



Høyskolen Kristiania

6313 Bacheloroppgave

6313

Predefinert informasjon

Startdato:	28-05-2021 09:00	Termin:	2021 VÅT
Sluttdato:	11-06-2021 09:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
Flowkode:	1615 6313 1 BACHELOROPPGAVE 2021 VÅT		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 6023

Informasjon fra deltaker

Naun på veileder *: Stein Atle Juvik

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	11
Andre medlemmer i gruppen:	Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

BCR6313

Bacheloroppgave

11.06.2021

Alder er bare et tall... Eller?

Betydningen av alder i rekrutteringsprosesser



Foto: Shutterstock via. standardlisens

Antall ord: 21443

Høgskolen Kristiania

Vår 2021

«Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høgskolen Kristiania. Høgskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.»

Forord

Med denne oppgaven avslutter jeg min treårige bachelorgrad i HR og Personalledelse ved Høyskolen Kristiania.

Først og fremst ønsker jeg å takke min veileder, Stein Atle Juvik, for all veiledning og kommentarer underveis.

Jeg ønsker å spesielt å takke mine informanter som har tatt seg tid og stilt opp i mitt prosjekt, jeg setter utrolig stor pris på deres uvurderlige hjelp.

Jeg vil rette en stor takk til HR Norge som hjalp meg underveis med sparring, min gode venn Maja for moralsk støtte og gode råd og Pål-Espen Tørisen som sendte meg kopi av sin bok som ble en av mine hovedkilder.

Takk til familien min og samboeren min som har hatt troen på meg og støttet meg gjennom prosessen.

Jeg vil også takke Høyskolen Kristiania for tre fantastiske år hos dere, jeg startet som stedbasert student og ender studiene som nettstudent, det har vært tre kunnskapsberikende år.

Jeg ønsker dere en god lesning.

Tusen takk for meg!

Moss, 10.06.2021

Sammendrag

Jeg har i flere år vært interessert i ansettelsesprosesser og feilansettelser, etter en jeg kjenner fikk beskjed at hun fikk nei til en jobb fordi hun var «for gammel» i en alder av 30 ble jeg veldig nysgjerrig på betydningen av alder i en ansettelsesprosess. Når jeg undersøkte litt fant jeg mange ulike syn på hva som regnes som «gammelt» på arbeidsmarkedet, men mye pekte på at man begynner å regnes som en eldre arbeidssøker allerede etter man har fylt 40 år. Med denne oppgaven ønsker jeg å finne ut betydningen alder har for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess, og undersøke holdningene til alder og betydningen av sosial persepsjon i prosessen. Dette førte meg til problemstillingen som jeg ville besvare med en kvalitativ undersøkelse:

Hvilken betydning har alder over 45 for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess?

For å besvare problemstillingen har jeg utført seks dybdeintervjuer med to ulike bedrifter, to ulike rekrutteringsfirmaer og to som har vært/er arbeidssøkere over 45 år. Jeg har sett på hvordan rekrutteringsprosessen og jobbsøkerprosessen til de ulike informantene for å forstå hvor i prosessen alder *eventuelt* har en betydning. Videre har jeg undersøkt informantene sine syn og holdninger ovenfor alder og hva som påvirker deres holdninger (sosial persepsjon) for å finne ut hvilken betydning alder har i rekrutteringsprosessen.

Undersøkelsen har avdekket at det er ulike elementer man bør se på for å forstå hvilken betydning alder har i rekrutteringsprosesser. Undersøkelsen har også avdekket at diskriminering foregår i stor grad i et skjult farvann, at holdning og handling ikke alltid samsvarer og at stereotypiske tanker kan forekomme selv om man har positive holdninger til alder. En kompetansebasert tilnærming til rekruttering avdekkes som å spille en stor rolle for hvilken betydning alder har i prosessen.

Den fremste svakheten med dette prosjektet er at jeg ikke har noen erfaring med å utføre kvalitative undersøkelser, dette kan ha påvirket prosessen min, intervjuene mine og resultatene mine. Styrken med denne oppgaven er at formålet er å belyse et samfunns viktig og aktuelt problem som i økende grad blir aktuelt fremover, spesielt siden det er et tema som er lite forsket på.

Innholdsfortegnelse

1.0 Introduksjon	6
1.1 Bakgrunn for prosjektet.....	7
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	10
1.3 Formål.....	11
1.4 Avgrensninger.....	11
2.0 Teori	12
2.1 Begrepsavklaringer.....	12
2.1.1 Kompetanse.....	12
2.1.2 Mangfold.....	13
2.1.3 Alder.....	15
2.1.4 Aldersisme.....	16
2.2 Teoretisk rammeverk.....	17
2.3 Rekrutteringsprosessen.....	17
2.3.1 Jobbanalysen.....	18
2.3.2 Stillingsutlysning.....	20
2.3.3 seleksjonsmetoder.....	21
2.3.4 Tilbud og on-boarding.....	22
2.4 Holdninger.....	23
2.4.1 Trekomponent modell.....	24
2.5 Sosial Persepsjon.....	26
2.5.1 Stereotypier.....	26
2.5.2 Fordommer.....	27
2.5.3 Likhets-effekten.....	28
2.5.4 Kontrasteffekten.....	29
2.6 Oppsummering teori.....	29
3.0 Metode	32
3.1 Introduksjon.....	32
3.2 Forberedelse.....	33
3.3 Forskningsdesign.....	34
3.4 Dybdeintervju.....	36

3.4.1 Alternative datainnsamlingsmetoder.....	37
3.5 Utvalgsstrategi og rekruttering av respondenter.....	38
3.6 Intervjuguide.....	39
3.7 Gjennomføring.....	41
3.8 Datareduksjon.....	43
3.9 Kvalitetssikring.....	45
3.9.1 Reliabilitet.....	45
3.9.2 Validitet.....	45
3.9.3 Etikk.....	46
4.0 Presentasjon av funn.....	48
4.1 Presentasjon av informantene.....	49
4.2 Kategori 1: Rekrutteringsprosess.....	52
4.2.1 Underkategori: rettferdig rekruttering.....	56
4.2.2 Underkategori: fallgruver.....	58
4.2.3 Underkategori: kompetanse.....	59
4.3 Kategori 2: Alder.....	61
4.3.1 Underkategori: oppfatning av alder.....	61
4.3.2 Underkategori: jobbmestring.....	61
4.3.3 Underkategori: aldersmangfold.....	67
4.4 Kategori 3: Sosial persepsjon.....	70
4.4.1 Underkategori: likhetseffekten og kontrasteffekten.....	71
4.4.2 Underkategori: likestillings- og diskrimineringsloven.....	72
5.0 Drøfting av funn.....	75
5.1 Styrker og svakheter.....	76
5.2 Konklusjon.....	77
5.3 Videre forskning.....	83
6.0 Litteraturliste.....	84

Vedlegg 1 – Intervjuguide bedrift og rekrutteringsfirma

Vedlegg 2 – Intervjuguide arbeidssøker

Vedlegg 3 – sammendrag av transkripsjoner

Vedlegg 4 – Kodeskjema

Vedlegg 5 – Samtykkeskjema for deltakelse

Vedlegg 6 – Samtykkeskjema for lydopptak

Figurer:

Figur 1: Ansettbarhetsindeks.....	8
Figur 2: Ansettbarhetsindeks.....	9
Figur 3: Mangfolds-pyramide.....	14
Figur 4: Prosessmodell.....	18
Figur 5: Sammenhengen mellom holdninger og meninger.....	23
Figur 6: Trekomponentmodellen.....	25
Figur 7: stereotyper, fordommer og diskriminering.....	28
Figur 8: Forskningsprosess.....	30
Figur 9: intervjuguidestruktur	40

1.0 Introduksjon

Det overordnede temaet for oppgaven er rekruttering og arbeidssøkere over 45 år. Oppgaven skal ta tak i rekrutteringsprosessen og forsøke å finne ut hvorfor det tilsynelatende er vanskeligere å få jobb etter man har fylt 45 år og hvilken betydning alder har i rekrutteringsprosessen.

Likestillings- og diskrimineringsloven verner visse grupper for diskriminering ved ansettelse (både før og under en rekrutteringsprosess), disse gruppene er kjønn, etnisitet, legning og alder.

Diskrimineringsloven sin formål oppsummerer i §1 at:

*«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, **alder** og andre vesentlige forhold ved en person» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).*

Videre i §6 håndheves det at:

*«Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, **alder** eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017)*

Lovverket presiserer tydelig at forbudet gjelder eksplisitt så vel som implisitt diskriminering og unntak gjelder kun dersom det er av avgjørende betydning for måloppnåelse med et saklig formål (*Ibid.*)

Likevel er det ikke et ukjent fenomen at diskriminering forekommer ved rekruttering. På neste side har jeg komponert noen setninger med ca. samme innhold, men jeg har byttet om gruppene. Den ene setningen er svært vanlig å finne i stillingsannonser og er inspirert av mangtallige stillingsannonser funnet på Finn.no.

Vi kan tilby et spennende og ungt arbeidsmiljø med lav snittalder på 25 år
vi kan tilby et spennende og mannsdominert arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av kvinner
vi kan tilby et spennende og heterofilt arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av andre legninger
vi kan tilby et spennende og norsk arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av andre etnisiteter

Hvilke holdninger har vi til de ulike setningene? Ettersom den ene setningen er svært vanlig å finne i stillingsannonser, har jeg blitt nysgjerrig på om det foreligger en sosialt akseptert utelukkelse av eldre arbeidssøkere da det tilsynelatende foreligger et gap mellom lovverk og praksis.

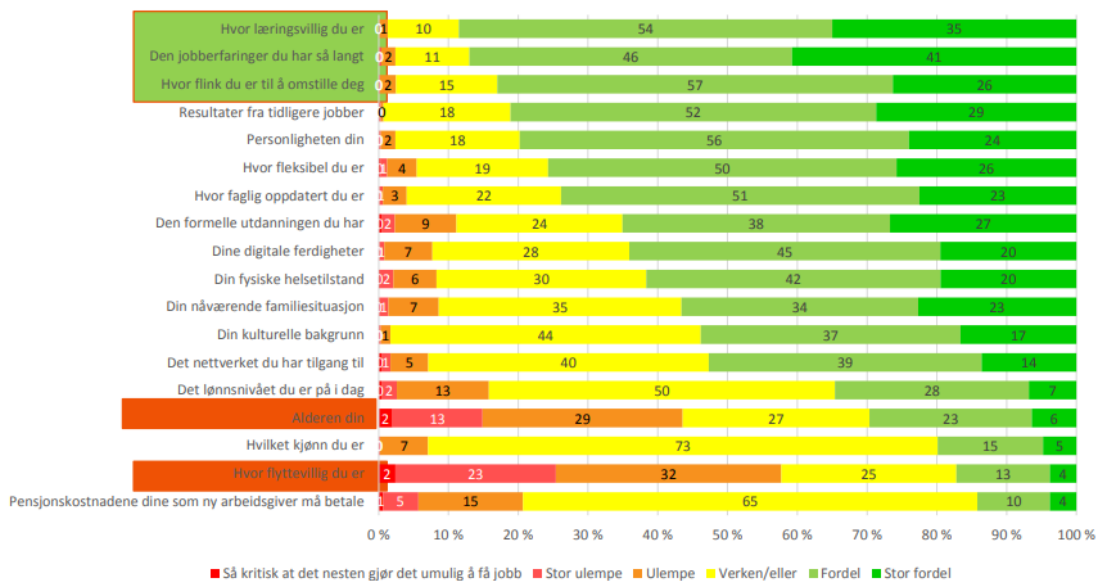
Motivasjonen min for å ta tak i problemet er basert på ulike faktorer, den ene faktoren er hva jeg personlig har sett og hørt av familie og bekjente og hvordan jeg selv har opplevd å bli ansatt fordi jeg er *ung*. Den andre motivatoren min for å ta tak i problemet er hva jeg ser i stillingsannonser og i aviser, jeg leste en artikkel på i en lokal avis hvor tittelen var «*I dette selskapet er snittalderen under 29*» (Moss Avis, 2021), den daglige lederen var den eldste i selskapet og han var 35 år. I artikkelen skryter han at de fleste er unge og at han «*selv er en av de gamle som drar opp snittet*» (Moss Avis, 2021). Bedriften har 100+ ansatte og er i vekst og skal ansette mange flere. Den daglige lederen forteller videre at de ikke har utelukket aldersgrupper, men siden de selv ikke er «*så gamle så da har det blitt litt slik fra start*» (Moss Avis, 2021). Krake søker make? Det samme viser flere stillingsannonser som nevnt tidligere i introduksjonen, hvor et ungt arbeidsmiljø går under hva bedriften tilbyr, slik at det er vinklet til et positivt gode for de som søker, selv om det viser til manglende aldersmangfold.

1.1 Bakgrunn for prosjektet

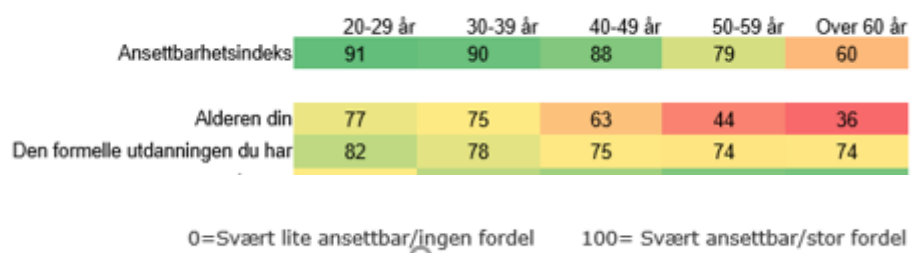
Det er lite forskning på aldersdiskriminering i rekrutteringsprosessen, men i 2017 utførte det svenske *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* (IFAU) et

felteksperiment hvor mer enn 6000 fiktive jobbsøknader ble sendt til arbeidsgivere som hadde utlyste ledige stillinger, variablene på de fiktive søknadene var alder (mellom 35-70 år) og kjønn. Formålet med eksperimentet var å se om arbeidssøkers alder og kjønn påvirker sjansen til å bli kontaktet fra jobbsøknaden. Funnene fra eksperimentet viste at sannsynligheten for å bli kontaktet var kraftig redusert etter fylte 40, men de fant ingen kjønnsdiskriminering (basert på gjennomsnitt) (Carlsson, Eriksson, 2017:1). Selv om eksperimentet er fra Sverige kan det likevel ha relevans for Norge, da det gir en pekepinn på vanskeligheten med å få jobb etter en viss alder. Samtidig samsvarer det med intervjuer og artikler man ofte finner i nyhetsartikler og lignende i Norge med arbeidssøkere som er 40år+ som har søkt utallige jobber og ikke blir innkalt til intervju.

I figur 1 er det en ansettbarhetsindeks fra Arbeidslivsbarometeret til Kantar TNS og HR Norge fra høsten 2018 som undersøkte spørsmålet «*i hvilken grad mener du selv at følgende egenskaper ved deg enten er en hindring eller en fordel – hvis du skulle søke ny jobb?»*» blant arbeidssøkere. Alder utmerker seg som vi ser i figur 1, og figur 2 viser at arbeidssøkere mener at alder er en hindring i økende grad med alderen ved jobbsøking.



Figur 1: Ansettbarhetsindeks (Kilde: HR Norge og Kantar TNS)



Figur 2: Ansettbarhetsindeks (Kilde: HR Norge og Kantar TNS)

En faktor som er interessant å se på i Figur 1, er at jobberfaring anses i stor grad som en stor fordel, mens høy alder ses på som en ulempe, det blir jo noe paradoksalt ettersom lang erfaring henger sammen med alder og *vice versa*, jo eldre man er jo lenger erfaring har man. Dette er jo også noe som utmerker seg i stillingsannonser hvor de ofte krever lang erfaring. Senter for Seniorpolitikk har foretatt en undersøkelse med formål å vise hva den ideelle arbeidstakeren er for ledere basert på alder og erfaring. Undersøkelsen viste at den ideale arbeidstakeren er ung og har lang erfaring, og eldre arbeidstakere var den minst ideale gruppen (Skorstad, 2020:259).

Hva er grunnen til dette? Ifølge Skorstad (2020:259) viser utførte metaanalyser at jobbprestasjon og høy alder ikke har noen sammenheng, og at eldre blant annet har mindre negativ atferd slik som fravær og rusmisbruk i jobbsammenheng enn yngre. Det som tilsynelatende står igjen som grunnlag til å diskriminere eldre i rekrutteringsprosessen er holdninger, det på bakgrunn av at det ikke er rasjonelle årsaker til å ikke ansette eldre arbeidstakere, basert på at målet til en rekrutteringsprosess er å ansette en person som mestrer jobben (*Ibid.*).

En utfordring ved å ikke rekruttere eldre er blant annet at eldre mennesker er forventet til å overstige antall barn i 2045 ifølge FN, og i 2013 var 1 av 4 nordmenn regnet som seniorer (55-75år), det utgjør nesten 1,5 millioner mennesker og det er en konstant økende aldring i befolkningen (Skorstad, 2020:258). Organisasjonen for Økonomisk Samarbeid og Utvikling (OECD) viser til at rekruttering av eldre er lav og at det er viktig at Norge rekrutterer flere eldre og anbefaler et fokus på å sikre alders-nøytralitet (OECD, 2013).

Jeg mener at å undersøke betydningen av alder for de med ansettelsesansvar og hvilke holdninger som foreligger mot eldre arbeidssøkere i en rekrutteringsprosess kan være

samfunnsnyttig for å (1) belyse et problem, (2) redusere risikoen for feilansettelser og (3) inspirere til en inkluderende og rettferdig rekrutteringsprosess.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

På bakgrunn av min motivasjon til å ta tak i det ønsker jeg å finne ut mer om holdningene rundt alder blant ansettelsesansvarlige, og for å besvare dette har jeg kommet opp med problemstillingen:

<p><i>Hvilken betydning har alder over 45 for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess?</i></p>
--

For å finne ut problemstillingen har jeg kommet frem til fire forskningsspørsmål:

<p><i>F1: hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til alder?</i></p>
--

<p><i>F2: I hvilken grad påvirkes rekrutteringsansvarlige av sosial persepsjon?</i></p>

<p><i>F3: Hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til aldersmangfold?</i></p>

<p><i>F4: Er det noen sammenheng mellom homososial reproduksjon og alder i rekrutteringsprosessen?</i></p>
--

Forskningsspørsmålene har jeg valgt på bakgrunn av hva jeg mener er relevant å spørre om for å besvare min problemstilling. Forskningsspørsmål 1 har jeg utformet fordi holdningene som foreligger ovenfor alder er essensielt for å kunne svare på hvilken betydning høy alder har for noen, videre har jeg utviklet forskningsspørsmål 2 for å finne ut betydningen av sosial persepsjon i rekrutteringsprosessen. Forskningsspørsmål 3 har jeg utarbeidet for å finne ut hvilke holdninger rekrutteringsansvarlige har til aldersmangfold og om alder forbindes med mangfold. Ved forskningsspørsmål 4 ønsker jeg å undersøke om rekrutteringsansvarliges egen alder har noen betydning for betydningen av alder i rekrutteringsprosessen, dette er et fenomen som foreligger innenfor sosial persepsjon.

1.3 Formål

Formålet med oppgaven er å forstå hvilken betydning alderen til arbeidssøkere over 45 år har for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess, og undersøke om det foreligger en sammenheng mellom betydningen av alder for informantene, holdningene og de sosiale persepsjonene deres. Basert på funnene vil formålet være å forstå hvorfor det er vanskeligere å få jobb etter en viss alder og om dette har (eller ikke har) en sammenheng med holdningene til rekrutteringsansvarlige.

1.4 Avgrensninger

På bakgrunn av oppgavens størrelse og tidsperspektiv vil jeg avgrense oppgaven til å fokusere på betydningen av alder over 45 da essensen i oppgaven omfatter et søkelys på «eldre» arbeidstakere, til tross for at yngre arbeidssøkere kan oppleve vanskeligheter i en rekrutteringsprosess på bakgrunn av alder også. En alternativ vinkling til oppgaven ville vært å se på problemstillingen utelukkende fra et rettslig perspektiv, men jeg velger å basere oppgaven på kognitiv sosialteori grunnet oppgavens omfang og tid, samt relevansen til studiet HR og personalledelse. Oppgaven dreier seg ikke om å finne lovmessige avvik, men om det foreligger (ubevisste eller bevisste) holdninger som avviker fra vernet alder har i loven, og hvilken betydning det får i en rekrutteringsprosess.

FN definerer kronologisk alder som gammel ved 60-65 år, denne alderen er ifølge FN da man begynner å eldes (Scherbov, Sanderson, 2019:6). Jeg har valgt å se på arbeidssøkere som er over 45 på bakgrunn av funnene til forskningen til IFAU i 2017 og Senter for Seniorpolitikk sin barometer for 2020. Funnene til IFAU sin forskning, som ble nevnt i introduksjonen, viste at sjansene for å bli kontaktet var vesentlig redusert etter å ha fylt 40, og barometeret til Senter for Seniorpolitikk 2020 viste at oppfatningen av hvem som er eldre i arbeidslivet var på 57,9 år for kvinner og 59,1 år for menn, men at det er svært få over 50 som blir ansatt (Senter for Seniorpolitikk, 2014, 2020). Alderen 45 anser jeg derfor som en mellomting, og når jeg bruker betegnelsen «høy alder» i oppgaven vil det ikke bety kronologisk høyt, for 45 år er ikke gammelt, men jeg bruker betegnelsen for å ekskludere aldre under 45.

2.0 Teori

I oppgaven min skal jeg støtte meg på Espen Skorstad sin «Rett person på rett plass (2020)», Kaufmann og Kaufmann sin «Psykologi i organisasjon og ledelse (2016)» og «Unngå hodeløs rekruttering (2001)» av Pål-Espen Tørisen. Jeg skal forklare og presentere rekrutteringsprosessen med søkelys på de tidlige fasene i prosessen og hvordan beslutninger i disse fasene påvirker seleksjonsprosessen.

Jeg skal starte med å definere og forklare begrepene **kompetanse**, **mangfold**, **alder** og **aldersisme**.

Deretter skal jeg trekke frem det teoretiske rammeverket jeg vil forholde meg til som innebefatter rekrutteringsprosessen, holdningsteori og sosial persepsjon.

2.1 Begrepsavklaringer

2.1.1 Kompetanse

I denne oppgaven brukes begrepet kompetanse som en betegnelse relatert til arbeidslivet som omfatter den kompetansen en person innehar som trengs til å utføre jobb, som i en rekrutteringsprosess vil være en prediktiv antagelse om at den utvalgte personen kan mestre jobben.

Begrepet er stort, og det er mange faktorer og innfallsvinkler som kan påvirke begrepets betydning i tillegg har det vært historisk forvirring rundt begrepet innenfor forskning. Furnham (2008:334) tar opp kompleksiteten i begrepet, og beskriver at kompetanse innebærer ferdigheter som trengs for jobbmestring i tillegg til personlige egenskaper. Skorstad (2020:25) skiller kompetansebegrepet i arbeidslivet i to ulike kategorier:

1. formell kompetanse
2. uformell kompetanse

Den formelle kompetansen er alt vi kan i CV og resyméet vårt, utdanning, kurs, arbeidserfaring, diplomer osv. Den formelle kompetansen trenger ikke være samsvarende med

at personen mestrer jobben, den uformelle kompetansen kan fortelle oss mer i dybden om de faktorer som ikke dokumenteres på papiret slik som samarbeid og kommunikasjonsferdigheter (Skorstad, 2020:24-27)..

Tørisen (2001:20) påpeker at kompetanse er en essensiell faktor for å kunne oppnå bedriftens resultater, både kompetansen de ansatte innebefatter for å utføre arbeidsoppgavene og lederens kompetanse til å forstå hvordan de skal bruke kompetansen og utvikle kompetansen videre. I en rekrutteringsprosess vil det derfor være like viktig at den eller de som er ansvarlig for å rekruttere har kompetansen som trengs for å unngå en feilansettelse og at man finner best kandidat for jobben som at den man ansetter innehar kompetansen som trengs for å utføre jobben.

2.1.2 Mangfold

Ordet mangfold kan bety ulike ting i ulike land, og begrepet har derfor ikke en endelig definisjon. Det er likevel slik at begrepet kun kan foreligge på en dyade eller gruppenivå, ordet vil være betydningsløs på individnivå (Traavik, 2016:221).

Mor Barak (2011:148) sin definisjon på mangfold er sitert av Traavik i Einarsen og Skogstad (2016:223) som:

«Mangfold refererer til delingen av arbeidsstyrken inn i forskjellige kategorier som (a) har et opplevd fellestrekk innenfor en gitt kulturell eller nasjonal sammenheng, og som (b) kan bli behandlet negativt i arbeidslivet mht. jobbmuligheter, behandling på arbeidsplassen og forfremmelse uavhengig av jobbrelatert kompetanse og kvalifikasjoner»

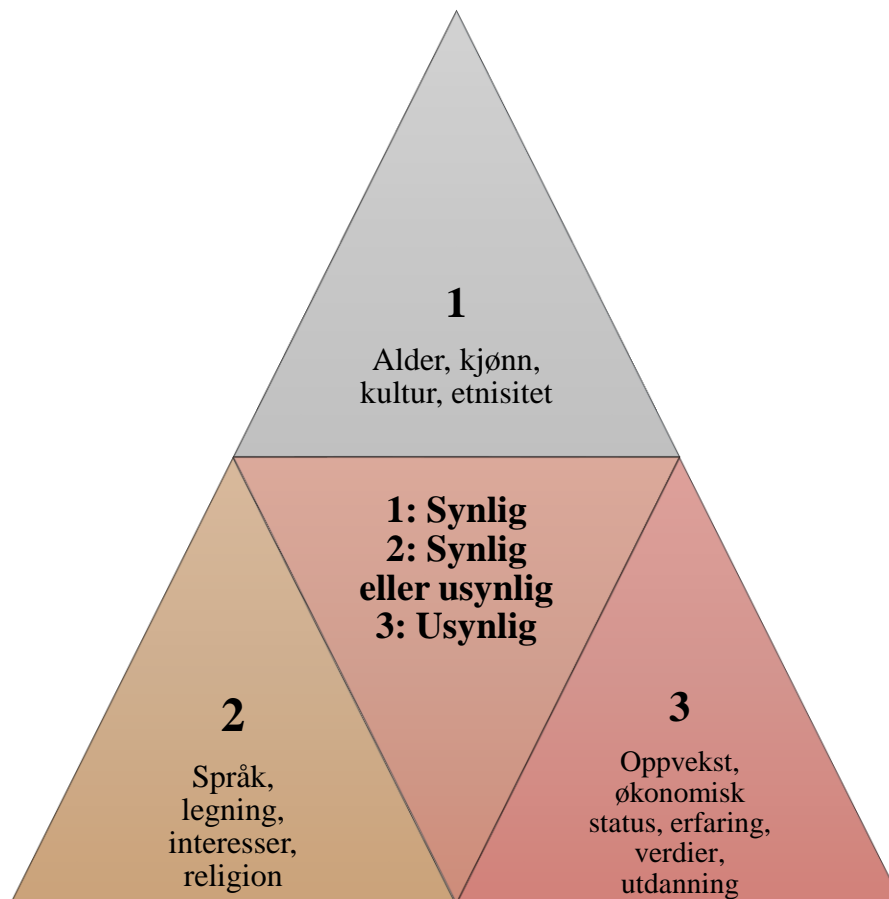
Denne definisjonen viser til at visse grupperinger kan være utsatt for diskriminering i arbeidslivet og ved ansettelse, så når man sier at en bedrift har fokus på mangfold, er det gjerne at de setter et bevisst fokus på å inkludere grupper som er utsatt for å bli negativt eller urettferdig behandlet uavhengig av sin kompetanse.

