstående, og hvordan det kan påvirke de afhængige variable.

Derudover indgår der en række spørgsmål i målingen af arbejdspladsernes fastholdelsesindsatser. For det første inddrages spørgsmålet om, hvilke seniorpolitiske virkemidler arbejdspladsen råder over.

Tabel 5. Arbejdspladsens seniorpolitiske virkemidler

Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?	Nedsat arbejdstid før pensionering med hel eller delvis kompensation for nedgang i løn	<i>Nedsat tid</i>
	Nedsat arbejdstid før pensionering med hel eller delvis kompensation for nedgang i pensionsbidrag	
	Nedsat arbejdstid før pensionering uden kompensation for nedgang i løn eller pensionsbidrag	
	Muligheden for flere fridage/mere ferie til ældre medarbejdere	
	Mere fleksible arbejdstider (flectid)	<i>Fleksibel tid og arbejdsopgaver</i>
	Færre eller mindre belastende arbejdsopgaver	
	Mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider/skifteholdsarbejde	
	Understøtte intern jobmobilitet	
	Mulighed for hjemmearbejde*	<i>Karrierefremmende aktiviteter</i>
	Arbejdspladsens krav og den ældres ressourcer tilpasses hinanden*	
	Seniorrådgivning, fx fra intern eller ekstern konsulent (+fagforening?)	
	Seniorkarrierekurser o. lign	
	Kompetenceudvikling/efteruddannelse	<i>Helbredsoptimerende tiltag</i>
	Kontinuerlig karriereudvikling	
	Lønforbedring	
	Bonus stillet i udsigt, hvis tilbagetrækning udskydes	
	Tilbud om fysisk træning	
	Tilbud om behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.)	
	Rygestop	
	Sund kost/kostvejledning	
	Sundhedscheck	

Note: Nogle svarmuligheder er dog kun stillet et enkelt år. Dette gælder for 'Mulighed for hjemmearbejde', der kun er med i 2022 og 'Arbejdspladsens krav og den ældres ressourcer tilpasses hinanden', som kun er med i spørgeskemaundersøgelsen fra 2018.

I den eksisterende forskning er der gjort forsøg på at opdele seniorpolitiske virkemidler i temaer, hvor virkemidlerne som oftest opdeles i følgende seks temaer: Forebyggende helbredstiltag, tidsmæssig fleksibilitet, opgavemæssig fleksibilitet, karriereudvikling, arbejdstidsreduktion, andre incitamenter og produktivitetsfremme. Imidlertid vil vi, tilsvarende Jensen og Qvist (2022), opdele virkemidlerne i følgende fire temaer: Nedsat tid, fleksibel tid og arbejdsopgaver, karrierefremmende aktiviteter samt helbredsoptimerende tiltag. Forinden denne opdeling har vi forsøgt at gentage den metode, som Jensen og Qvist benyttede sig af hertil, og foretage en konfirmativ faktoranalyse. Langt hen ad vejen bakker vores replikation og efterfølgende konfirmativ faktoranalyse op om denne opdeling. Dog viser den konfirmative faktoranalyse, at nedsat arbejdstid før pensionering uden kompensation for nedgang i løn eller pensionsbidrag ikke passer optimalt ind i gruppen af faktorer for nedsat tid. På trods af dette vælger vi at beholde førnævnte virkemiddel i gruppen for nedsat arbejdstid, idet vi argumenterer for, at den ikke vil give logisk mening i en af de tre andre opdelinger. Det er ikke nødvendigt for arbejdsgiveren at råde over alle virkemidler i en af de fire opdelinger for at være inkluderet heri, hvorfor arbejdsgiveren stadig vil være inkluderet i en given opdeling, selvom de kun råder over et enkelt af tiltagene/virkemidlerne. De fire opdelinger måles binært, hvor værdien 0 angiver, at man arbejdspladsen ikke råder over nogle af tiltagene/virkemidlerne inden for den givne opdeling, mens 1 angiver, at arbejdspladsen som minimum råder over en af tiltagene/virkemidlerne inden for den givne opdeling.

Herefter bruges også spørgsmålet om arbejdspladsens aktive forsøg på at ændre tilbagetrækningstidspunktet. Her har det været muligt at svare “Aldrig”, “Lejlighedsvist”, “Ofte” og “Ved ikke”. Vi har imidlertid valgt at omkode svarkategorien, således “Ofte” og “Lejlighedsvist” bliver lagt sammen, mens “Aldrig” forbliver uændret. Dertil har vi valgt at omkode “Ved ikke” og svarkategorien i 2018 “Har ikke haft en ældre ansat de sidste 2 år” med den samme begrundelse, som gør sig gældende ved de afhængige variable. Således benytter vi spørgsmålet som en binær variabel, hvor værdien 0 angiver, at arbejdspladsen hen over de sidste to år aldrig har bedt en ældre medarbejder om at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år, mens værdien 1 angiver, at arbejdspladsen lejlighedsvist eller ofte har bedt en ældre medarbejder om dette.

Tabel 6. Hvor hyppigt en ældre medarbejder opfordres til at udsætte tilbagetrækningsalderen

Hen over de sidste to år, hvor ofte har du bedt en ældre medarbejder om at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år?	Aldrig	<i>Aldrig</i>
	Lejlighedsvist	
	Ofte	<i>Lejlighedsvist/ofte</i>

I forlængelse af ovenstående, er spørgsmålet om arbejdsgivernes holdning til erstatning af ældre medarbejdere også omkodet. Her har vi valgt at samle “Meget let” og “Let” til en svarkategori, hvilket også gør sig gældende for “Meget svært” og “Svært”. Årsagen til, at vi vælger at samle disse svarkategorier, er blandt andet for at skabe en større klarhed og overskuelighed i analysen. Dertil kan vi gennem en reduktion af svarkategorier formentlig opnå mere robuste resultater og undgå at få for mange små undergrupper, som potentielt ikke indeholder tilstrækkeligt mange observationer til at kunne drage valide konklusioner. Yderligere er “Ved ikke” og “Irrelevant” (kun en svarmulighed i 2018) omkodet som missing-værdi. Som følge måles spørgsmålet på en 3-punksskala, hvor værdien 1 angiver, at arbejdspladsen har meget let eller let ved at erstatte ældre medarbejdere, værdien 2 angiver, at arbejdspladsen hverken har svært eller let ved det, mens værdien 3 angiver, at arbejdspladsen har svært eller meget svært ved at erstatte ældre medarbejdere. Således er variablen også blevet vendt.

Tabel 7. Arbejdspladsens holdning til, hvor svært det er at erstatte ældre medarbejdere.

Hvis en typisk ældre medarbejder (+55 år) forlader arbejdspladsen, er det så svært eller let at finde en person med kompetencer, der kan udfylde den ældres arbejdsopgaver?	Meget let	
	Let	<i>Meget let/let</i>
	Hverken svært eller let	<i>Hverken svært eller let</i>
	Svært	
	Meget svært	<i>Meget svært/svært</i>

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiverne gør brug af pensionerede medarbejdere, er også omkodet til en binær variabel, hvorfor “Ved ikke” er omkodet til en missing-værdi. I 2018 skelnede man ikke

mellem, hvorvidt brugen af pensionerede medarbejdere ikke har været muligt, eller hvorvidt det ikke har været relevant for arbejdspladsen, hvilket er gjort i 2020 og 2022. Her er de to svarmuligheder, der begge dækker over ingen brug af pensionerede medarbejdere, slået sammen. Den binære variabel antager altså værdierne 0 og 1, hvor 0 er et udtryk for, at man ikke gør eller har gjort brug af pensionerede medarbejdere, mens 1 er et udtryk for, at man bruger eller har brugt pensionerede medarbejdere. Variablen er således også vendt om sammenlignet med de oprindelige variable.

Tabel 8. Arbejdspladsernes brug af tidligere pensionerede medarbejdere

Har arbejdspladsen brugt, eller gør den aktuelt brug af "pensionerede" tidligere ansatte medarbejdere som vikarer/konsulenter til særlige tidsbegrænsede opgaver?	Ja	<i>Ja</i>
	Nej, det har ikke været muligt	<i>Nej</i>
	Nej, ikke relevant for vores virksomhed	

Spørgsmålet angående arbejdspladsens indsats for at fastholde deres medarbejdere er dertil også blevet omkodet til en binær variabel, hvor "Betydelig indsats", "Nogen indsats" og "Begrænset indsats" er samlet til en svarkategori med værdien 1, mens "Nej" har værdien 0. Her er variabelen ligeledes blevet vendt om sammenlignet med de oprindelige variable. "Ved ikke" er atter omkodet til en missing-værdi.

Tabel 9. Arbejdspladsens indsats for at fastholde deres seniormedarbejdere.

Gør arbejdspladsen en indsats for, at disse medarbejdere fastholdes på arbejdspladsen frem til eller ud over pensionsalderen for eksempel ved at ændre deres jobindhold eller arbejdstid eller ved at sikre, at de kompetenceudvikles?	Betydelig indsats	<i>Ja</i>
	Nogen indsats	
	Begrænset indsats	
	Nej	<i>Nej</i>

Afslutningsvis gælder det også, at svarkategorierne til spørgsmålet: "Har arbejdspladsen en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler?", er blevet omkodet. I dette tilfælde er svarkategorierne "Ja,

en nedskreven” og “Ja, men den er ikke nedskreven” samlet til en enkelt svarkategori med værdien 1, mens “Nej” har fået værdien 0 og “Ved ikke” også her er omkodet til en missing-værdi.

Tabel 10. Arbejdspladsens tilkendegivelse af at have en seniorpolitik/seniorpolitiske virkemidler

Har arbejdspladsen en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler?	Ja, en nedskreven	<i>Ja</i>
	Ja, men den er ikke nedskreven	
	Nej	<i>Nej</i>

Kvalitetskriterier

Vores brug af kvalitetskriterier vil tage udgangspunkt i dem, der er centrale i den kritisk-rationalistiske videnskabsfilosofi (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 97). Til trods for, at der altid vil være visse usikkerheder forbundet med samfundsvidenskabelige målinger, anvendes følgende kvalitetskriterier for at understøtte gyldigheden af vores studie, dens resultater og konklusioner.

Transparens

For at sikre, at vores undersøgelse og konklusioner kan ses som et supplement til den allerede eksisterende forskning og kan knyttes til de dertil sammenhængende teorier, må vores undersøgelse også være tilgængelig for vurdering og ultimativt, replikation (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 98-99). Begrebet ‘transparens’ dækker over forskningsgennemsigtighed, der refererer til en åben praksis, der giver andre forskere mulighed for at bygge videre på resultaterne fra denne undersøgelse. Til trods for, at vi ikke selv har haft mulighed for at udforme og gennemføre spørgeskemaundersøgelserne, har vi forsøgt at skabe en åbenhed om, hvordan vores data efterfølgende er blevet behandlet og anvendt. Dette indebærer, at vi blandt andet har foretaget en operationalisering af, hvordan vi måler strukturelle faktorer og faktorer relaterede til arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer. I håb om at skabe gennemsigtighed omkring, hvordan resultaterne er fremkommet, er vores operationalisering, analysestrategi og kodning tilgængelig.

Reliabilitet

Når man anvender den samme metode på det samme data under de samme omstændigheder, bør det være muligt at generere de samme resultater. Hvis ikke, kan det være et tegn på, at målemetoden er upålidelig, eller at bias kan have sneget sig ind i undersøgelsen. Her dækker begrebet reliabilitet over, hvor konsekvent den valgte metode måler noget og om målingerne er pålidelige (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 103).

Det gentagne tværsnitsdesign giver dog netop mulighed for at lave en test-retest, hvor den samme test udføres over tid. Dette kan imidlertid være problematisk at teste i vores undersøgelse, da vi netop er interesseret i at identificere ændringer i vores variable (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 105). Derfor kan det være vanskeligt at adskille effekterne af manglende stabilitet fra reelle ændringer i arbejdspladsernes holdninger og praksisser. Som følge af, at de inkluderede variable i analysen, spørger direkte ind til det, vi ønsker at måle, samt at spørgsmålsformuleringerne er stort set ens på tværs af målingerne, vurderer vi, at vi umiddelbart vil kunne tilskrive ændringerne i vores variable reelle ændringer i arbejdspladsernes holdninger og praksisser.

Målingsvaliditet

Selvom ens målinger viser det samme over tid, er det ikke ensbetydende med, at en reliabel måling er valid. Resultaterne kan nemlig være reproducerbare, mens de ikke nødvendigvis er korrekte. I den sammenhæng dækker begrebet målingsvaliditet over, i hvilket omfang vi måler det, som vi påstår at måle – og dermed, om der er overensstemmelse mellem teorien og vores operationaliserede begreber. For at sikre denne overensstemmelse er der udført en operationalisering af de anvendte teorier, hvor der er taget udgangspunkt i, hvordan den eksisterende forskning har målt mere komplekse fænomener som holdninger (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 102). Dertil er der anvendt flere forskellige spørgsmål til at måle arbejdspladsernes interne holdninger om seniorerne, hvor vi bruger flere operationelle mål for at indfange det samme teoretiske begreb. Som tidligere fremlagt konstruerer vi fire indekser til at måle forskellige virkemidler, som arbejdspladserne råder over. Gennem en faktoranalyse har vi analyseret strukturerne i dataet og undersøgt, om de observerede variable afspejler den eksisterende forskning og teoris konstruktioner. Overordnet set kunne vi bekræfte, at virkemidlerne indgik i de forventede faktorer, hvilket er med til at styrke validiteten af vores undersøgelse.

Som følge af, at det er enkelte medarbejdere (virksomhedsejere, leder/administrerende direktører, ledere af en afdeling/teamleder, HRM leder/administratorer eller nogle med en anden jobfunktion), som har besvaret spørgeskemaerne i 2018, 2020 og 2022, er der en vis usikkerhed i, hvad resultaterne måler. Her er der en usikkerhed i, om udviklingen i seniorernes beskæftigelsesfrekvens udelukkende kan siges at være et udtryk for arbejdspladsens adfærd og holdninger, eller om det er et udtryk for enkelte aktørers individuelle holdninger, overbevisninger og adfærd. I spørgeskemaerne får arbejdspladserne blandt andet stillet følgende spørgsmål: *“I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?”*, hvortil der er oplistet 14 karakteristika. I spørgeskemaundersøgelserne bliver der direkte spurgt til, hvilke karakteristika, som arbejdsgiveren finder typiske for +60-årige medarbejdere. Der er således ikke spurgt ind til, hvilke karakteristika, som arbejdspladserne mener er typiske for medarbejdere, der er +60 år. Der argumenteres dog for, at arbejdsgiverens besvarelser overordnet set må være et udtryk for arbejdspladsens interne kultur og normer, og derfor også afspejle arbejdspladsens holdninger, overbevisninger og adfærd.