I denne oppgaven vil jeg bevisst skille hvilken kategori av utsatte grupper jeg mener for at ikke begrepet skal bli flytende, og dermed benytte ordet aldersmangfold når det er snakk om den gruppen. Når jeg kun bruker begrepet mangfold er det bevisst brukt som en helhet og

konseptuell betegnelse, dette for å finne ut om informantene anser alder som en del av begrepet.

Ifølge Kari Østerud (2019) i Senter for seniorpolitikk handler aldersmangfold om holdninger som foreligger i bedriften, og setter lys på at forekomsten av aldersdiskriminering er på litt høyere nivå enn kjønnsdiskriminering, men at bedrifter tilsynelatende ikke er like fokusert på aldersmangfold i forhold til mangfold rundt eksempelvis kjønn og etnisitet.

Hvorfor bør man ha et fokus på aldersmangfold på arbeidsplassen og i rekruttering? Bye og Haugum (2009:2-3) peker på ulike begrunnelser for mangfold som inkluderer tilgang på arbeidskraft, heterogene arbeidsmiljøer, innovasjon, inkluderende arbeidsliv og samfunnsansvar. Begrunnelsene er trukket mot mangfold, riktignok med fokus på etnisitet, men det kan være like aktuelt med disse begrunnelsene for aldersmangfold.



Figur 3: Mangfolds-pyramide. Kilde: Egenkomponert basert på pyramidemodell i Ledernytt 02. januar 2018.

Figur 3 viser en pyramide oppdelt i synlig, synlig/usynlig og usynlig mangfold, det vi ser er at det er mange faktorer innenfor mangfold, men det fokuseres ofte kun på to variabler – kjønn og etnisitet. Hvis man kun fokuserer på mangfold med kun to ulike faktorer, går man glipp av

mange andre faktorer som bidrar til mangfold. Et berikende mangfold som inkluderer mange faktorer er med på å skape konkurransefortrinn og eliminere implisitt diskriminering og fordommer (Ledernytt, 2018).

2.1.3 Alder

Kerstin Nilsson (2021:251-256) kategoriserer alder i fire ulike dimensjoner:

1. kronologisk alder
2. biologisk alder
3. sosial alder
4. kognitiv alder

Den kronologiske alderen er den alderen vi *faktisk* er, når vi har bursdag for eksempel er det den kronologiske alderen som feires, den kronologiske alderen betegner antall år det er siden fødsel (*Ibid*:251):

Den biologiske alderen handler om hvor produktive vi er, og påvirkes av livsstil, stress, kosthold, genetikk og helse m.m. En person kan for eksempel være 60 år i kronologisk alder, men den biologiske alderen til samme person kan eksempelvis være 50 år (*Ibid*.:253).

Den sosiale alderen er ifølge Nilsson (2021:254) kategorien som er mest forbundet med aldersisme. Denne kategorien handler om livsfaser, egenskaper og kategoriserte sosiale forventninger til ulike aldersgrupper, typiske inndelinger er ofte barn, ungdom, unge voksne, voksne og pensjonister. Fra et organisasjonsperspektiv kan det ofte oppstå stereotypier og generaliseringer ovenfor ulike sosiale aldersgrupper, unge arbeidstakere kan bli sett på som uerfarne og uansvarlige, eldre arbeidstakere kan bli oppfattet som glemsomme og trege (negative holdninger) (*ibid.*, 254-255).

Den kognitive alderen omfatter vår mentale kapasitet gjennom livet, slik som hukommelse og mental utvikling. Innenfor denne kategorien er det kognitive prosesser som endrer seg med tiden (*ibid*.:256).

2.1.4 Aldersisme

Aldersisme er et begrep som omfatter stereotypier, fordommer og diskriminering basert på alder og kan innebære både positive og negative holdninger ovenfor alder (UNECE, 2019:3,5). I mitt prosjekt vil jeg bruke aldersisme som begrep for holdning, og diskriminering som atferden som forekommer på bakgrunn av aldersisme.

Diskriminering kan defineres som «*ulovlig forskjellsbehandling knyttet til bestemte kjennetegn eller diskrimineringsgrunnlag*» (Skjønberg m.fl., 2017:175). De bestemte kjennetegnene kan være for eksempel kjønn, etnisitet og/eller alder, og disse nevnte eksemplene er grupper som har likeverdig vern i likestilling- og diskrimineringsloven. Skorstad (2020:261) skiller mellom **eksplisitt** og **implisitt** diskriminering, hvor førstnevnte omfatter direkte forskjellsbehandling hvor holdninger samsvarer med diskriminerende handlinger og sistnevnte omfatter ubevisst diskriminering. Det er lite grunn til å tenke at rekrutteringsansvarlige eller andre ledere som har ansvar for ansettelse *ønsker* å diskriminere, og ofte diskrimineres det uten at man er klar over det, og det forekommer en diskrepans mellom holdning og handling (*Ibid.*:262). UNECE (2019:2-3) påpeker at aldersdiskriminering er svært kostbart for organisasjoner, individer og samfunnet fordi det (1) forkorter antall år med sysselsetting (på individnivå) og (2) negative holdninger ovenfor alder kan bidra til å forkorte levealderen med flere år. På organisasjonsnivå kan aldersdiskriminering foregå på ulike nivåer, det kan være i *rekrutteringsprosessen*, på *arbeidsplassen*, ved *nedbemanning* og/eller ved *karriereutvikling*, i denne oppgaven er det rekrutteringsprosessen det er fokus på (UNECE, 2019:3).

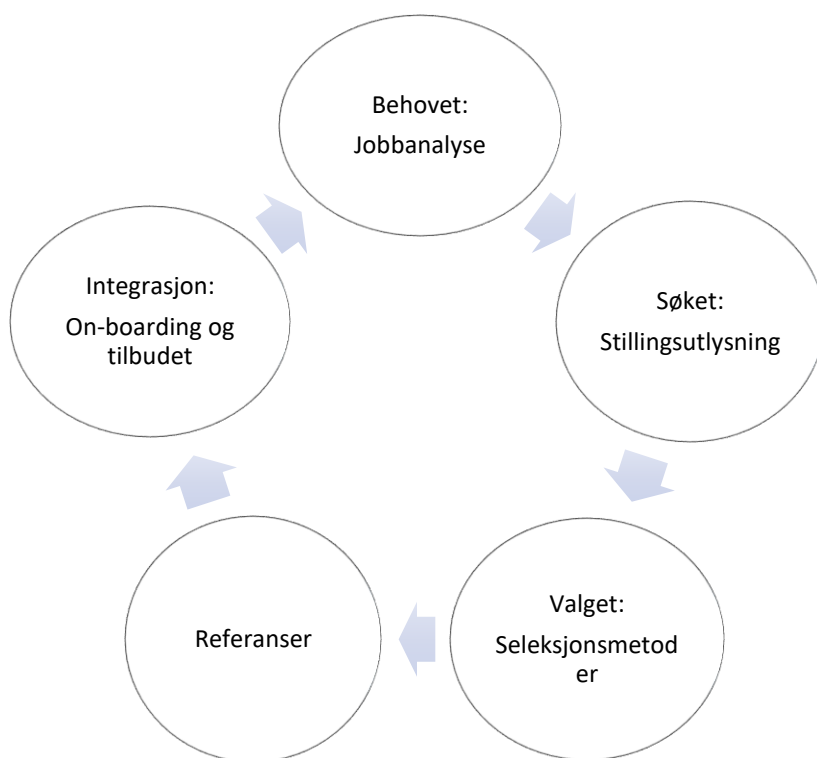
Levy og Macdonald (2016:5) argumenterer for at aldersisme er en holdning som stammer fra historiske negative holdninger mot å *eldre*, hvor frykten for død, sykdom og funksjonshemming skaper en angst som fører til negative holdninger og diskriminering. Dette er et sosialt problem som har vært tydelig fremstilt i media i mange år om man ser i magasiner, blant influencere og i reklamer hvor det å være ung og rynkefri er målet. Produktene i reklamene skal fjerne rynker, stoppe aldringsprosessen, man skal farge bort grå hår etc. Dette er fremstillinger som fortsatt foregår i dag, hvor aldring blir fremstilt som noe negativt som man skal prøve å stoppe.

2.2 Teoretisk rammeverk

2.3 Rekrutteringsprosessen

Ole I. Iversen (2020) mener at kompetansemangel blant rekrutteringsansvarlige bidrar til diskriminering av arbeidssøkere, dette står i likhet med hva Tørisen (2001:7) peker på som essensielt i en rekrutteringsprosess (i tillegg til kompetanse som kriterium blant kandidater), nemlig rekruttererens egen kompetanse. Iversen (2020) legger vekt på holdninger og fordommer som årsaksforklaring til at diskriminering oppstår i rekrutteringsprosessen, som skjer ved at man legger vekt på forhold som ikke er relevante for jobbprestasjon, slik som alder. En strukturert og kompetansebasert rekrutteringsprosess vil kunne bidra til å redusere risikoen for diskriminering, som ofte skjer ubevisst, men også en strukturert prosess kan ikke garantere en fullstendig rettferdig ansettelse fri for fordommer. Kompetansebasert rekruttering kan ses på som en sirkel som er delt inn i ulike faser. Tørisen (2001:9) oppsummerer hovedfasene som:

1. Behovet: jobbanalyse, jobbeskrivelse
2. Søket: stillingsutlysning
3. Valget: seleksjonsmetoder, referanser
4. Integrasjon: jobbtilbudet, on-boarding



Figur 4: egenkomponert prosessmodell basert på fasene i Tørisen (2001:9).

I figur 4 har jeg oppsummert rekrutteringsfasene i en sirkulær modell.

Denne oppgaven vil fokusere hovedsakelig på de tidlige fasene i rekrutteringsprosessen som jobbanalysen og stillingsutlysningen. Jeg skal kort redegjøre for ulike seleksjonsmetoder.

Fase 1: Behovet

2.3.1 Jobbanalysen

For å kunne ansette noen i en stilling er det helt essensielt å vite hva den nyansatte skal gjøre, og hva man faktisk trenger av kompetanse for at ansettelsen er nyttig. Jobbanalysen er den første fasen i en rekrutteringsprosess, men er også den mest kritiske delen som vil påvirke prosessen hele veien og kan anses som å være grunnmuren. Tørisen (2001:42) påpeker kritiske spørsmål jobbanalysen skal besvare:

1. hensikten med stillingen
2. arbeidsoppgaver
3. hvordan skal arbeidsoppgavene utføres
4. under hvilke forhold skal oppgavene utføres
5. hva kreves av personen for å lykkes i stillingen

En god og fyldig jobbanalyse har som en av sine formål å finne riktig kandidat basert på riktige premisser og kan være med på å redusere risikoen for å diskriminere, dette fordi en jobbanalyse skal si noe om hva vi ser etter i en stilling og irrelevante faktorer skal ikke inkluderes i seleksjonsbeslutningen slik som alder og kjønn (Skorstad,2020:41). Etersom jobbanalysen er grunnmuren i hele rekrutteringsprosessen vil den være avgjørende for hvordan resten av prosessen blir og er med på å gjøre prosessen enklere, så det er helt essensielt å bruke mye tid på den for å rekruttere riktig person.

Jobbanalysen kan struktureres etter mål, oppgaver og interne- og eksterne forhold. Målene for stillingen bør være SMARTE - spesifikke, motiverende, ambisiøse, relevante, tidsavgrensede og enkle (Tørisen, 2001:44).

Tørisen (2001:44) konkluderer videre at oppgavene kartlegges basert på målene, hva og hvordan skal noe gjøres for måloppnåelse og man bør kartlegge utfra spørsmål som og bør prioriteres ut fra måloppnåelse:

Hva skal gjøres?

Hvordan skal det gjøres?

Når og hvor skal oppgavene gjøres?

Hvem skal personen forholde seg til når oppgaven utføres?

Blant de interne forholdene som bør kartlegges i jobbanalysen kan være blant annet organisasjonskultur, psykososiale forhold, bemanningssammensetning, belønningssystemer og fysiske forhold på arbeidsplassen. Av de eksterne forholdene vil det være lønnsomt å ta stilling til faktorer som lovverk, teknologi, økonomisk situasjon og kunder (Skorstad,2020:48-49).

Oppgave, interne- og eksterne forhold skal sammenlagt kunne gi kunnskap om hvilke krav som kreves av en nyansatt til å nå målene og for å mestre jobben. Disse kravene kan deles i kompetansekrav og biografiske krav, hvorav kompetansekravet omfatter ferdighetene som

behøves for å utføre jobben og viljen til å utføre de. De biografiske kravene innebærer blant annet alder og formell kompetanse. Fallgraven i kravene er å fokusere på ting som ikke har noen betydning for jobbmestring, slik som alder (Tørisen, 2001:48). Dermed vil det allerede så tidlig i prosessen som jobbanalysen være et mulig hinder for søkere som er utsatt for diskriminering ved at de kan bli utelukket fra å bli vurdert i det hele tatt.

Fase 2: søket

2.3.2 Stillingsutlysning

Etter en grundig jobbanalyse og utarbeidelse av jobbeskrivelse kan man utlyse stillingen. Formålet med stillingsutlysningen er at målgruppen søker på jobben, og utlysningen må derfor vekke oppmerksomheten og en interesse til potensielle kandidater, og dermed vekke et ønske som gjør at de søker på stillingen (Tørisen, 2001:91). Ser man på stillingsutlysninger på nett kan aldersdiskriminering gjerne foregå i dette stadiet så vel som i fase 1.

Fase 2 går ut på å identifisere målgruppen man ønsker skal søke på stillingen, man må «selge» stillingen og gjøre den attraktiv slik at målgruppen man ønsker skal søke og man må i denne fasen vise hva man kan tilby og at man har et behov for målgruppens kompetanse (*Ibid.*:73-76). Lovverket forbyr diskriminering, men er det i denne fasen måter rekrutteringsansvarlige kan gå frem for å ekskludere aldersgrupper fra å søke? Hvilken målgruppe ønsker man å nå når en stillingsannonse skriver at de kan tilby et ungt arbeidsmiljø? Man finner også likevel mange stillingsannonser som oppfordrer alle aldre, alle etnisiteter etc. til å søke på stillingen, så på mange områder foreligger det en tilsynelatende vilje til å fremgå som mangfoldfokusert, men ifølge Ledernytt (2018) dominerer subjektive vurderinger og ustrukturerte intervjuer videre i rekrutteringsprosessen hvor man enkelt møter på fallgruver som å gå etter magefølelsen.

Fase 3: valget

2.3.3 Seleksjonsmetoder

For å komme frem til kandidaten man ønsker å ansette må det tas i bruk en eller flere seleksjonsmetoder for å ta en beslutning, man velger ikke kun på søknadene man får. Seleksjonsmetoder man kan bruke er blant annet intervju, strukturert intervju, personlighetstester, ferdighetstester, assessment-senter, 360 evaluering og simuleringsøvelser, og det beste er en kombinasjon av flere metoder for å komme frem til den riktige beslutningen (Skorstad,2020:231). Innenfor fase 3 er også referanseinnhenting. Under skal jeg kort redegjøre for noen ulike seleksjonsmetoder.

Intervju

Det tradisjonelle intervjuet er den mest brukte seleksjonsmetoden i rekrutteringsprosessen, dette til tross for at forskning har vist at denne metoden har lav prediktiv validitet (forteller lite om fremtidig jobbprestasjon). Fordelene ved intervjuet er å bygge relasjon, «selge» organisasjonen til kandidaten og rekrutteringsansvarlig kan vurdere om kandidaten passer inn i organisasjonen (Skorstad, 2020:57-58). Likevel, er det mange fallgruver og vurderingsfeil som oppstår i denne type seleksjonsmetode, som blant annet er magefølelsen til intervjueren, kontrasteffekten, likhetseffekten, glorie-effekten og «selvoppfyllende profetier» ifølge Skorstad (2020:65-79). Fallgruvene skjer ofte ubevisst, og kan være med å føre til at intervjueren fokuserer på elementer som ikke er relevante i forhold til stillingen og kan føre til en kostbar feilansettelse eller diskriminering.

Strukturert intervju

Et kompetansebasert intervju er en måte å forbedre intervjuet på ved at det baserer seg på jobbanalysen og de krav som er nødvendig for å mestre stillingen og alle kandidater skal få samme spørsmål basert på en intervjuguide. Styrkene ved et kompetansebasert intervju er at den er rettferdig siden alle får samme spørsmål, høyere prediktiv validitet enn tradisjonelt intervju og spørsmålene vil være koblet mot jobbanalysen som vil føre til relevante spørsmål, og man kan unngå å selektere på irrelevant informasjon. Svakheter ved denne måten er at det

kan være tidkrevende og være problematisk for yngre og nyutdannede siden de ikke nødvendigvis har bred erfaring innenfor ønskede kompetansekrav (Skorstad, 2020:82).

Personlighets- og evnetester

Evnetester er noe som kan brukes som seleksjonsmetode for å måle intelligens hvor målet ikke er å velge den med høyest intelligens, men formålet er å teste at kandidaten har god nok intelligens for å klare arbeidsoppgavene. Alternativt kan evnetester brukes for å måle direkte relevante ferdigheter, for eksempel innenfor idrett (Skorstad, 2020:131). Personlighetstester kan brukes for å finne ut hvordan en person opptrer i gitte situasjoner, hvordan man er med andre mennesker, hvordan man treffer beslutninger osv. Både personlighetstester og evnetester bør være supplerende kombinert med andre seleksjonsmetoder slik som strukturert intervju for at nytten skal være størst (Ibid.:136-139).

Assessment-senter

Assessment-senter er noe som kan brukes ved kompetansevurdering og ved kompetanseutvikling. Metoden består av flere komponenter som inngår i en prosess, og metoden har høy prediktiv validitet. Komponentene i prosessen er som beskrevet av Skorstad (2020:208):

- flere deltakere til stede (fysisk eller online)
- flere metoder kombinert (intervju, personlighetstester og/eller ferdighetstester m.fl.)
- flere observatører til stede (observatører med kompetanse i assessment-senter metoden for å kvalitetssikre)
- data integrering (observatørene samler data og former en konklusjon)

Fase 4: integrasjonen

2.3.4 Tilbud og on-boarding

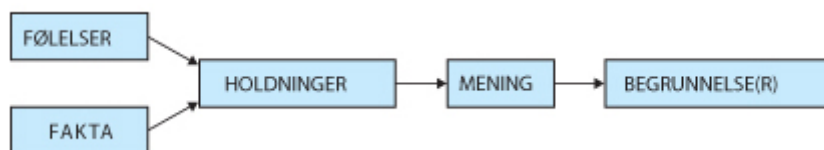
I den siste fasen har man valgt hvem som skal ansettes, tilbyr denne personen stillingen og innebærer kontraktskriving, opplæring og on-boarding. On-boarding går ut på å få den nyansatte til å føle seg velkommen og inkludert i arbeidsplassen (Tørisen, 2001:209-211).

2.4 Holdninger

Holdningsteori er en del av atferdsvitenskapen, hvor det sentrale er om det foreligger en sammenheng mellom hvordan mennesker tenker og handler, altså om holdning og handling samsvarer (Brochs-Haukedal, 2010:231). Atferden vår er en blanding mellom stabil og skiftende, vi endrer oss med tiden og av erfaringer, vi kan forandre oss for å tilpasse oss spesielle situasjoner, men vi kan også ha stabile trekk. Denne blandingen forklares ofte som personlighet og holdninger (Brochs-Haukedal, 2010:213).

Kaufmann og Kaufmann nevner at det foreligger en «*generell enighet i faglitteraturen om at en holdning innebærer evaluering, vurderende reaksjoner på «noe»*» (Kaufmann, Kaufmann, 2016:287).

Begrepet «noe» kan bety hva som helst, vi kan med andre ord ha holdninger til alle slags objekter eller mennesker, I min oppgave vil det være mest riktig å anse det som sosiale holdninger da dette innebærer evalueringe tanker ovenfor mennesker og sosiale situasjoner, som i dette tilfellet dreier seg om arbeidssøkere over 45 år. Holdninger er flyktige, generelle og subjektive, men det er ikke det samme som meninger som er mer konkretisert og spesifikt, men holdninger derimot kan bidra til at vi har en mening om noe. I tillegg kan holdningene våre variere ut fra situasjon, man kan ha en viss holdning ovenfor eldre arbeidssøkere i en rekrutteringssituasjon, men vi trenger ikke ha de samme holdningene hjemme (Kaufmann, Kaufmann, 2016:288).



Figur 5: Sammenhengen mellom holdninger og meninger. kilde (Figur 9.6 i Brochs-Haukedal, 2010:221).

Figur 5 viser sammenhengen mellom holdninger og meninger, hvor følelser og/eller fakta fører til en holdning som deretter fører til en mening som resulterer i begrunnelser.

Sosialpsykologien i moderne tider viser til to dimensjoner av holdninger, implisitte og eksplisitte holdninger. Eksplisitte holdninger er stabile og trekklike, mens implisitte holdninger representerer ubevisste prosesser hvor holdningen gjenspeiles automatisk i

handlinger uten at man er bevisst på det. Likevel er det slik som nevnt, at holdninger kan være flyktige og holdninger forutsier ikke alltid handling, men det er likevel holdepunkter å si at holdninger har en stor betydning for menneskers atferd (Kaufmann, Kaufmann, 2016:287).

Holdninger er noe som oppstår ved lærdom eller ved erfaringer ifølge Brochs-Haukedal (2010:223). Katz (1960) peker på fire ulike funksjonsområder for holdninger som gjengitt i Brochs-Haukedal (2010:223):

1. **tilpasnings- og nyttefunksjon** – behovstilfredstillelse gir positive holdninger, negative holdninger ovenfor ubehag
2. **egoforsvarsfunksjon** – forsvarsmekanismer for å beskytte seg selv
3. **kunnskap- og struktureringsfunksjon** – mennesker har et indre behov for forståelse og forklaring
4. **verdifunksjon** – holdninger kan være positive eller negative basert på sine egne verdisyn

2.4.1 Trekomponentmodellen:

Som Brochs-Haukedal (2010:214) påpeker, er holdning «*en predisposisjon til å oppfatte, føle, tenke og handle på bestemte måter i forbindelse med et gitt objekt*». De komponentene som har en sentral betydning når man snakker om holdning er oppfatning, følelseskvalitet og atferd (*Ibid.*) Disse tre komponentene utgjør Trekomponentmodellen som viser teorien om at holdninger inneholder tre ulike dimensjoner:

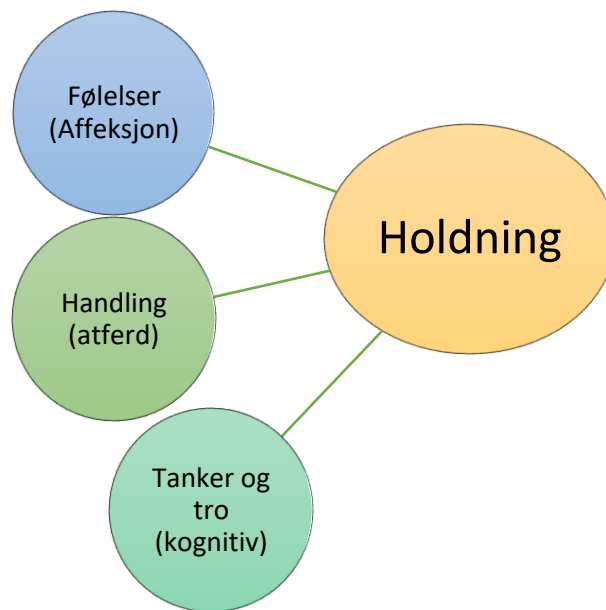
1. *Affekt – følelser*
2. *Atferd – handling og holdning*
3. *kognisjon – hva man tror (oppfatning)*

Affeksjonskomponenten i modellen karakteriserer hva man føler ovenfor andre personer, følelsene våre kan være fargelagt av våre holdninger og resultere i følelsesmessig aggresjon eller sympati for andre (Kaufmann, Kaufmann, 2016:289).

Atferdskomponenten viser til hvordan holdningene våre kommer til uttrykk i handlingene våre. Hvis en rekrutteringsansvarlig sier til andre ansatte at han eller hun ikke ønsker å ansette noen over 50 år, og deretter gir avslag på søknadene til kandidater over denne alderen, samsvarer holdningen med handlingen (Kaufmann, Kaufmann, 2016:289).

Den kognitive komponenten karakteriseres av tankene som oppstår fra en holdning vi har (*Ibid.*). I den kognitive komponenten kobles gjerne fakta til holdningene og vurderinger vi velger å ta, for eksempel i en ansettelsesprosess når man skal velge hvem som bør ansettes (Brochs-Haukedal, 2010:214).

Figur 6 viser Trekomponentmodellen med de ulike komponentene ovenfor holdning.



Figur 6: egenkomponert modell basert på Trekomponentmodell figur 9.1 i Kaufmann og Kaufmann (2016:289)

Holdningene innenfor komponentene har egenskaper som beskrives av **retning** og av **grad**, retningen kan være «*positiv, negativ eller nøytral*» (Brochs-Haukedal, 2010:214) og graden betyr hvilken (varierende) grad man har positiv eller negativ holdning til et objekt eller menneske (*ibid.*).

Holdninger er komplekse og kan variere veldig, holdninger kan være rasjonelle og faktabasert og til kontrast, kan de være irrasjonelle og basert på følelser (Brochs-Haukedal, 2010:219).