Spørgeskemaundersøgelsen indeholder også enkelte retrospektive spørgsmål, hvor arbejdsgiverne bliver bedt om at genkalde deres tidligere handlinger. Dette kan give anledning til en vis usikkerhed, idet der er risiko for fejlvurderinger, når mennesker bliver bedt om at huske ting fra fortiden. Det kan være, at arbejdsgiverne husker forkert, undlader information eller forvrænger sandheden. Heri kan der også ligge en social desirability bias, hvis arbejdsgiverne skjuler deres sande holdninger og handlinger. Især ved sensitive emner som diskriminerende holdninger og handlinger, kan det forventes, at arbejdsgiveren vurderer sig selv i et bedre lys. En vigtig pointe er også, at adfærd og holdninger også kan være påvirket af forventninger om fremtiden. Det kan være, at arbejdsgiveren forventer en mangel på arbejdskraft i fremtiden og således ikke kun handler på baggrund af de nuværende rekrutteringsproblemer, men i lige så høj på baggrund af, hvordan han eller hun forventer, at rekrutteringsproblemerne bliver i fremtiden (Taris, 2000, s. 4).

Intern validitet

Når vi påstår, at udviklinger i strukturelle faktorer og arbejdspladsens interne holdninger og praksisser kan påvirke seniorernes beskæftigelsesfrekvens, skal der være belæg for, at det lige netop er de disse ting, som er årsagen til udviklingen heri. Dertil vedrører intern validitet gyldigheden af kausalslutningen og refererer til graden af vores tillid til, at den årsagssammenhæng, der testes, er troværdig og ikke er påvirket af andre faktorer (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 106-107).

For at fortolke en sammenhæng som kausal, inddrages fire kriterier; (1) samvariation, (2) fravær af spuriøsitet, (3) korrekt tidsrækkefølge og (4) plausibel teoretisk forklaring. Hvis disse fire kriterier på rimelig vis er opfyldt, vil vi argumentere for, at undersøgelsens interne validitet er høj, hvorfor vi derfor også vil have belæg for at sige, at der er en vis kausal sammenhæng mellem vores uafhængige (x) og afhængige variable (y). For at sikre samvariationen mellem x og y, skal der være en statistisk signifikant sammenhæng mellem variablerne. Det giver ikke meget mening at analysere en kausal sammenhæng, hvis der slet ingen sammenhæng er. Fraværet af spuriøsitet sikres ved at undersøge, om sammenhængen mellem x og y gør sig gældende selv ved inddragelse af andre variabler. I vores studie testes der for spuriøse og undertrykte sammenhænge ved at inddrage en række af forskellige relevante variable samt kontrolvariabler. En spuriøs sammenhæng forekommer, når den signifikante sammenhæng mellem to variable forsvinder ved inklusion af en tredje variabel - f.eks. hvis der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem rekrutteringsproblemer og nyansættelser, men denne forsvinder eller mindskes ved inklusion af en anden variabel. Dertil er en undertrykt sammenhæng et udtryk for den statistiske signifikante sammenhæng, der først fremkommer mellem to variable, når en tredje variabel inddrages (Stubager & Sønderskov, 2011, s. 10-11).

For at sikre, at der er tale om en korrekt tidsrækkefølge, vil der i blive testet for omvendt kausalitet. Dog tester vi for det ved at undersøge om de afhængige variable påvirker de uafhængige variable. Selv hvis vi finder, at dette skulle være tilfældet, gøres der opmærksom på, at vi ikke kan sige, at dette skyldes omvendt kausalitet, men at der blot er risiko for, at de afhængige variable påvirker de uafhængige variable, såvel som de uafhængige variable påvirker de afhængige variable. I vores studie betyder det, at vi baserer vores kausale forventninger på hypoteser. Disse er opstillet på baggrund af vores teoretiske forventninger, og er baseret på teoretiske argumenter om, hvordan variablerne påvirker hinanden inden for en bestemt kontekst over tid (Taris, 2000, s. 3-4; Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 107-108).

Ekstern validitet

For at sikre, at vores undersøgelse kan bidrage med kumulativ viden, er det relevant at overveje, hvordan vores resultater kan generaliseres. Her relaterer ambitionen om at kunne sige mere end det, der er blevet undersøgt, sig til begrebet 'ekstern validitet', hvilket ofte kaldes generaliserbarhed (Andersen, Laustsen & Cecchini, 2020, s. 111). Med henblik på den eksterne validitet bør det overvejes, hvilken type af arbejdspladser, der har besvaret spørgeskemaet. Her fremgår det, at projekt

SeniorArbejdsLiv under processen fik henvendelser fra en række arbejdspladser, der havde en interesse i at bruge spørgeskemaet til at udvikle en seniorpolitik. Interessen fra arbejdspladserne kan således lede tankerne hen mod, om det også er arbejdspladser, der i forvejen har en interesse i at rekruttere og fastholde seniorer, som har besvaret spørgeskemaet (Jensen et al., 2020, s. 29), hvilket der ikke kan tages højde for gennem disproportional samplingsstrategi. Dog vurderer vi ikke, at dette er problematisk for vores resultaters generaliserbarhed. Dette bunder i, at der som tidligere nævnt er blevet anvendt en disproportional samplingsstrategi, der har til hensigt at sikre en repræsentativ stikprøve. Vores stikprøve består altså af private- såvel som offentlige arbejdspladser, store som små virksomheder, arbejdspladser, der har været i drift i få eller mange år, arbejdspladser med en god økonomi, og arbejdspladser med en mindre god økonomi, og på tværs af alle brancher. Vores undersøgelsesresultater er derfor repræsentative for danske arbejdspladser med mindst fem ansatte.

Analysestrategi

Vores analyse består af en kort bivariat analyse, hvorefter analysen af, hvad der kan forklare seniorernes beskæftigelsesudvikling over tid, vil være todelt. For at undersøge dette, vil der blive udført en multivariat logistisk regressionsanalyse og en multivariat lineær regressionsanalyse. Der gøres indledningsvist opmærksom på, at vi både i den logistiske og lineære regression har tilføjet robuste standardfejl for at tage højde for, at de samme arbejdsgivere kan have indgået flere gange. I forbindelse med hver af de multivariate analyser vil der desuden blive udført multipel mediationsanalyse for nærmere at kunne klarlægge, hvilke variable, der kan forklare udviklingen i senioransættelser og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladserne.

Bivariat analyse

Den bivariate analyse har til formål at sammenfatte undersøgelsens variable og give et overskueligt overblik over, hvordan arbejdsgivernes besvarelser fordeler sig på tværs af årene. Dette gøres blandt andet ved at opstille kurvediagrammer over hver af undersøgelsens uafhængige og afhængige variable. Diagrammerne giver en indikation på, om der er sket en udvikling inden for variableerne i perioden fra 2018-2022. Yderligere opstiller vi søjlediagrammer på baggrund af kontrolvariable, hvis formål er at vise, om der er en nogenlunde ligelig fordeling af respondenterne på tværs af årene. Dette er relevant at undersøge, idet en varierende fordeling på tværs af årene kan medføre, at ændringerne i vores variable reelt skyldes ændringer i kontrolvariable. På baggrund af vores teoretiske forventninger vil disse altså løbende blive inddraget i analysen og fungere som kontrolvariable.

Kontrolvariablerne bruges til at kontrollere for potentielle effekter fra confounder - det vil sige variable, der har en sammenhæng med en uafhængig variabel og en afhængig variabel. Uden inddragelse af kontrolvariable kan det føre til fejlagtige fortolkninger af sammenhænge. Ved at inkludere kontrolvariable i vores analyser kan vi derfor i højere grad isolere effekten af de uafhængige variable på de afhængige variable, og dermed reducere indflydelsen af eventuelle forstyrrende faktorer. Dette er især aktuelt i vores undersøgelse, da eksisterende forskning har vist, at flere af vores kontrolvariable har tendens til at influere på vores afhængige variable. Dertil bidrager inddragelsen af kontrolvariable til at øge generaliserbarheden og den eksterne validitet af resultaterne. Når vi inddrager kontrolvariable i vores analyser, tager vi højde for potentielle forskelle i vores population, som kan påvirke de observerede sammenhænge. Således bidrager inddragelsen af kontrolvariable til en mere repræsentativ og generaliserbar forståelse af sammenhængen mellem vores afhængige variable og vores uafhængige variable. Nedenstående tabel viser de kontrolvariable, som vi vil anvende i undersøgelsen.

Tabel 11. Kontrolvariable

Kontrolvariabler	Ledelsens gennemsnitsalder	Hvis man ser på ledelsen på arbejdspladsen, hvad vil du sige er gennemsnitsalderen?	De fleste er 55 år eller ældre De fleste er under 55 år Nogenlunde lige mange under og over 55 år
	Respondenternes gennemsnitsalder	Hvor gammel er du?	Selvangivet
	Virksomhedsstørrelse	Antal ansatte	5 – 9 ansatte
			10 – 49 ansatte
			50 – 249 ansatte
			250 ansatte eller derover
	Brancheopdeling	Branche	Bygge og anlæg
			Ejendomshandel og udlejning
			Erhvervsservice
			Finansiering og forsikring
			Handel og transport mv.
			Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed
			Information og kommunikation
			Kultur, fritid og anden service
			Landbrug, skovbrug og fiskeri
			Offentlig administration, undervisning og sundhed
			Ikke god
	Økonomi	Hvordan vil du sige, at arbejdspladsens økonomiske situation er?	Mindre god
			Nogenlunde
			Ret god
			Særdeles god
	Typen af arbejdsplads	Er din arbejdsplads...	En privat arbejdsplads
			En statslig arbejdsplads
			En regional arbejdsplads
			En kommunal arbejdsplads
			En selvejende institution, der løser offentlige opgaver
	Driftsår	Hvor mange år har arbejdspladsen været i drift?	Andet
			Mindre end 5 år
			5 – 14 år
			15 – 25 år
			Mere end 25 år

Spørgsmålet vedrørende ledelsens alder inddrages på baggrund af den eksisterende forskning, hvor en undersøgelse fra 2020 viser, at arbejdspladser med en høj gennemsnitsalder i ledelsen i højere grad ansætter seniorer sammenlignet med arbejdspladser, hvor ledelsens gennemsnitsalder er lavere. Dertil

fremfører teori om alderisme, at der er en sammenhæng mellem ledelsens alder og hvem, der bliver ansat. I forlængelse heraf giver teorien om in-group-bias anledning til, at vi også inddrager respondentens alder som kontrolvariabel. Diskrimination er et komplekst begreb, hvortil der er en forståelse af, at begrebet ikke lader sig måle bedst gennem direkte spørgsmål herom. Selvom, at der i spørgeskemaundersøgelserne er spørgsmål, som formodes at kunne være et udtryk for udbredelsen af diskrimination på arbejdspladsen⁵, indgår disse kun i spørgeskemaet fra 2018. Respondentens alder er derfor det tætteste, vi kan komme på at måle noget, der kan minde om diskrimination.

I forlængelse af ovenstående findes der også organisatoriske og kontekstuelle faktorer på mesoniveau, som bidrager til alderisme på arbejdspladserne. Litteraturen fremhæver i denne sammenhæng også, at arbejdspladser ikke eksisterer i et vakuum, hvor rekruttering og fastholdelse af medarbejderne også kan være påvirket af f.eks. de kontekstuelle faktorer som sektor og økonomiske rammer (Naegele, de Tavernier & Hess, 2018, s. 74). Som følge indgår også spørgsmål som omhandler typen af arbejdsplads (privat-, statslig-, kommunal-, regional arbejdsplads, selvejende institution, der løser offentlige opgaver eller anden arbejdspladstype) i vores kontrolvariabler. Dertil viser den eksisterende forskning, at arbejdspladsens strukturelle faktorer også hænger sammen med arbejdspladsens rekruttering og fastholdelse af seniorer, hvor det især er store virksomheder, som ansætter seniorer. Ligeledes er nogle arbejdspladser mere tilbøjelige til at ansætte seniorer end andre, alt afhængig af branchen, arbejdspladsens alder og deres økonomiske situation - hvorfor vi også inddrager spørgsmål, der måler arbejdspladsens størrelse, branche og økonomi.

I forlængelse heraf har vi valgt at anvende opdelingen i antallet af ansatte på baggrund af, hvad der typisk bliver beskrevet som virksomhedsstørrelse. Små og mellemstore virksomheder (SMV'er), bliver som regel beskrevet som virksomheder med under 250 ansatte. Virksomheder, som har under 10 ansatte beskrives som mikrovirksomheder, mens virksomheder med mellem 10-49 ansatte beskrives som små virksomheder, og virksomheder med mellem 50-249 ansatte beskrives som mellemstore virksomheder (Rasmussen, 2023). Her gøres der dog opmærksom på, at denne opdeling kun er gældende ved spørgeskemaet fra 2018. I spørgeskemaerne fra 2020 og 2022 er den sidste opdeling ved 200+ ansatte. Da variablen indgår som kontrolvariabel, anses denne forskel dog ikke som værende problematisk.

⁵ "Er der en særlig grund til, at arbejdspladsen ikke har ansat +55-årige?"

Logistisk regression af arbejdspladsernes rekruttering af seniorer

For at undersøge, hvordan strukturelle faktorer og arbejdspladsens holdninger og praksisser påvirker seniorernes beskæftigelsesfrekvens, anvendes der blandt andet en logistisk regression. Denne statistiske model anvendes, da vi har et binært udfald på den ene af vores to afhængige variable; senioransættelser. Da det longitudinale design giver anledning til at undersøge udvikling over tid, undersøges samvariationen mellem vores afhængige og uafhængige variable først. Herefter udarbejdes margins, der er de gennemsnitlige marginale effekter, for at beregne sandsynligheden for, at de uafhængige variable har påvirket andelen af nyansatte seniorer. Med andre ord kan det siges, at beregningen viser sandsynligheden for et positivt udfald på den afhængige variabel givet den forudsagte forskel i sandsynlighed for et positivt udfald mellem en given kategori og referencekategorien (gælder ved kategoriske variable) (Sønderskov, 2014, s. 261-262). For at fortolke de logistiske modeller ses der på koefficienten. Denne effekt er dog ikke konstant i en logistisk regression, men varierer alt efter, hvor på den uafhængige variabel, vi ændrer med én enhed. Effekten kan dertil også ændre sig alt efter værdien på andre uafhængige variabler, hvis/når de tilføjes (Larsen, 2017, s. 51).

Lineær regression af arbejdspladsernes fastholdelse af seniorer

For yderligere at undersøge, hvordan strukturelle faktorer og arbejdspladsernes holdninger og praksisser påvirker seniorernes beskæftigelsesfrekvens, anvendes en lineær regressionsmodel. Denne model anvendes, da den anden afhængig variabel, andel af +55-årige medarbejdere på arbejdspladsen, er skaleret på rationiveau. Med en lineær sammenhæng har vi mulighed for at undersøge, hvorvidt der er en systematisk lineær sammenhæng mellem to variable (en uafhængig og den afhængige). Derudover kan modellen også fortælle, om denne sammenhæng er positiv eller negativ. Med andre ord kan det siges, at korrelationskoefficienten f.eks. vil vise, om andelen af seniorer på arbejdspladsen falder eller stiger i takt med udviklingen af rekrutteringsproblemer (Clement & Ingemann, 2016, s. 107).

Indledende tests

Både den logistiske regression og den lineære regression bygger på en række antagelser, som langt hen ad vejen er de samme. Det er ikke alle antagelser for den logistiske- eller lineære regression, der vil blive undersøgt i vores undersøgelse, men som vi blot er opmærksomme på og antager, at de gør sig gældende. I forhold til den lineære regression vil der indledningsvist blive undersøgt, om fejldene er normalfordeltet. Dette undersøges for at sikre, at stikprøvemålets varians ikke er biased, og

at der således forekommer korrekte p-værdier. Testen for normalfordelte fejlede viser imidlertid, at der er problemer med dette. Når fejleddene ikke er normalfordelte kan det være en indikation på, at modellen er misspecificeret, hvilket kan skyldes udeladelse af variable, problemer med indflydelsesrige observationer osv. (Sønderskov, 2014, s. 217). For at håndtere skævheden i fordelingerne foretages en logaritmetransformation af den afhængige variabel, andel af ansatte medarbejdere, der er +55 år. Den afhængige variabel måles på en skala, hvorpå værdien 0 indgår. Eftersom det ikke er muligt at tage den naturlige logaritme til 0, vil arbejdspladser, der ikke har +55-årige medarbejdere ansat, ikke indgå i analysen. Dette er dog ikke et problem, da der i forvejen var en forventning om, at arbejdspladser, der ikke har +55-årige ansatte, ikke skulle indgå. Ved at undlade disse arbejdspladser er det muligt at inddrage flere uafhængige variable, idet arbejdspladser uden +55-årige medarbejdere ikke har fået alle spørgsmål i spørgeskemaerne.

Efter den logaritmiske transformation undersøges det, om de formodede sammenhænge mellem den afhængige variabel og hver af de uafhængige variable er lineære. Dette gøres visuelt gennem en opstilling af punktdiagrammer, der har til formål at give et visuelt billede af, om variablerne fordeler sig tilfældigt om en ret linje. Dernæst vil der blive tolket på sammenhængenes gammaværdi og p-værdi. I vores undersøgelse anvender vi et signifikansniveau på 10 procent⁶. Vi tillader derfor en større sandsynlighed for fejltagelser (falske positive eller falske negative resultater), end hvis vi havde benyttet os af et signifikansniveau på 5 procent. Det vil sige, at p-værdien i vores undersøgelse skal være mindre end 0,1, før vi kan forkaste vores H_0 : *Der er ikke en signifikant sammenhæng mellem den uafhængige variabel og den afhængige variabel* (Agresti, 2018, s. 248). P-værdien angiver således, hvor sandsynligt det er, at vores resultater er et udtryk for tilfældigheder. Når vi anvender et signifikansniveau på 10 procent, betyder det, at usikkerheden af resultaterne ikke må overstige 10 procent. For yderligere at undersøge, om standardfejlene er afhængige af, hvor på modellen de befinder sig, testes der for hetroskedacitet. Dette kan opstå, hvis fejleddets varians varierer (fejleddets varians ikke er konstant) (Romani, 2017, s. 40-43). Testen hertil viser, at der forekommer heteroskedacitet. Som følger heraf vil der blive anvendt klynger i den videre log-lineære analyse.

⁶ Selvom litteraturen normalt foreskriver et signifikansniveau på 5 procent, anvendes der i vores undersøgelse en højere værdi. Dette gøres med udgangspunkt i, at mange af vores sammenhænge ligger lige på grænsen til at være signifikante, hvis der anvendes et niveau på 5 procent. Derfor vil der med et lavere signifikansniveau også være mange sammenhænge, som vil blive undladt til trods for, at vi har en forventning om, at der ikke er belæg nok for at afvise vores hypoteser

Det gælder både for den logistiske- og den lineære regression, at der vil blive testet for multikollinearitet. Dette gøres for at undersøge, om vores uafhængige variable og kontrolvariable korrelerer for meget med hinanden. For at undersøge om der skulle være en sådan korrelation, udføres der en variansinflateret faktor test (VIF-test), som viser, om vores model er præget af multikollinearitet. Hvis dette skulle være tilfældet, vil det medføre, at de estimerede standardfejl bliver større, hvor konsekvensen heraf er, at estimerne kan blive så ustabile, at koefficienterne kan få de forkerte værdier. Vi anvender i vores undersøgelse en grænseværdi på 3 for VIF (Romani, 2017, s. 24-26). Afslutningsvis undersøges antagelsen om fravær af endogenitet i den log-lineære og logistiske regression. Endogenitet henviser til situationer, hvor den afhængige variabel påvirker en eller flere uafhængige variable, hvorfor der kan sås tvivl om kausaliteten. Simple regressioner med hver af de uafhængige variable og den afhængige variable viser, at der i mange tilfælde kan være problemer med endogenitet. Forekomsten af endogenitet kan skyldes et feedback loop mellem den afhængige variabel og den uafhængige variabel. Det er dog vanskeligt at afgøre, om den afhængige variabel reelt påvirker de uafhængige variable. Som følge af, at testene indikerer, at der kan være problemer med endogenitet, haves dette in mente ved fortolkningen og konklusionen af resultaterne.

Multipel mediationsanalyse

Som tidligere nævnt udfører vi en mediationanalyse på baggrund af henholdsvis den logistiske regressionsanalyse og den log-lineære regressionsanalyse for at kunne tilnærme os, hvilke variable, der påvirker vores afhængige variable og i hvor stor grad. Vi søger således at kunne afdække, hvorfor der er sket en udvikling over tid i andelen af senioransættelser og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladserne. Som følge af, at den ene af de afhængige variable er binær i den logistiske regressionsanalyse, vil vi benytte os af Karlson/Holm/Breen-metoden (khh). Baggrunden for at anvende denne metode er, at vi kan korrigere for potentielle confounders og samtidig estimere de direkte og indirekte effekter mere præcist. Metoden tillader altså, at der bliver inkluderet kontrolvariable i modellen. Khb-metoden tager højde for den potentielle interaktion mellem den uafhængige variabel, mediator og confounders. Inddragelsen af kontrolvariable i modellen reducerer sandsynligheden for fejlagtige konklusioner, og dermed forbedrer den præcisionen af de estimerede effekter (Kohler, Karlson & Holm, 2011, s. 420). På trods af, at khb-metoden er udviklet til ikke-lineære modeller, udelukker det ikke, at denne også kan bruges i lineære modeller. Derfor vil vi også bruge metoden til at foretage en mediationsanalyse i den lineære model.

Mediationsanalyser bygger også på en række antagelser, der skal være opfyldt, før man kan konkludere, at der enten forekommer delvis eller fuld mediation. For at man kan etablere mediation skal den uafhængige variabel først og fremmest have en signifikant sammenhæng med den afhængige variabel. Vi skal altså etablere, at der er en effekt fra tid (årsvariablen) på hver af de to afhængige variable. Dernæst skal det etableres, at den uafhængige variabel har en signifikant sammenhæng med mediatorvariablerne. For det tredje skal hver af mediatorvariablerne have en signifikant sammenhæng med den afhængige variabel, når der kontrolleres for den uafhængige variabel. Afslutningsvist skal koefficienten for uafhængige variabel på den afhængige variabel, når der ikke er kontrolleret for hver af mediatorvariablerne, være større end koefficienten af den uafhængige variabel på den afhængige variabel, når der er kontrolleret for mediatorvariablerne (Baron & Kenny, 1986, s. 1176). Hvis alle fire antagelser er opfyldt, er der tale om fuld mediation, mens der er tale om delvis mediation, hvis de første tre bliver mødt.

Analyse

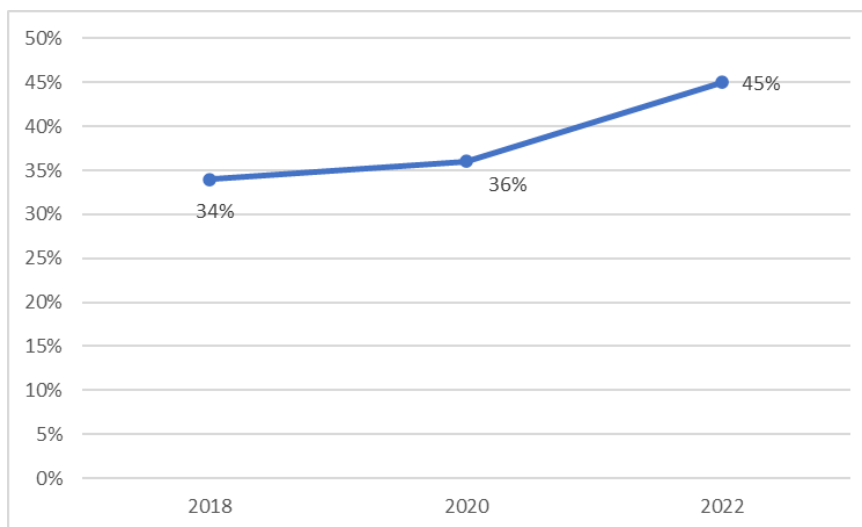
I det følgende vil data indledningsvist blive rapporteret i form af grafer. Først vil udviklingen i rekrutteringen såvel som fastholdelsen af seniorer blive vist, efterfulgt af udviklingen i strukturelle faktorer samt arbejdspladsernes holdninger og praksisser i relation til seniorer. Afslutningsvis følger en todelt analyse af arbejdspladsernes rekruttering og fastholdelse af seniorerne.

Bivariat analyse

Den bivariate analyse vil sætte de indledende rammer for undersøgelsens data. I dette afsnit vil der foretages en beskrivelse og en opsummering af den data, som er indsamlet i de tre spørgeskemaundersøgelser. Det anvendte data er vægtet og udgøres endvidere af arbejdspladser, der har som minimum én senior ansat. Der gøres opmærksom på, at nogle af de efterfølgende figurer og tabeller af de afhængige og uafhængige variable ikke nødvendigvis summerer op til 100 procent grundet afrundinger.

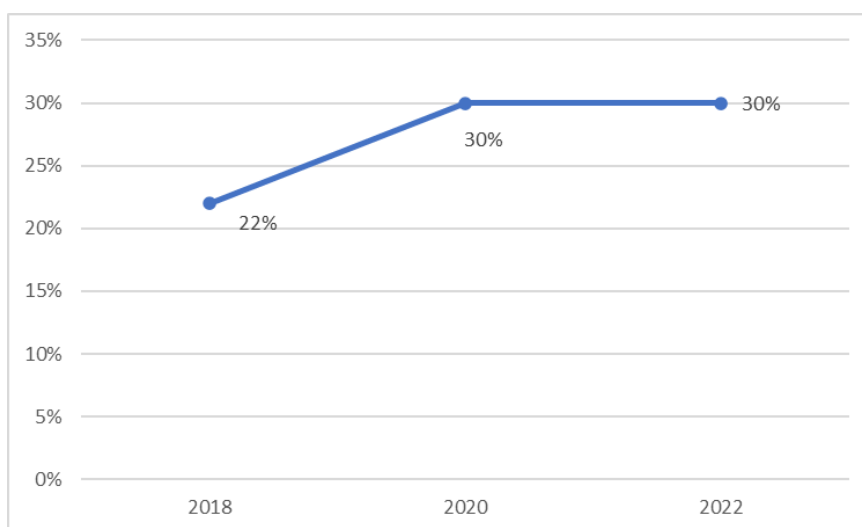
Indledningsvist vises udviklingen i seniorernes beskæftigelsesfrekvens, hvor der først tages udgangspunkt i andelen af arbejdspladser, der har rekrutteret seniorer.

Tabel 12. Andel af arbejdspladser, der har rekrutteret seniorer.



Der har været en positiv udvikling fra 2018 til 2022, hvor 34 procent af arbejdspladserne i 2018 svarede, at seniorer udgjorde mindst 1 procent af nyansættelserne, mens dette gælder for 45 procent af arbejdspladserne i 2022. Den positive udvikling i seniorernes beskæftigelsesfrekvens stemmer overens med data fra Danmarks Statistik (jf. Problemfelt). Hertil er der også sket en udvikling i andelen af arbejdspladser, der fastholder deres seniorer.

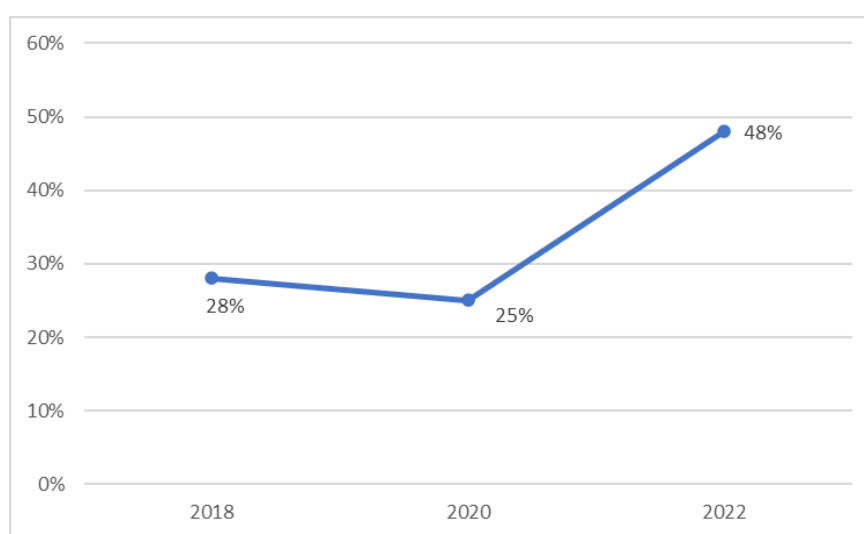
Tabel 13. Andel af arbejdspladsernes fastholdelse.



Ovenstående figur viser, at der har været en stigning i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser, hvor denne andel er steget fra 12 procent i 2018 til 30 procent i 2022.

Nedenstående figur har dertil til hensigt at vise udviklingen i andelen af arbejdspladser, der oplever rekrutteringsproblemer.

Tabel 14. Andel af arbejdspladser med rekrutteringsproblemer.

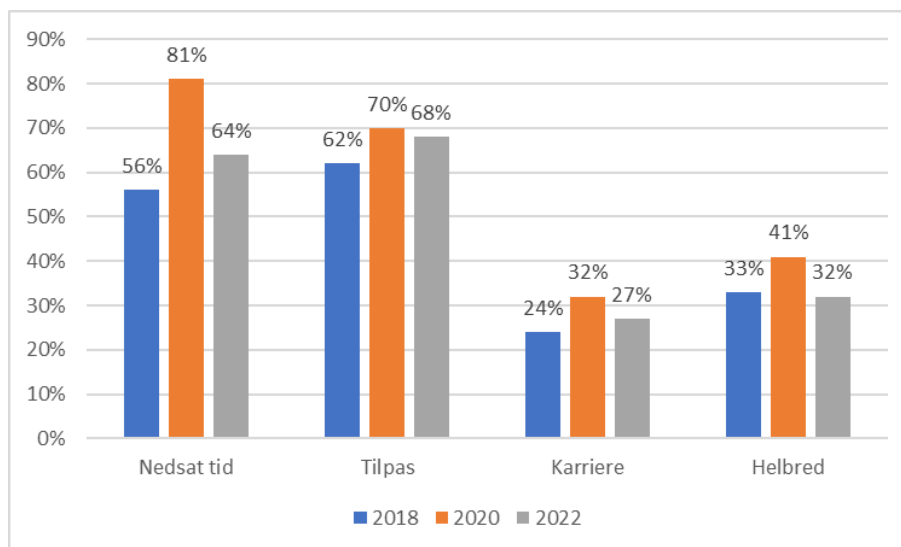


Også her er der sket en udvikling i andelen af arbejdspladser, som angiver at have rekrutteringsproblemer. I 2018 angav 28 procent af arbejdspladserne, at de havde rekrutteringsproblemer. Denne andel faldt til 25 procent i 2020, og er efterfølgende steget til 48 procent af arbejdspladserne i 2022. Der er således sket næsten en fordobling i andelen af arbejdspladser, der oplever rekrutteringsproblemer fra 2020 til 2022. Overordnet kan det siges, at udviklingen indikerer, at cirka halvdelen af de danske arbejdspladser i 2022 har haft rekrutteringsproblemer de sidste to år.