2.5 Sosial persepsjon

Holdninger og persepsjonspsykologien er nært beslektet, da holdninger påvirker våre oppfatninger og er bidragsytende i vår perseptuelle selektering og organisering av fakta. (219). Persepsjonspsykologien omfatter vår subjektive oppfatning av virkeligheten og en definisjon beskriver persepsjon som «*en prosess, enten aktiv eller passiv, der organismen sanser og organiserer det den har sanset*» (Brochs-Haukedal, 2010:65). Sosial persepsjon har stor effekt innenfor organisasjonspsykologien og omfatter vår egen opplevelse og fortolkning av blant annet andre mennesker og dette kalles personpersepsjon (Kaufmann, Kaufmann, 2016:196).

2.5.1 Stereotypier

Stereotypier forekommer når vi anvender personpersepsjon på en måte som gjør at vi generaliserer grupper og/eller individer og låser vår oppfatning av de i en slags «bås» og ekskluderer individuelle ulikheter. Vår subjektive skjematisk oppfatning kan påvirkes av ulike effekter slik som glorieeffekten, horneffekten, Golem-effekten og Pygmalion-effekten (Kaufmann, Kaufmann, 2016:196-197). Jeg har oppsummert betydningen med eksempler av effektene i en tabell:

Effekt	Betydning	Eksempel
Glorie-effekten	En eller flere positive faktorer fargelegger oppfatningen av individet eller gruppen positivt. «Kjærlighet gjør blind».	Hvis kandidaten heier på samme fotballag som den som rekrutterer
Horneffekten	En eller flere negative faktorer fargelegger oppfatningen vår av individet eller gruppen negativt	Hvis kandidaten har svette hender når man håndhilser
Golem-effekten	Lave forventninger og høyt fokus på det negative som resulterer i lavere jobbprestasjon/ytelse	Hvis en medarbeider gjorde en feil på et prosjekt, selv om personen ikke har gjort feil på andre prosjekter
Pygmalion-effekten	Høye forventninger og høyt fokus på det positive som resulterer i høyere ytelse	Hvis en medarbeider gjorde det kjempebra på et prosjekt, selv om personen ikke har gjort det kjempebra på andre prosjekter

Disse effektene kan være med å påvirke en rekrutteringsprosess og kan føre til flere fallgruver for eksempel i et jobbintervju, kan intervjueren sin oppfatning av kandidaten bli fargelagt positivt eller negativt selv om det ikke er relevant for mestring i den aktuelle stillingen. Et eksempel viser seg å være hvis en kvinnelig søker er attraktiv kan det gi en glorie-effekt hvis intervjueren er mann og en horneffekt om intervjueren er kvinne, som igjen kan føre til en annen fallgrube som er at intervjuere oppfatter en kandidat ulikt og derav ikke objektivt og kompetansebasert (Skorstad, 2020:61-76). Effektene har grunnfeste i den kognitive komponenten i Trekomponentmodellen som handler om hva vi subjektivt tror (Kaufmann, Kaufmann, 2016:289).

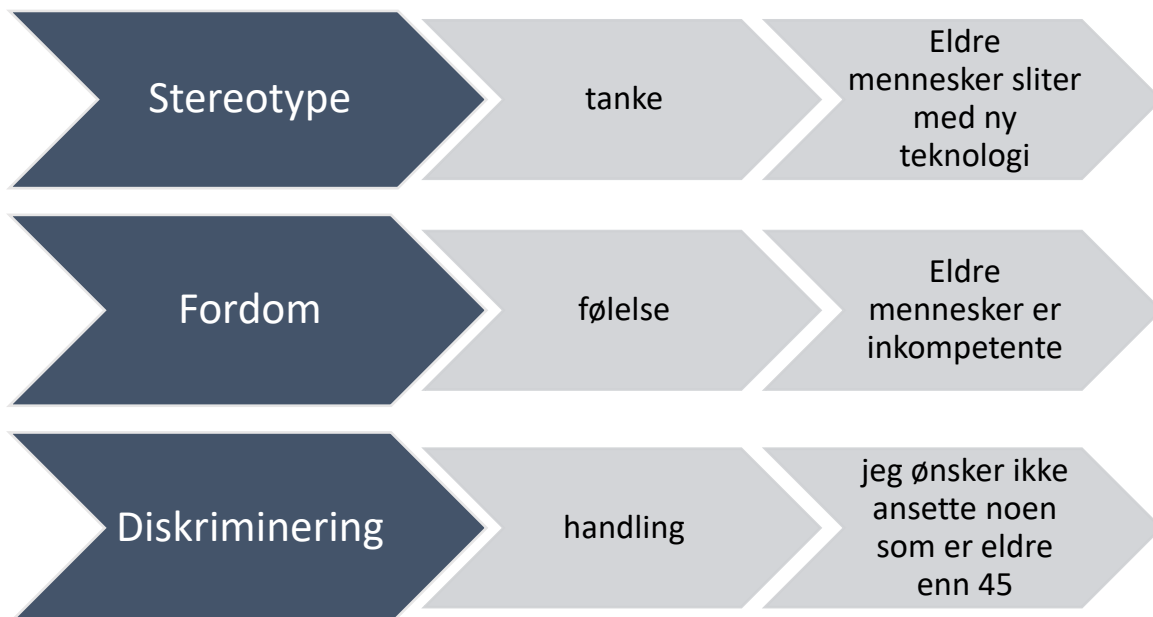
Stereotypier trenger ikke være negativt, men det kan være skadegjørende og føre til feilansettelse i en rekrutteringsprosess og fokuserer utelukkende på generelle karakteristika som ikke trenger å være rett for individet (*Ibid.*198). En definisjon på stereotypier av Allport (1954:191) er sitert av Traavik i Einarsen, Skogstad (2016:232):

«En stereotypi er en overdreven tro knyttet til en kategori. En stereotypi er ikke identisk med en kategori, det er snarere en fast ide som følger med kategorien»

Oppsummerende er stereotypier noe som gir en unyansert oppfatning av individer eller grupper som kan være både med negativ og positiv hensikt (Kaufmann, Kaufmann, 2016:289).

2.5.2 Fordommer

Fordommer i kontrast til stereotypier har en utelukkende negativ forhåndsoppfatning som har grunnfeste i den følelsesmessige komponenten og/eller handlingskomponenten i Trekomponentmodellen for holdninger (Kaufmann, Kaufmann, 2016:289-290). Stereotypier har med andre en forankring i noe som er unyansert og noe vi tror om noen, som kan være positive oppfatninger så vel som negative, men fordommer kommer av hva vi *føler* mot en gruppe. Stereotyper kan tas i bruk for å blant annet spare tid når vi er mentalt mettet på informasjon, ved fordommer knytter vi negative konklusjoner til gruppene, som blir som et steg videre fra stereotyper, og kombinerer man begge fenomener foreligger det diskriminering (UtforskSinnet, 2019). Jeg har lagd et eksempel på dette sett i figur 7.



Figur 7: Egenkomponert – stereotypier, fordommer og diskriminering.

Figur 7 viser eksempler på stereotypier, fordommer og diskriminering med forankring i Trekomponentmodellen, her ser vi hvordan tanker, følelser og handlinger utspiller seg og forskjellen på stereotypier, fordommer og diskriminering.

2.5.3 Likhets effekten

Likhets effekten, eller homososial reproduksjon er en effekt innenfor sosial persepsjon som Skorstad (2020:73) sammenligner med dating, hvor studier har vist at kandidatene som rekrutterer liker blir tilbudt stilling, men at hvem som blir likt avhenger av hvem som intervjuer kandidaten. Rosabeth Kanter argumenterer, som gjengitt i Kaufmann og Kaufmann (206:200), for at homososial reproduksjon er en faktor som kan påvirke rekruttering i organisasjonen som også er støttet av forskning, dette innebærer at man ansetter mennesker som ligner seg selv, derav likhets effekten. Problemet med homososial reproduksjon, eller likhets effekten, er at det kan lede til feilansettelse ved at man fokuserer på attributter som ikke er relevante til den faktiske stillingen fordi man foretrekker de karakteristika som vi selv kjenner oss igjen i, som igjen kan hindre fornyelse (Skorstad,2020:73). Fenomenet gjenspeiles jo i for eksempel artikkelen fra Moss Avis som ble nevnt i introduksjonen, hvor den daglige lederen i bedriften forteller at bedriften ikke spesifikt var på utkikk etter å ansette kun unge mennesker, men siden de selv ikke var så gamle, så ble det bare «naturlig» slik.

2.5.4 Kontrasteffekten

Kontrasteffekten er en form for perseptuell organisering når vi foretar oss personpersepsjon, og i en rekrutteringsprosess vil dette fenomenet ta ankerfeste ved jobbintervjuet for eksempel. Den perseptuelle organiseringen går ut på at man vurderer ut fra kontekst, hvor i det tilfellet vil være å sammenligne kandidatene med hverandre og det kan påvirke personpersepsjonen vår på andre kandidater basert på oppfatningen vår av de andre kandidatene (Kaufmann, Kaufmann, 2016:200). Kontrasteffekten kan fungere som en fallgruve i en rekrutteringsprosess dersom man sammenligner på annet grunnlag enn kravspesifikasjonene vi utarbeidet i jobbanalysen og blir en urettferdig sammenligning for kandidatene (Skorstad,2020:72-73). Et eksempel kan være hvis en kandidat i 20 årene er på et jobbintervju, og kandidaten etter det intervjuet er en i 50 årene, da kan dette være med å påvirke intervjueren sin holdning eller persepsjon av kandidaten.

2.6 Oppsummering teori

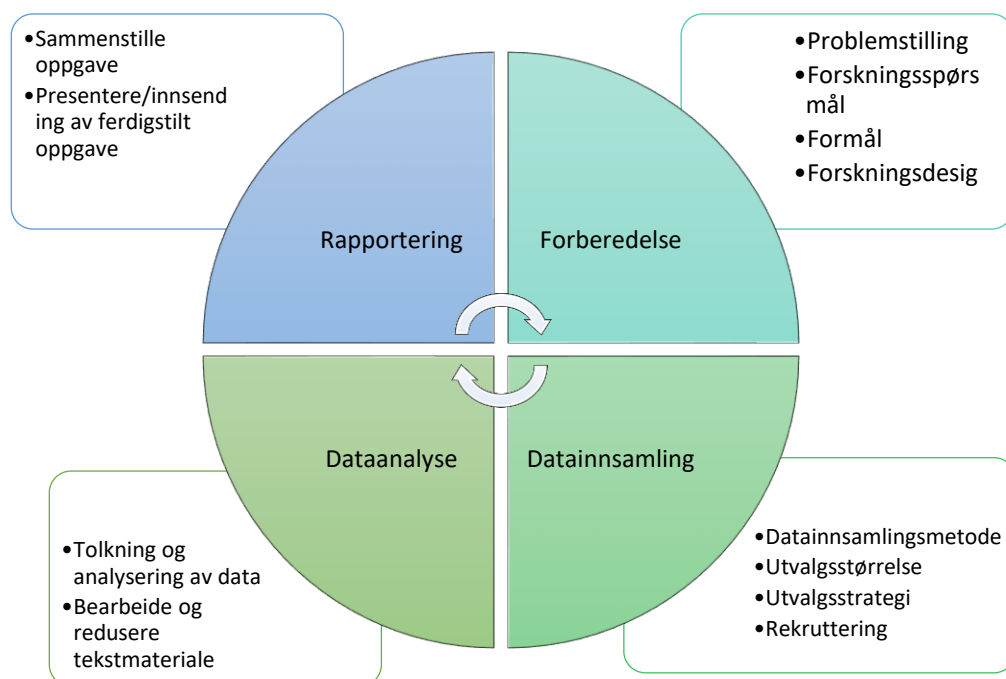
Det jeg ønsker å se nærmere på er hvilken betydning alder har i ansettelsesprosesser. Jeg ønsker å undersøke hvorvidt holdninger samsvarer med handling, tanker og/eller følelser og hvilken betydning sosial persepsjon har i rekrutteringsprosessen. Mitt informasjonsbehov baserer seg på å forstå virkeligheten gjennom andre, hvor jeg ønsker å forstå verden til rekrutteringsansvarlige og arbeidssøkere, derfor er det essensielt for mitt prosjekt å snakke med mennesker som jobber med rekruttering og mennesker som har vært eller er arbeidssøkere over 45år.

Informasjonsbehovet mitt er forankret i problemstillingen og forskningsspørsmålene mine, hvor jeg ønsker (1) å finne ut hvilke holdninger rekrutteringsansvarlige har til alder og aldersmangfold, (2) til hvilken grad rekrutteringsansvarlige påvirkes av sosial persepsjon og (3) om det er en sammenheng mellom homososial reproduksjon (likhetseffekten) og alder i prosessen. Informasjonen jeg skal samle inn skal hjelpe meg med å besvare problemstillingen *«hvilken betydning har alder over 45 for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess?»*.

Jeg ønsker å undersøke hvilke tanker, følelser og erfaringer rekrutteringsansvarlige har ovenfor rekrutteringsprosessen og ovenfor eldre arbeidssøkere, samt hvordan holdningene og deres egne persepsjoner har en betydning i rekrutteringsprosessen for å finne ut hvilken

betydning alder har. Av den grunn skal jeg gå gjennom ulike fenomener som er relevante ovenfor alder, slik som selve rekrutteringsprosessen, aldersmangfold på arbeidsplassen, holdninger og sosial persepsjon. I teoridelen min har jeg gått gjennom fasene i en kompetansebasert rekrutteringsprosess, holdningsteori og sosial persepsjon. Disse elementene skal hjelpe meg å undersøke om det foreligger en sammenheng mellom informantenes virkelighet og fenomener innenfor sosial persepsjon og Trekomponentmodellen (følelser, tanker og handling). De nevnte elementene skal hjelpe meg forstå hvilke faktorer som spiller en rolle for betydningen alder har for rekrutteringsansvarlige, og om det samsvarer med hvordan arbeidssøkere oppfatter betydningen av alder. Jeg skal avdekke hvordan rekrutteringsprosessen til informantene foregår, undersøke holdningene til informantene ovenfor alder, analysere hvilken rolle sosial persepsjon spiller og deretter sammenstille disse elementene for å finne ut hvilken betydning alder har i ansettelsesprosessen.

Bakgrunnen min for dette prosjektet og ideene rundt det, formålet, problemstillingen og forskningsspørsmålene utgjør den første fasen, *forberedelsen*, i mitt forskningsprosjekt og teorien er rammeverket jeg vil støtte meg på under de senere fasene. Jeg har lagd en matrise som sett i figur 8 som representerer forskningsprosessen min og er basert på Johannessen (m.fl. 2020:23-24) sine fire hovedfaser i en forskningsprosess.



Figur 8: egenkomponert forskningsprosess basert på hovedfasene i Johannessen (m.fl.2020:23-24).

Matrisen har jeg lagd som en sirkel fordi jeg skal foreta en kvalitativ undersøkelse og det er derfor naturlig at prosessen min er sirkulær, hvor jeg i prosessen kan måtte gå tilbake til tidligere steg i prosessen.

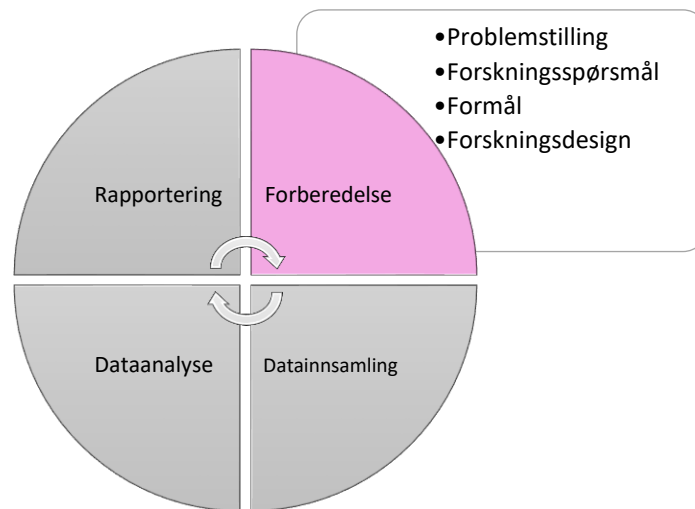
Neste punkt i oppgaven, metodedelen, vil jeg først introdusere samfunnsvitenskapelig metode og mitt forskningsperspektiv, deretter redegjøre for de videre valgene jeg har tatt i fase 1 (forberedelse) og redegjøre for de videre fasene i forskningsprosessen min og valgene jeg tar underveis.

3.0 Metode

3.1 Introduksjon

Samfunnsvitenskapelig metode omfatter innsamling av data, analysering av data og hvordan vi skal tolke innsamlet data og brukes for å få informasjon, forklaring og forståelse for noe (Johannessen, m.fl.2020:21). Vitenskap som helhet defineres av Ringdal (2018:37) som «*systematiske studier av fysiske eller sosiale fenomener*», mens «*vitenskapsteori reflekterer over vitenskapelige aktiviteter*». Før jeg skal gjennomgå metode- og designvalget mitt for dette prosjektet, vil jeg først redegjøre for mitt forskningsperspektiv rundt ontologi (virkelighet) og epistemologi (kunnskap), da dette kan påvirke funnene mine og prosessen min. Fremgangsmåten min er inspirert av sosial konstruktivismen som anser virkeligheten som en subjektiv, konstruert mellommenneskelig gjenskapelse (Ringdal, 2018:42). Dette påvirker mine valg i dette prosjektet da utgangspunktet mitt er subjektive opplevelser, som resulterer i en epistemologisk tilnærming til å søke forståelse, i kontrast til et positivistisk utgangspunkt som søker forklaring (Askheim, Grenness, 2019:26).

Fase 1: forberedelse



3.2 Forberedelse

Hvilken betydning har alder over 45 for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess?

F1: hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til alder?

F2: I hvilken grad påvirkes rekrutteringsansvarlige av sosial persepsjon?

F3: Hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til mangfold og aldersmangfold?

F4: Er det noen sammenheng mellom homososial reproduksjon og alder i rekrutteringsprosessen?

Problemstillingen og forskningsspørsmålene som jeg har satt opp søker å finne ut mer om et fenomen som er lite forsket på og som jeg ønsker å finne ut holdningene til og betydningen av. Ettersom jeg ønsker å forstå et fenomen basert på informantene sine opplevelser ønsker jeg å benytte meg av en kvalitativ metode fordi kvalitative metoder søker forståelse på et fenomen og er fortolkende, dette i kontrast til kvantitative metoder som søker forklaringer og er mer analytisk (Askheim, Grenness, 2019:50). Problemstillingen min er beskrivende i formen som er en vanlig utforming innenfor kvalitative studier hvor man ikke nødvendigvis søker en forklaring eller et konkluderende svar, men hvor formålet er en økt forståelse for et fenomen. Kvalitative metoder er det som kalles induktiv, hvorav den ikke er rigid med høy

struktur og ferdige formuleringer slik som kvantitative metoder, men er mer fleksibel (Askheim, Grenness, 2019.:58-61).

3.3 Forskningsdesign

Designet jeg vil gå for i min oppgave basert på min problemstilling er et fenomenologisk design. Et fenomenologisk design vil være mest riktig for min problemstilling fordi den ønsker å «*beskrive virkeligheten slik informanten oppfatter den*» (Askheim, Grenness, 2019:69). Det kvalitative designvalget skal beskrive prosjektets **hvem, hva, hvor** og **hvordan**, og valg av design tar ofte hensyn til forskerens egne erfaringer, dette i motsetning til kvantitative undersøkelser hvor objektivitet er essensielt hele veien (Askheim, Grenness, 2019:66-67). Det er fire typer anerkjente design ifølge Askheim og Grenness (2019:69):

1. fenomenologisk design
2. casedesign
3. etnografisk design
4. Grounded Theory-design

Fenomenologisk design

Det fenomenologiske designet har en forankring i filosofisk retning eller et vitenskapssyn som er opptatt å forstå fenomener basert på perspektivene til informantene, antagelsen er at virkeligheten er subjektiv basert på menneskers egen oppfatning. Som forskningsdesign er det kritisk at forskeren er bevisst på sine egne holdninger og virkelighet for å ikke fargelegge eller fortolke informasjon feilaktig (Askheim, Grenness, 2019:70).

Casedesign

Casedesign som forskningsdesign baserer seg på å få en stor mengde informasjon fra få caser (organisasjon, gruppe individer) (*Ibid.*:71). Prosessen innebærer problemstilling, case valg, informanter, datainnsamling og dataanalyse, gjerne med utgangspunkt i å avdekke fenomener i et bestemt miljø eller miljøer som ikke ville blitt kjent utenfor undersøkelsen og forklaringer på hvorfor fenomenene oppstår. Casedesign er kontekstbasert og tids- og stedsavhengig (Johannessen m.fl. 2020:211-212).

Etnografisk Design

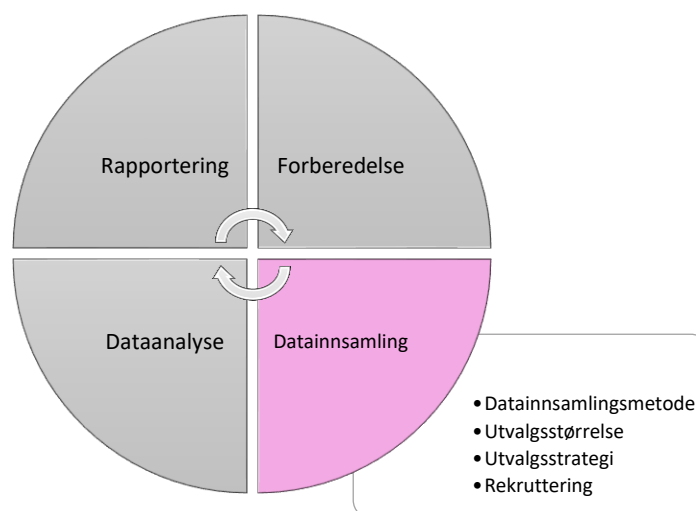
Etnografiske studier omfatter beskrivelser og tolkninger av systemer, kulturer eller grupper for å forstå adferd og samhandling i de ulike sosiale gruppene og kulturene hvor forskeren utfører feltarbeid, altså at forskeren er med de ulike gruppene som studeres (Askheim, Grenness, 2019:73).

Grounded Theory-design

Grounded Theory er basert på å utvikle teorier basert på datamaterialet man har samlet inn og på tidligere teorier. Som design foregår det feltarbeid i flere faser hvor noen av fasene jobbes med parallelt (*ibid.*:74-75):

Oppsummert så har valget mitt av forskningsdesign vært tatt på bakgrunn av problemstillingen, min kompetanse, hensikten med prosjektet og tiden jeg har hatt til rådighet. Designet som passet best for meg som forsker og problemstillingen i mitt prosjekt, er et fenomenologisk design da formålet til min oppgave handler om å forstå verden gjennom meningene til en gruppe mennesker.

Fase 2: datainnsamling



3.4 Dybdeintervju

Datainnsamlingsmetoden jeg vil benytte meg av er dybdeintervjuer. Dybdeintervju regnes som en fleksibel metode som er anvendelig om man ønsker å undersøke informantene sine holdninger, refleksjoner og meninger om et eller flere tema hvor jeg som intervjuer stiller åpne spørsmål med håp om å få fyldige svar og med synspunktene til informantene (Johannessen m.fl. 2020: 105). Dybdeintervjuer har ifølge Askheim og Grenness (2019:88) et stort tidsspenn da det kan være i 30 minutter eller i flere timer, en av svakhetene i denne metoden er at jeg er en uerfaren moderator, og det kan være utfordrende å holde oppmerksomheten til subjektene over lengre tid, som også kan være spesielt utfordrende med digitale intervjuer. Omgivelsene hvor intervjuer tar sted kan være med å påvirke intervjuet og relasjonen, det kan forekomme forstyrrelser slik som barn og husdyr hvis intervjuet foregår hjemme hos subjektet eller hos moderator, eller av kollegaer og telefoner hvis intervjuet skjer på arbeidsplassen (Johannessen m.fl., 2020:116). I mitt prosjekt foregikk de fleste intervjuene digitalt som har noen kritiske faktorer slik som lyd og bildekvalitet, nettverksforbindelse og bakgrunnsstøy. For å minimere risikoen for disse implikasjonene, var det noen tiltak jeg bevisst tok på forhånd:

- Nøytral bakgrunn
- Sjekket lyd og bilde på forhånd
- Sjekket nettverksforbindelse på forhånd
- Plan B: fullføre intervjuet på telefon

Noen av fordelene ved å bruke dybdeintervju som metode er at det er få begrensninger, hvor jeg kan følge opp utsagn og legge til spørsmål (probing) og få dyptliggende informasjon, holdninger og meninger rundt et tema, uten gruppepress blant informantene som kan oppstå i fokusgrupper. En annen fordel er at jeg som moderator har fullt fokus på hvert subjekt og kan tilrettelegge intervjuet etter hver respondent (Askheim, Grenness, 2019:90-91).

Ulemper som kan medfølge metodevalget dybdeintervju er at arbeidet først og fremst er krevende for moderator som kan påvirke utvalgsstørrelsen, og det kan være vanskeligere å skape engasjement i et dybdeintervju setting enn ved fokusgrupper. En påfølgende ulempe er krevende analysedelen grunnet differensierte intervjuer, dette i kontrast til en fokusgruppe hvor alle deltakere diskuterer samme tema (*Ibid.*).

3.4.1 Alternative Datainnsamlingsmetoder

Alternative datainnsamlingsmetoder jeg kunne benyttet meg av kunne vært eksempelvis **observasjon** eller **fokusgrupper**, men dette kunne vært problematisk av flere grunner, blant annet begrensninger i sosial kontakt grunnet en herjende Covid-19 pandemi hvor det foreligger strenge restriksjoner på sosiale samlinger, samt tidsbegrensninger og manglende erfaring som moderator.

Fokusgrupper fungerer ifølge Askheim og Grenness (2019:93-98) bra for å få frem en gruppedynamikk med formål om å få mer informasjon enn det man kunne fått ved individuelle intervjuer ved at gruppen utfyller hverandre og gir inspirasjon til nye ideer og diskusjoner. En potensiell fallgrube med fokusgrupper er gruppedynamikken, dersom en deltaker blir veldig dominerende i diskusjonen og en eller flere deltakere trekker seg tilbake og ender opp med å ikke uttrykke sine meninger og holdninger om noe (*Ibid.*:98-99).

Ettersom jeg er ute etter å samle inn mest mulig holdninger og tanker om ulike fenomener, ser jeg det ikke gunstig å velge fokusgruppe som metode, da det er flere begrensninger i denne datainnsamlingsmetoden enn i dybdeintervjuer.