For at undersøge udviklingen i arbejdspladsernes interne holdninger og praksisser, vil der i forlængelse af ovenstående også præsenteres en udvikling i udvalgte uafhængige variabler, hvor der er sket en udvikling over tid. Ved interesse for de resterende variabler, henvises der til figurerne A1-A3 i appendiks.

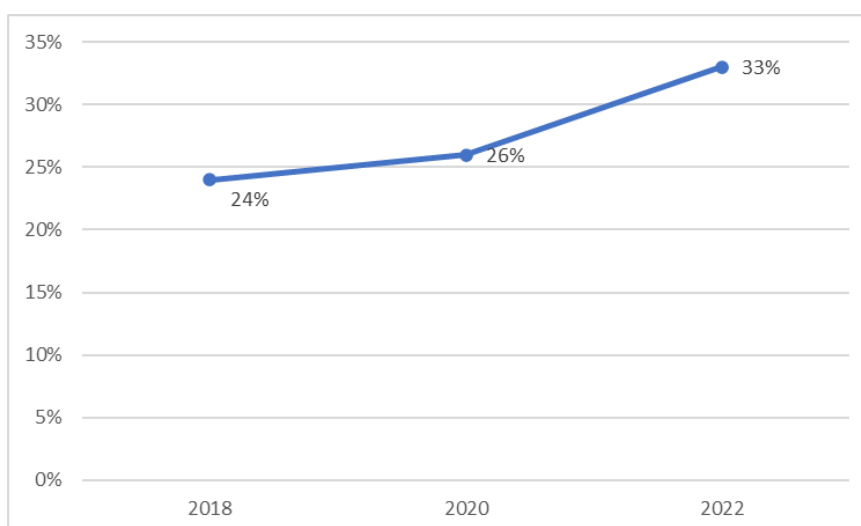
Nedenstående figur viser udviklingen i udbredelsen af forskellige seniorpolitiske virkemidler/tiltag.

Tabel 15. Arbejdspladsernes virkemidler



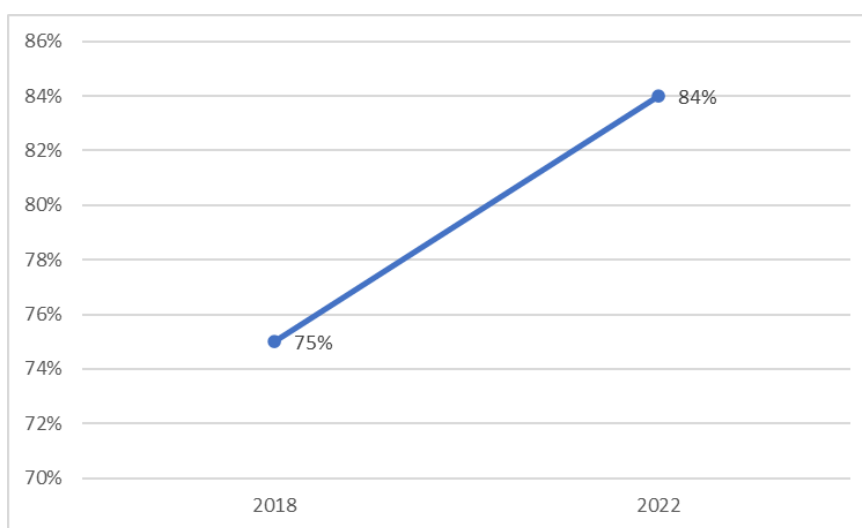
Figuren viser, at en større andel af arbejdspladser anvendte seniorpolitiske virkemidler i 2020 sammenlignet med i 2018 og 2022. På nær helbredsoptimerende tiltag er der en større andel af arbejdspladser, der anvender nedsat tid, fleksibel tid og arbejdsopgaver samt karrierefremmende aktiviteter i 2022 sammenlignet med 2018. Andelen af arbejdspladser, der anvender disse tre virkemidler/tiltag, er steget med mellem 3 og 8 procentpoint fra 2018 til 2022. I forlængelse af ovenstående er der også sket en udvikling i andelen af arbejdspladser, som har opfordret deres seniormedarbejdere til at udskyde deres tilbagetrækningsalder.

Tabel 16. Andel af arbejdspladser, som har opfordret til udskydelse.



Det fremgår af ovenstående figur, at der har været en stigende andel af arbejdspladser, der har opfordret deres seniormedarbejdere til at udskyde deres tilbagetrækningsalder med et eller flere år. Her er andelen steget fra 24 procent til 33 procent. For yderligere at give et deskriptivt billede af arbejdspladsernes fastholdelse af seniorer inddrages data, der viser udviklingen over andelen af arbejdspladser, der har gjort en indsats herfor.

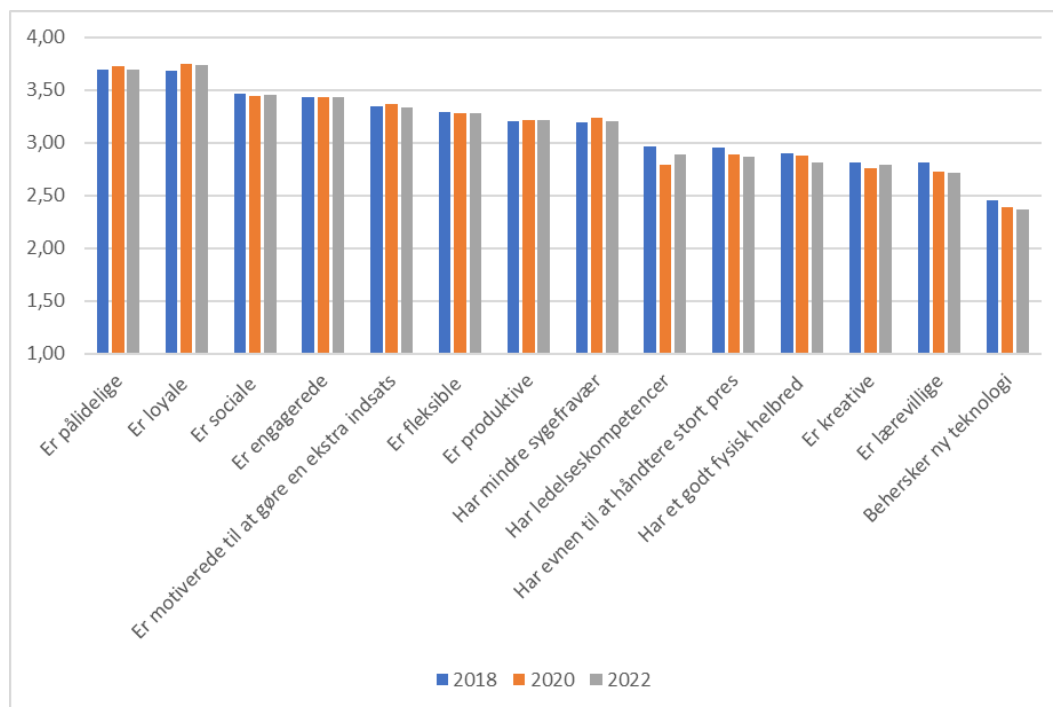
Tabel 17. Andelen af arbejdspladser, som har gjort en indsats for at fastholde deres medarbejdere over 55 år.



Sammenlignet med i 2018 er der i 2022 således en større andel af arbejdspladser, der gør en indsats for at fastholde deres seniormedarbejdere, hvor denne andel er steget med 9 procentpoint.

For at undersøge udviklingen i arbejdspladsernes holdninger og fordomme om deres seniormedarbejdere, præsenteres nedenstående tabel, der viser arbejdspladsens vurdering af seniorernes karakteristika.

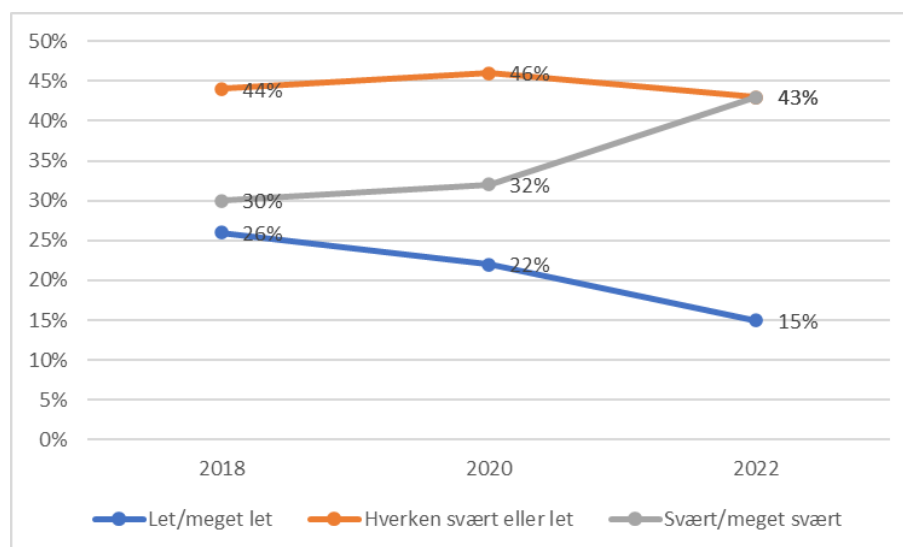
Tabel 18. Arbejdspladsernes vurdering af seniormedarbejdernes karakteristika.



Ovenstående figur viser arbejdspladsernes vurdering af seniorernes karakteristika, hvor deres holdninger er angivet på en 4-punksskala (1: Slet ikke, 2: I mindre grad, 3: I nogen grad og 4: I høj grad). Heraf kan det udledes, at seniorerne vurderes mest positivt i forhold til pålidelighed, loyalitet og sociale færdigheder. Omvendt vurderes de mest negativt i forhold til deres evner til at beherske ny teknologi, deres lærevillighed og kreativitet. Overordnet kan det siges, at de gennemsnitlige vurderinger ikke har rykket sig markant i perioden fra 2018 til 2022.

Nedenstående figur viser udviklingen i arbejdspladsernes opfattelse af, hvor let eller svært det er at erstatte deres seniormedarbejdere.

Tabel 19. Arbejdspladsernes opfattelse af, hvor svært det er at erstatte deres seniormedarbejdere.



Det fremgår, at der også her har været en udvikling i andelen af arbejdspladser, der mener, at det er let eller meget let at erstatte seniormedarbejdere. Denne andel er faldet fra 26 procent i 2018 til 15 procent i 2022, mens andelen, som mener det er svært eller meget svært, er steget fra 30 procent i 2018 til 43 procent i 2022.

Kontrolvariabler

Overordnet varierer fordelingen af hver kategori inden for hver kontrolvariabel ikke betydeligt på tværs af årene. De største forskelle findes ved virksomhedsstørrelse og arbejdspladsernes økonomiske situation. Andelen af små virksomheder er 8 procentpoint større i 2022 end i 2018, hvor andelen af mellemstore virksomheder er 9 procentpoint mindre i samme periode. Derudover viser der sig også en forskel på 8 procentpoint for arbejdspladser, der har en særdeles god økonomi fra 2018 til 2022. For de resterende kontrolvariable gælder det, at variationer i hver kategori inden for hver kontrolvariabel ligger mellem 2 procentpoint og 6 procentpoint. Umiddelbart giver variationerne ikke anledning til bekymring, men på baggrund af den eksisterende forskning vurderer vi, at det alligevel vil være relevant at kontrollere for disse variable, hvorfor de medtages i de logistiske- og lineære regressionsmodeller. Ved yderligere interesse for fordelingerne af kontrolvariable på tværs af år henvises der til figur A4-A10 i appendiks.

Multivariat analyse

For at besvare vores opstillede hypoteser: (H1): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som rekrutterer seniorer* og (H2): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som fastholder deres seniorer*, har vi en todelt multivariat analyse. Den første analyse bygger på en binær logistisk regression, der undersøger rekrutteringen af seniorer i 2018 og 2022, samt hvilke faktorer, der påvirker dette.

Ved den første delanalyse søger vi yderligere at undersøge hypotesen (H3): *Stigningen i andelen af rekrutteringer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer* og (H4): *Stigningen i andelen af rekrutteringer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser*. For at undersøge udviklingen i arbejdspladsernes rekruttering af seniorer, og hvilke år, der har haft den mest markante udvikling heri, tager vi udgangspunkt i den bivariate analyse. Her viser det sig, at den største udvikling er sket mellem 2018 og 2022, hvorfor det også er de år, der vil blive inddraget i den første delanalyse.

Den anden delanalyse bygger på en log-lineær regression, der undersøger fastholdelsen af seniorer i 2018 og 2022, og hvilke faktorer, der påvirker dette. Her søger vi at undersøge, om (H5): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer*, og hvorvidt (H6): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser*. I forlængelse heraf viser den bivariate analyse, at der for arbejdspladsernes andel af fastholdelser ikke er sket nogen udvikling fra 2020 til 2022. Til trods for, at der er sket den samme stigning fra 2018 til 2020 og 2022, finder vi også ved anden delanalyse det relevant at undersøge udviklingen fra 2018 til 2022.

Ved både den logistiske- og log-lineære regressionsanalyse er der yderligere udført to modeller for hver, der viser rekrutteringen og fastholdelsen af seniorer i 2018 sammenlignet med 2020 og 2022, samt i 2020 sammenlignet med 2022. Baggrunden for at undersøge rekruttering og fastholdelse af seniorer i henholdsvis 2018 sammenlignet med 2022, i 2020 sammenlignet med 2022, og i 2018 sammenlignet med 2020 og 2022 er, at ikke alle spørgsmål er blevet anvendt i 2018, 2020 og 2022. Derfor vil der ikke være observationer på alle variable for de tre år, hvilket vil resultere i, at modellerne automatisk vil udelade disse variable. Dette kan resultere i, at modellen tilskriver effekten af de udeladte variable til de variable, der er inkluderet i modellerne. Som følge af dette er det ikke muligt

at inddrage alle variable i en samlet regression, der dækker alle tre år. Resultaterne for disse modeller kan ses i appendiks ved A11-A14.