3.5 Utvalgsstrategi og rekruttering av respondenter

I kvantitative metoder er det vanlig å foreta et stort utvalg respondenter for at undersøkelsen kan være representativ og generaliserbar, men i kvalitative undersøkelser er ofte ikke dette målet, og heller ikke målet i dette prosjektet. Problemstillingen min søker informasjon og meninger rundt eldre arbeidssøkere og rekrutteringsprosessen, i tillegg er forskningsspørsmålene mine bygget rundt holdningene til rekrutteringsansvarlige og arbeidssøkere over 45år, så det var lite hensiktsmessig å snakke med for eksempel noen som ikke har erfaring med rekruttering eller arbeidssøkere under 45 år. Utgangspunktet i min utvalgsstrategi baserer seg derfor på *hensiktsmessighet* ovenfor *representativitet* og jeg intervjuet en liten gruppe på 6 stykker (Johannessen m.fl. 2020:58-59).

Utvalgsstrategien min startet som en kombinasjon av *stratifisert utvalg* og *kriteriebasert utvelgelse*. Den førstnevnte strategien baserer seg på konstruerte kategorier hvor jeg rekrutterer informanter i de ulike kategoriene, dette er en utvalgsstrategi som egner seg hvis man skal sammenligne eller se på sammenhengen mellom ulike kategorier Ved *kriteriebasert utvelgelse* må informantene oppfylle bestemte kriterier, som i denne oppgaven vil være kriterier om at de må ha (eller har hatt) rekrutteringsansvar med unntak av kategorien som har andre kriterier (Johannessen m.fl. 2020:63-64).

Kategoriene jeg har konstruert har jeg oppsummert i en tabell:

Utvalgsstrategi: stratifisert utvalg i kombinasjon med kriteriebasert utvelgelse			
Antall:	Hvem:	Kategori:	Kriterier:
2	Rekrutterer i rekrutteringsbyrå	Rekrutteringsbyrå	God kjennskap til rekrutteringsprosessen
2	Rekrutteringsansvarlig i bedrift	Bedrift	God kjennskap til rekrutteringsprosessen
2	Privatpersoner	Arbeidssøker	Må være eller ha vært arbeidssøker etter fylt 45år

Styrkene ved valgene jeg har tatt er at jeg kan sammenligne de ulike kategoriene og se om holdningene til de ulike kategoriene samsvarer eller om de er i kontrast til hverandre.

Problemstillingen min omfatter betydningen av alderen til arbeidssøkere i forhold til hva rekrutteringsansvarlige mener, men jeg ønsket å samle inn data fra personer som har vært

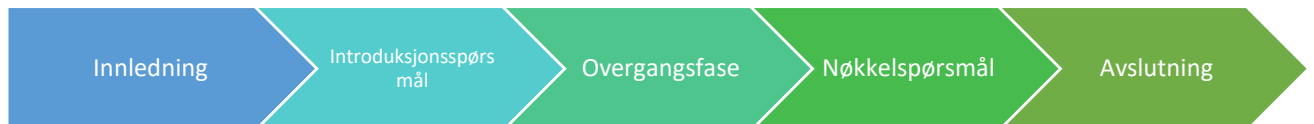
arbeidssøkende over 45år for å undersøke deres persepsjon av rekrutteringsansvarliges holdninger når de selv har vært del av rekrutteringsprosessen. Det var likevel noen fallgruver og svakheter ved min utvalgsstrategi, blant annet at jeg kan ha mistet informasjon fra alternative steder ved å fokusere på kategoriserte utvalg. I tillegg kan jeg ha blitt for fokusert på å sammenligne de ulike kategoriene at dette kan ha fargelagt dataanalysen og intervjuene, slik at viktig informasjon faller bort, dette har jeg forsøkt å være forsiktig med.

Rekrutteringsmetoden min startet med å ta direkte kontakt via epost, fordelen ved å gjøre det er at det er kostnadsvennlig, og jeg kan bekrefte tid og sted for intervjuet skriftlig. Metoden gir også mottakeren mulighet til å tenke over om han eller hun ønsker å være med og lese nøye gjennom hensikten og bakgrunnen til dybdeintervjuet. Jeg oppdaget fort at det var mange som ikke svarte på epost, noen sa nei og noen trakk seg underveis, så jeg valgte i tillegg å lage innlegg på sosiale medier hvor jeg tydeliggjorde at man måtte ta kontakt med meg på epost eller i privat melding for å ivareta anonymiteten. Ulempene hvis jeg kun hadde lagt annonse på sosiale medier er blant annet at det kan være få som svarer, og man risikerer at mennesker som ikke er i målgruppa tar kontakt, så jeg konkluderte med at det var for risikabelt og tidkrevende å bruke en metode alene (Johannessen m.fl. 2020:72). Det viste det seg å være vanskeligere enn jeg trodde å rekruttere informanter, derfor valgte jeg å endre strategien min underveis som gjorde det betydelig mye enklere. Resulterende ble utvalgsstrategien min en kombinasjon av stratifisert utvalg, kriteriebasert utvelgelse og snøballmetoden som går ut på at jeg forhører meg med andre (via innlegg på sosiale medier) om de kjenner noen som er i målgruppen for prosjektet (Johannessen m.fl., 2020.:64).

3.6 Intervjuguide

Jeg valgte i min undersøkelse å foreta intervjuene som *semistrukturerte med intervjuguide*. Valget falt på dette fordi dette fordi *åpne intervjuer* ville hatt for stor fallgruve for meg som forsker med lite erfaring, og *strukturerte intervjuer* ikke ville egnet seg til problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Ved å velge semistrukturerte intervjuer med intervjuguide kunne jeg ha mer styring på intervjuet, jeg ville ikke være *for* avhengig av relasjonen mellom meg og informantene (som ved åpent intervju) og jeg kunne gå frem og tilbake på spørsmålene (Johannessen m.fl., 2020:107-108). Ulempen var igjen at jeg som moderator er uerfaren, og det kan påvirke hvor god intervjuguiden er, likevel anså jeg det som det beste

alternativet. Jeg lagde to ulike intervjuguider, en til informantene som representerte bedrift og rekrutteringsfirma, og en til informantene i kategorien arbeidssøker, intervjuguidene kan ses i **vedlegg 1** og **vedlegg 2**.



Figur 9: egenkomponert intervjuguidestruktur

Intervjuguidene utformet jeg med en struktur som sett i figur 9, inspirert av forslag til oppbygging av intervjuguide i Johannessen m.fl. (2020:111-112).

1. **innledning:** Intervjuene startet med en innledning hvor jeg presenterte meg selv, prosjektet og generell praktisk informasjon.
2. **Introduksjonsspørsmålene:** her spurte jeg informantene enkle spørsmål om dem selv, deres erfaring og bakgrunn.
3. **Overgangsfase:** i den fasen valgte jeg å starte med temaet rekrutteringsprosessen for å avdekke kunnskap på temaet. Jeg anså det som viktig å starte med enkle spørsmål, litt som når man varmer opp før en treningsøkt, det kan gå galt om man starter for sterkt uten å ha varmet opp musklene først.
4. **Nøkkelspørsmål:** i denne delen utformet jeg temaer jeg ville gå gjennom, men jeg gikk litt frem og tilbake på temaene for å avdekke så mye informasjon som jeg kunne, spørsmålene var likevel ganske åpne og ga muligheten for å spørre mer utdypende underveis. Jeg har prøvd å unngå sensitive spørsmål.
5. **Avslutning:** jeg rundet av spørsmålene og informerte informanten når det var få spørsmål igjen, og satt av tid til oppfølgingsspørsmål og andre kommentarer.

3.7 Gjennomføring

Jeg ønsket å være åpen om hensikten og formålet med oppgaven med informantene mine hele veien, derfor sendte jeg ut intervjuguide til informantene som ønsket det på forhånd, det var kun en som ønsket dette. Før intervjuet startet fortalte jeg informantene litt om meg selv og utdanningen jeg tar, prosjektet mitt, og jeg minnet på at deltakelsen er frivillig og kan trekkes når som helst, samt om lydopptaket og databehandling. I tillegg informerte jeg alle på forhånd at noen av spørsmålene *kunne* oppfattes som sensitive, men at vi når som helst kunne hoppe over spørsmål og at det ikke var noen riktige eller feil svar.

Alle intervjuene ble utført digitalt med unntak av to informanter, den ene informanten ble intervjuet hjemme hos meg, dette fordi vi bodde nære hverandre, det oppsto noen forstyrrelser fra mine husdyr, men ikke noe som påvirket intervjuet annet enn tidsmessig. Den andre informanten ble intervjuet i hagen til informantene, dette fordi det var kommet nye Covid-19 lettelser som gjorde dette mulig.

Jeg opplevde to problemer med gjennomføringen, på det ene intervjuet fungerte ikke lyden, vi prøvde tre ganger før det gikk, det andre problemet var dårlig lyd på lydopptaket, dette gjorde transkriberingen etter intervjuet vanskelig, ordrett transkribering var ikke mulig i dette intervjuet, hvor jeg gjorde et sammendrag fra notatene og det jeg klarte å høre på opptaket istedenfor. Dette førte til at jeg på de neste intervjuene gjorde en test på lydopptaket før intervjuet startet.

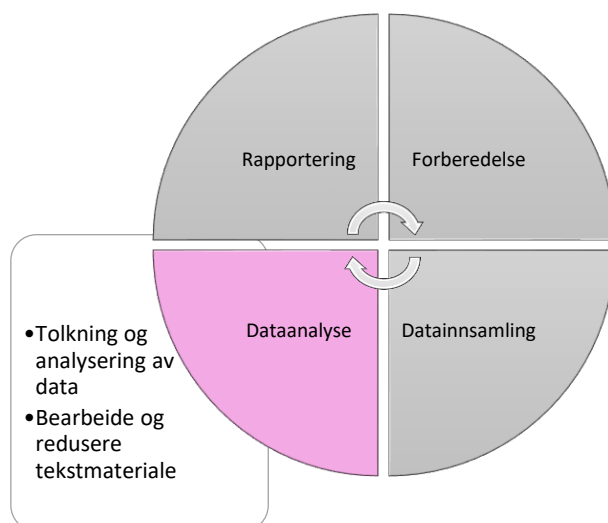
Styrkene ved å ha intervjuet digitalt var at jeg først og fremst sparte tid og kostnader på å reise, og det eliminerer kritiske faktorer som følger med å ha intervjuet på arbeidsplassen, og det er en trygg og avslappet atmosfære for både meg og subjektene ved at man kan sitte hjemme hos seg selv (Johannessen m.fl., 2020:127).

Hvordan man blir oppfattet av informantene er også en kritisk faktor under dybdeintervjuer, hva slags klær jeg har på meg og hvor usikker jeg virker kan skape avstand og et negativt inntrykk ovenfor informantene (Johannessen, m.fl.2020:116). Tiltakene jeg gjorde for å minimere denne risikoen før gjennomføring var å:

- Ha på likt/relativt likt antrekk i møte med hver informant, nøytrale farger i profesjonell stil, men ikke overpyntet
- bruke intervjuguide som et hjelpemiddel

Gjennomføringene opplevde jeg gikk veldig bra, både de digitale gjennomføringene og de med fysisk oppmøte, intervjuene tok ca. 45-60 minutter og det var en hyggelig atmosfære med alle informantene. Det var ingen spørsmål som ble hoppet over, og jeg fikk inntrykk at alle svarte ærlig med sine egne meninger, selv om man aldri kan vite det helt sikkert. Jeg sendte alle informantene en bekreftelse når lydopptaket var slettet og en takk for deltakelse.

Fase 3: dataanalyse



3.8 Datareduksjon

Etter jeg fullførte intervjuene startet jeg umiddelbart å transkribere intervjuet i sin helhet fra lydopptaket, dette gjorde jeg med en gang jeg var ferdig med et intervju for å (1) ikke glemme detaljer fra intervjuet og (2) for å kunne slette lydopptaket så raskt som mulig for informantene sin del. Jeg tok notater under intervjuene samtidig som jeg tok lydopptak, dette var et valg jeg tok for å se forskjellen på en ordrett transkribering og mine egne notater, og jeg la fort merke til at det var ting jeg ikke skrev ned i notater som jeg fikk med i transkribering fra lydopptak, det gjorde at jeg valgte å transkribere de videre intervjuene ordrett fra lydopptaket. Dette valget gjorde også at jeg reddet intervjuet hvor lydopptaket var dårlig. Sammendrag fra transkripsjonene kan ses i **vedlegg 3**.

Intervjuene ble fullført over en 14 dagers periode, dette ga meg tid til å bli kjent med hvordan jeg skulle redusere og tolke datamaterialet, som ble lettere etter hvert som jeg fullførte flere intervjuer. Det følte ut som jeg «druknet» i datamateriale.

Jeg startet med transkriberingen, deretter skrev jeg det ut og leste gjennom dokumentene flere ganger, og noterte ting som ble nevnt flere ganger, utsagn som var motsigende, og krysset ut deler som var irrelevante. Videre brukte jeg «klipp-og-lim» teknikk hvor jeg fargekodet

tekstene med ulike farger til ulike temaer, og klippet ut fargene og limte inn i nye dokumenter, hvor teksten da ble delt opp i ulike temaer. Jeg lagde først et overordnet kodeskjema som kan ses i **vedlegg 4**, derfra utarbeidet jeg temaer hvor jeg fikk frem underkategorier, i denne fasen komprimerte jeg også setninger, hvor jeg fjernet irrelevant tekst så lenge det ikke gikk utover konteksten til resterende deler i utsagnet. Det kan likevel ikke utelukkes at jeg har gjort noe feil i forhold til dette.

Jeg kom først frem til fire kategorier med hjelp av intervjuguiden og kodeskjemaet:

- 1. rekrutteringsprosessen**
- 2. Alder**
- 3. aldersmangfold**
- 4. Sosial persepsjon**

Deretter komprimerte jeg kategoriene til tre hovedkategorier med underkategorier:

- 1. Rekrutteringsprosessen**
 - Kompetanse
 - Rettferdig rekruttering
 - fallgruver
- 2. Alder**
 - Oppfatning av alder
 - Prediktiv validitet
 - aldersmangfold
- 3. Sosial persepsjon**
 - Likhets-effekten og kontrasteffekten
 - Diskrimineringsloven

3.9 Kvalitetssikring

3.9.1 Reliabilitet

Reliabilitet betyr pålitelighet, altså hvor pålitelig undersøkelsen er. Hvorvidt man kan stole på resultatene til en undersøkelse bygger på hvor reliabel undersøkelsen er. Reliabiliteten kan påvirkes av flere forhold under prosessen, slik som omgivelsene under datainnsamlingen, forhold ved moderatoren slik som humør og klesvalg, forhold ved intervjuguiden og forhold rundt dataanalysen (Askheim, Grenness, 2019:44-45).

I kvalitative undersøkelser kan det være noe utfordrende siden moderatoren er sitt «*eget instrument*» og det vil ikke være mulig å duplisere arbeidet ifølge Johannessen m.fl. (2020:250). Askheim og Grenness (2019:44) argumenterer for at intersubjektiviteten og reliabiliteten kan testes av andre forskere til å bli så godt som lik med forutsetning at forskeren har dokumentert undersøkelsen grundig og vedlegger måleinstrumentet. Johannessen m.fl. (2020:250) mener i likhet med Askheim og Grenness derimot at påliteligheten kan *styrkes* ved å ulike grep som en åpen fremstilling av hele undersøkelsesprosessen og å gi en fyldig beskrivelse av prosjektet til leseren.

3.9.2 Validitet

Validiteten i kvalitative undersøkelser kan ifølge Johannessen m.fl. (2020:250-251) deles opp i (1) troverdighet (intern validitet) og (2) overførbarhet (ekstern validitet). **Den interne validiteten** går ut på om forskeren måler det man skal måle, altså om fenomenet som skal forskes på og datamaterialet harmonerer. Troverdigheten hviler på hvorvidt forskeren gjenspeiler dataene korrekt og rettferdig opp mot formålet. Man kan styrke troverdigheten ved å tilbakeføre resultatene til subjektene som da kan bekrefte om det er gjengitt korrekt, eller man kan la noen andre analysere datamaterialet og om de kommer frem til det samme resultatet er det grunn til å kalle funnene valide (Johannessen, m.fl. 2020:250-251). Alle informantene ble tilbudt å få kopi av transkripsjonen, men ingen ønsket dette.

Den eksterne validiteten handler om hvorvidt resultatene er overførbare til andre lignende undersøkelser. Likevel, er det ofte små utvalg i kvalitative undersøkelser, som står i kontrast til kvantitative undersøkelser som gjerne har som mål å være generaliserbar, og er dermed ofte rettet mot aspekter ved intervjusubjektene (Johannessen m.fl., 2020:251-251). I mitt

prosjekt tok jeg for meg en veldig liten gruppe mennesker på 6 stykker og oppgaven har begrensninger så undersøkelsen vil i stor grad ikke kunne være overførbart til andre lignende studier, men det som kan styrke den eksterne validiteten ifølge Johannessen m.fl. (2020:252) er ved hjelp av fyldige beskrivelser av fenomenene jeg har studert, dette har jeg forsøkt å gjøre.

3.9.3 Etikk

Etiske avveininger så jeg på som helt essensielt i mitt prosjekt, og strebet etter beste evne på å være nøye med mitt juridiske og etiske ansvar. Etikk som helhet handler om hva som er rett og galt og er læren om moral. Forskningsetikk omfatter moderator sin oppførsel, hensynet til informantene og samfunnsmessig ansvar (Askheim, Grenness, 2019:162).

«Etikk oppfattes som den mer eller mindre systematiske bevisstgjøring eller bearbeiding av de prinsipper, verdier og normer som inngår i moralen. Etikken er moralens teori, verdier og normer som blir trukket inn i en konkret situasjon og som er med på å bestemme konkrete handlinger» (Askheim, Grenness, 2019:162)

Definisjonen er gjengitt av Askheim og Grenness fra hovedkomiteen for norsk forskning. Johannessen m.fl. (2020:45) peker på tre elementer jeg som forsker måtte ta hensyn til:

1. informantenes rett til selvbestemmelse
2. Mitt ansvar og plikt til å respektere informantenes privatliv
3. Mitt ansvar for å unngå skade

De som deltok i undersøkelsen ble tydelig informert om at det er en frivillig deltakelse og at de kan trekke seg på hvilket som helst tidspunkt uten negative konsekvenser (selvbestemmelse), de ble informert om dette i samtykkeskjemaet og før intervjuet startet. Jeg har et ansvar i å respektere informantenes privatliv og jeg informerte de derfor om at de bestemmer selv om det er noe de ikke ønsker å gi informasjon om, at de anonymiseres og at jeg har taushetsplikt (respektere informantens privatliv). Det siste elementet omfatter at jeg som forsker ikke skal belaste dem negativt og at datainnsamlingen ikke skader dem på noe måte (unngå skade) (Johannessen m.fl.2020:46).

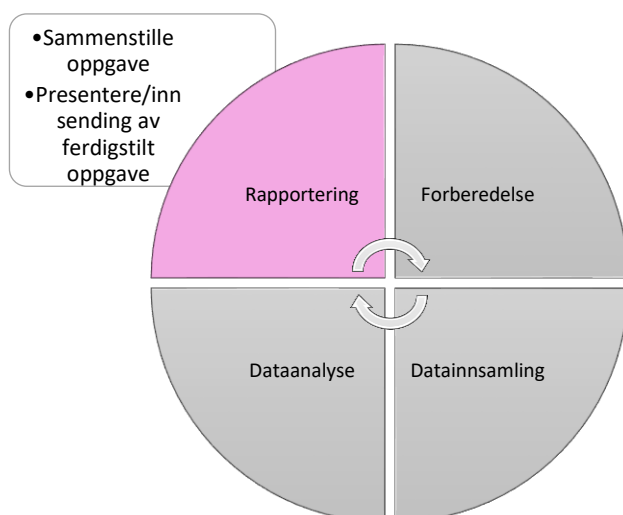
Informantene i min oppgave skal ikke kunne identifiseres og det var derfor ikke være nødvendig å melde prosjektet til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Til informantene har

sendte jeg ut samtykkeskjema for deltakelse hvor informantene fikk informasjon om hva skjemaet er, hva samtykkeskjemaet omfatter og om behandlingsansvarlig for undersøkelsen..

Ettersom jeg bestemte meg for å ta lydopptak av videointervjuet fikk informantene også samtykkeskjema som gjaldt lydopptak med informasjon om hensikt, databehandling og at opptaket vil bli slettet etter transkribering. Hadde det ikke vært greit for informanten, ville jeg kun tatt notater. Alle informantene samtykket til deltakelsen og lydopptak. Samtykkeskjema for deltakelse kan sees i **vedlegg 5** og samtykkeskjema for lydopptak kan sees i **vedlegg 6**.

4.0 Presentasjon av funn

Fase 4: rapportering



Den fjerde og siste fasen av forskningsprosessen er delt i to deler, hvor jeg først skal presentere funnene fra undersøkelsen, deretter drøfte og analysere funnene i en konklusjon. I drøftingen av funnene vil jeg reflektere rundt eget arbeid og drøfte implikasjoner i oppgaven.

Fra min dataanalyse har jeg ved hjelp av kodeskjema i **vedlegg 4** kommet frem til tre hovedkategorier med følgende underkategorier som nevnt i fase 3:

Hovedkategori:	Underkategori:
Rekrutteringsprosessen	<ul style="list-style-type: none">• Kompetanse• Rettferdig rekruttering• Fallgruver
Alder	<ul style="list-style-type: none">• oppfatning av alder• prediktiv validitet• aldersmangfold
Sosial persepsjon	<ul style="list-style-type: none">• likhetseffekten og kontrasteffekten• diskrimineringsloven

Først vil informantene bli presentert, deretter vil funnene presenteres punktvis innenfor hovedkategoriene med påfølgende underkategorier.

Jeg har kategorisert informantene etter koder for å differensiere og anonymisere de:

B1 og B2: representerer informantene som har rekrutteringsansvar i bedrift

R1 og R2: representerer informantene som har rekrutteringsansvar i rekrutteringsfirma

A1 og A2: representerer informanter som har vært eller er arbeidssøkende over 45 år

Bokstaven **B** står for bedrift, bokstaven **R** for rekrutteringsfirma og **A** står for arbeidssøkende.

4.1 Presentasjon av informantene

Informant B1

Informant B1 ble intervjuet hjemme hos meg fordi vi bor nærme hverandre. Med tanke på pandemien sørget jeg for å ha antibac på bordet, hver vår skål med popcorn og at vi satt med 2 meter avstand til hverandre i en stor hjørnesofa med et vindu åpent.

Informant B1 er en kvinne på 30 år med 8 års ledererfaring, og jobber som avdelingsleder i en ny oppstartet bedrift i en mellomstor by utenfor Oslo. Bedriften har tre avdelinger med ca. 50 ansatte, informant 1 er avdelingsleder for en av avdelingene med foreløpig 6 ansatte, og er i prosessen med å ansette flere, personen jobber på tvers av avdelingene.

Jeg opplevde at informant B1 ikke var bekjent med visse begrep, men informanten besvarte fyldig på alle spørsmål og har hatt ansvar for mange ansettelser. Det var en lett og ledig stemning og latteren satt løst hos informanten.

Informant B2

Informant B2 er en mann på 50år som er HR ansvarlig og assisterende daglig leder i to selskaper under samme moderselskap på Sørlandet, det ene selskapet er eierselskapet. Selskapet er internasjonalt og har i overkant av 400 ansatte fordelt i Europa, Nord-Amerika og Asia. er utdannet ingeniør, men har tidligere også jobbet for et rekrutteringsfirma.

Jeg intervjuet informant B2 digitalt med video i Teams, han hadde en morsom klasseroms bakgrunn (bakgrunn man kan velge i Teams). Vi opplevde noen problemer med mikrofonene og lyd i starten av intervjuet, men etter noen forsøk gikk det seg til. Jeg opplevde informanten som svært kunnskapsrik og erfaren med ansettelse og virket engasjert under intervjuet.

Informant R1

Informant R1 jobber med rekruttering i en av Norges- og verdens største rekrutterings- og bemanningsselskap, og har mange års erfaring og mye kunnskap. Informanten er også sertifisert i å utføre evne- og personlighetstester. Firmaet er globalt og har mange tusen ansatte internasjonalt, i Norge har bedriften avdelinger rundt hele landet. Informanten er en kvinne i 40 årene og jobber i en avdeling på Østlandet.

Dybdeintervjuet foregikk som et videomøte på Teams, informanten logget på til tiden vi avtalte og hun virket veldig positiv og engasjert i å være deltakende. Personen var veldig blid, energisk og fokusert gjennom hele intervjuet og ga fylldige svar, jeg opplevde ikke at informanten var redd for å svare feil, men var åpen og ærlig om sine meninger. Lydopptaket fra intervjuet hadde veldig dårlig lyd som førte til noen problemer i dataanalyse fasen.

Informant R2

Informant R2 er en 67 år gammel mann som jobber i to virksomheter, en HR-bedrift som driver med rekruttering, og han er leder for en bedrift som driver med kompetanseutvikling og opplæring. Informanten er i utgangspunktet utdannet lærer med en grad fra militæret, samt tatt fagene organisasjonsutvikling og ledelse og er autorisert instruktør i en type ledelse, for å unngå at informanten kan identifiseres spesifiserer jeg ikke dette. Informanten har internasjonal erfaring og har omfattende erfaring med kompetanseutvikling og rekruttering.

Jeg og informant R2 hadde videomøte over Teams. Vi hadde skrevet litt til hverandre pr. epost i forkant, og informanten fikk en intervjuguide på forhånd. Praten satt løst og det var et hyggelig møte, vi gikk en del over tiden som var satt av så det var ikke alle spørsmålene vi kom gjennom, men dette var ikke kritisk siden jeg brukte en semistrukturert intervjuguide.

Informant A1

Informant A1 er en kvinne på 51 år uten formell utdanning, hun har fullført VGS, tatt kurs innen grafisk design, ble salgssjef for en bedrift i en alder av 26, byttet jobb i 30 årene. Etter fire år i ny jobb gjorde bedriften nedbemanning og informanten fikk jobb som

avdelingsleder for en stor bedrift med over 1000 ansatte. Informanten jobbet der i noen år før den forrige jobben hentet henne inn igjen, hvor hun gikk over til og jobbet der igjen frem til de nedbemannet igjen. Den ordentlige arbeidsledige perioden til informanten var etter denne nedbemanningen hvor hun da var 47 år. Informanten omskolerte seg og jobber i dag med noe helt annet enn det hun har gjort tidligere. Informanten har selv ansatt mange mennesker tidligere.

Jeg og informant A2 møttes digitalt over Teams, det var noen eksterne forstyrrelser fra informantens side hvor katten hadde veldig lyst til å sitte foran PC-en og en gjørmete hund som ville kose. Forstyrrelsene utgjorde ingen kritisk faktor for intervjuet, men det ble god latter ut av det. Jeg opplevde at informanten opplevde veldig sterkt at alderen hennes har en betydning når hun søker jobber og at hun selv har erfart å utelukke arbeidssøkere over en viss alder når hun var yngre og skulle ansette.