Multivariat analyse af arbejdspladsernes rekruttering af seniorer

Grundhypotesen er, at strukturelle faktorer og arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer kan forklare udviklingen i arbejdspladser, der har ansat en senior i 2018 og 2022. Hypotesen testes ved hjælp af en binær logistisk regression, som vises i nedenstående tabel. Model 1.0 inkluderer årsvariablen, der består af 2018 og 2022. Model 1.1 bygger videre på model 1.0 og inkluderer således den strukturelle faktor; rekrutteringsproblemer. Model 1.2 består ligeledes af årsvariablen, men med inddragelse af arbejdspladsens holdninger og praksisser relateret til seniorer. Dertil kombinerer model 1.3 de forrige modeller, således årsvariablen, rekrutteringsproblemer og arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer indgår heri. Model 1.4 er tilsvarende model 1.3, dog kontrolleret for tredje variable.

Tabel 20. Gennemsnitlige marginale effekter fra binær logistisk regression, der estimerer sandsynligheden for, at arbejdspladsen har ansat mindst én senior.

	Model 1.0	Model 1.1	Model 1.2	Model 1.3	Model 1.4
År	0.054***	0.044***	0.043***	0.034***	0.018**
Rekrutteringsproblemer		0.144***		0.145***	0.105***
Arbejdspladsen gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere frem til eller ud over pensionsalderen			0.067	0.053	0.081
Seniorpolitiske tiltag					
Nedsat tid			0.033	0.040*	0.014
Fleksibel tid og arbejdsopgaver			0.012	0.007	0.009
Karrierefremmende aktiviteter			0.031	0.028	-0.003
Helbredsopsummerende tiltag			0.046**	0.042**	0.020
Hvor hyppigt en ældre medarbejder opfordres til at udsætte tilbageskæbningsalderen			0.096***	0.088***	0.069***
Svært at erstatte ældre medarbejdere					
Let/Meget let (reference)					
Hverken svært eller let			0.087***	0.058*	0.049*
Svært/Meget svært			0.032	-0.037	-0.013
Arbejdspladsens brug af pensionerede medarbejdere			0.103***	0.096***	0.081***
Alder for, hvornår en person er for gammel til at arbejde fuldtid			0.001	0.001	0.001
Alder for, hvornår man er for ung til at forlade arbejdsmarkedet permanent			-0.001	-0.001	0.001
Karakteristika for +60-årige medarbejdere					
Er fleksible			-0.018	-0.015	-0.006
Har sociale færdigheder			-0.032	-0.036*	-0.024
Er loyale			0.059**	0.061**	0.037
Er produktive			0.043**	0.048**	0.046**
Er kreative			-0.065***	-0.058***	-0.040**
Har ledelseskompetencer			-0.011	-0.010	-0.021
Er pålidelige			-0.017	-0.019	-0.009
Har viljen til lære nyt			0.027	0.027	0.032*
Har et godt fysisk helbred og modstandskraft			-0.002	-0.004	-0.017
Har evnen til at håndtere et stort pres			0.020	0.020	0.023
Behersker nye teknologiske færdigheder			0.022	0.022	0.015
Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for dette			-0.036*	-0.038**	-0.033*
Har mindre sygefravær			-0.022	-0.023	-0.016
Er engagerede			-0.008	-0.005	-0.017
Branche					
Bygge og anlæg (reference)					
Ejendomshandel og udlejning					0.157***
Erhvervsservice					0.025
Finansiering og forsikring					0.109*
Handel og transport mv.					0.021
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed					0.071*
Information og kommunikation					-0.021
Kultur, fritid og anden service					0.090*
Landbrug, skovbrug og fiskeri					-0.128**
Offentlig administration, undervisning og sundhed					-0.009
Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)					
Mikrovirksomheder (reference)					
Små virksomheder					0.015
Mellemstore virksomheder					0.252***
Store virksomheder					0.433***
Arbejdspladstype					
En privat arbejdsplads (reference)					
En statslig arbejdsplads					0.021
En regional arbejdsplads					0.051
En kommunal arbejdsplads					0.046
En selvejende institution, der løser offentlige opgaver					-0.073**
Andet					0.006
Driftsår					
Mindre end 5 år (reference)					
5-14 år					-0.129**
15-25 år					-0.093
Mere end 25 år					-0.157**
Arbejdspladsens økonomiske situation					0.020**
Alder på respondenterne					-0.002**
Observations	2352	2352	2352	2352	2352

Model 1.0 viser, at sandsynligheden for at ansætte en senior i 2022 er signifikant større end i 2018 med 5,4 procentpoint. Dog falder denne sandsynlighed med 1 procentpoint, når der kontrolleres for rekrutteringsproblemer, hvorfor forskellen nu kun er 4,4 procentpoint. Faldet i sandsynligheden indikerer, at sammenhængen mellem tid (år) og rekruttering af seniorer - og dermed også noget af effekten fra årsvariablen - er medieret af rekrutteringsproblemer. Dertil har rekrutteringsproblemer en signifikant positiv effekt på sandsynligheden for at ansætte en senior, hvor sandsynligheden er 14 procentpoint større for arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, end arbejdspladser, der ikke har rekrutteringsproblemer.

Model 1.2 viser tilsvarende model 1.1, at sandsynligheden for at ansætte en senior i 2022 er 4,3 procentpoint større end i 2018, når der kontrolleres for arbejdspladsens holdninger og praksisser. Dette indikerer, at arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer kan forklare noget af sammenhængen mellem tid og rekruttering. I forlængelse heraf stiger sandsynligheden for at ansætte en senior, hvis arbejdspladsen tilbyder helbredsoptimerende tiltag, opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte tilbagetrækningen, eller gør brug af pensionerede tidligere medarbejdere. Har arbejdspladsen hverken svært eller let ved at erstatte ældre medarbejdere, er sandsynligheden for at ansætte en senior større, end hvis arbejdspladsen har let eller meget let ved dette. Ligeledes stiger sandsynligheden for at ansætte en senior, desto mere positiv holdning til seniorers produktivitet og loyalitet. Omvendt falder sandsynligheden, desto mere positiv holdning til seniorers kreativitet og motivation til at gøre en ekstra indsats.

Ved inddragelse af både rekrutteringsproblemer og arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer falder forskellen i sandsynligheden mellem 2022 og 2018 yderligere. Sandsynligheden for at ansætte en senior i 2022 er kun 3,4 procentpoint større end sandsynligheden for dette i 2018. Det tyder altså på, at både rekrutteringsproblemer såvel som arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer medierer sammenhængen mellem tid og rekruttering af seniorer. Inddragelsen af rekrutteringsproblemer resulterer desuden i, at sandsynligheden for at ansætte en senior nu også er større, hvis arbejdspladsen tilbyder nedsat tid, mens sandsynligheden falder, desto mere positiv holdning til seniorers sociale færdigheder.

Model 1.4 viser, at ved inddragelse af kontrolvariable er sandsynligheden for at ansætte en senior i 2022 1,8 procentpoint større end i 2018. Set i forhold til model 1.0 er sandsynligheden for at ansætte

en senior i 2022 altså blevet tre gange mindre. Dertil gælder det, at sandsynligheden er blevet mindre for langt de fleste signifikante variable. Sandsynligheden for at ansætte en senior er ikke længere signifikant større eller mindre, hvis arbejdspladsen tilbyder nedsat tid eller helbredsoptimerende tiltag, eller har en mere positiv holdning til seniorers sociale færdigheder og loyalitet. Omvendt har arbejdspladsens holdning til seniorers vilje til at lære nyt en signifikant positiv effekt på sandsynligheden for at ansætte en senior. Ser man på kontrolvariablerne er der flere af disse, der også påvirker sandsynligheden for at ansætte en senior. Sandsynligheden hertil er større i brancherne 'Ejendoms-handel og udlejning', 'Finansiering og forsikring', 'Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed' og 'Kultur, fritid og anden service' end i 'Bygge og anlæg', mens arbejdspladser i 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' har mindre sandsynlighed for at ansætte en senior end 'Bygge og anlæg'. Sandsynligheden er ligeledes større, desto bedre økonomisk situation, og hvis arbejdspladsen er en mellemstor eller stor virksomhed, end hvis den var en mikrovirksomhed. Selvejende institutioner, der løser offentlige opgaver, og arbejdspladser, der har været i drift i 5-14 år eller mere end 25 år, har mindre sandsynlighed for at ansætte en senior end arbejdspladser, der er private og har været i drift i mindre end 5 år. Dertil er sandsynligheden for at ansætte en senior faldende, desto ældre respondenter er.

En vigtig pointe er dog også, at arbejdspladsernes adfærd ikke altid eksisterer i et vakuum, og derfor også kan være påvirket af kontekstuelle faktorer. Vi erkender, at kontrolvariable ikke altid synes at blive tilskrevet den store forklaringskraft, men vi er på den anden side også nysgerrige på, om kontrolvariablerne på sin vis også er med til at sætte rammen for arbejdspladsernes virksomhedskultur. Den tidligere litteratur (Naegelé, de Tavernier & Hess, 2018, s. 75) har også fremhævet betydningen af kontekstuelle faktorer af betydning af alderisme på mesoniveau. Derfor formoder vi også, at der f.eks. i små private virksomheder, som arbejder med 'bygge anlæg' kan være en bestemt virksomhedskultur eller normer, som alle påvirker arbejdspladsens rekruttering. Når respondenternes alder har en signifikant betydning for, hvorvidt arbejdspladserne rekrutterer seniorer, kan dette indikere, at kontrolvariable også har en betydning for arbejdspladsernes adfærd. I vores model falder sandsynligheden for at rekruttere seniorer i takt med, at respondentens alder stiger. Teorien om alderisme fremhæver, at også ældre medarbejdere kan have negative syn på det at ældes og internalisere holdninger herom. Respondenterne holder dog forskellige kernepositioner på arbejdspladsen, og det er derfor ikke garanteret, at disse alle er en aktiv del af rekrutteringsprocessen, hvorfor det er svært at udtale sig om, i hvilken forstand alder spiller en rolle.

Delkonklusion

Ovenstående viser således, at der har været en signifikant udvikling i andelen af arbejdspladser fra 2018-2022, som rekrutterer seniorer. Derfor afviser vi ikke vores hypotese (H1): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som rekrutterer seniorer*. Samlet set indikerer modellerne, at rekrutteringsproblemer og flere faktorer vedrørende arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer kan forklare den større sandsynlighed for at ansætte seniorer i 2022 end i 2018. Dog er det ud fra modellerne ikke muligt at afgøre, hvilke faktorer inden for arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer, som medierer sammenhængen mellem tid og sandsynligheden for at ansætte en senior. Derfor har vi foretaget en mediationsanalyse ved hjælp af khb-metoden, hvor resultaterne hertil kan ses i tabel A15 i appendiks. Vi vil i det følgende redegøre på baggrund af de variable⁷, der opfylder den anden og tredje antagelse for at kunne udføre en mediationsanalyse.

Mediationsanalyse viser, at sandsynligheden for at ansætte en senior i gennemsnit stiger med 2,5 procentpoint fra 2018 til 2022. Efter at vi har kontrolleret for de medierende variable, reduceres denne gennemsnitlige stigning til 1,8 procentpoint, hvilket efterlader en indirekte effekt på 0,07 procent. 27,65 procent af sammenhængen mellem tid og sandsynlighed for at ansætte en senior tilskrives medierende variable. Lidt mere end 70 procent af sammenhængen kan dermed ikke tilskrives de uafhængige variable, og må derfor være forklaret af andre faktorer, som ikke er inddraget. Udviklingen i andelen af arbejdspladser, der oplever rekrutteringsproblemer, er den største medierende faktor. 20 procent af sammenhængen mellem tid og sandsynlighed for at ansætte en senior kan tilskrives udviklingen i arbejdspladsernes rekrutteringsproblemer, mens cirka 8 procent kan tilskrives udviklingen i andelen af arbejdspladser, der opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte deres tilbagetrækningsalder. På baggrund af disse fund finder vi ikke belæg for at afvise vores hypotese (H3): *Stigningen i andelen af rekrutterede seniorer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer*.

De resterende variable bidrager ikke betydeligt til sammenhængen mellem tid og sandsynligheden for at ansætte en senior. Flere faktorer har en suppressor-effekt på førnævnte sammenhæng, hvor

⁷ Følgende variable opfylder antagelse 2 og 3 til mediationsanalysen: Rekrutteringsproblemer, tilbud om fleksibel tid og arbejdsopgaver, tilbud om helbredsoptimerende tiltag, opfordre ældre medarbejdere til at udskyde tilbagetrækningsalderen, hvor svært eller let det er at erstatte ældre medarbejdere, brug af pensionerede medarbejdere, gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere frem til eller ud over pensionsalderen, holdningen til, hvornår man er for ung til at forlade arbejdsmarkedet og holdningen til seniorers loyalitet

disse øger forskellen i sandsynligheden for at ansætte en senior i henholdsvis 2018 og 2022. Her er udviklingen i andelen af arbejdspladser, der gør brug af pensionerede medarbejdere den faktor, der i største grad suppressor effekten af tid på sandsynligheden for at ansætte en senior. Udviklingen i andelen af arbejdspladser, der gør en indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere, er den faktor, der næstmest suppressor effekten fra tid. Dertil har udviklingen i andelen, der har svært eller meget svært også en suppressor-effekt på sammenhængen. Det er imod vores forventning, at disse tre faktorer ikke kan forklare den udvikling, der er sket i andelen af rekrutterede seniorer. Dog gør disse faktorer sig formentlig i højere grad gældende i et fastholdelsesperspektiv uden at påvirke arbejdspladsernes rekrutteringspraksis. Til trods for, at der ikke tegner sig et entydigt billede ved alle arbejdspladsernes interne holdninger og praksisser, afviser vi ikke (H4): *Stigningen i andelen af rekrutteringer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser.*

Vi vil dertil fremhæve to forklaringer på, hvorfor den stigende andel af arbejdspladser med rekrutteringsproblemer påvirker udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer. Vi formoder for det første, at arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, alt andet lige også har færre ansøgere til deres stillinger. Konsekvensen heraf bliver, at arbejdsgiverne har mulighed for at danne sig fuld information om ansøgerne, og derfor ikke er lige så tilbøjelige til at falde tilbage på deres holdninger og fordomme om seniorer i rekrutteringsprocessen, som hvis der var mange ansøgere til stillingerne. Seniorerne vil derfor heller ikke i samme grad blive frasorteret i rekrutteringsprocessen. Forklaringen kan også findes i, at det danske arbejdsmarked er præget af høj efterspørgsel på arbejdskraft, men et lavt udbud heraf. I en tid med højkonjunktur og stor efterspørgsel efter arbejdskraft kan seniorer fungerer som en buffer som følge af, at der er sket et fald i andelen af personer i arbejdsstyrker, der er under 55 år.