Informant A2

Informant A2 er en mann på 59 år med bakgrunn fra styrmannsskole, militæret, ingen formell utdanning utover dette. Personen jobbet seg opp innen salg og har 38 års erfaring innenfor salg og 15-20 års erfaring som salgssjef. Informanten jobbet som country manager for et firma i 22 år frem til selskapet ble kjøpt opp av et fransk konsern og det ble gjort store omjusteringer som førte til at informanten sa opp jobben og ble arbeidssøkende i en alder av 56. Informanten søkte over 30 jobber da han ble arbeidsledig, men opplevde det som svært vanskelig å i det hele tatt få inngang i prosessen, informanten omskolerte seg for å få en ny jobb og søker jobber sporadisk ved siden av.

Jeg og informant A2 møttes i hagen til informanten, vi drakk en kaffe og spiste en is under intervjuet og det var en hyggelig stemning uten eksterne forstyrrelser. Informanten svarte kort og konsist på spørsmålene uten å «røre i grøten», jeg opplevde likevel at informanten fikk frem essensen og poenget med sine meninger. Informanten ga meg inntrykk av at han opplever at alderen hans har stor betydning når han søker jobber.

Presentasjon av funn

4.2.1 Kategori 1: rekrutteringsprosess

Underkategorier:

- Kompetanse
- Rettferdig rekruttering
- Fallgruver

Tørisen (2001:9) deler opp en rekrutteringsprosess i fire hovedfaser, (1) **behovet: jobbanalyse og jobbeskrivelse**, (2) **søket: stillingsutlysning**, (3) **valget: seleksjonsmetoder, referanser** og (4) **integrasjonen: jobbtilbudet, on-boarding**. Jeg ønsket å undersøke hvordan rekrutteringsprosessen for informantene med rekrutteringsansvar så ut.

Kan du beskrive og gå gjennom en typisk ansettelsesprosess i din bedrift?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2
Se på behov, stillingsutlysning på Facebook, screening, intervju, ta et valg, on-boarding.	leier ofte rekrutteringsfirma, jobbanalyse, stillingsutlysning, intervju 1, intervju 2, ferdighetstest, referanse, valg, on-boarding	jobbanalyse, stillingsutlysning, intervju 1, samtale med kunde, evne- og personlighetstest referanser, valg, on-boarding	jobbanalyse, utlysning eller oppsøking, personlighetstest, intervju 1, intervju 2, evt. Evnetest, referanser, valg

•

Rekrutteringsprosessen til de ulike informantene er for det meste lik, det varierer ved at B1 ikke foretar referanseinnhenting eller jobbanalyse, og foretar ikke personlighet- og ferdighetstester, noe informant B2, R1 og R2 gjør tidvis avhengig av stillingen.

Informant B2 leier inn rekrutteringsfirma til å foreta deler av prosessen ved tyngre stillinger, som da tar seg av stillingsutlysningen, screeningen og førstegangsintervjuene.

«Vi lager først jobbanalyse sammen med rekrutteringsfirmaet. Rekrutteringsfirmaet gjennomfører alle førstegangsintervjuene, så har vi andre og tredjegangintervjuene hvor vi har en klassisk rekrutteringssetting der vi går gjennom jobbens innhold, spørsmål, forventninger og avklaringer. Tredje runde har vi gjerne en oppgave med en typisk og reel problemstilling hvor de må presentere noe» - Informant B2

For informant R2 er det to innganger til rekrutteringsprosessen.

«det er to innganger. Begge veiene er like riktige, det dreier seg om en jobbanalyse, enten så kjenner jeg til kravspesifikasjonene eller så må jeg søke etter

kravspesifikasjonen med oppdragsgiveren. Jeg kommuniserer med kundene ut ifra kompetanse i utgangspunktet». – Informant R2

For informantene som hadde tilknytning til rekrutteringsfirma *kunne* krav som alder spille en rolle ved jobbanalysen da dette er fasen hvor slike krav bestemmes, dette var ikke grunnet egne preferanser, men at noen kunder hadde spesifikke ønsker. Som Tørisen (2001:48) påpeker, er kompetansekrav og biografiske krav noe som utarbeides i jobbanalysen, men her er det en viktig fallgrube å passe på, hvor man ikke må vektlegge faktorer som ikke har betydning for jobbprestasjon og/eller være diskriminerende. Informant R2 opplyste om at bestemte aldersgrupper noen ganger var hensiktsmessig, for eksempel hvis oppdragsgiver har en utviklingsplan som går over lang tid, han fortalte flere historier med slike hendelser hvor han ikke argumenterer imot kunden på det hvis det er en logisk grunn for kravene. Informant R2 ser på det som en uproblematisk argumentasjon å velge bort en på 59 for eksempel hvis kunden har et større perspektiv, fordi det tar tid å komme seg inn i en ny jobb, og alderen er nærme pensjonsalder. Dermed vil bedriften måtte ansette en ny innen kort tid. Informant B2 fortalte også om at det er en tanke i bakhodet om arbeidssøkeren er nærme pensjonsalder, da det kan innebære en ny rekrutteringsprosess innen kort tid som i seg selv er en kostbar og lang prosess.

Informant R1 opplevde at kravene kan gjelde for alle type aldre, det kan være at noen oppdragsgivere kun ønsker yngre, og noen ønsker utelukkende eldre. Dersom det ikke er noen god argumentasjon for å utelukke aldre forsøker informant R1 og R2 å stille spørsmål om dette til kunden for å styre dem bort fra dette.

«jeg prøver å stille spørsmål i jobbanalysen og legger sterke føringer til kunden og det er kanskje gjennom det, at de begynner å tenke på om det egentlig er et problem» - Informant R2

Behovet og kravene i jobbanalysen gjenspeiler seg deretter i stillingsannonsen.

Stillingsannonsen skal rettes mot målgruppen og «selge» stillingen for å vekke en interesse hos kandidater som får dem til å søke (Tørisen, 2001:76).

1 av 4 informanter med rekrutteringsansvar legger ut stillingsutlysning utelukkende på sosiale medier, 3 av 4 informanter gjør en kombinasjon av Finn.no, sosiale medier og LinkedIn, samt oppsøkende rekruttering. Stillingsannonsen gjenspeiler som nevnt kravene spesifisert i jobbanalysen.

«det hender av og til, spesielt her nede, at det blir vanskeligere å finne riktig person så da søker man litt i egen base i vårt eget nettverk, vi ber byrået ta kontakt med spesifikke personer» - Informant B2

For informant A1 og A2 er gjerne stillingsannonsen med på å avgjøre om de velger å ikke søke på en stilling. Jeg spurte disse informantene:

Hva avgjør om du velger å søke på en stilling?

Informant A1	Informant A2
Om firmaet er solid, har gode produkter, er trygg for fremtiden hvor jeg har muligheten til å være kreativ. Sjekker firmaet på Proff før jeg søker.	om firmaet er av interesse og om stillingsannonsen er interessant. Jeg leser og forhører meg rundt om bedriften før jeg søker.

Hva avgjør om du velger å ikke søke på en stilling?

Informant A1	Informant A2
Hvordan stillingsannonsen er skrevet blant annet, og om bedriften er fremtidsrettet	Stillingsannonsen

Jeg ønsket videre å avdekke om disse informantene oppfatter alder som et tema i stillingsannonser:

Hvordan opplever du alder som et tema i stillingsannonser?

Informant A1	Informant A2
Ikke så mye direkte, men gjerne når de skriver ungt miljø (...) eller litt hva dem skriver, vi ønsker en som kan være med å utvikle firmaet og i mange år framover. Litt sånne ting, da søker jeg ikke. Jeg søker på stillinger som naturlig passer min aldersgruppe da	Står ikke noe særlig, for de har jo ikke lov å skrive det direkte, men det henger så lite sammen at de gjerne vil ha en med master eller bachelor, med lang jobberfaring og som er 28

Jeg undersøkte hva informantene tenkte om stillingsannonser som oppgir at de kan tilby et ungt miljø.

Mange stillingsannonser sier de kan tilby et ungt arbeidsmiljø, hva tror du det betyr?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A2	Informant A2
Jeg tror ikke man velger å skrive sånn for å diskriminere, jeg tror det er mer for å rette det mot de yngre generasjonene for at miljøet skal være på likt nivå.	det betyr at de sitter med antagelsen om at det [ungt miljø] er mest attraktivt,	det skrives for å nå målgruppe, det er litt gråsome, men det er for å slippe at folk som ikke er i målgruppen skal sløse bort tiden med å søke på stillingen	det hende at stillingen de skal besette at man da ønsker å ansette en som er yngre eller eldre av hensiktsmessige grunner	Jeg ville ikke søkt	Tenker de da søker folk mellom 18-28 år, da ville jeg ikke søkt

Jeg opplevde at 3 av 4 informanter med rekrutteringsansvar delte relativt like tanker rundt hensikten med slike stillingsannonser.

«Det har jo litt med forventningen til bedriften utad å gjøre, hadde ikke forventet at en dame på 65 år skal jobbe på en trampolinpark for eksempel. Det er enkelte ting man forventer at her står det mennesker som er mellom 20 og 30 år» - Informant B1

Jeg opplevde at informant B2 så på stillingsannonser som oppgir dette som utelukkende negativt. Informant A1 og A2 ville ikke søkt på stillinger som oppgir dette i stillingsannonseren.

«det ville vi aldri ha skrevet, vi ville heller skrevet at vi kan love et faglig interessant arbeidsmiljø, interessante arbeidsoppgaver. Det er jo klart at hvis du er ung og vil jobbe med unge er det jo relevant informasjon, men det er jo nesten over på diskriminering og på grensa til hva man antakelig har lov til» - Informant B2

Et interessant funn vedrørende stillingsannonser var at både informant A1 og informant A2 opplever at deres alder har en betydning i starten av en ansettelsesprosess, i stillingsannonseren og screening fasen.

«Det jeg merker er at jeg søker på jobber som er skreddersydd i forhold til CV-en, men så blir man [jeg] kanskje ikke tatt inn til intervju. Sånn i forhold til 10 år siden så ble jeg tatt inn til hvert tredje intervju kanskje, nå til hvert tiende. Jeg tror kanskje at vi noen ganger blir satt i bås, dessverre. det er litt sånn at hvis jeg først kommer på et intervju gjør jeg det veldig bra, men det er det å få intervju som er målestokken» - Informant A1

«ikke hatt noen problemer med å få jobb når jeg først blir kalt inn, men det stopper opp ved innkallelsen, problemet er å komme inn til førstegangsintervju, et problem

jeg ikke hadde når jeg var rundt 35 år, da ble jeg både oppsøkt og kalt inn til intervjuer» - Informant A2

4.2.1 Underkategori: rettferdig rekruttering

En rettferdig rekrutteringsprosess handler om å ikke diskriminere grupper og å vurdere kandidatene ut fra elementer som har en direkte betydning ovenfor stillingen som skal besettes. Det er spesielt to grunner til at det er viktig med en rettferdig prosess, (1) befolkningsalderen øker og (2) unngå feilansettelse (Skorstad, 2020:252-253). Jeg undersøkte hvordan informantene med rekrutteringsansvar gjør en rekrutteringsprosess rettferdig.

Hvordan gjør man rekrutteringsprosessen rettferdig for kandidatene?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2
ikke se på ubetydelige ting, ha et åpent sinn	Bruke score-skjemaer, bedømme ut fra jobbanalyse. Strukturert prosess.	Kombinere seleksjonsmetoder, følge jobbanalyse	følge jobbanalyse, kombinere metoder

3 av 4 informanter med rekrutteringsansvar kombinerer seleksjonsmetoder for en rettferdig prosess og for å unngå feilansettelse, begge informantene med tilknytning til rekrutteringsfirma og en av informantene med tilknytning til bedrift. 1 av 4 tar kun i bruk førstegangsintervju, tidvis andregangsintervju. 4 av 4 informanter samarbeider med flere i prosessen. Noe av det jeg opplevde var svært viktig for informant R1 var at rekrutteringsprosessen er rettferdig, som hun gjør gjennom strukturerte intervjuer i kombinasjon med flere seleksjonsmetoder som evne- og personlighetstester. Det å holde seg til jobbanalysen var en viktig del av en rettferdig prosess. I likhet med informant R1 var også de andre informantene opptatt av å ikke se på ubetydelige ting, dette varierer likevel noe for informant R1 og R2 da dette kan påvirkes av hva kunden ønsker.

«noen kunder kan ha strenge krav om hva de vil ha, og i noen tilfeller kan vi gå bort fra det, men ikke alltid, jeg har en kunde som er veldig opptatt av hvordan de skal se ut, og noen kunder ønsker bare visse aldersgrupper» - informant R1

For informantene som har vært arbeidssøkere etter å ha fylt 45år ønsket jeg å undersøke om de opplever ansettelsesprosesser som rettferdig og spurte derfor:

Opplever du ansettelsesprosesser som rettferdige?

Informant A1	Informant A2
Opplever prosess som enklere når det er direkte med bedriften og ikke byrå.	Stort sett oppleves det som rettferdig bortsett fra alder, og dumme spørsmål som sterke og svake sider.

Begge disse informantene opplever ansettelsesprosesser som relativt rettferdige når de først blir kalt inn videre i prosessen, for informant A1 oppleves prosessen enklere og mer rettferdig når det er direkte med bedriften enn via et rekrutteringsbyrå fordi man ikke lenger bare er et navn og alder på papir. Informant A2 opplever at intervju spørsmål har endret seg svært lite og at spørsmål som «hva er dine sterke og svake sider?» fortsatt går igjen på intervjuer, dette påpeker også flere av informantene med rekrutteringsansvar.

«Jeg tror mange er flinke til å lage jobbanalyse, men så er de ikke flinke til å følge den, så tror jeg de utfører intervjuer av typen 'hva er dine sterke og svake sider' også glemmer man å gå strukturert gjennom det man faktisk ser etter. Det som er kandidatens sterke & svake sider skal du som intervjuer sitte igjen med et bilde av når du er gjennom en jobbanalyse liste» - Informant B2

Ifølge Skorstad (2020:41-42) vil en strukturert prosess basert på en god jobbanalyse kunne bidra til å eliminere diskriminering ovenfor alder og/eller andre faktorer. Spørsmål som sterke og svake sider er relativt ubetydelig siden mange har innøvdde egenskaper som ramses opp når de blir spurt, som ofte heller ikke er sanne ifølge Skorstad (*Ibid.*:42).

Jeg opplevde at samtlige informanter var opptatt av at prosessen er rettferdig. For at informantene skal få vist sine gode sider, supplerer informant R2 gjerne med personlighetstester før et intervju, for å gi et grunnlag for dialog hvor kandidatene kan reflektere rundt sine egne personlighetstrekk.

4.2.2 Underkategori: fallgruver

Jeg undersøkte hva informantene opplever kan gå feil i rekrutteringsprosessen.

Hva mener du kan gå feil i en ansettelsesprosess?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
At man forhaster seg med valget	forventningsavklaringer	At man ansetter på magefølelse og ser på ubetydelige ting	Ansette på magefølelse	Rekrutteringsansvarlige: ikke bli kalt inn, fokus på ubetydelige ting. Jobbsøker: dårlig research, dårlig CV og søknad	Rekrutteringsansvarlige: kaste søknader før samtale. Ved jobbsøker: dårlig skrevet CV og søknad

Det som gikk igjen blant informantene med tilknytning til rekrutteringsfirma var magefølelse, for informant R1 og R2 er det kunden som tar det avgjørende valget, men de presenterer den kandidaten de mener passer best i forhold til jobbanalysen.

«nå er det jo ofte sånn at i de rekrutteringsprosessene som jeg har vært med i så er det ikke jeg som tar et valg på hvem det lander på, og noen ganger har jeg stilt spørsmål som «ja er du helt sikker på at dette er kandidaten, er du helt sikker på at du tar riktig valg» og noen ganger så er kunden sikre på det, og at magefølelsen liksom er der, men så har det vist seg at magefølelsen faktisk var feil» - Informant R2

«At man blir blendet av ting man liker, men som ikke egentlig har noen betydning og ansetter på magefølelse. Jeg anser meg selv som en god menneskekjenner, men jeg velger aldri kandidater på magefølelse » - Informant R1

For informantene med ansettelsesansvar i en bedrift var det andre elementer som kom frem, dette med å ta et valg for fort og forventningsavklaringer, det er elementer disse informantene opplever kan føre til en feilansettelse.

«Jeg har selv opplevd i ettertid nå at man ser jo plutselig helt andre sider hos en person enn det man kunne sett for seg» – B1

Magefølelse og intuisjon er vanlige fallgruver når man ansetter, men som Skorstad (2020:65) poengterer så viser forskning at magefølelse er en subjektiv følelse som kan resultere i både gode og dårlige resultater. Den som ansetter kan ende opp med å ha for stort fokus på sin egen

subjektive magesfølelse enn på kandidatene sin kompetanse i forhold til stillingen, som utgjør en risiko for feilansettelse (*Ibid.*)

Fra perspektivene til de arbeidssøkende informantene var det litt lignende, de oppfatter at det å utelukke kandidater på ubetydelige faktorer er en fallgruve.

Samtlige informanter anser det som essensielt å fokusere på kompetanse og behovet ved ansettelsen.

4.2.3 Underkategori: kompetanse

Skorstad (2020:25-27) deler kompetanse i arbeidslivet i to spektrere, formell kompetanse og uformell kompetanse. Den formelle kompetansen tar for seg det meste man kan vise til skriftlig og som man kan sette på CV-en, for eksempel arbeidserfaring, utdanning, diplomer o.l. Den uformelle kompetansen omfatter kompetanse som ikke er enkelt å måle slik som livserfaring, personlighet, samarbeidsevner etc. (*Ibid.*). For at en rekrutteringsprosess skal være suksessfull setter Tørisen (2001:29-31) fokus på at den som ansetter må ha bred kompetanse selv, denne kompetansen omfatter blant annet ulike typer kunnskap, ferdigheter, personlige egenskaper, motivasjon, tid, gode- verdier og holdninger.

Når det gjaldt kompetanse, undersøkte jeg hvilken kompetanse som er viktig at de som rekrutterer selv innehar og betydningen av kompetanse i en ansettelsesprosess. 4 av 4 informanter med rekrutteringsansvar ser på kompetanse som to-delt, sosial kompetanse og faglig kompetanse, det var ulike meninger blant informantene om hvilken kompetanse som vektlegges mest.

Hvilken kompetanse kreves av deg for at ansettelsesprosessen blir mest riktig?

Informant B1	Informant B2	Informant R1	Informant R2
Være strukturert	være flere i prosessen med ulik kompetanse, minst en med faglig innsikt, minst en til å se på andre ting.	Erfaring	grunnleggende med godt menneskesyn, ha respekt for individene, gi alle sjanser til å vise sine gode sider

Det var litt ulike meninger rundt hva som kreves av kompetanse hos seg selv for at prosessen blir mest mulig riktig. Videre opplevde jeg at flere av informantene ikke helt forsto hva jeg

mente med spørsmålet, hvor jeg bisto ved å legge til «*hvilken kompetanse må du ha for at ansettelsesprosessen ikke fører til feilansettelse*» for informantene som ikke forsto spørsmålet.

For informant R2 handler det *mye* om hvordan menneskesyn man selv har.

«man må gå inn i prosessen og ha grunnleggende respekt for individene og situasjonen de faktisk står oppi, som rekrutterer er du nødt til å ha den holdningen, hvis ikke blir det feil. Du må ikke la dine egne preferanser ødelegge for en dyktig kandidat som innehar kompetansen som blir etterspurt» - Informant R2

Jeg opplevde til tross for ulike tanker rundt egen kompetanse at samtlige informanter er opptatt av at man må holde seg objektiv og strukturert i en ansettelsesprosess.

For informant B1 var ikke den formelle kompetansen til kandidatene det viktigste ved noen ansettelser, det essensielle for informanten var den uformelle kompetansen og personlighet, hvor personlighet var det aller viktigste.

«du skal være med å løfte bedriften, og ikke nødvendigvis en utdanning, men at den genuine interessen er der (...) Hvis ikke du har lyst til å være på jobb så er det ingen tvang til at du skal være der heller. Det er viktig at du bidrar i det teamet som du skal inn i da, det er desidert det viktigste» – Informant B1

4 av 4 informanter med rekrutteringsansvar nevnte interesse, passe inn i miljøet og motivasjon for stillingen som skal besettes som avgjørende faktorer for ansettelse.

«jeg tenker at to hovedområder er viktig å se på, det er den faglige biten og se på om de har et utviklingspotensial, også er det den sosiale kompetansen, man skal jo inn i et miljø sammen med andre» - Informant R2

«det viktigste er at begge parter er innforstått med hva som er oppgavene og hva som er kravene må være suksess for begge to eller så blir det aldri langvarig så de som søker her må genuint være interessert i å jobbe her» - Informant B2

4.3 Kategori 2: alder

Underkategorier:

- oppfatning av alder
- prediktiv validitet
- aldersmangfold

4.3.1 Underkategori: oppfatning av alder

Innenfor denne underkategorien ville jeg undersøke hvilke aldersgrupper informantene anså som eldre og yngre arbeidssøkere. Oppfatningen av hvem som er unge arbeidssøkere var noe ulik blant informantene med en variasjon mellom 16-35 år, et spenn på 19 år.

Hvilken (ca.) alder anser du som en ung arbeidssøker?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
Ung arbeidssøker: 16-18	kommer an på stilling, 20-25 er ungt i noen stillinger, 35 er ungt i annen stilling.	Ung arbeidssøkere rundt 22år	ung arbeidssøker ved fullført VGS opp til 30 år	Anser 18-25år som unge arbeidssøkere	Oppfatter 20-30 som ung arbeidssøker

Hvilken (ca.) alder anser du som en eldre arbeidssøker?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
60-65+	Ikke eldre arbeidssøker før man er nærmere 70 år	Rundt 57 år	50år+	50-65år	40-70 år

3 av 6 informanter oppfattet eldre arbeidssøkere som i 50 årene, to av disse informantene jobber i rekrutteringsfirma, 2 av 6 oppfattet eldre arbeidssøkere til å være i 60 årene, hvor den ene ikke anså arbeidssøkere som eldre før man nærmer seg 70år, og den siste informanten oppfattet eldre arbeidssøkere som alt over 40år. Oppfatningen av eldre arbeidssøkere varierte mellom 40-70 år, et spenn på 30 år.

«Når du er over den alderen hvor du kan pensjonere deg fra staten når som helst er du nesten per definisjon en eldre arbeidssøker for da ligger den faren der hele tiden. Men i mitt hode så er man ikke eldre før man er godt oppi nærmer deg 70 nesten altså» - B2

Jeg opplevde ulikheter vedrørende oppfatning av alder på arbeidssøkere, men det å nærme seg pensjonsalder oppfattet jeg som en fellesnevner. Et annet element som gikk igjen blant informantene var oppfatning av alder som helhet.

«Hva er en gammel person? Det er nesten litt som man føler seg altså, litt sånn klisje, men man kan være en ungdommelig 70 åring og gamle 60 åringer. Noen går bare og venter på pensjon og noen vil få opp farta og jobbe mer» - Informant B2

Nilsson (2021:253) definerer oppfatningen av alder i ulike dimensjoner, det man ser blant informantene er at produktiviteten til en som er eldre ikke trenger reflektere den kronologiske alderen. Den biologiske alderen indikerer hvor fungerende eller produktiv man er, man kan være en frisk og rask 70 åring som er helt klar i hodet til tross for en høy kronologisk alder (*Ibid.*). Det kan med andre ord ligge mye bak alder.

«[jeg] mener det er viktig at de [rekrutteringsansvarlige] har et åpent sinn på eldre mennesker, ta hvert fall og prat med dem, er veldig stor forskjell på folk i 60 årene, trenger ikke oppføre seg som 60 selv om man er 60» - Informant A2

For samtlige informanter trenger ikke den kronologiske alderen å gjenspeiles i den biologiske alderen. Flere informanter delte historier om spreke 79 åringer som fortsatt jobber, 70 år gamle servitører og energiske 65 åringer.

«jeg har jo sett folk i 25-30 som viser mye mer modenhet i refleksjon enn en på 60, så det jeg prøver å si er at alder ikke alltid har noe modenhet å gjøre, det kan ha en sammenheng, men det er ingen absolutt sammenheng». – informant R2

Begge informantene som har vært arbeidssøkende etter å ha fylt 45 år ga inntrykk av at de opplever å bli oppfattet som gammel i en ansettelsesprosess. For informant A1 så hadde hun sin lengste jobbsøkerperiode da hun var 47 år, og opplevde stadig å bli oppfattet som gammel i jobbsøkerprosessen, men av personer yngre enn henne selv.

4.3.2 Underkategori: jobbmestring

Forskning har vist at kombinasjonen av lang jobberfaring og ung alder er idealt ved ansettelse, som blir et slags paradoks, jo eldre du er jo eldre arbeidserfaring har du. Dette kan

tyde på negative holdninger ovenfor eldre arbeidssøkere. Det er interessant at fordommer og stereotyper rundt eldre ofte handler om fravær, sykdom og omstillingsevne, likevel viser forskning at det ikke alder ikke har en sammenheng med fremtidig jobbmestring (prediktiv validitet) og at eldre har mindre fravær enn yngre (Skorstad, 2020:258-259). Jeg ønsker å undersøke hvordan informantene ser på sammenhengen mellom alder og jobbmestring.

Opplever du en sammenheng mellom alder og jobbmestring?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
Oppfatter ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring, men opplever sammenheng mellom alder og kompetanse.	Alder er et kvalifiserende element ift. Erfaring. Sammenheng mellom alder og kompetanse	Ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring, opplever sammenheng mellom alder og kompetanse	Ikke særlig sammenheng mellom alder og jobbmestring, handler om interesse og utviklingsevne.	Kan ha noe å si, tar lengre tid å lære seg nye ting når man er eldre	Sammenheng mellom alder og jobbmestring, mer erfaring når du er eldre.

«Jeg synes det er helt andre ting som avgjør om man er god på jobb, det har ingenting med alder å gjøre altså. Det går jo selvfølgelig på å kunne gjøre jobben, passe inn, trives, hvis ikke er det ikke trivelig for noen» - B2

3 av 6 informanter oppfattet i varierende grad en sammenheng mellom alder og jobbmestring, mens de resterende 3 informantene så ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring, men en sammenheng mellom alder og kompetanse i forhold til jobberfaring.

Informant A1 og A2 opplever at høyere alder gir høyere arbeidskapasitet og man har dermed mer tid og energi til å jobbe, og at erfaring er et supplerende element til jobbmestring.

Informant R1 oppfatter i likhet med informant A1 og A2 at alder over 40 presterer bedre på jobb på grunn av arbeidskapasiteten, og at man som regel er ferdig med små barn og fravær i forbindelse med det.

Jeg opplevde noe motsigende utsagn fra informant R1 som opplevde at det ikke er sammenheng mellom alder og jobbprestasjon, da informanten uttrykte at hun opplever at arbeidstaker i 40 årene gjerne gjør det bedre i jobben fordi de har større arbeidskapasitet, ofte som følge av å ikke lenger ha små barn fordi arbeidstakeren er mer tilgjengelig og har mindre fravær. For informant B1 opplevde jeg også noe motsigende utsagn da B1 ikke opplevde at noen aldersgrupper gjør det bedre på jobb, men samtidig syntes informant B1 at aldersgruppen 25-35 er de mest tiltrekkende arbeidssøkerne

«Jeg mener at de [25-35år] er mer tilpasningsdyktige, og har en interesse av å jobbe og det er jo veldig mange som ikke orker å bare gå hjemme, og vil ut å bidra og nyttiggjøre» - Informant B1

Videre ønsket jeg å avdekke perspektivene til informantene i forhold til alder i arbeidsmarkedet og jeg spurte derfor om:

Opplever du at noen aldersgrupper har et fortrinn i rekrutteringsprosesser?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
Tror aldersgruppe 25-35 har fortrinn	Tror yngre mennesker som har utdanning og jobberfaring har fortrinn	Tror 45+ har fortrinn på arbeidsmarkedet.	Vanskelig å generalisere det, aldersgruppe 30-45 har nok fortrinn på arbeidsmarkedet	Mener garantert at alder 25-35 har fortrinn	Oppfatter at aldersgruppe 25-35 har fortrinn

Informantene A1 og A2 uttrykte seg veldig tydelig på dette spørsmålet, mens informantene med rekrutteringsansvar brukte noe mer tid på å tenke over spørsmålet. For informant R1 var oppfattelsen med samme grunnlag som ved jobbmestring, at aldersgruppen 45+ har fortrinn grunnet større arbeidskapasitet og tilgjengelighet. Informantene opplevde ulike grunner for fortrinnet de opplever aldersgruppen har.

«man [25-35 år] er vel kanskje mer lærevillig, har noen år med arbeidserfaring som kan være en trygghet for arbeidsgiver og har bygd seg opp en arbeidsmoral. Det er noe som skjer når man bikker 25 som oftest, og man legger seg kanskje litt på latsiden når man bikker 35, jeg vet ikke, jeg har ikke blitt så gammel enda. Men at 25-35 er der man kanskje er mest ivrig til å både lære og man har så lang vei igjen i arbeidslivet» - Informant B1

«Jeg oppfatter at yngre folk som ikke er helt ferske fra skolebenken, men som har jobbet noen år er mer attraktive enn eldre folk, jeg tror fortsatt det er sånn, dessverre» - Informant B2

«Garantert 25-35, for da er du liksom ferdig med utdannelsen, fått litt erfaring, du er fremdeles ung, kanskje ikke begynt å stifte familie enda, du har enda ikke fått noe helsemessige plager. (...) Det er veldig tydelig ofte på de stillingene som blir ansatt at det kanskje er folk i 30 årene de ønsker, at de har begynt å få den erfaringen som de søker etter da» - Informant A1

«25-35, for da har dem vel nok skolegang og nok erfaring, 35 er rett før du vipper over til voksen. Vil ikke ha for unge heller som regel, er du 20 kan det være en ulempe også» - Informant A2

Det jeg opplevde gå igjen blant de fleste informantene, var en felles oppfattelse over jobberfaring, utdanning og ung alder og at disse tingene kombinert kan se ut til å være en fordel på arbeidsmarkedet. Jeg ønsket å avdekke holdninger og meninger ved å se på hvilke utfordringer informantene opplever kan oppstå som følge av alder.

Er det noen utfordringer du kan komme på ved å ansette arbeidssøkere over 45 og yngre under 25?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2
utfordringer ved yngre i forhold til aldersbestemmelser, helse utfordring ved eldre.	Ingen utfordringer med å ansette noen aldersgrupper.	Ved å ansette yngre er utfordringene manglende erfaring, ved eldre helserelatert <i>hvis</i> det er et tema.	Utfordringer for unge om de mangler erfaring, omstillingsevne utfordring ved eldre

Informant R2 opplever i tillegg at det kan være en utfordring for kvinner med småbarn å bli ansatt, og samtlige informanter opplevde at å være *for ung* kan også gjøre det vanskeligere å bli ansatt.

«Utfordringen kan være litt for jenter, litt i den der barneproblemstillingen, for familiene» - Informant R2

For informant B2 var det ingen utfordringer ved noen aldersgrupper, i så fall var det ved manglende erfaring, informant R2 var veldig tydelig på, gjennom hele intervjuet, at omstillingsevne og kompetanseutvikling er nøkkelbegrep i rekruttering.

For informantene i rekrutteringsfirmaer kan alder bli lagt vekt på avhengig av jobbanalysen og kundene sine ønsker, for informantene med ansettelsesansvar i bedrift vektlegges alder ingen til liten grad ved ansettelser.

Hvor stor vekt legger dere på alder ved ansettelse?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2
Ingen	I liten grad	det spørs på jobbanalysen, noen kunder kan legge vekt på alder	avhengig av jobbanalyse, noen kunder kan hensiktsmessige krav om det

Oppelever du at alder har en betydning ved ansettelse?

Informant A1	Informant A2
Ikke direkte, kan merkes på kommunikasjon eller kjemi eller ved å ikke bli innkalt	opplevd at alder har betydning for yngre ledere rundt 35år

Jeg fortalte informantene om forskningen som viser at arbeidssøkere over 40 år har en betydelig redusert sjans til å bli kontaktet til jobbintervju og spurte informantene om hvorfor de tror det er sånn. Informant R1 opplevde at det er omvendt, at de over 40 har større sjans for å bli kontaktet til jobbintervju.

Hvorfor tror du det tilsynelatende er vanskeligere for arbeidssøkere over 40 å få jobb?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2
Det første jeg ville tenkt er helseplager da, at man har en lavere terskel for å bli dårlig generelt, kanskje i forhold til immunforsvar og kommer litt an på holdning, at de kanskje har en holdning om at de må ha en jobb for å ha råd til melk og brød	Jeg tror det ligger litt i bakhodet på forhold som sykdom og sånne tanker når folk blir eldre, jeg tror det er sånne ting altså, jeg tror man da lett glemmer den gode erfaringen de faktisk, men det gjelder jo ofte på flere ting i samfunnet da, at jo eldre du blir jo mindre attraktiv blir du da, tror det er en holdning som ligger, litt sånn ubevisst	Jeg opplever det litt motsatt nå enn for noen år tilbake, jeg opplever at det er lettere å få ny jobb når man er over 45 nå enn før. Men det er i så fall gamle stereotypiske tanker som gjør at de ikke blir kalt inn	det spørs på hvilket miljø du ønsker å utvikle, på et callsenter så tror jeg nok at de fleste vil tenke at da ansetter vi yngre personer, og det kan være mange årsaker til det, veldig spesielle tider, tider som er vanskelig å kombinere med hus, hjem, barn, kone

Det var flere ting som gikk igjen i denne underkategorien, det var spesielt hva bedriften ønsker å utvikle, alder i forhold til å ha små barn, og helse.

«Det spørres hva du skal gjøre, hvis du skal inn og tillære deg nye ting bruker man lenger tid nå enn for 20 år siden. (...) samtidig så har du kommunikasjon da, man er kanskje tryggere på det, kan snakke i forsamlinger, har kanskje ikke små barn lenger som tar tiden, en mer stabil arbeidskraft og jobber kanskje enda hardere enn da man hadde familie og små barn» - Informant A1

4.3.3 Underkategori: Aldersmangfold

Som avdekket i teoridelen av oppgaven er mangfold en fellesbetegnelse for mange ulike faktorer, noen synlige og noen ikke synlige. Mangfold har mange ulike dimensjoner og prosesser og hvordan folk forstår mangfold som helhet kan være veldig spesifikt eller veldig bredt (Traavik, 2016:222). Jeg ønsket å først avdekke informantene med rekrutteringsansvar sin konseptuelle forståelse av mangfold for å undersøke om alder er noe som forbindes med mangfold som helhet.

Jeg fikk inntrykk av at informantene forbinder mangfold mest med ulike nasjonaliteter og etnisiteter. Informant R1 fortalte om erfaringer med at hun har opplevd at noen kunder ønsker å utelukke spesifikke nasjonaliteter fra å bli vurdert, dette er noe informanten har nulltoleranse for og som hun tydeliggjør med kundene sine.

For informant B1 var det litt uklart hva mangfold betydde, men det første hun tenkte var ulike nasjonaliteter.

«Er det sånn (...) andre nasjonaliteter?» - Informant B1

Hun poengterte videre at en balanse på arbeidsplassen er viktig med tanke på kjønn, erfaringer og bakgrunn. For samtlige informanter var det viktigst at den beste og mest riktige kandidaten får jobben i forhold til sin bedrift eller blir presentert ovenfor oppdragsgiver.

«ikke noe spesifikt fokus på at det skal være sånn eller sånn. Det er viktig å få en balanse der, men den som passer best får jobben, uavhengig av hvordan mangfoldet vil være» - Informant B1

Siden alder ikke var et påpekt tema innenfor mangfold blant informantene, spurte jeg mer spesifikt rundt aldersmangfold og opplevde at samtlige informanter forsto den direkte betydningen av begrepet – en arbeidsplass med et bredt spekter av aldersgrupper.

Jeg ønsket videre å se på om informantene så noen fordeler og ulemper ved aldersmangfold i bedriften. Informantene virket samtlige engasjerte i disse spørsmålene og var veldig positive til fordelene med aldersmangfold. 4 av 6 informanter så kun fordeler, 2 av 6 så på aldersmangfold som en mulig rot til konflikt. Informant B1 ble tenkende en liten stund for å svare på om hun kunne se noen ulemper, og delte en historie om en konflikt hun hadde erfart med en eldre arbeidstaker.

Kan du peke på noen fordeler med aldersmangfold?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
lære av hverandre, yngre mer datakyndige, eldre har annen holdning til oppførsel og mer livserfaring	erfaring er fordel med høyere alder, nytenkning er fordel med yngre og nyutdannede, bidrar til å utfylle hverandre	lære av hverandre	nye ideer og tanker blant yngre, råd og erfaring fra eldre. Positiv balanse for utvikling	Flere perspektiver og ideer	Mer stabil arbeidsplass

Kan du peke på noen ulemper med aldersmangfold?

Informant B1	Informant B2	Informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
ulike verdier og syn, kan oppstå konflikt	ser kun fordeler	ser ingen ulemper	ser kun fordeler	Rot til konflikt	Ingen ulemper

«jeg tror vi er sånn som mennesker at vi på kjemien kanskje treffer i mye større grad vår egen alder enn en som er [eksempelvis] 30 år yngre, fordi det blir mye større gap mellom tankesett, verdier og meninger. Det beste for meg er å gå på et intervju og treffe en mann i 50 åra – Informant A2

Når det kom til fokus på aldersmangfold i rekrutteringsprosessen opplevde jeg at samtlige var i en viss grad imot kvotering fordi det aller viktigste er å finne riktig person i forhold til behov og jobbanalyse som kan passe inn i miljøet.

«Jeg personlig er imot [mangfold] kvotering, fordi jeg mener at uavhengig av alt så vil det for meg være det viktigste å ansette den som har riktigst kompetanse. For meg er det det viktigste uavhengig om du er kvinne, mann, ung, gammel, hudfarge, legning osv. Det har for meg null betydning, det er på en måte de tankene jeg prøver å legge inn hos kundene jeg jobber for» - Informant R2

For informant B2 var det viktig at aldersmangfold og mangfold er en del av rekrutteringsstrategien uten at det skal kvoteres inn.

«Jeg synes det er viktig at man har mange aldersgrupper representert, og forskjellige andre ting også representert, forskjellige nasjonaliteter og sånn er bare positivt. (...) det drenerer miljøet og gjør det mer robust og mer kompetent totalt sett» - informant B2

Aldersmangfold var ingen tema i rekrutteringsprosessen for informant B1:

«vi har vært opptatt av å prøve å finne mennesker som kan skli sammen uavhengig av om de er 50, 30 eller 20, men at de er på mentalt samme nivå – Informant B1

For informant R1 og R2 kan aldersmangfold være et tema hvis det er et tema for kunden, og i likhet med informant B1 poengterte informant R1 at alder ikke nødvendigvis har noe å si for hvordan man er som person, en som er kronologisk ung kan oppføre seg som mye eldre og omvendt.

For 6 av 6 informanter oppleves aldersmangfold som noe som bidrar til økt lærdom, flere perspektiver og som noe positivt for utvikling på arbeidsplassen.

4.4 Kategori 3: sosial persepsjon

Underkategorier:

- likhetseffekten og kontrasteffekten
- diskrimineringsloven

Innenfor denne kategorien ønsket jeg å undersøke hvilken grad faktorer innenfor sosial persepsjon informantene opplever kan påvirke rekrutteringsprosessen. Jeg ville først kartlegge hvor kjent informantene var med begrepene stereotypier, aldersisme, diskriminering og fordommer. Jeg opplevde at samtlige informanter var godt bekjent med begrepene med unntak av aldersisme, hvor de fleste forsto begrepets betydning, men klarte ikke helt å sette ord på det. Videre ønsket jeg å avdekke hvordan informantene tenker man kan unngå at egne følelser og tanker påvirker en prosess.

Hva mener du man kan gjøre for å unngå at ubevisste negative eller positive holdninger, tanker og følelser påvirker en ansettelse?

Informant B1	Informant B2	Informant R1	Informant R2
man velger jo de kandidatene som man tror man kan samarbeide godt med, og da er det jo ikke nødvendigvis at man velger de som man kanskje kan se på å være en utfordring, (...) hvordan man kan sette det til side, det er vanskelig. Prøve å ta en sjanse da, gjøre seg selv bevisst på at man faktisk bærer på noen holdninger og fordommer og å ta seg bedre tid, tenke seg litt mer om. Kanskje ta en personlig prosess med seg selv	Jeg tror at prosessen blir dårligere hvis du ikke klarer å gå ut av ikke bare aldersgruppe, men eget tankesett, verdisett, preferanser osv., men det er jo der kompetansebaserte intervjuer kommer veldig bra inn da for det er litt av poenget, det skal avdekke det og komme ned til kjernen av det du faktisk er på jakt etter, ikke la deg blende av andre ting	Følge jobbanalyse, rettferdig prosess, stille like spørsmål til kandidatene	Rekrutteringsansvarliges egne preferanser og holdninger kan ha veldig mye å si. Hvis du som rekrutteringsansvarlig ikke er åpen for mangfoldet i alder så vil det være med å redusere og eliminere de interessante kandidatene, må ha et såpass åpent sinn at de ikke lar dette her stenge for de gode kandidatene, så sann som det er i dag har det mye å si. En rekrutterer må ha evne til å se forbi akkurat dette og skal finne den personen som uavhengig av alt kan bidra mest både faglig og sosialt

Informant B1 er bevisst på at holdninger kan fargelegge prosessen og forteller om viktigheten av å gi mennesker som vanligvis ikke får en sjanse muligheten til å jobbe, og positive erfaringer med ansatte i 60-70 årene i bedriften. Informant R1 har opplevd at fordommer og

stereotypiske tanker og følelser forekommer hos kunden, hvor de ikke alltid får gjort noe med det. Informant R2 opplever også at stereotypiske holdninger kan forekomme hos kunder, men at han gjerne hjelper kunden tilbake på sporet under jobbanalyse fasen, han har ikke opplevd at direkte diskriminering og fordommer påvirker prosessen.

«Jeg tror ikke vi har fordommer, jeg har ansatt mange ulike etnisiteter, ulike bakgrunn og aldre, det gir verdi med mangfold. Diskriminering er jo aktuelt i økende grad hvor det er nye regler kommet i år som pålegger oss enda mer, før måtte man bare uttrykke hvilke mål og holdninger man hadde, men nå må vi også redegjøre hva vi faktisk gjør i årsmeldingen til bedriften» - Informant B2

Ingen av informantene med rekrutteringsansvar opplevde at aldersisme, fordommer og stereotypier var noe som forekom åpenbart i ansettelsesprosessen eller på jobb i sine bedrifter, men samtlige oppfattet at det foreligger negative holdninger mot eldre i samfunnet. For informant A1 og A2 var det litt ulike vinklinger, informant A2 oppfattet det som eksplisitt diskriminering når man ikke bli kalt inn på intervju på grunn av alder. A1 opplever at aldersisme ikke foregår eksplisitt, men implisitt diskriminering.

«mange som skal søke etter folk setter kandidater i bås, for egentlig ser de etter folk mellom 25-35 år, men de har ikke lov til å skrive det i annonsen, det tror jeg ikke de gjør. Men de kan pakke det inn. Jeg har selv når jeg var yngre lagt alle søknader med kandidater over 50 i 'nei-bunken'» - Informant A1

4.4.1 Underkategori: likhetseffekten og kontrasteffekten

Spesielt under intervjudelen av en rekrutteringsprosess er det en del fallgruver og ulike fenomener som kan oppstå. Kontrasteffekten er det fenomenet når folk sammenlignes med hverandre, for eksempel at en på intervju gjør det kjempebra, så vil neste person *virke* som den gjør det dårligere enn den egentlig gjør fordi personen sammenlignes med den som var på intervjuet rett før (Kaufmann, Kaufmann, 2016:200). Likhetseffekten, eller homososial reproduksjon er en effekt som går ut på at man ansetter de menneskene som ligner oss selv, det kan være utseende, personlige egenskaper, alder og lignende (*Ibid.*) Jeg beskrev fenomenet kontrasteffekten og likhetseffekten til informantene med rekrutteringsansvar, og ønsket å undersøke om de er kjent med fenomenet og om de har erfart det selv.

For informant A1 og A2 spurte jeg om de opplevde at likhetseffekten, eller homososial reproduksjon har en betydning hvor begge opplevde at intervjueren sin egen alder har stor betydning.

«yngre virker skeptiske til eldre for de ser på oss som gamle, og tror de frykter jobben sin litt. Tror ofte yngre folk er redde for å ansette folk som er eldre og er redde for at de er redde for at de er dyktigere enn seg selv. Stordalen ansetter bare folk som er dyktigere enn seg selv og er trygg på seg selv. Tror det er ganske relevant» - Informant A2

4 av 4 informanter med rekrutteringsansvar hadde ikke erfart likhetseffekten og opplevde ikke effekten som et tema i prosessen, for informant R1 og R2 var alt avhengig av jobbanalysen, så det var ikke relevant å bli påvirket av hvorvidt kandidatene lignet dem selv. Likevel anerkjente informant R2 at det er en effekt som kan være en problemstilling i ansettelsesprosesser i samfunnet, det samme opplevde informant B2.

«Nja, jeg tror ikke det påvirker så mye siden vi ansetter for en kunde, så vi ansetter ikke folk som ligner oss selv til de, har med jobbanalyse å gjøre» - Informant R1

Kontrasteffekten oppfattet 2 av 4 informanter som en naturlig psykologisk prosess som er vanskelig å komme utenom.

«Jeg har nok sammenligna i en ansettelsesprosess, det er jo en naturlig reaksjon spesielt når praten faller mye lettere med en person sammenlignet med en annen tror jeg. Den som utpeker seg på en positiv måte, for det har jo noe med hvilke følelser man selv sitter igjen med etterpå så man får veldig mye ut av det intervjuet» - Informant B1

«Ja, det [kontrasteffekten] tror jeg kan påvirke, men jeg mener det er helt naturlig, for man merker det veldig når man finner rette kandidat, og det er ikke nødvendigvis feil» - Informant R1

Kontrasteffekten trenger ikke ifølge Skorstad (2020:72-73) være utelukkende negativt, men dersom man sammenligner kandidater på faktorer som ikke har med jobbmestring og de kompetansekravene man har for stillingen er det en negativ fallgrube.

4.4.2 Underkategori: likestillings- og diskrimineringsloven

Alder er blant gruppene som har et beskyttet vern i diskrimineringsloven. Likestillings- og Diskrimineringsloven §6 fastslår at det er ulovlig å diskriminere på bakgrunn av blant annet

alder (Likestillings- og Diskrimineringsloven 2017). Unntakene er fastslått i §9 når forskjellsbehandlingen «*har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles*» (Ibid.)

Spesielt i stillingsutlysninger ser man stadig vekk setninger som virker aldersdiskriminerende, jeg leste derfor opp tre setninger (som også er i introduksjonsdelen av oppgaven) for informantene. Første setning er sett i flere stillingsannonser på Finn.no, setning 2 og 3 er egenkomponerte.

1. Vi kan tilby et spennende og ungt arbeidsmiljø med lav snittalder på 25 år
2. vi kan tilby et spennende og mannsdominert arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av kvinner
3. vi kan tilby et spennende og heterofilt arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av andre legninger

Hvilke tanker får du rundt de tre setningene?

Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant A1	Informant A2
Fordommer, likestilling, og diskriminering, det høres ikke bra ut. Det er veldig innsnevra, og veldig lite åpent syn.	de tre er nok i brudd med loven alle tre, i hvert fall de to siste faktisk, dette er ikke lov å spørre om engang i et intervju	En er lov, de to siste setningene er ikke lov	dette her er jo stillinger jeg ikke hadde søkt på, jeg trodde ikke det var lov, jeg er veldig opptatt av hvordan annonsen skrives i forhold til om jeg blir trigga til stillingen og lovmessighet	Det er vel ikke lov noe av det der?

Informantene opplevde jeg at reagerte kraftigere på setning 2 og 3, og alle var helt sikre på at setning 2 og 3 er ulovlige, men det opplevdes som noe usikkerhet om setning 1 var i strid med diskrimineringsloven eller om det er en gråsoner. Informant B2 oppfatter at det eksisterer et avvik mellom lovverket og praksis.

«Sånn generelt i Norge opplever jeg at det diskrimineres på alder, absolutt (...) Jeg tror det gjelder mest eldre, men jeg er helt sikker på at det er begge deler [yngre og eldre]» - Informant B2

For informant A2 og A1 oppleves diskrimineringsloven som noe det er lett å manøvrere seg rundt.

«Den [loven] gjelder jo ikke, lett å unngå den, (de) bruker bare andre ord som ‘mer kvalifisert’, ‘har mer skole’ og sånne ting, får ikke tatt folk for å bare ansette yngre, med mindre det står direkte» - Informant A2

«Nja, jeg tror vel at de [bedrifter] stort sett prøver å opprettholde det. Jeg har ikke opplevd det som et direkte problem, men selvfølgelig, det som skjer når de velger ut har man ikke noe kontroll over, jeg selv har jo også valgt bort [kandidater] i forhold til alder. Men sånn offentlig så tror jeg ikke det synes så mye.» - Informant A1

Skorstad (2020:261) argumenterer for at årsakene for diskriminering ofte er ‘implisitte’, hvor ubevisste holdninger kan føre til handlinger som å ekskludere noen fra en ansettelse.

Diskrimineringen skjer da på et ubevisst nivå som en kognitiv prosess hvor man kategoriserer kandidater med «minst mulig ressursbruk» (*Ibid.*:262). Eksplisitt diskriminering foregår dersom holdning og handling samsvarer hvor man er bevisst på sin egen holdning og handler deretter (*Ibid.*) Hvordan kan man unngå å ekskludere arbeidstakere på grunn av alder hvis man ikke er bevisst på at man gjør det? En ting jeg opplever har gått igjen i undersøkelsen er at samtlige informanter opplever aldersisme i samfunnet, men få av opplevelsene oppfattes som direkte diskriminerende.

5.0 Drøfting av funn

Hoved- og underkategoriene jeg utviklet fra intervjuguiden og dataanalysen var som nevnt:

Hovedkategori:	Underkategori:
Rekrutteringsprosessen	<ul style="list-style-type: none">• Kompetanse• Rettferdig rekruttering• Fallgruver
Alder	<ul style="list-style-type: none">• oppfatning av alder• prediktiv validitet• aldersmangfold
Sosial persepsjon	<ul style="list-style-type: none">• likhetseffekten og kontrasteffekten• diskrimineringsloven

Hovedkategoriene og underkategoriene har fulgt en rød tråd gjennom teoridelen av oppgaven, problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. I denne delen skal jeg reflektere rundt eget arbeid ved å se på styrker og svakheter med undersøkelsen, deretter vil jeg presentere min konklusjon hvor jeg går gjennom hva jeg har funnet, konsekvensene og betydningen av funnene. Til slutt vil jeg drøfte videre forskning på undersøkelsen.

5.1 Styrker og svakheter

En av de mest kritiske faktorene og som har vært blant de største svakhetene i mitt prosjekt er meg selv som moderator. Jeg ingen praktisk erfaring med kvalitative undersøkelser, som kan påvirke prosessen, resultatet og relasjonen mellom meg og informantene. I tillegg har jeg jobbet alene med oppgaven, som jeg ser på som både en styrke og svakhet. Det er en styrke ved at jeg har hatt ansvar for eget arbeid, men samtidig en svakhet, for ved å ikke gjøre oppgaven som et samarbeid kan jeg ha gått glipp av ulike vinklinger, ideer og tanker. Oppgaven har hatt begrenset tidsperspektiv som naturligvis påvirker omfanget og dybden jeg har fått undersøkt mitt valgte tema.

En annen implikasjon ved å være alene på en omfattende oppgave var dataanalysen, dette var en svært tidkrevende oppgave som jeg opplevde krevde mer enn jeg forventet. Jeg har forsøkt å styrke påliteligheten og troverdigheten til oppgaven ved å ha en svært åpen fremstilling av oppgaven. I tillegg har jeg fått råd og uvurderlig hjelp fra en venninne som har Mastergrad fra BI, denne hjelpen mener jeg har vært en styrke for oppgaven min. Tolkningene jeg har foretatt kan påvirke funnene, og tolkningene kan være påvirket av at jeg har jobbet alene og ikke har erfaring med kvalitative metoder.

Jeg har forsøkt å kombinere flere metoder for å rekruttere informanter – direkte kontakt på epost og snøballmetoden på sosiale medier, og kombinert ulike dybdeintervjumetoder – digitalt, hjemme hos meg, hjemme hos informant og skriftlig intervju. Jeg valgte å ta kontakt med ca. 30 informanter fordi jeg regnet med at det ville bli frafall og mange som ikke svarte, jeg endte opp med 6 informanter. Jeg sendte skriftlig intervju til to informanter som ikke var avgjørende for oppgaven, men for å ikke begrense meg på metoder, men disse frafalt ved å ikke fullføre intervjuene, men dette var ikke en uventet fallgruve.

Funnene i min oppgave er ikke generaliserbare, og det er heller ikke hensikten med min oppgave. Hensikten var å forstå virkeligheten til de 6 informantene jeg har intervjuet, og at det kan være en interessant tanke for videre forskning.