I overensstemmelse med vores teoretiske forventninger finder vi også, at visse interne faktorer på arbejdspladserne, herunder deres holdninger og praksisser, påvirker udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer i 2018 og 2022. Her er det især udviklingen i andelen af arbejdspladser, der opfordrer ældre medarbejdere til at udskyde tilbagetrækningsalderen, som har påvirket udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer. Denne sammenhæng er med til at understøtte formodningen om, at seniorer har en erfaring og viden, som er værdifuld human kapital for arbejdspladserne. Det må alt andet lige antages, at hvis arbejdspladsen ikke anser seniorer som en værdifuld ressource, vil den ikke i samme grad være interesseret i, at seniorerne udskyder tilbagetrækningsalderen. Resultaterne fra

mediationsanalysen og den multivariate analyse understøtter til dels vores forventning om, at en udvikling i holdningen til seniorers egenskaber påvirker udviklingen i rekrutterede seniorer. Dog indikerer analyserne, at det blot er den positive udvikling i holdningen til seniorernes loyalitet, som nævneværdigt påvirker udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer fra 2018 til 2022. Det, at en mere positiv holdning til seniorers loyalitet påvirker udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer, kan tolkes som et udtryk for, at der er sket en udvikling i opfattelsen af seniorers humane kapital. Arbejdspladserne kan derfor være interesseret i at ansætte seniorer, idet seniorers loyalitet anses som en værdifuld egenskab, der kan bidrage til arbejdspladsen. Taget konteksten i betragtning, der er præget af rekrutteringsproblemer og mangel på arbejdskraft, giver det god mening, at loyalitet anses som en værdifuld egenskab, da arbejdspladserne må antages at være interesseret i at have nok arbejdskraft ansat.

Vi havde en forventning om, at blandt andet følgende faktorer kunne forklare udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer: Holdning til seniorers produktivitet, holdning til, hvornår man er for gammel til arbejde fuldtid og for ung til at forlade arbejdsmarkedet permanent samt tilbud om henholdsvis nedsat tid, fleksibel tid og arbejdsopgaver, karrierefremmende aktiviteter og helbredsoptimerende tiltag. Dog er der ikke en signifikant forskel mellem andelen af arbejdspladser, der tilbyder karrierefremmende aktiviteter i 2022 og i 2018. Det samme gør sig gældende for arbejdspladsernes holdning til seniorers produktivitet, hvor der heller ikke er sket en signifikant ændring. Samtidig har holdningen til seniorers produktivitet en suppressor-effekt på sammenhængen mellem tid og andelen af rekrutterede seniorer, hvorfor denne faktor ikke bidrager til at forklare udviklingen i andelen af rekrutterede seniorer. Tilbud om helbredsoptimerende tiltag påvirker positivt sandsynligheden for at ansætte en senior, men som følge af, at andelen af arbejdspladser, der tilbyder dette, er faldet fra 2018 til 2022 kan denne faktor ikke nævneværdigt bidrage til at forklare udviklingen i rekrutterede seniorer. Ændringen i holdningen til, hvornår man er for ung til at forlade arbejdsmarkedet, samt ændringen i andelen af arbejdspladser, der tilbyder fleksibel tid og arbejdsopgaver, er med til at forklare udviklingen i rekrutterede seniorer, om end det ikke er meget, som disse faktorer bidrager med. Afslutningsvis er der ikke en sammenhæng mellem årsvariablen og henholdsvis tilbud om nedsat tid, og holdningen til, hvornår man er for gammel til at arbejde fuldtid, hvorfor disse ikke opfylder betingelserne for at kunne have en medierende effekt.

Multivariat analyse af fastholdelse

Tilsvarende den multivariate analyse af rekruttering er grundhypotesen den samme her, hvor det forventes, at strukturelle faktorer og arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer har påvirket udviklingen i andelen af seniormedarbejdere, der er ansat på en arbejdsplads fra 2018 til 2022. Hypotesen testes ved hjælp af en log-lineær regression, som vises i nedenstående tabel. De fem modeller bygger på de samme principper, som gjorde sig gældende ved den multivariate analyse af rekruttering.

Tabel 21: Forudsagte effekter fra log-lineær regression, der estimerer den eksponentielle faktor for andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladsen

	Model 2.0	Model 2.1	Model 2.2	Model 2.3	Model 2.4
År	0.058***	0.065***	0.050***	0.060***	0.063***
Rekrutteringsproblemer		-0.101***		-0.167***	-0.109***
Seniorpolitiske tiltag					
Nedsat tid			0.053	0.044	0.034
Fleksibel tid og arbejdsopgaver			0.004	0.008	0.013
Karrierefremmende aktiviteter			-0.006	-0.003	-0.004
Helbredsoptimerende tiltag			0.052	0.057*	0.063**
Hvor hyppigt en ældre medarbejder opfordres til at udsætte tilbagetrækningsalderen			0.135***	0.146***	0.137***
Svært at erstatte ældre medarbejdere					
Let/Meget let (reference)					
Hverken svært eller let			-0.009	0.024	0.016
Svært/Meget svært			0.065	0.141***	0.116**
Arbejdspladsens brug af pensionerede medarbejdere			0.112***	0.122***	0.112***
Arbejdspladsen gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere frem til eller ud over pensionsalderen			0.102	0.121	0.206
Alder for, hvornår en person er for gammel til at arbejde fuldtid			0.001	0.001	0.001
Alder for, hvornår man er for ung til at forlade arbejdsmarkedet permanent			0.001	0.001	0.000
Karakteristika for +60-årige medarbejdere					
Er fleksible			0.044*	0.040	0.033
Har sociale færdigheder			-0.076***	-0.072**	-0.074***
Er loyale			-0.006	-0.009	0.011
Er produktive			0.086***	0.080***	0.071**
Er kreative			-0.019	-0.027	-0.032
Har ledelseskompetencer			-0.039	-0.041	-0.046*
Er pålidelige			0.035	0.039	0.035
Har viljen til lære nyt			-0.000	-0.000	-0.015
Har et godt fysisk helbred og modstandskraft			-0.009	-0.007	-0.010
Har evnen til at håndtere et stort pres			0.020	0.020	0.028
Behersker nye teknologiske færdigheder			0.054*	0.052*	0.023
Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for dette			-0.006	-0.004	0.006
Har mindre sygefravær			0.009	0.010	-0.001
Er engagerede			-0.079**	-0.082**	-0.066**
Branche					
Bygge og anlæg (reference)					
Ejendomshandel og udlejning					0.479***
Erhvervsservice					0.294***
Finansiering og forsikring					0.416***
Handel og transport mv.					0.277***
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed					0.428***
Information og kommunikation					-0.062
Kultur, fritid og anden service					0.376***
Landbrug, skovbrug og fiskeri					0.059
Offentlig administration, undervisning og sundhed					0.153**
Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)					
Mikrovirksomheder (reference)					
Små virksomheder					-0.274***
Mellemstore virksomheder					-0.276***
Store virksomheder					-0.159**
Arbejdspladstype					
En privat arbejdsplads (reference)					
En statslig arbejdsplads					0.160**
En regional arbejdsplads					0.304**
En kommunal arbejdsplads					0.198***
En selvejende institution, der løser offentlige opgaver					0.113**
Andet					0.097
Driftsår					
Mindre end 5 år (reference)					
5-14 år					0.227**
15-25 år					0.302***
Mere end 25 år					0.376***
Arbejdspladsens økonomiske situation					-0.007
Alder på respondenter					0.013***
Observations	2678	2678	2678	2678	2678

Model 2.0 viser, at andelen af seniormedarbejdere er signifikant større i 2022 end i 2018 med 5,9 procentpoint ($\exp(0.058)-1$). Forskellen i andelen af seniormedarbejdere i 2022 og i 2018 stiger med knap 1 procentpoint, når rekrutteringsproblemer inddrages. Dette kan indikere, at årsvariablen og rekrutteringsproblemer er positivt korreleret, hvor koefficienten for årsvariablen har en tendens til at stige, når andelen af arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, stiger. Rekrutteringsproblemer kan derfor indfange noget af variationen i den afhængige variabel, som ikke blev indfanget af årsvariablen alene. Dertil har rekrutteringsproblemer en signifikant negativ effekt på andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser, hvor denne er 9,6 procentpoint ($\exp(-0.101)-1$) mindre for arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, end arbejdspladser, der ikke har rekrutteringsproblemer. Vi havde en forventning om, at andelen af seniormedarbejdere var større på arbejdspladser, der havde rekrutteringsproblemer. Forventningen bunder i antagelsen om, at disse arbejdspladser har brug for mere arbejdskraft som følge af f.eks. øget efterspørgsel og vækst i virksomheden. Dette kan som nævnt imidlertid ikke bekræftes. En forklaring herpå kan være, at arbejdspladser, der ikke oplever rekrutteringsproblemer, har en mere stabil arbejdsstyrke, og dermed en mindre udskiftning af medarbejdere. Dette kan give mulighed for at fastholde seniorer på arbejdspladsen og heraf have en større andel af seniormedarbejdere ansat. Det kan også tænkes, at der er visse faktorer og egenskaber ved arbejdspladser med rekrutteringsproblemer, som betinger andelen af seniormedarbejdere. I denne sammenhæng kan det tænkes, at der er nogle brancher frem for andre, der især oplever rekrutteringsproblemer, og samtidig har bestemte arbejdsstrukturer, som ikke er optimale for seniorers behov.

Modsat model 2.1 viser model 2.2, at forskellen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser i 2022 og i 2018 mindskes, når arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer inddrages. Faldet i forskellen indikerer, at sammenhængen mellem tid og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser er medieret af arbejdspladsens holdninger og praksisser. Model 2.2 viser desuden, at andelen af seniormedarbejdere er større på arbejdspladser, der opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte tilbagetrækningsalderen, og som gør brug af pensionerede medarbejdere, end arbejdspladser, der aldrig opfordrer til udsættelse af tilbagetrækningsalderen eller ikke bruger pensionerede medarbejdere. Andelen af seniormedarbejdere stiger ligeledes, hvis arbejdspladsen har en mere positiv holdning til seniorers fleksibilitet, produktivitet og teknologiske færdigheder, mens andelen falder, desto mere positiv holdning til seniorers sociale færdigheder og engagement.

Model 2.3 viser den samme tendens fra model 2.1, hvor forskellen i andelen af seniormedarbejdere i 2022 og i 2018 stiger, når rekrutteringsproblemer medtages. Tilsvarende stiger forskellen i andelen af seniormedarbejdere mellem arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, og arbejdspladser, der ikke har rekrutteringsproblemer. Dette kan indikere, at rekrutteringsproblemer er korreleret med nogle af variablerne, der vedrører arbejdspladsens holdninger og praksisser. Dertil viser model 2.3, at andelen af seniormedarbejdere stiger, hvis arbejdspladsen tilbyder helbredsoptimerende tiltag, eller hvis arbejdspladsen har svært eller meget svært ved at erstatte ældre medarbejdere sammenlignet med, hvis den havde let eller meget let ved dette. Omvendt stiger andelen af seniormedarbejdere ikke længere, desto mere positiv holdning til seniorers fleksibilitet.

I lighed med model 2.3, stiger forskellen i andelen af seniormedarbejdere i 2022 og i 2018 i model 2.4. Andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser er altså 6,5 procentpoint ($\exp(0.063)-1$) større i 2022 end i 2018. Dertil fremgår det, at holdningen til seniorers teknologiske færdigheder ikke længere påvirker andelen af seniormedarbejdere. Omvendt har holdningen til seniorers ledelseskompetencer en signifikant negativ effekt på andelen af seniormedarbejdere, hvor andelen falder med knap 5 procentpoint, desto mere positiv holdning hertil. Ser man på kontrolvariablene fremgår det, at en stor del af disse påvirker andelen af seniormedarbejdere på en arbejdsplads. På nær brancherne 'Information og kommunikation' samt 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' har de resterende brancher en signifikant større andel af seniormedarbejdere ansat end branchen 'Bygge og anlæg'. Dertil viser resultaterne, at mikrovirksomheder har 15-24 procentpoint ($((\exp(-0.159)-1)$ og $\exp(-0.276)-1)$) flere seniormedarbejdere ansat end små-, mellemstore- og store virksomheder. Offentlige arbejdspladser har ligeledes flere seniormedarbejdere ansat end private arbejdspladser, hvilket også gør sig gældende for arbejdspladser, der har været i drift i 5 år eller mere sammenlignet med arbejdspladser, der har været i drift i mindre end 5 år. Desuden stiger andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser, desto ældre respondenter er.

Delkonklusion

Ovenstående tabel viser, at der har været en signifikant positiv udvikling i andelen af seniormedarbejdere på danske arbejdspladser fra 2018 til 2022. Derfor afviser vi ikke vores hypotese (H2): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som fastholder deres seniorer*. Modellerne indikerer derudover, at rekrutteringsproblemer ikke kan forklare udviklingen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser, men derimod har en suppressor-effekt på sammenhængen. Betragtes resultaterne

fra modellen, virker det imidlertid logisk, at rekrutteringsproblemer ikke kan forklare sammenhængen. Der er sket en stigning i andelen af arbejdspladser, der har rekrutteringsproblemer, men disse arbejdspladser har færre seniormedarbejdere ansat sammenlignet med arbejdspladser, der ikke har rekrutteringsproblemer. Vi havde imidlertid en forventning om, at rekrutteringsproblemer kunne forklare udviklingen i andelen af seniormedarbejdere, men som følge af resultaterne afvises vores hypotese (H5): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer.*

Modellerne indikerer omvendt, at faktorer relateret til arbejdspladsens holdninger og praksisser i relation til seniorer kan forklare noget af udviklingen. Det er imidlertid ikke muligt at afgøre, hvilke faktorer, der påvirker udviklingen i seniormedarbejdere. Af den grund har vi også her valgt at foretage en mediationsanalyse, hvor resultaterne herfra kan ses i tabel A16 i appendiks. Mediationsanalysen viser, at den direkte effekt er større end den totale effekt, hvilket indikerer, at de medierende variable overordnet set har en suppressor effekt på sammenhængen mellem tid og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser. Som følge er den samlet confounder af de medierende variable -0,89, hvilket er et resultat af, at nogle faktorer bidrager til at forklare sammenhængen mellem tid og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladsen, mens andre faktorer ikke bidrager til at forklare dette. Sidstnævnte faktorer har i høj grad en suppressor-effekt på den førnævnte sammenhæng. Ser vi på hver af de medierende variable, som opfylder den anden og tredje antagelse for at udføre en mediationsanalyse, fremgår det, at udviklingen i andelen af arbejdspladser, der opfordrer deres ældre medarbejdere til at udskyde tilbagetrækningsalderen kan være med til at forklare, hvorfor andelen af seniormedarbejdere er større i 2022 end i 2018. Dette er i overensstemmelse med vores forventning, idet vi formoder, at opfordring til ældre om at udskyde tilbagetrækningsalderen alt andet lige vil medvirke, at nogle af disse ældre seniormedarbejdere vælger at udskyde deres tilbagetrækning. Dertil vil mangel på opfordring medvirke, at de ikke er lige så tilbøjelige til at udskyde tilbagetrækningen og derfor forlader arbejdspladsen. Resultatet er ligeledes en indikation for, at arbejdspladserne i højere grad end tidligere værdsætter seniorernes humane kapital, og anser disse som en værdifuld ressource, der er brug for. Dette understøttes af, at udviklingen i andelen af arbejdspladser, der har svært eller meget svært ved at erstatte ældre medarbejdere, kan forklare noget af sammenhængen mellem tid og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladserne. Dette resultat må også ses som et udtryk for, at der er sket en ændring i arbejdspladsernes opfattelse af seniorernes humane kapital, herunder at seniorerne har nogle kompetencer, der ikke i samme grad kan genfindes ved de yngre medarbejdere. På baggrund af seniorernes anciennitet har disse også en viden, som er svær at erstatte, hvorfor arbejdspladser må

have en interesse i at gøre en aktiv indsats for at fastholde deres seniormedarbejder, hvilket alt andet lige må betyde, at arbejdspladserne fastholder deres seniorer i længere tid. Omvendt kan udviklingen i henholdsvis rekrutteringsproblemer, brug af pensionerede medarbejdere, indsats for at fastholde ældre medarbejdere frem til eller ud over pensionsalderen samt holdningen til seniorers evner til at håndtere et stort pres og behersker nye teknologiske færdigheder ikke forklare udviklingen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser. Til gengæld har disse en suppressor-effekt på sammenhængen.