5.2 Konklusjon

Problemstillingen jeg har ønsket å besvare er:

Hvilken betydning har alder over 45 for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess?

Forskningsspørsmålene jeg utviklet for å hjelpe meg å besvare problemstillingen var:

F1: hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til alder?

F2: I hvilken grad påvirkes rekrutteringsansvarlige av sosial persepsjon?

F3: Hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til aldersmangfold?

F4: Er det noen sammenheng mellom homososial reproduksjon og alder i rekrutteringsprosessen?

I min konklusjon vil jeg punktvis ta for meg forskningsspørsmålene innenfor kategoriene jeg utviklet fra dataanalysen, og avslutte med å drøfte funnene til problemstillingen.

Hovedkategori: Alder

hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til alder?

Jeg opplevde som et resultat av undersøkelsen at informantene har positive holdninger ovenfor alder over 45. Informantene oppfattet ulike aldre som eldre arbeidssøkere, hvor informantene med tilknytning til en bedrift anså 60-65+ år og nærmere 70år som eldre arbeidssøkere. Informantene med tilknytning til rekrutteringsfirma anså ca. 57 år og 50+ år som eldre arbeidssøkere. Informantene som er/har vært arbeidssøkere over 45 anså 50-65år og 40-70 år som eldre arbeidssøkere. Samtlige informanter indikerte at kronologisk alder ikke trenger ha en betydning for hvordan en person er. De positive holdningene informantene uttrykte ovenfor alder kan argumenteres at går innenfor holdningsfunksjonen som omfatter verdier da samtlige informanter uttrykte grunnleggende verdier som reflekterte seg i holdningene.

Jeg mener det er svært viktig for fremtiden at bedrifter og samfunnet får et økt fokus på holdningene man har ovenfor alder, dette er spesielt viktig fordi kronologisk alder ikke trenger spille en rolle for hvordan man utfører jobben, noe som skal være målet med en rekruttering, å finne en kandidat for å utføre en jobb.

Hvilke holdninger har rekrutteringsansvarlige til aldersmangfold?

Her oppfattet jeg særlig to ulike holdninger, det ene var at aldersmangfold er utelukkende berikende – det andre at aldersmangfold *kan* være rot til konflikt. Ingen av informantene med tilknytning til rekrutteringsfirma så noen ulemper med aldersmangfold, 1 av 2 informanter med tilknytning til bedrift så ulemper og 1 av 2 informanter som er/har vært arbeidssøkende over 45 så ulemper. Likevel pekte samtlige informanter om store fordeler med aldersmangfold. Den overordnede holdningen til aldersmangfold var at det kan bidra til økt læring og styrke bedriften.

Jeg mener at bedrifter bør sette større fokus på aldersmangfold ved ansettelser, og at alder bør bli mer anerkjent når man snakker om mangfold som helhet. Bedrifter kan, som påpekt av informantene, bli ensidig og begrense sine muligheter ved å ikke være åpen for aldersmangfold.

Hovedkategori: sosial persepsjon

I hvilken grad påvirkes rekrutteringsansvarlige av sosial persepsjon?

Som et resultat av undersøkelsen min, opplever jeg at informantene var bevisste ovenfor faktorer som kan og at alle var veldig opptatt av en rettferdig prosess, likevel, var det noen stereotypiske utsagn som gikk igjen blant de fleste informantene i oppgaven, dette gjaldt spesielt helse, omstillingsevne og tilpasningsdyktighet. Informantene pekte mot viktigheten av et godt menneskesyn og åpent sinn når man ansetter og å ikke la seg blende av faktorer som ikke har med jobben å gjøre. Jeg oppfatter derfor de stereotypiske utsagnene som å være ubevisste, da det ikke samsvarte med informantenes uttrykte holdninger. Jeg opplevde ingen ulikheter mellom bedrift og rekrutteringsfirma i denne dimensjonen.

Noen av informantene hadde tilsynelatende *noe* mer positiv innstilling ovenfor arbeidssøkere over 45 enn yngre arbeidssøkere med forankring i jobberfaring og arbeidskapasitet. For informantene som er eller har vært arbeidssøkende over 45 opplever de at rekrutteringsansvarliges holdninger ofte avhenger av deres egen alder. Dette er noe som gjenspeiles i min empiri og teoriene rundt homososial reproduksjon. Alle mine informanter var over 45 år selv, med unntak av en som var 30. Informanten på 30 opplevde at mennesker i alder 25-35 gjør det bedre på jobb og er mer attraktive arbeidstakere. For informantene R1 og R2 som har tilkobling til rekrutteringsfirmaer er det likevel kunden og jobbanalysen alt står

på. Videre opplevde jeg at alle informanter mener at det foreligger diskriminering i samfunnet og at det er til en viss grad avvik mellom lov og praksis, men samtidig var det ingen informanter som direkte har opplevd diskriminering. Det tolker jeg som at implisitt diskriminering kan være det som er av betydning i samfunnet, dette fordi tankene, følelsene og handlingene ikke helt samsvarte. Det var ingen eksplisitte negative holdninger ovenfor eldre arbeidssøkere, men stereotypiske tanker forekom likevel blant informantene.

Tankene mine rundt dette er at det bør bli et økt fokus på en kompetansebasert tilnærming til rekruttering. Dette vil være positivt for bedriftene og for kandidater fordi det kan begrense feilansettelser som er en svært kostbar affære, og man kan begrense at personlige negative fordommer og stereotyper fargelegger prosessen som gjenspeilet seg blant informantene.

Hovedkategori: rekrutteringsprosessen

Hvilken betydning har alder over 45 for rekrutteringsansvarlige i en ansettelsesprosess

Informantene mine har ulike bakgrunner, jobber for ulike type bedrifter i ulike størrelser, ulike steder i landet. Funnene i denne undersøkelsen viser at betydningen av alder i en rekrutteringsprosess er et komplekst tema hvor flere elementer kan spille en rolle, det var spesielt fire elementer jeg tolket som at spiller en rolle for betydningen av alder i en ansettelsesprosess.

- 1. rekrutteringsprosessen**
- 2. type arbeidsplass/avdeling**
- 3. hensiktsmessighet**
- 4. personlige holdninger**

Rekrutteringsprosessen

Jeg oppfattet at hvordan rekrutteringsprosessen utføres kan ha noe å si for betydningen av alder over 45. En kompetansebasert rekrutteringsprosess er det jeg oppfatter som nøkkelen til en vellykket ansettelse som er mest mulig fri for aldersisme. Jobbanalysen gikk igjen blant informantene som en grunnpilar for å unngå å se på ubetydelige ting som ikke er direkte relatert til jobbmestring. Stillingsannonsen fikk jeg inntrykk av fra intervjuene er en fallgrube for å ekskludere aldersgrupper fra å søke. Samtlige informanter indikerte derfor at alder har størst betydning i starten av en rekrutteringsprosess. Dette gjenspeilet seg også ved at informantene A1 og A2 ikke har opplevd det som utfordrende å få tilbud om jobb om de først blir innkalt til intervju.

Mine refleksjoner rundt rekrutteringsprosessen er at det er store forbedringspotensial i Norge, jeg mener det er viktig at bedrifter satser på å fornye prosessen med å ansette mennesker og bør gå vekk fra ustrukturerte intervjuer hvor det er lett å ubevisst møte på fallgruver.

Rekrutteringsansvarlige bør slutte å skrive at de kan «tilby» et ungt arbeidsmiljø da dette gir et inntrykk av at det er noe positivt, da det egentlig er det samme som å si at man ekskluderer aldersmangfold. En kompetansebasert rekrutteringsprosess tror jeg vil være med å eliminere alder som en betydning, fordi man må tenke nøye gjennom hva man trenger for stillingen man skal besette og følge det gjennom hele prosessen.

Type arbeidsplass/avdeling

Informantene pekte på at stillingen og/eller avdelingen spiller en betydning for hvilken alder man ansetter. Dette kunne være at arbeidsplassen har ugunstige tider eller at arbeidsplassen kanskje krever lang erfaring og lang utdanning, så dette elementet opplevde jeg at går på alle aldersgrupper. For informantene med tilknytning til rekrutteringsfirma gikk det veldig på hvilken type arbeidsmiljø kunden ønsket å utvikle eller beholde.

Mine tanker rundt dette er at avdelinger eller arbeidsplasser som utelukkende ønsker en viss aldersgruppe kan tape mye verdifull arbeidskraft. Jeg tenker at hvis ikke arbeidsmarkedet utfordrer arbeidsplasser med hva jeg betegner som «*naturlig aldersbetingelse*» vil aldersisme forbli et eksisterende problem. Det samme tenker jeg om forventninger til bedriftene utad, hvis man ikke utfordrer dette vil det også bidra til å holde aldersisme i live.

Hensiktsmessighet

Informantene, spesielt de med tilknytning til rekrutteringsfirma indikerte at hensikten med en stilling kan gjøre at alder får en betydning, ved at bedriften har et langsiktig mål for eksempel. For informantene med tilknytning til bedrift var det like opplevelser, det kan være aldersbestemmelser for jobben, det kan være stillinger som krever en spesifikk utdanning som gjør at noen aldersgrupper naturlig er ekskludert fra stillingen.

Blant unntakene i diskrimineringsloven er fastslått i §9, så dersom en stilling har saklig grunn og en viss aldersgruppe er nødvendig for måloppnåelse er det heller ingen avvik (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Det som jeg oppfatter som viktig derimot, er å ikke skape hensikt på egne tanker og følelser. En bartender må for eksempel ha en viss alder

for å ha lov til å servere alkohol og det er kanskje ikke hensiktsmessig at en skuespiller på 20 år spiller en bestefar i en film. Hensiktsmessighet for stillingen er derfor et av elementene som bestemmer betydningen av alder i rekrutteringsprosesser.

Personlige holdninger

Informantene som har vært arbeidssøkere over 45 indikerte at de opplever stor betydning av holdninger mot alder og å være med i prosessen, en utelukkende negativ holdning ovenfor arbeidssøkere over 45 kan føre til handlingen ved å ikke vurdere søknaden til stillingen engang. Det samme gjorde informantene med rekrutteringsansvar, disse indikerte at personlige holdninger kan fargelegge prosessen i stor grad og gjøre prosessen dårligere. Funnene fra undersøkelsen pekte på at informantene har til stor grad en bevissthet rundt egne holdninger og betydningen av holdninger i en ansettelsesprosess.

Refleksjonene mine rundt det er at ansettelsesprosesser bør arbeides for å være så objektive som mulig, tiltak bedrifter kan gjøre kan for eksempel være å be kandidater om å ikke oppgi fullt navn, alder og bilde. Mottar man søknader uten disse elementene vil man heller ikke ubevisst bli påvirket av sine egne holdninger mot alder, hvordan de ser ut eller av utenlandske navn for eksempel. Kanskje førstegangsintervjuet kan bli gjort uten at man ser hverandre, for eksempel en telefonsamtale og at man ikke ser hverandre før andregangsintervjuet.

Jeg tror at undersøkelsen og funnene kan være viktige siden antall eldre øker, ikke bare i Norge, men globalt. Konsekvensene av at alder, spesielt ovenfor eldre, får stor betydning i ansettelsesprosesser er sysselsettingen i samfunnet, feilansettelser og manglende aldersmangfold som kan svekke arbeidsmiljøet og bidra til negative holdninger ovenfor eldre. Konsekvensene av hvis alder ikke har betydning i ansettelsesprosesser er som informantene har påpekt berikende arbeidsplasser med ulike ideer, tanker og utviklingsmuligheter, bred kompetanse, gode verdier og et godt menneskesyn. Kronologisk alder trenger ikke ha noe å si for hvordan man jobber eller hvor godt man jobber, det er ingen funn som viser at alder har noen sammenheng med jobbmestring, likevel foreligger det negative og fordomsfulle tanker mot eldre arbeidssøkere som kan bevisst og ubevisst reflektere i negative handlinger. Informantene jeg intervjuet tar strategiske grep i form av kompetansebaserte rekrutteringsprosesser for å unngå feilansettelser og at egne holdninger skal fargelegge

prosessen. Informantene jeg intervjuet som har vært arbeidssøkere på 45+ år opplever til dags dato en ekskludering i arbeidslivet, informantene som jobber i rekrutteringsfirmaer opplever jevnlig at kunder ønsker å foretrekke aldersgrupper, og informantene tilknyttet bedrifter opplever en ekskludering av eldre arbeidssøkere i betydelig grad. Likevel er det ingen av informantene som kan fotfeste det, fordi det som oftest ikke oppleves direkte, men indirekte.

5.3 Videre forskning

Denne undersøkelsen er ikke overførbar og ikke generaliserbar på grunn av begrensninger i oppgavens tid og at jeg har foretatt kvalitativ undersøkelse med få informanter. Jeg håper likevel at undersøkelsen kan bidra til et økt fokus og bevissthet på å inkludere eldre arbeidssøkere og å avdekke implisitt diskriminering og hvordan det kan unngås. Elementene jeg fant som kan være avgjørende for hvilken betydning alder har i rekrutteringsprosesser håper jeg kan bidra til å bevisstgjøre hvor man bør være forsiktig i en ansettelsesprosess for å unngå ekskludering.

Det hadde vært interessant med en bredere undersøkelse som tar for seg hvilken betydning rekrutteringsansvarlige egen alder har for ansettelsesprosessen og sammenhengen om mellom en kompetansebasert ansettelsesprosess og prosesser som er ustrukturerte. Det ville også vært interessant med videre forskning rundt betydningen av aldersgrupper i ansettelsesprosesser da informantene mine også avdekket at det kan være utfordrende å være for ung i en prosess også. En annen ting jeg avdekket blant informantene og når jeg selv var i prosessen med å finne teori, var at det er store variasjoner og store ulikheter i hva som anses som en eldre arbeidssøker, dette ville vært interessant for videre forskning da det (tilsynelatende) ikke foreligger en konseptuell forståelse av *hva* som er en eldre arbeidssøker.

6.0 Litteraturliste

- Askheim & Grenness, 2019: *Kvalitative Metoder – for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bolstad, Even og Harald Sørgaard Djupvik, 2018: 'Når jobben ryker – hvem ryker den med' - Medlemsmøte 16.10.18. Lesedato 24.04.21:
<https://kantar.no/globalassets/ekspertiseomrader/kunde--medarbeider-og-omdommeutvikling/alx-2018/presentasjon-alx-host-2018.pdf> [24.04.21]
- Brochs-Haukedal, William, 2010: *Arbeids- og lederpsykologi (e-bok)*. Bergen: Cappelen Damm Akademisk.
- Bye, Robert og Margrete Haugum, 2009: Mangfold i NTE – Et kunnskapsgrunnlag og anbefalinger. Rapport nr. 2. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling AS.
Lesedato: 03.05.21: <https://tfou.no/wp-content/uploads/2015/10/ra20092web.pdf>
- Carlsson, Magnus og Stefan Eriksson. 2017: Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? - Resultat från ett fältexperiment, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)*, Rapport 2017:8.
Lesedato: 24. april 2021: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/r-2017-08-paverkar-arbetssokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-en-jobbansokan.pdf>
- Christoffersen, Line, Asbjørn Johannessen og Per Arne Tufte, 2020: *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, 4. utgave. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Furnham, Adrian, 2008: *Personality and Intelligence at Work*. New York: Routledge.
- Herud, Tora, (2014): 'Må skjerpe seg', *Senter for Seniorpolitikk*. 6. November.
Lesedato 10.05.2021: <https://seniorpolitikk.no/nyheter/ma-skjerpe-seg/>
- Hognestad, Eirik, Alexander Næss Skjønberg og Marianne Jenum Hotvedt, 2017: *Individuell Arbeidsrett*, 2. utgave. Oslo: Gyldendal Juridisk.
- Iversen, Ole, 2020: 'Ustrukturerte rekrutteringsprosesser øker sjansen for diskriminering', *BI Business Review*, 11. juni 2020. Lesedato 09.05.2021:
<https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2020/06/ustrukturerte-rekrutteringsprosesser-oket-sjansen-for-diskriminering/>
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann, 2016: *Psykologi i organisasjon og ledelse*, 5. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

- Ledernytt, 2018: 'Mangfold er en nødvendighet for å lykkes', *Ledernytt*, 02. januar.
Lesedato 01.05.21: <https://www.ledernytt.no/mangfold-er-en-noevdendighet-for-aa-lykkes.6072964.html>
- Levy, Sheri R. og Jamie L. Macdonald, 2016: 'Progress on Understanding Ageism'. *Journal of Social Issues*, Vol. 72, No. 1, 2016, s. 5-25 doi:10.1111/josi.12153.
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
2017. *Lovdata*. Lesedato 10.04.2021: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Nilsson, Kerstin, (2021). *Är arbetslivet ålderistiskt? Reflektioner om hur arbetslivet för den åldrande arbetskraften är och kan göras mer hållbart*. I H. Jönson (Red.), Perspektiv på ålderism (Vol. Lund, s. 249-269). Social Work Press.
https://portal.research.lu.se/portal/files/90699877/A_r_arbetslivet_a_lderistiskt_.pdf
- OECD. 2012. 'Norge bør styrke insentivene til å jobbe lengre for eldre arbeidstakere, sier OECD'. *OECD*, 21. Juni 2013. Lesedato 10.04.2021:
<https://www.oecd.org/newsroom/norgeborstyrkeinsentivenetilajobbelengreforeldrearbeidstakeresieroecd.htm>
- Ringdal, Kristen, 2018: *Enhet og Mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*, 4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schaft, Lisa Marie, 2021: 'I dette selskapet er snittalderen under 29 år', *Moss Avis* 04. April 2021. Lesedato 04.04.2021: <https://www.moss-avis.no/i-dette-selskapet-er-snittalderen-under-29-ar/s/5-67-1277596>
- Scherbov, Sergei og Warren Sanderson, (2019): 'New Measures of Population Ageing', Measuring population ageing: bridging research and policy Expert Group Meeting, Bangkok, Thailand, 25–26 February, *International Institute for applied Systems Analysis*. Lesedato 10.04.2021:
https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/29/session1/EGM_25Feb2019_S1_SergeiScherbov.pdf
- Senter for Seniorpolitikk, (2020): 'Norsk seniorpolitisk barometer', *Senter for Seniorpolitikk*. Lesedato: 10.05.2021. <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/norsk-seniorpolitisk-barometer/>

- Shutterstock, 'Rose in a flask of glass on the white background. Vector illustration'.
Shutterstock. Lesedato: 20.04.2021: <https://www.shutterstock.com/nb/image-vector/rose-flask-glass-on-white-background-1792762966>
- Skorstad, Espen, 2020: *Rett Person på Rett Plass*, 2. utgave. Oslo: Gyldendal.
- Traavik, Laura E.M, 2016: 'Mangfold i arbeidslivet' ss. 220-240 i Ståle Einarsen og Anders Skogstad (red.) *Det Gode Arbeidsmiljø*, 2. utgave, 4. opplag. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tørisen, Pål-Espen, 2001: *Unngå Hodeløs Rekruttering – Rekrutter: raskere, riktigere og rimeligere*, 2. utgave. Steinkjer: PowerPrint AS.
- UNECE, 2019: 'Combating Ageism in the World of Work', *UNECE Policy Brief on Ageing, No. 21, feb. 2019. Unece*. Lesedato: 04.05.2021: https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf [04.05.21]
- Utforsk Sinnet, 'Forskjellene mellom stereotyper og fordommer', *UtforskSinnet*, 16. Mai 2019. Lesedato 11.04.2021: <https://utforsksinnet.no/forskjellene-mellom-stereotyper-og-fordommer/>
- Østerud, Kari, 2019: 'Trenger vi aldersmangfold?', *Senter for Seniorpolitikk*, 1. mars. Lesedato: 03.05.21: <https://seniorpolitikk.no/nyheter/trenger-vi-aldersmangfold/>

Vedlegg 1: Intervjuguide bedrift og rekrutteringsfirma

Intervjuguide	
Introduksjonsspørsmål	
Kan du fortelle litt om deg selv? <ul style="list-style-type: none">• Din alder• Bakgrunn/utdanning/arbeidserfaring• Antall ansatte i bedriften• Type bedrift• Internasjonalt?	
Overgangsfase	
Rekruttering	<p>Kan du beskrive og gå gjennom en typisk ansettelsesprosess i din bedrift?</p> <ul style="list-style-type: none">• Hva er din rolle ved rekruttering?• Hvordan gjør man en slik prosess rettferdig for kandidatene? <p>Hva kreves av deg for at denne prosessen blir mest riktig? (kompetanse)</p> <p>Hva er dine tanker rundt hva som kan gå feil i en ansettelsesprosess? Hva tenker du er det viktigste ved rekruttering av nye ansatte?</p> <p>Hvilke etiske utfordringer har du opplevd kan oppstå?</p> <p>Hvilke egenskaper er avgjørende hvis kandidatene har lik kompetanse?</p>
Alder	<p>Hva (anslår du) er gjennomsnittsalderen i din bedrift? (ca.)</p> <p>Hva forbinder du med ordet gammel (generelt)?</p> <ul style="list-style-type: none">• Hva forbinder du med ordet ung (generelt)? <p>Hvor stor vekt legger dere på alder ved ansettelser? Opplever du at alder ofte har en viktig betydning for arbeidsgivere?</p> <p>Hvor mye synes du alder har å si for jobbmestring?</p> <ul style="list-style-type: none">• Hva vil du si er det viktigste for å lykkes i en stilling? <p>Opplever du en sammenheng mellom alder og kompetanse?</p>
Mangfold	<p>Hva betyr mangfold for deg (på arbeidsplassen)?</p> <p>Hvilken betydning mener du mangfold har når man skal ansette?</p> <p>Hva betyr aldersmangfold for deg?</p>

	Opplever du at bedriften du jobber for har et rikt aldersmangfold?
Nøkkelspørsmål	
Aldersmangfold	<p>Arbeides det for å fremme mangfold i ansettelsesprosessene?</p> <p>Er aldersmangfold et tema når det rekrutteres?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor/hvorfor ikke? • Hvordan arbeides/ble det arbeidet for å fremme aldersmangfold i prosessen? <p>Kan du peke på noen fordeler (om noen) og ulemper (om noen) med aldersmangfold i en bedrift?</p> <p>Hvor viktig er det at mangfold er en del av en rekrutteringsstrategi?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor/hvorfor ikke
	<p>Hvordan vil du definere stereotypier?</p> <p>Hvordan vil du definere diskriminering?</p> <p>Hva med fordommer?</p> <p>Hvilken rolle spiller disse begrepene i rekruttering (hvis noen)?</p> <p>Har du noen gang opplevd at disse begrepene forekommer i en ansettelsesprosess?</p>
Alder	<p>Hvilken (ca.) alder definerer du som en ung arbeidssøker og hvilken (ca.) alder definerer du som en gammel arbeidssøker?</p> <p>Er det noen utfordringer du kan komme på som kan oppstå som følge av å ansette noen som er yngre enn alderen du anser som en ung arbeidssøker?</p> <p>Hva med over alderen du anser som en eldre arbeidssøker?</p> <p>Opplever du at noen aldersgrupper gjør det bedre på jobb?</p> <p>Forskning viser at sjansen for å bli kontaktet til jobbintervju svekkes etter man har fylt 40</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor tror du det er vanskeligere å få jobb når man er en arbeidssøker over 40-45 generelt? <p>Hva tenker du på når du hører begrepet aldersisme?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har du noen gang opplevd (direkte eller indirekte) negativ eller positiv aldersisme (negative holdninger på bakgrunn av alder) på jobb?

	<p>Hvilken betydning tror du rekrutteringsansvarliges egne holdninger til alder å si for prosessen?</p> <p>Syns du selv at noen aldersgrupper er mer tiltrekkende (i jobbsammenheng) enn andre aldersgrupper?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvis ja, hvilke og hvorfor? Hvis nei, hvorfor ikke? <p>Hender det ved nyansettelser i bedriften at det er aldersgrupper som er helt utelukket for stillingen (hvorfor/hvorfor ikke)?</p>
<p>Sosial persepsjon</p>	<p>Kontrasteffekten: fenomenet ved at kandidater sammenlignes med hverandre, for eksempel hvis en kandidat gjør det kjempebra på et intervju, kan dette gjenspeiles negativt på kandidaten som intervjues etter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I hvilken grad tror du «kontrasteffekten» som forklart påvirker holdninger ovenfor en kandidat? <p>Likhetseffekten: fenomenet ved at man ansetter noen som ligner seg selv, og foretrekker kandidater med karakteristika som vi selv kjenner oss igjen i – Litt som dating.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I hvilken grad tror du «likhetseffekten» som forklart påvirker holdninger ovenfor en kandidat? <p>Hva mener du bedrifter kan gjøre for å unngå at ubevisste negative (eller positive) tanker og følelser påvirker en ansettelse?</p> <p>Mange stillingsannonser sier at de kan «tilby et ungt arbeidsmiljø», hva tror du det betyr?</p> <p>Opplever du et avvik mellom lovverk og praksis?</p> <p>Nå skal jeg lese opp tre ulike setninger, en av de er lik flere stillingsannonser på Finn.</p> <p>Hvilke tanker får du rundt de tre setningene?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor tror du den ene setningen er vanlig å finne i stillingsannonser, mens de andre ikke er det?
<p>Avslutning</p>	
	<p>Hva mener du er viktig for alle bedrifter ved rekruttering i fremtiden når antall eldre mennesker øker?</p> <p>Er det noe mer du ønsker å tilføye eller noe du ønsker å utdype nærmere? Noe du ønsker vi skal gå tilbake på?</p>

Vedlegg 2: Intervjuguide arbeidssøker

Intervjuguide arbeidssøker	
Introduksjonsspørsmål	
Kan du fortelle litt om deg selv? <ul style="list-style-type: none">• Din alder• Bakgrunn/utdanning/arbeidserfaring	
Når var du sist arbeidssøkende og hvor gammel var du da? <ul style="list-style-type: none">• Hvor lenge søkte du jobber?	
Overgangsfase	
Rekruttering	Hvor ser du etter jobber? (nettsider, oppsøker bedrifter osv.) Kan du gå gjennom prosessen din når du søker jobber? Gjør du noe spesielt forarbeid når du søker stillinger? Hva avgjør om du velger å søke på stillingen? <ul style="list-style-type: none">- Hva avgjør om du velger å ikke søke på stillingen? Hvordan forbereder du deg før et intervju? <ul style="list-style-type: none">- Opplever du at alder er et tema i intervjuer? Opplever du ansettelsesprosesser som rettferdig? Hvor mange jobber har du søkt på når du har vært arbeidssøkende? Hvor ofte opplevde/opplever du å bli tatt med videre i prosessen? Hva er dine tanker rundt hva som kan gå feil i en ansettelsesprosess av de som utfører den? <ul style="list-style-type: none">- Hva er dine tanker rundt hva som kan gå feil i prosessen av deg som arbeidssøker?
Alder	Hva forbinder du med ordet gammel? Hva forbinder du med ordet ung? Opplever at alder har en viktig betydning for arbeidsgivere? <ul style="list-style-type: none">- Hvis ja, på hvilken måte? Har du erfart at alder, kjønn eller utseende har hatt en betydning når du har søkt jobber? Føler du selv at alder har noe å si for jobbmestring? Har din alder noen gang påvirket jobbprestasjonen din?
Sosial persepsjon	Hvordan vil du definere stereotypier? Hvordan vil du definere diskriminering? Hva med fordommer?
Nøkkelspørsmål	
Sosial persepsjon	Har du noen gang opplevd negative eller positive stereotypier av arbeidsgiver vedrørende alder? Har du noen gang opplevd å bli aldersdiskriminert? Hvis ja, har du opplevd det som bevisst eller ubevisst? Har du opplevd fordommer på bakgrunn av alder? Jobsammenheng.

Aldersmangfold	<p>Hvordan vil du definere aldersmangfold på arbeidsplassen? Har du noen gang opplevd en arbeidsplass med lite aldersmangfold? Har du opplevd arbeidsplass med stort aldersmangfold? Opplevde du noen av arbeidsplassene som mer positivt eller negativt enn den andre på bakgrunn av det? Hvor viktig synes du selv at aldersmangfold er en del av fokuset til arbeidsgivere når de ansetter?</p>
Alder	<p>Hvilken ca. alder anser du som en ung arbeidssøker? Hvilken ca. alder anser du som en eldre arbeidssøker? Har du opplevd at alderen din har gjort det vanskeligere å få jobb? Hvis ja, på hvilken måte? Hvor i ansettelsesprosessen har du opplevd at alder har en betydning? Opplever du at alderen til de som ansetter har noen betydning for holdningene deres til alder? Hvordan opplever du alder som et tema i stillingsannonser? Mange stillingsannonser sier de kan tilby et ungt arbeidsmiljø, hva tror du det betyr? - Har du sett dette i stillingsannonser selv? Opplever du at noen aldersgrupper har et fortrinn på arbeidsmarkedet? - Hvorfor tror du det er/eller ikke er sånn? Hvordan opplever du at vernet alder har i diskrimineringsloven opprettholdes i praksis?</p> <p>Under ser du tre ulike setninger, en av de er lik flere stillingsannonser på Finn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vi kan tilby et spennende og ungt arbeidsmiljø med lav snittalder på 25 år 2. vi kan tilby et spennende og mannsdominert arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av kvinner 3. vi kan tilby et spennende og heterofilt arbeidsmiljø med lav til ingen forekomst av andre legninger <p>Hvilke tanker får du rundt de tre setningene?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor tror du den ene setningen er vanlig å finne i stillingsannonser, mens de andre ikke er det?
Avslutning	
	Hva mener du er viktig for alle bedrifter ved rekruttering i fremtiden når antall eldre mennesker øker?

	<p>Er det noe mer du ønsker å tilføye eller noe du ønsker å utdype nærmere? Noe du ønsker vi skal gå tilbake på?</p>
--	--

	<p>Har du noen spørsmål?</p>
--	------------------------------

Sammendrag Informant A1

Informant A1 er en kvinne på 51 år uten formell utdanning, har kurs i grafisk design og over 20 års ledererfaring. Hadde sin lengste arbeidssøker periode da hun var 47 år etter at daværende jobben la ned. Har omstilt seg for jobben hun er i dag hvor hun søker jobber sporadisk ved siden av.

Rekrutteringsprosessen

Jobbsøkerprosessen til informanten omfatter oppdatering av CV og søknadsbrev for hver stilling, sjekker bedriftene sine nettsider og sosiale medier og ser på nøkkeltall på proff, gjør alltid research på bedriften før hun søker. Opplever å bli sjeldnere innkalt til intervju jo eldre hun blir, til tross for at CV-en og stillingsannonsen matcher. Stillingsannonsene avgjør ofte om informanten velger å ikke søke på en stilling. Gjør det som regel veldig bra når hun først blir innkalt til intervju, men oppfatter at hennes alder har en betydning tidlig i prosessen for de som ansetter. Informanten søkte over 130+ jobber når hun var arbeidsledig.

Alder

Opplever at sammenheng mellom alder og jobbmestring avhenger av type stilling og hva man skal gjøre. Oppfatter yngre mennesker som mer datakyndige, og eldre som bedre på kommunikasjon. Opplever at aldersgruppen 25-35 har et tydelig fortrinn på arbeidsmarkedet fordi de er ferdig utdannet og har noen år med arbeidserfaring. Yngre arbeidssøkere 18-25 og eldre arbeidssøkere 50-65.

Mangfold

Ser mange fordeler med aldersmangfold, spesielt med å kunne lære hverandre ting. Ulemper kan være at det blir rot til konflikt, informanten opplever arbeidsplasser som roligere når det ikke er mange ulike aldersgrupper.

Sosial persepsjon

Opplever det som enklere å få jobb når intervjueren er hennes egen alder eller eldre. Opplever ikke at diskriminering foregår åpenbart, men på et ubevisst nivå, at man kan merke på

kommunikasjon og kjemi når man oppleves som for gammel for stilling, eller ved å ikke bli kontaktet i det hele tatt.

Sammendrag Informant A2

Informant A2 er en mann på 59 år med bakgrunn fra styrmannsskole, militæret, men uten formell utdanning. Informanten har over 20 års ledererfaring innenfor salg- og importbransjen.

Arbeidssituasjonen til informanten endret seg da firmaet han jobbet for i 22 år ble kjøpt opp av et fransk konsern hvor stillingen ble nedlagt. Informanten ble dermed arbeidssøkende i midten av 50 årene. Har i dag omstilt seg og skiftet beite, søker jobber ved siden av

Rekrutteringsprosessen

Jobbsøkerprosessen til informanten omfatter oppdatering av CV og søknadsbrev for hver stilling, forhører seg med bekjente og sjekker bedriftene på Proff.no. Informanten søkte over 20+ jobber før han bestemte seg for å skifte beite hvor det var enkelt å få jobb i sin alder. Opplever en stor forskjell på å bli kalt inn til intervju i sin alder enn da han var i 30 årene.

Alder

Opplever høy alder som et stort hinder for å få jobb, opplever stadig å ikke bli kalt inn til intervjuer, men at han gjør det veldig bra på intervjuer når han først blir kalt inn. Syns selv ikke høy alder er en hindring for å jobbe, snarere tvert imot, erfaringen og årene har gjort han til en bedre leder med årene i forhold til da han var yngre.

Aldersmangfold

Ser kun fordeler med aldersmangfold, oppfatter det som viktig for at arbeidsplassen blir mer stabil.

Sosial persepsjon

Opplevd direkte fordommer på jobb da han var yngre grunnet alder, opplever det som eldre som mer skjulte fordommer. Opplever å bli satt i bås som følge av alderen, ser en stor sammenheng mellom alderen til de som intervjuer og holdningene. Opplever at det er få som gir en sjans til eldre.

Sammendrag – Informant B21

Informant B1 er 30 år og jobber som avdelingsleder for en liten bedrift med utenfor Oslo, informanten har 8 år ledererfaring.

Rekrutteringsprosess

En typisk rekrutteringsprosess for B1 starter først med å undersøke behovet til bedriften, dette gjøres i samarbeid med eier, her finner de ut hva slags person de ønsker. Deretter utlyses stillingen på sosiale medier, hvor de siler ut søknader fortløpende. De kaller inn aktuelle kandidater til intervju, som regel ett intervju, tidvis to runder med intervjuer. Det utføres ikke referanseinnhenting, og informanten velger kandidat sammen med eier like etter intervjuet og tilbyr stillingen fortløpende.

Alder

Informanten oppfatter 16-18 år som unge arbeidssøkere og 60-65+ som eldre arbeidssøkere. Interessen og arbeidskapasiteten er det viktigste for informanten, og har ingen negative holdninger ovenfor eldre arbeidssøkere, informanten anser alder som et tall, da oppførsel i aldre kan variere veldig. Noe motsigende og stereotypiske utsagn i forhold til helse og tilpasningsevne. Opplever ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring.

Aldersmangfold

Det viktigste for informanten er at den sosiale kompetansen er til stede og at den som blir ansatt har en personlighet som passer inn i miljøet. Aldersmangfold ses positivt på, det er ikke et spesifikt fokus, men informanten er opptatt av å finne mennesker som passer fra som team uavhengig av hvilken alder de er.

Sosial persepsjon

Informanten oppfatter at rekrutteringsansvarliges egne holdninger kan påvirke ansettelsesprosessen, og at det er essensielt å ikke dømme mennesker ut fra ubetydelige faktorer. Rekrutterer må stille med åpent sinn, og legge egne fordommer hjemme. Informanten har selv opplevd diskriminerende oppførsel fra tidligere jobberfaringer hvor det var et krav å være ung og pen. Informanten og eier

av bedriften samarbeider og har en bevisst strategi om å gi mennesker en sjanse i arbeidslivet, spesielt de som kanskje ikke får det av andre.

Sammendrag – Informant B2

Informant B2 er en mann på 50 år. Selskapet informanten jobber for har to selskaper på Sørlandet, hvor informanten er daglig leder i begge. Bedriften er internasjonal med over 400 ansatte. Informanten er utdannet ingeniør, og har erfaring fra rekrutteringsfirma og jobber nå med HR.

Rekrutteringsprosess

Det er fem avdelinger i bedriften, hvor de enkleste rekrutteringene gjør avdelingene selv. Informanten tar seg av de større ansettelsene, ofte leies det inn et rekrutteringsfirma slik at bedriften kan fokusere på de som er mest aktuelle. I tillegg er det gjerne flere om prosessen, informanten selv, og en med faglig innsikt. Prosessen starter med å utarbeide jobbanalyse med rekrutteringsfirmaet, så tar de seg av utlysning av stillingen og førstegangsintervjuene. Bedriften møter kandidater til et andregangsintervju og på tredjegangintervjuet er det ofte en oppgave kandidatene skal løse. Deretter innhentes referanser og kandidat velges ut etter det.

Alder

Informanten er opptatt av aldersmangfold i bedriften, og passer på at ikke gjennomsnittsalderen blir for ensidig. Høyere alder verdsettes da det gjerne er en sammenheng mellom alder og lang erfaring. Bedriften er veldig teknisk så til mange stillinger bør man ha litt høyere alder fordi man må ha utdanningen på plass og jobberfaring, for andre avdelinger har de lærlinger i videregående alder. Oppfatter at det er avvik mellom lovverk og praksis. Opplever at alder ikke har noen betydning med hvordan man er som person.

Aldersmangfold

Opptatt av mangfold, ser mangfold innenfor alle dimensjoner som utelukkende positivt, er ikke for kvotering fordi det viktigste er at den rette personen blir ansatt. Mener aldersmangfold er viktig i jobbsammenheng og andre sammenhenger og gir en berikende arbeidsplass med ulike perspektiver.

Sosial persepsjon

Oppfatter at det har mye å si hvordan jobb det er når arbeidsgivere ekskluderer aldersgrupper og at holdningene til rekrutteringsansvarlige har mye å si. Informant uttrykker at når man ansetter må man gå bort fra egne preferanser og tankesett og å ikke la seg blende av ubetydelige faktorer.

Sammendrag – Informant R1

Informant R1 jobber med rekruttering i en av Norges og verdens største HR-tjenester bedrifter. Firmaet er globalt og har mange tusen ansatte internasjonalt, i Norge har bedriften avdelinger rundt hele landet. Informanten er i 40 årene og jobber i en av avdelingene på Østlandet.

REKRUTTERINGSPROSESS

En typisk rekrutteringsprosess for informant R1 var først samtale med kunden/oppdragsgiver, utarbeide kravspesifikasjon, stillingsutlysning, screening, standardiserte intervjuer, samtale med kunde igjen, evne- og personlighetstest og referanseinnhenting til slutt. Informanten sin rolle i rekruttering er ansvar for hele prosessen i samarbeid med 1-2 andre, dette varierer, men det er gjerne en oppdragsgiver og en eller to rekrutteringsansvarlige. Informanten er også kurset i utføring av evne og personlighetstester. Jeg opplevde at informanten er svært opptatt av at prosessen er rettferdig, dette gjøres gjennom en kompetansebasert rekrutteringsprosess og bruk av standardiserte intervjuer i kombinasjon med andre seleksjonsmetoder (evne og personlighetstester).

Informant R1 ser på seg selv som en god menneskekjenner, men velger ikke kandidater ut fra magefølelsen, dette poengterte hun som en stor fallgrube.

ALDER

Informant R1 opplever at alder kan ha betydning i rekrutteringsprosesser, men dette er da opp til kunden og blir bestemt i jobbanalysen. Informanten informerte om at de tidvis kan få kunden vekk fra disse kravene, men noen er veldig strenge på disse kravene. Informanten opplever ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring, men opplever sammenheng mellom alder og kompetanse i form av erfaring, jo eldre man er jo mer erfaring har man. Informanten opplever at de over 45 gjør det bedre på jobb og at samme aldersgruppe har et fortrinn på

arbeidsmarkedet, dette fordi denne aldersgruppen ikke lenger har småbarn, er mer tilgjengelige til å jobbe og vil ikke risikere å være hjemme med syke barn eller å måtte hente barn i barnehagen.

MANGFOLD

Informanten var veldig positiv til mangfold og syntes det er kjempeviktig på arbeidsplassen. Mangfold har noe betydning i rekruttering, men det viktigste er jobbanalysen og å finne rett person til stillingen. Definerer aldersmangfold som bredt spekter av alder på arbeidsplassen, opplever at de har et rikt aldersmangfold som er både strategisk og tilfeldig. Når det gjaldt fordeler og ulemper med aldersmangfold så informanten ikke noe annet enn fordeler, fordi man kan lære av hverandre.

SOSIAL PERSEPSJON

Diskriminering, stereotypier og fordommer var noe informanten ser negativt på, men påpeker at det dessverre forekommer av kundene. Alder som tema i rekrutteringsprosessen, spør ofte på stillingen, det fins arbeidsplasser hvor alle er rundt 30, ser like ut og kler seg likt, de kommer ikke til å ville ha noen over 55. Informanten opplever at det har blitt lettere å få ny jobb når man er over 45 nå enn før. Men det er gamle stereotypier som i såfall gjør det vanskeligere for eldre å få jobb, holdninger ligger i bunn.

Sammendrag – Informant R2

Informant R2 er 67 år og jobber med rekruttering og er autorisert instruktør i situasjonsbestemt ledelse. Informanten har lang og bred erfaring innenfor kompetanseutvikling og rekruttering.

REKRUTTERINGSPROSESS

En typisk rekrutteringsprosess for informant R2 starter med jobbanalyse, enten kjenner han til kravspesifikasjonene til oppdragsgiver fra før, eller så samarbeider han med kunden om å lage en. Deretter utlyser stillingen eller oppsøker aktuelle kandidater, dermed personlighetstester før førstegangsintervju, andregangsintervju er med kunden og tidvis ferdighetstester. Kunden velger kandidat etter referanseinnhenting.

ALDER

Informanten oppfatter alderen fra endt videregående utdanning opptil 30år som unge arbeidssøkere, og 57år+ som eldre arbeidssøkere. For informanten er det aller viktigste i en ansettelsesprosess faglig- og sosial kompetanse, men alder kan ha en betydning for kunder. Dette spørres ofte på kunden sine holdninger og type jobb/avdeling. Informanten mener at det aldri er for sent med kompetanseutvikling, det som i bunn og grunn er viktigst er interesse, omstillingsevne og at man kan utføre jobben. Informanten oppfatter at kronologisk alder ikke alltid har en sammenheng med oppførsel, man kan være 60 år og oppføre seg som 25, og 25 kan oppføre seg som 60.

MANGFOLD

Informanten har positive holdninger ovenfor aldersmangfold, informanten ser kun fordeler ved at man kan lære av hverandre. Mangfold som en del av rekrutteringsstrategi er opptil kunden. Personlig er informanten imot kvotering, fordi han mener det aller viktigste er å finne rett kompetanse for stillingen som utlyses. Faktorer som alder, kjønn, hudfarge, legning har for informanten null betydning, det er kompetanse og villigheten til å utvikle kompetanse som er helt essensielt.

SOSIAL PERSEPSJON

Informanten anser det som essensielt at rekrutterer har et godt menneskesyn, og opplever at egne holdninger kan fargelegge prosessen betraktelig. Ikke opplevd direkte fordommer og diskriminering i sine prosesser, men informanten har en veldig tydelig kommunikasjon med kunden som han opplever kan gjøre at kunden fokuserer på riktige ting. En rekrutterer må ha evne til å se forbi sine egne preferanser og ubevisste fordommer og ha et svært åpent sinn for å ikke eliminere gode kandidater.

Vedlegg 4: Kodeskjema

Tema	Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
Rekrutteringsprosess	Behov, stillingsutlysning screening, intervju, valg, on-boarding. Ikke referanseinnhenting	leier ofte rekrutteringsfirma, jobbanalyse, stillingsutlysning, intervju 1, intervju 2, ferdighetstest, referanse, valg, on-boarding	jobbanalyse, stillingsutlysning, intervju 1, samtale med kunde, evne- og personlighetstest referanser, valg, on-boarding	jobbanalyse, utlysning eller oppsøking, personlighetstest, intervju 1, intervju 2, evt. Evnetest, referanser, valg	X	X
Fallgruver	forhaste seg med valget	forventningsavklaringer	magefølelse, se på ubetydelige ting	magefølelse	Rekrutteringsansvarlige: ikke bli kalt inn, fokus på ubetydelige ting. Jobbsøker: dårlig research, dårlig CV og søknad	Rekrutteringsansvarlige: kaste søknader før samtale. Ved jobbsøker: dårlig skrevet CV og søknad
Rettferdighet	ikke se på ubetydelige ting, ha et åpent sinn	være flere i prosessen, minst en med faglig innsikt, minst en til å se på andre ting. Bruke score-skjemaer	standardiserte intervjuer, alle kandidater skal bli spurt om det samme	grunnleggende med godt menneskesyn, ha respekt for individene, gi alle sjanser til å vise sine gode sider	Opplever prosess som enklere når det er direkte med bedriften og ikke byrå.	Stort sett oppleves som rettferdig bortsett fra alder, og dumme spørsmål som sterke og svake sider.
mangfold	noe usikker, oppfattet det som å handle om etnisiteter og nasjonaliteter	oppfattet det som å handle om ulike nasjonaliteter hovedsakelig	oppfattet det som å handle om nasjonaliteter	oppfattet mangfold til å handle om ulike nasjonaliteter, kjønn, alder, legning m.m.	Opplever at noen grupper går foran grunnet kvotering	X
Aldersmangfold	noe usikkerhet rundt begrep, oppfattet som å ha ulike aldersgrupper på jobb	oppfattet det som å ha et bredt spekter av aldersgrupper på jobb	oppfattet det som bredt spekter av aldersgrupper, er opp til kunden	oppfattet det som arbeidsplass med medarbeidere og kollegaer i ulike aldre	Oppfattet som arbeidsplass med stort aldersspenn.	Oppfattet det som bredt spekter av alder på arbeidsplassen
fordeler med aldersmangfold	lære av hverandre, yngre mer datakyndige, eldre har annen holdning til oppførsel og mer livserfaring	erfaring er fordel med høyere alder, nytenkning er fordel med yngre og nyutdannede, bidrar til å utfylle hverandre	lære av hverandre	nye ideer og tanker blant yngre, råd og erfaring fra eldre. Positiv balanse for utvikling	Flere perspektiver og ideer	Mer stabil arbeidsplass
ulemper med aldersmangfold	ulike verdier og syn, kan oppstå konflikt	ser kun fordeler	ser ingen ulemper	ser kun fordeler	Rot til konflikt	Ingen ulemper

Tema	Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
oppfatning av ung og gammel	Ung arbeidssøker: 16-18 eldre arbeidssøker: 60-65+	kommer an på stilling, 20-25 er ungt i noen stillinger, 35 er ungt i annen stilling. Ikke eldre arbeidssøker før nærmere 70 år	Ung arbeidssøkere rundt 22år, eldre arbeidssøker rundt 57 år	ung arbeidssøker ved fullført VGS opp til 30 år, eldre arbeidssøker er 50+	Anser 18-25år som unge arbeidssøkere og 60år+ som eldre arbeidssøkere	Oppfatter 20-30 som ung arbeidssøker, 40-70 som eldre arbeidssøker
Utfordringer	utfordringer ved yngre i forhold til aldersbestemmelser, helse utfordring ved eldre.	Ingen utfordringer med å ansette noen aldersgrupper.	Ved å ansette yngre er utfordringene manglende erfaring, ved eldre helserelatert hvis det er et tema.	Utfordringer for unge om de mangler erfaring, omstillingsevne utfordring ved eldre	X	X
arbeidsmarkedet	Tror aldersgruppe 25-35 har fortrinn	Tror yngre mennesker som har utdanning og jobberfaring har fortrinn på markedet.	Tror 45+ har fortrinn på arbeidsmarkedet.	Vanskelig å generalisere det, aldersgruppe 30-45 har nok fortrinn på arbeidsmarkedet	Mener garantert at alder 25-35 har fortrinn	Oppfatter at aldersgruppe 25-35 har fortrinn
Prediktiv validitet	Oppfatter ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring, men opplever sammenheng mellom alder og kompetanse.	Alder er et kvalifiserende element ift. Erfaring. Sammenheng mellom alder og kompetanse	Ingen sammenheng mellom alder og jobbmestring, opplever sammenheng mellom alder og kompetanse	Ikke særlig sammenheng mellom alder og jobbmestring, handler om interesse og utviklingsevne.	Kan ha noe å si, tar lengre tid å lære seg nye ting når man er eldre	Sammenheng mellom alder og jobbmestring, mer erfaring når du er eldre.

Tema	Informant B1	Informant B2	informant R1	Informant R2	Informant A1	Informant A2
kompetanse	Personlighet, interesse og kommunikasjonsferdigheter viktigere enn formell kompetanse	Kravspesifikasjon ved tyngre stillinger, faglig kompetanse, interesse og motivasjon.	Følge jobbanalysen, kombinere seleksjonsmetoder	Kravspesifikasjon viktigst, utviklingsmuligheter, omstillingsevne, sosial kompetanse og faglig kompetanse	Opplever at det er vanskeligere å bli innkalt til intervju selv om erfaringen og kompetansen er bred	Kom lettere til vurdering når yngre selv om informanten har lengre erfaring nå
sosial persepsjon	Tror holdninger fargelegger rekrutteringsprosessen, og å ha et åpent sinn kan redusere det.	prosessen blir dårligere hvis du går ut av eget tankesett, verdsett, preferanser osv. kompetansebaserte intervjuer hjelper med å ikke la deg blende av andre ting	Jobbanalyse kan redusere ubevisste negative tanker og følelser som kan påvirke ansettelse	Holdningene og preferansene til rekrutteringsansvarlige har mye å si, oppfatter det som essensielt at rekrutterere se forbi egne holdninger og finne personen som kan bidra mest faglig og sosialt.	Opplever sammenheng mellom rekrutterers alder og holdninger, beste scenario å møte en mann i 50 årene på intervju	Opplever yngre rekrutterere som skeptiske, kommer videre i prosessen når rekruttereren er eldre/jevndrende
Lovverk og praksis	Tror arbeidsgivere er mest opptatt av sosiale antenner, tror ikke diskriminering skjer bevisst	opplever et avvik, det diskrimineres på alder, mest ovenfor eldre	Opplevd fordommer blant kunder, noen ganger kommer man rundt det, andre ganger ikke	kan oppleve blant kunder, setter de da på sporet	Opplever ikke at det er noe synlig avvik, men at det kan være ubevisste prosesser i spill	opplever at loven er lett å unngå, måten annonser skrives, eller ved å si at man velger noen mer kvalifiserte

Vedlegg 5: Samtykkeskjema deltakelse

Samtykkeskjema

Beskrivelse av prosjektet

Jeg er student ved Høyskolen Kristiania og dette prosjektet er en del av emnet **6313 Bacheloroppgave i HR og personalledelse**. Prosjektansvarlig er kandidat 6023.

Epost: XXXXX tlf: +47 XXXXX

Veileder er Stein Atle Juvik, epost: XXXXX

Personvernombudet til Høyskolen Kristiania kan kontaktes ved epost personvernombud@kristiania.no

Prosjektet mitt har alder og rekruttering som tema. Som en del av prosjektet skal jeg undersøke hvorfor det tilsynelatende er vanskeligere å få jobb etter man har fylt 45 år, hvor jeg ønsker å intervju mennesker som har erfaring med ansettelse for å forstå hvilken betydning alder har i ansettelsesprosesser.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger vil da bli slettet med det samme. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Du kan når som helst avslutte intervjuet eller trekke tilbake informasjon som er gitt under intervjuet.

Anonymitet

Notatene og innleveringsoppgaven vil bli anonymisert. Det vil si at ingen andre enn prosjektansvarlig vil vite hvem som er blitt intervjuet eller hvilken bedrift du jobber i, og informasjonen vil ikke kunne tilbakeføres til deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Prosjektet innebærer at jeg foretar et digitalt dybdeintervju med deg (alternativt over telefon ved tekniske problemer) på ca. 30-50 minutter. **Informasjonen samles inn ved lydopptak om det er avtalt, alternativt med notater som lagres på personlig, passord-beskyttet PC.** Det vil være en egen seksjon på side 2 hvor du kan bestemme om du samtykker til lydopptak.

Før intervjuet begynner ber vi deg om å samtykke i deltagelsen ved å undertegne på at du har lest og forstått informasjonen på dette arket og ønsker å delta.

Sted og dato

Signatur

Vedlegg 6: Samtykkeskjema lydopptak

Lydopptak

Formålet med lydopptaket:

Formålet med lydopptaket er å dokumentere samtalen etter prinsippet om dataminimering som innebærer å begrense mengden innsamlede personopplysninger til det som er nødvendig for å realisere innsamlingsformålet.

Hva skjer med lydopptaket:

Det vil kun være prosjektansvarlig som har tilgang til lydopptaket, og **lydopptaket slettes med det samme etter transkribering**, i løpet av 24 timer etter intervju. Prosjektansvarlig sender bekreftelse på epost når lydopptaket er slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Før intervjuet ber jeg deg om å signere på om du samtykker til at det blir tatt lydopptak av intervjuet med formål om dataminimering og at lydopptaket slettes etter transkribering.

Samtykke til lydopptak kan når som helst trekkes tilbake uten negative konsekvenser.

Sted og dato

Signatur