Den stigende andel af arbejdspladser, der tilbyder fleksibel tid og arbejdsopgaver, samt stigningen i alderen for, hvornår arbejdspladser mener, at man er for ung til at forlade arbejdsmarkedet, kan yderligere forklare en mindre del af sammenhængen mellem tid og andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser. Seniorpolitiske virkemidler og tiltag i form af fleksibel tid og arbejdsopgaver etableres som regel i et fastholdelsesperspektiv, og det må dertil antages, at arbejdspladser, der tilbyder dette, har en vis andel af seniormedarbejdere ansat og er interesseret i at fastholde disse på arbejdspladsen. Det virker rimeligt at antage, at seniormedarbejdere udgør en større andel af medarbejderne på en arbejdsplads, desto ældre en person skal være, før arbejdspladsen mener, at personen er for ung til at forlade arbejdsmarkedet. Dette kan tolkes som, at arbejdspladserne i mindre grad ser alder som en barriere og ulempe på arbejdsmarkedet. Sammenlagt kan disse to faktorer siges at være et udtryk for, at der er sket en ændring i arbejdspladsernes syn på seniorernes humane kapital. Seniorer anses i højere grad end før for at være en værdifuld ressource, hvis humane kapital er svær at erstatte, hvorfor flere arbejdspladser antager en mere seniorvenlig adfærd og er interesseret i at fastholde seniorer. På baggrund af mediationsanalysen er der ikke belæg for at afvise hypotesen (H6): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser.*

Konklusion

I denne undersøgelse har vi analyseret og vurderet forskellige faktorer, der bidrager til den stigende andel af rekrutterede og fastholdte seniorer på det danske arbejdsmarked i perioden fra 2018 til 2022. I lyset af den kontekst, hvor det danske arbejdsmarked oplever en aldrende arbejdsstyrke og udfordringer med at besætte ledige stillinger, har denne undersøgelse søgt at identificere og forstå nogle af drivkræfterne bag disse udviklinger. Gennem en omfattende analyse af data og resultater har vi opnået

værdifulde indsigter, der kan belyse og bidrage til en bedre forståelse af rekrutteringen og fastholdelsen af seniorer på det danske arbejdsmarked - for derigennem at kunne besvare vores problemformulering: *Hvorledes er der sket en udvikling i seniorernes beskæftigelse på arbejdspladserne på det danske arbejdsmarked fra 2018 til 2022, og hvad kan forklare denne udvikling?* I denne konklusion vil vi opsummere og sammenfatte vores vigtigste fund og give en overordnet forståelse af, hvordan disse faktorer påvirker rekrutteringen og fastholdelsen af seniorer på de danske arbejdspladser. Ved at afdække disse indsigter og deres implikationer håber vi at bidrage til den aktuelle debat og udviklingen af strategier for at tackle de udfordringer, der er forbundet med en aldrende arbejdsstyrke og den høje efterspørgsel efter arbejdskraft i Danmark.

Beskæftigelsesstatistik fra Danmarks Statistik viser, at der længe har været en positiv udvikling i seniorernes beskæftigelsesfrekvens. Dette bakker resultaterne fra vores undersøgelse op om, og vi kan derfor konkludere, at der sket en signifikant stigning i andelen af rekrutterede seniorer samt i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser i perioden 2018 til 2022. Disse resultater indikerer en tydelig tendens, hvor seniorer i stigende grad bliver tiltrukket og ansat på arbejdsmarkedet. Som følge har vi fundet støtte til vores hypoteser: (H1): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som rekrutterer seniorer* og (H2): *Der har været en stigende andel af arbejdspladser, som fastholder deres seniorer.*

I forlængelse heraf har vi antaget, at ovenstående udvikling i seniorernes beskæftigelsesfrekvens er betinget af både strukturelle faktorer og arbejdspladsernes interne holdninger og praksisser i relation til seniorer. På baggrund af undersøgelsen kan vi konkludere, at den stigende andel af rekrutterede seniorer kan tilskrives to primære faktorer: Den stigende andel af arbejdspladser, der oplever rekrutteringsproblemer og den stigende praksis med at opfordre seniorer til at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år. For det første viser vores undersøgelse, at flere arbejdspladser oplever udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere. Dette kan være et resultat af faktorer som en aldrende arbejdsstyrke, øget konkurrence eller ændringer i krav til kvalifikationer. Som følge heraf virker det plausibelt at antage, at disse arbejdspladser har været nødt til at udvide deres rekrutteringsindsats og fokusere på at tiltrække og ansætte seniorer, der kan bidrage med erfaring og kompetencer. For det andet har vores undersøgelse vist, at der er en tendens til, at flere og flere arbejdspladser opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år. Dette kan skyldes en række faktorer, herunder et ønske om at bevare erfaring og viden på arbejdspladsen. Denne

kombination af faktorer bidrager til en stigning i andelen af rekrutterede seniorer. Vi antager, at arbejdspladsernes behov for at udfylde ledige stillinger og håndtere rekrutteringsproblemer har ført til en indsats for at tiltrække seniorer og opfordre dem til at forblive på arbejdsmarkedet i længere tid.

Udover den stigende andel af arbejdspladser, der oplever rekrutteringsproblemer, og som opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte tilbagetrækningsalderen, er der to yderligere faktorer, som spiller en rolle i den positive udvikling af rekrutterede seniorer i perioden 2018 til 2022. Vores undersøgelse viser for det første, at udviklingen i arbejdspladsernes holdning til, hvornår en medarbejder er for ung til at forlade arbejdsmarkedet permanent, spiller en rolle. Tidligere har der været en generel opfattelse af, at ældre medarbejdere skulle trække sig tilbage på et bestemt tidspunkt (Andersen et al., 2021, s. 16). Men nu ser vi en ændring i denne opfattelse, hvor arbejdspladser i stigende grad anerkender, at seniorer stadig kan bidrage værdifuldt til arbejdsstyrken og arbejdspladsens succes. Denne ændring i holdningen åbner op for muligheden for rekruttering af seniorer og forlængelse af deres arbejdsliv. For det andet viser vores undersøgelse, at arbejdspladsens holdning til seniorers loyalitet ikke er uden betydning for den stigende andel af rekrutterede seniorer. Arbejdspladser, der anerkender og værdsætter seniorers loyalitet, har også en større sandsynlighed for at ansætte dem. Samtidig kan seniorers langvarige tilknytning til arbejdspladser og arbejdsmarkedet gøre dem til attraktive rekrutteringer, især i lyset af situationen med mangel på arbejdskraft. Denne kombination af faktorer bidrager til den observerede stigning i andelen af rekrutterede seniorer i perioden 2018 til 2022, og som følge finder vi støtte til vores antagelser om, at (H3): *Stigningen i andelen af rekrutteringer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer* og (H4): *Stigningen i andelen af rekrutteringer skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/anvender seniorvenlige holdninger og praksisser*.

Vi kan på baggrund af vores undersøgelse yderligere konkludere, at den stigende andel af seniormedarbejdere på arbejdspladser fra 2018 til 2022 også kan tilskrives især to faktorer: Det stigende antal arbejdspladser, der opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte tilbagetrækningsalderen, samt andelen af arbejdspladser, der oplever udfordringer med at erstatte ældre medarbejdere. Som nævnt i det ovenstående viser vores undersøgelse, at flere og flere arbejdspladser opfordrer ældre medarbejdere til at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år. Dette kan være et resultat af ønsket om at bevare og udnytte den værdifulde erfaring og viden, som seniorer bringer til arbejdspladsen. Dertil har undersøgelsen påvist, at andelen af arbejdspladser, der oplever vanskeligheder med at erstatte ældre

medarbejdere, kan forklare den stigende andel af seniormedarbejdere i perioden fra 2018 til 2022. Dette kan skyldes flere faktorer, herunder den specifikke ekspertise og erfaring, som seniorer besidder, samt udfordringer med at finde egnede og erfarne kandidater til at overtage seniorennes roller. Det tyder altså på, at arbejdspladserne står over for udfordringer med at finde passende erstatninger og finder det derfor hensigtsmæssigt at fastholde og drage fordel af deres eksisterende seniormedarbejders ressourcer.

Udover disse to faktorer vil vi også fremhæve to andre faktorer, som har påvirket udviklingen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser fra 2018 til 2022. Undersøgelsen viser nemlig, at udviklingen i andelen af arbejdspladser, der tilbyder fleksibel tid og arbejdsopgaver, har haft en påvirkning på udviklingen i andelen af seniormedarbejdere. Forklaringen herpå kan være, at seniorer har specifikke behov og ønsker, når det kommer til arbejdstid og arbejdsopgaver. Mange seniorer ønsker at opretholde en vis grad af fleksibilitet i deres arbejdsliv for således at kunne balancere deres personlige og familiemæssige ønsker (Andersen et al., 2021, s. 13). Dertil har mange seniorer en betydelig mængde viden og erfaring, som arbejdspladserne kan have et ønske om at bevare. Ved at tilbyde fleksibilitet kan arbejdspladserne derfor give seniorer mulighed for at fortsætte med at bidrage til arbejdspladsen, samtidig med, at der bliver taget hensyn til seniorers behov og præferencer. Dette er gavnligt for arbejdspladser, der opretholder en erfaren arbejdskraft, og for seniorerne, der bevarer en meningsfuld og tilfredsstillende beskæftigelse. Undersøgelsen understreger derfor vigtigheden af, at arbejdspladser tilbyder fleksibel tid og arbejdsopgaver som en strategi til at tiltrække og fastholde seniormedarbejdere. Hvis arbejdspladserne imødekommer seniorers behov for fleksibilitet, kan de skabe et attraktivt arbejdsmiljø og samtidig styrke erfaringen på arbejdspladsen. Implementering af fleksibel tid og arbejdsopgaver bør derfor ses som en investering i både arbejdspladsens succes og i seniorers fortsatte deltagelse på arbejdsmarkedet. Som følge kan vi ikke afvise vores hypotese (H6): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad har/ anvender seniorvenlige holdninger og praksisser.*

Omvendt kan vi på baggrund af vores undersøgelse konkludere, at udviklingen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser ikke kan forklares af udviklingen i andelen af arbejdspladser, der oplever rekrutteringsproblemer. Derfor afviser vi vores hypotese (H5): *Stigningen i andelen af fastholdelser skyldes, at arbejdspladserne i stigende grad er påvirket af strukturelle faktorer.* Rekrutteringsproblemer kan have andre årsager, såsom mangel på kvalificerede kandidater eller ændringer i

arbejdsmarkedet, der påvirker arbejdspladsernes tilgængelighed af kandidater. Disse problemer synes dog ikke at have en indflydelse på udviklingen i andelen af seniormedarbejdere i denne undersøgelse og dens kontekst.

At strukturelle faktorer og arbejdspladsens holdninger og praksisser påvirker udviklingen i beskæftigelse på forskellig vis, formoder vi også til dels at være en indikation for, at der er forskellige overvejelser bag beslutningerne om at rekruttere og fastholde seniorer. Dette leder an til en refleksion over, om mange af de faktorer, der vedrører arbejdspladsens fastholdelsesindsatser i højere grad, er et udtryk for en bestemt virksomhedskultur. Vi undrer os således over, om det er mere kulturbestemt (et proaktivt valg) at bede seniormedarbejdere om at udskyde deres tilbagetrækning, end det er at søge nye medarbejdere, når arbejdspladsen mangler medarbejderressourcer (et reaktivt valg). I forlængelse heraf bør vi også rette opmærksomhed mod, at vi ikke på baggrund af vores resultater kan kortlægge de bagvedliggende forklaringer bag rekrutteringsproblemerne forklaringskraft. Med det menes der, at vi ikke ud fra vores undersøgelse kan udlede, om seniorerne bliver ansat, fordi arbejdsgiverne har mulighed for at danne sig fuld information om ansøgerne, eller om dette segment udgør en buffer på arbejdsmarkedet.

På trods af, at vi finder, at visse faktorer kan forklare udviklingen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser fra 2018 til 2022, tyder vores resultater dog på, at der kan være andre faktorer, som i højere grad vil kunne bidrage til at forklare denne udvikling. Her må vi også stille os kritiske over for de faktorer, som vi har valgt at inddrage i analysen hertil. Faktorer, som seniorsamtaler og uformel drøftelse af fastholdelse med ældre medarbejdere, kan potentielt have været med til at forklare udviklingen i andelen af seniormedarbejdere på arbejdspladser. Disse tiltag skaber en platform for dialog og kan bidrage til at identificere og adressere udfordringer og behov hos seniorerne. Implementering af seniorsamtaler og uformel drøftelse af fastholdelse kan give arbejdspladserne en bedre forståelse af seniorernes ambitioner, ønsker og udfordringer. Samtalerne kan give mulighed for at diskutere fastholdelse og identificere potentielle barrierer, der påvirker seniorers beslutning om at blive på arbejdspladsen. Hertil kan samtalerne også være med til at tilpasse arbejdspladsernes strategi og tilbud til seniorer og dermed øge chancerne for at fastholde dem på arbejdspladsen. Ved at inddrage disse tiltag åbner arbejdspladserne for en mere inkluderende og lyttende tilgang. Det viser anerkendelse af seniorers bidrag og vigtigheden af deres tilstedeværelse på arbejdspladsen. Dertil har vi en formodning om, at der i surveymaterialet er flere spørgsmål, som vil kunne bruges til at måle, hvordan

arbejdspladsernes holdninger og praksisser påvirker fastholdelsen. Spørgsmålet: *“Hvad er årsagen til, at din arbejdsplads ikke gør en indsats for, at medarbejdere, der er 55 år eller derover, fastholdes på arbejdspladsen frem til eller ud over pensionsalderen?”* formodes i denne sammenhæng blandt andet at kunne være med til at indfange arbejdsgivernes normative holdninger om tilbagetrækning. Dog er det ikke alle disse spørgsmål, der går igen på tværs af årene, hvorfor der også har været en opvejning mellem spørgsmålets relevans og metodiske muligheder.

Dertil har vi erkendelse af, at seniorerne selv spiller en afgørende rolle i at forklare den stigende andel af seniormedarbejdere i perioden fra 2018 til 2022. Ved at inkludere seniorernes perspektiver kan man opnå en mere nuanceret forståelse for fastholdelsesdynamikkerne på arbejdsmarkedet. Disse perspektiver skal betragtes som en del af en større sammenhæng, idet der kan være interaktioner mellem individuelle og organisatoriske faktorer, hvor både arbejdspladsen og seniorerne selv spiller en rolle i fastholdelsen. En helhedsorienteret tilgang, der inddrager både arbejdsgiverperspektivet og seniorernes perspektiver, kan bidrage til en mere dækkende forståelse af udviklingen.

Opsummerende kan vi således konkludere, at der er sket en positiv udvikling i seniorernes beskæftigelsesfrekvens på det danske arbejdsmarked i perioden 2018-2022. Vi finder, at det især er arbejdspladsernes rekrutteringsproblemer og opfordringer til at udskyde tilbagetrækningstidspunktet, som kan forklare den stigende andel af rekrutterede seniorer. Vi finder en mindre forklaringsgrad i vores undersøgelse af, hvad der kan forklare udviklingen i andelen af fastholdelser. Dog finder vi, at det især er opfordringer til at udskyde tilbagetrækningstidspunktet og arbejdspladsernes vurdering af erstatning af seniormedarbejdere, der kan forklare denne udvikling.

På baggrund af ovenstående fund og refleksioner, lægger vores anbefalinger sig op ad dem, der tidligere er fremført af projekt SeniorArbejdsLiv (Albertsen el. al., 2022, s. 14). For at sikre seniorernes tilknytning til arbejdsmarkedet, anses den mest nærliggende anbefaling at påvirke arbejdspladsens rekrutteringsmedarbejdere og beslutningstagere gennem forskellige indsatser. Det kan være indsatser, som fremhæver de gode historier om seniormedarbejdernes positive egenskaber og fordelene ved erfaren arbejdskraft. For at modvirke aldersdiskrimination, er der nemlig behov for også at rykke arbejdsgivernes holdninger og fordomme om ældre medarbejdere. Det aktuelle behov for arbejdskraft og opmærksomheden på at forebygge krænkende adfærd i arbejdslivet lægger alt sammen op til, at der også fra politisk side er et behov for understøttende indsatser.

Litteraturliste

A

- Agresti, A. (2018). Statistical Methods for the Social Sciences, Global Edition, Pearson Education Limited, (5)
- Albertsen, K., Jensen, P. H., Gensby, U. & Pedersen, F. (2020). Udvikling og implementering af seniorpolitik - opmærksomhedspunkter for relationer og samarbejde. I: P. H. Jensen, Seniorarbejdsliv, Frydenlund Academic
- Albertsen, K., Jensen, P. H., Nielsen, P., Pedersen, F. & Qvist, J. Y. (2022). Sammenfatning og anbefalinger. I: P. H. Jensen, Arbejdspladsen og seniorpersonalet Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften, Aalborg Universitetsforlag
- Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Perseus Books
- Andersen, L. B., Laustsen, L., & Cecchini, M. (2020). Forskningskriterier. I: L. B. Andersen, K. M. Hansen & R. Klemmensen, Metoder i statskundskaben, Hanse Reitzels Forlag, (3)
- Andersen, L. L., Meng, A., Albertsen, K., Pedersen, F. & Sundstrup, E. (2021). SeniorArbejdsLiv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark Tidsudvikling fra 2018 til 2020, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- Australian Human Commision (u.å.). Discrimination. Tilgået d. 12. april 2023 fra: <https://human-rights.gov.au/quick-guide/12030>
- Ayalon, L. & Tesch-Römer, C. (2018). Introduction to the Section: Ageism— Concept and Origins. I: L. Ayalon & C. Tesch-Römer, Contemporary Perspectives on Ageism, Berlin:Springer, 19(1) 1-10

B

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, Journal of personality and social psychology, 51(6) 1173–1182.
- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago Press, (3)
- Beskæftigelsesministeriet (u.å.). Forskelsbehandlingsloven.

Beskæftigelsesministeriet (2017). Beskæftigelsesudvikling og brancheforskydninger.

Bjørsted, E. (4. februar 2022). Arbejdsgiverne skriger på arbejdskraft, men fravælger seniorerne, Arbejderbevægelses Erhvervsråd. Tilgået d. 9. marts 2023 fra: <https://www.ae.dk/debatindlaeg/2022-02-arbejdsgiverne-skriger-paa-arbejdskraft-men-fravaelger-seniorerne>

Brøns-Petersen, O. (20. februar 2023). Forventet levetid vokset fra 50 år i 1900 til 81 år i dag, CEPOS. Tilgået 8. marts 2023 fra: <https://cepos.dk/abcepos-artikler/0205-forventet-levetid-vokset-fra-50-aar-i-1900-til-81-aar-i-dag/>

Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry, The Gerontologist, 9(4) 243–246

C

Clement, L. S. & Ingemann, J. H. (2016). Introduktion til praktisk statistik, Syddansk Universitetsforlag, (2)

Conen, W. S., van Dalen, H. P., & Henkens, K. (2012). Ageing and employers' perceptions of labour costs and productivity: a survey among European employers, International Journal of Manpower, 33(6) 629–647

D

Damm, E. A. (4. marts 2023). Marginaliserede på arbejdsmarkedet, Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd. Tilgået d. 2. maj 2023 fra: <https://www.ae.dk/analyse/2023-03-rekordhoej-beskaeftigelse-er-drevet-af-seniorer-og-indvandrere#toc-seniorernes-besk-ftigelse-brager-frem>

Damm, E. A. & Kjærgaard, J. (6. januar 2023). Ledige seniorer kommer langsommere tilbage i beskæftigelse, Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd

Dansk Industri (7. januar 2022). Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022, Dansk Industri

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (16. september 2021). Seniorer vil blive længere på jobbet, hvis, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (18. maj 2023). Flere og flere seniorer oplever diskrimination på det danske arbejdsmarked, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Tilgået d. 23. maj 2023 fra: https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2023/flere_flere_seniorer

Dovidio, J., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview, SAGE Publications

E

Ebbinghaus, B., & Hofäcker, D. (2013). Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies - A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors, Comparative Population Studies, 38(4).

Ellemers, N. (29. november 2022). Social identity theory, Encyclopedia Britannica. Tilgået d. 13. april fra: <https://www.britannica.com/topic/social-identity-theory>

Epinion (2018). Dataindsamling for projektet SeniorArbejdsLiv - Team Arbejdsliv, Epinion

Epinion (2020). Dataindsamling og metodebeskrivelse, Epinion

Epinion (2022). Dataindsamling og metodebeskrivelse, Epinion

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T. & Styhre, A. (2014). Strategiteori. I: U. Eriksson-Zetterquist, T. Kalling & A. Styhre, Organisation og organisering, Akademisk Forlag Business

Equality and human rights Commission (2021). Article 14: Protection from discrimination, Equality and human rights Commission. Tilgået d. 12. april fra: <https://www.equalityhuman-rights.com/en/human-rights-act/article-14-protection-discrimination>

F

Fasting, S. (21. september 2022). Hvornår er det aldersdiskrimination?, Serviceforbundet

Finansministeriet (Januar 2017). Økonomisk analyse: Reformer har styrket seniorers beskæftigelse, Finansministeriet

Finansministeriet (September 2020). Notat, Finansministeriet. Tilgået d. 23. marts 2023 fra: <https://www.ft.dk/samling/20201/almdel/beu/spm/60/svar/1715943/2284939.pdf>

G

Garibaldi, P., Martins J., O. & van Ours, J. (2010). Ageing, Health, and Productivity: The Economics of Increased Life Expectancy, Oxford University Press

H

Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J. & Rudman, D. L. (2018). Ageism and the Older Worker: A Scoping Review, *Gerontologist*, 58(2)

Hilton, J. & von Hippel, W. (1996). Stereotypes, *Annual review of psychology*, 47(1) 237–271.

I

IGI Global. (u.å.) Out-group. Tilgået d. 12. april fra: <https://www.igi-global.com/dictionary/out-group-derogation/72245>

Ingemann, J. H. (2017). Videnskabsteori for økonomi, politik og forvaltning, Samfundslitteratur

J

Jensen, P. H. (2022). Arbejdspladsen og seniorpersonalet: Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften, Aalborg Universitetsforlag.

Jensen, P. H., Albertsen, K., Gensby, U. & Andersen, L. L. (2020). Data. I: P. H. Jensen, SeniorArbejdsLiv, Aalborg Universitetsforlag.

Jensen, P. H., & Kjeldgaard, T. (2002). Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4(3)

Jensen, P. H., & Møberg, R. J. (2012). Age Management in Danish Companies: What, How, and How Much?, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3) 49–66.

Jensen, P. H., & Nielsen, P. (2022). Seniorpolitikkers formaliseringsgrad, kommunikationsform og fastholdelseeffekt. I: P. H. Jensen, Arbejdspladsen og seniorpersonalet - Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften, Aalborg Universitetsforlag.

Jensen, P. H., Lolle, H. L., & de Tavernier, W. (2020). Ansættelse af seniorer: Hvilke typer virksomheder rekrutterer seniorer - og hvorfor?, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(1) 64-80.

Jensen, P. H., Nielsen, P., & de Tavernier, W. (2022). Hvilke typer virksomheder gør en indsats for at fastholde seniorer - og hvilke kombinationer af virkemidler anvendes?. I: P. H. Jensen, Arbejdspladsen og seniorpersonalet - Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften. Aalborg Universitetsforlag.

Jensen, P. H. & Qvist, J. Y. (2022) Seniorpolitiske fastholdelsesinstrumenter og arbejdsgivernes oplevelse af deres effekter. I: P. H. Jensen, Arbejdspladsen og seniorpersonalet - Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften. Aalborg Universitetsforlag.

Jobindsats. (u.å.). Ledigheds- og jobindikatorer: Arbejdsmarkedsstatus for seniorer, Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering. Tilgået d. 30. marts 2023: <https://jobindsats.dk/databank/arbejdsmarked/ledigheds-og-jobindikatorer/jobindikatorer/arbejdsmarkedsstatus-for-seniorer/>

K

Keeley, B. (2007). Human Capital: How what you know shapes your life, OECD Publishing

Kirk, H., & Wégens, J. (2002). Fra beskyttelse til diskrimination - Ældrepolitikens seniorpolitiske omkostninger, Arbejdsliv (3).

Koch, C. A. (2018). Kritisk Rationalisme. I: L. Fuglsang, P. B. Olsen & K. Rasborg: Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne på tværs af fagkulturer og paradigmer, Samfundslitteratur (3)

Kohler, U., Karlson, K. B. & Holm, A. (2011). Comparing coefficients of nested nonlinear probability models, Stata Journal, 11(3) 420-438.

Kompetencesekretariatet. (2021). Livslang læring som begreb. Tilgået d. 30. marts fra: <https://kompetenceudvikling.dk/inspiration/livslang-laering-som-begreb/>

Kristensen, J. E. & Sørensen, M. P. (2009). Den skotske oplysning: David Hume, Adam Smith og Adam Ferguson. I: L. B. Kaspersen & J. Loftager, Klassisk og moderne politisk teori, Hans Reitzels Forlag.

L

Larsen, E. G. (2017). Logistisk regression med binært udfald. I: M. A. Hussain & J. T. Lauridsen, Videregående Kvantitative metoder, Samfundslitteratur

Larsen, M. (2006). Fastholdelse og rekruttering af ældre - Arbejdspladsers indsats, Socialforskningsinstituttet

Lippmann, W. (1922). Public Opinion. Harcourt, Brace & Co.

M

Meng, A., Jensen, P. H., Albertsen, K., Sundstrup, E. & Andersen, L. L. (2020). Stereotypier, fordomme og aldersdiskrimination. I: P. H. Jensen, SeniorArbejdsLiv, Frydenlund Academic

Meng, A., Sundstrup, E. & Andersen, L. L. (2020). Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age. International journal of environmental research and public health, 17(9)

N

Naegele, L., de tavernier, W. & Hess, M. (2018). Work environment and the origin of ageism. I: L. Ayalon & C. Tesch-Römer, Contemporary perspectives on ageism, International perspectives on aging. Berlin: Springer, 19(1)

Nielsen, T. M. (Januar 2004). De ældre og arbejdsmarkedet. Danmarks Statistik

O

OECD (2019). Ageing and Employment Policies - Working better with age - Overview, OECD Publishing

OECD (2009). Human Capital: How what you know shapes your life (Summary in Danish), OECD Publishing

P

Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions, Journal of Management, 35(1) 158-188

Q

Qvist, J. Y. & Jensen, P. H. (2020). Arbejdsløsheds- og beskæftigelsesmønstre blandt seniorer. I: P. H. Jensen, SeniorArbejdsLiv, Frydenlund Academic

R

Rasmussen, E. (19. februar 2023). Små og mellemstore virksomheder (SMV), Den Store Danske. Tilgået d. 4. maj fra: [https://denstoredanske.lex.dk/Sm%C3%A5_og_mellemstore_virksomheder_\(SMV\)](https://denstoredanske.lex.dk/Sm%C3%A5_og_mellemstore_virksomheder_(SMV))

Rau, B. L. & Adams, G. A. (2013). Recruiting Older Workers: Realities and Needs of the Future Workforce, I: D. M. Cable & K. Y. T. Yu (Eds.), The Oxford Handbook of Recruitment, Oxford University Press

Riach, P. A. & Rich, J. (2010). An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market, *Annals of Economics and Statistics*, (99) 169-185

Romani, Q. A. (2017). Videregående Multivariat Lineær Regression. I: M. A. Hussain & J. T. Lauridsen, *Videregående Kvantitative metoder, Samfundslitteratur*

S

Salsbury, M. P. (2013). Human Capital Management: Leveraging Your Workforce for a Competitive Advantage. CreateSpace Independent Publishing Platform.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, 51(1) 1–17

SeniorArbejdsLiv. (2018). Perceptionsundersøgelsen - spørgeskema og frekvenstabeller, 2018.

SeniorArbejdsLiv. (2020). Perceptionsundersøgelsen - spørgeskema og frekvenstabeller, 2020.

Sibley, C. & Barlow, F. (2016). An Introduction to the Psychology of Prejudice. I: C. Sibley & F. Barlow (Eds.), *The Cambridge Handbook of the Psychology of Prejudice - Cambridge Handbooks in Psychology*, 3-20, Cambridge University Press.

Stubager, R. & Sønderskov, K. M. (2011). Forudsætninger for lineær regression og variansanalyse efter mindste kvadraters metode, (5)

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (September 2022). Rekrutteringssurvey Rapport, september 2022, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Sønderskov, K. M. (2014). *Stata - en praktisk introduktion*. Hans Reitzels Forlag, (2)

T

Taris, T. W. (2000). *A primer in longitudinal data analysis*. SAGE Publications

U

UCLA. (u.å.). Factor analysis - STATA annotated output. Tilgået d. 27. maj 2023 fra:
<https://stats.oarc.ucla.edu/stata/output/factor-analysis/>

Ukendt fotograf (u.å.). Tilgået d. 30. maj 2023 fra: <https://humantrust.dk/c/inspiration/se-paa-dig-selv-som-senior-og-lav-en-plan>

V

Voss, P., Bodner, E. & Rothermund, K. (2018). Ageism: The relationship between age stereotypes and age discrimination. I: L. Ayalon & C. Tesch-Römer, Contemporary Perspectives on Ageism, Berlin: Springer, 19(1) 11-32