

Seniorer på arbejdsmarkedet
Seriepublikation



Arbejdsgiveres syn på ældre ansøgere

– Et spørgeskemaeksperiment

Rasmus Tue Pedersen, Rasmus Skytte og Paw Hansen



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

*Arbejdsgiveres syn på ældre ansøgere
– Et spørgeskemaeksperiment*

© VIVE

Seriepublikation 2025/02/303188

ISSN: 2795-0328

Seriepublikationen Seniorer på arbejdsmarkedet formidler viden på dansk baseret på engelsksprogede working papers og artikler udarbejdet i regi af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet. Artiklen bag denne seriepublikation er endnu ikke udgivet, og resultaterne er derfor foreløbige.

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

Opsamling

- Tidligere studier peger på, at arbejdsgivere foretrækker yngre frem for ældre jobansøgere, og at arbejdsgivere såvel som andre ofte forbinder høj alder med begrænset læringsvillighed, dårligere helbred og lavere IT-kompetencer. Det er dog uafklaret, om disse forestillinger om ældre er *årsag* til, at yngre kandidater ofte foretrækkes.
- Denne undersøgelse belyser betydningen af sådanne aldersstereotyper for fravalget af ældre ansøgere baseret på et spørgeskemaeksperiment blandt 2.769 offentlige og private virksomheder. Deltagerne i eksperimentet bedømmer fiktive jobansøgere, og det varierer, om ansøgerne præsenteres for information, der udfordrer typiske antagelser om ældres læringsvillighed, helbred og IT-kompetencer.
- Resultaterne bekræfter det, som tidligere undersøgelser peger på, at arbejdsgivere gennemsnitligt foretrækker unge og midaldrende frem for ældre ansøgere, og undersøgelsen bekræfter også, at arbejdsgivere ofte vurderer ældre ansøgere til at have dårligere helbred, lavere læringsvillighed og dårligere IT-kompetencer.
- Resultaterne peger også på, at stereotype forestillinger i nogle tilfælde kan bidrage til fravalget af ældre ansøgere. Særligt reducerer information om IT-kompetencer alders betydning, hvilket tyder på, at netop forestillinger om lavere IT-niveau spiller en vis rolle. Samtidig indikerer resultaterne dog, at stereotype forestillinger ikke er eneste forklaring til præferencen for yngre kandidater.

Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet skal opsamle, producere og formidle viden om, hvordan vi kan skabe mere beskæftigelse blandt seniorer på det danske arbejdsmarked.

Videnscenteret er vedtaget af et flertal i Folketinget og har en styregruppe bestående af Ældre Sagen, Faglige Seniorer, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Beskæftigelsesministeriet. Styregruppen fastsætter Videnscenterets strategiske retning. VIVE står for drift og administration.

Læs mere på videnscenteret hjemmeside.

Fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet afhænger blandt andet af, om de har mulighed for at få et nyt job, hvis de bliver ledige. For mange seniorer kan det dog være svært. Det er derfor vigtigt at få mere viden om, hvorvidt og hvordan aldersbaserede stereotyper kan udgøre en barriere i forbindelse med jobsøgning.

Formålet med dette studie er at skabe mere viden om årsager til, at arbejdsgivere ofte foretrækker yngre frem for ældre ansøgere, når de skal besætte stillinger. Specifikt undersøger vi betydningen af de stereotype opfattelser af ældre, som vi alle kan have. Før vi præsenterer resultaterne af vores studie, giver vi i de følgende afsnit en kortfattet introduktion til den eksisterende viden om aldersstereotyper og fravalg af ældre ansøgere på arbejdsmarkedet.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsens datagrundlag består af spørgeskemadata indsamlet blandt private og offentlige virksomheder i Danmark. I spørgeskemaet er deltagerne blevet bedt om at forholde sig til en række fiktive ansøgerprofiler. På baggrund af disse besvarelser kan vi undersøge, hvilke opfattelser arbejdsgivere har af ledige seniorer, og om disse opfattelser har betydning for, hvorvidt ledige seniorer opfattes som attraktiv arbejdskraft.

Spørgeskemaet er sendt direkte til virksomhederne via Digital Post og enten udfyldt af organisationens leder eller en anden person, der er med til at træffe beslutninger i ansættelsesforløb, fx HR-chefer. Skemaet er udsendt til i alt 31.524 virksomheder, og i alt 2.769 har deltaget i undersøgelsen. Da deltagerne i undersøgelsen forholder sig til flere fiktive ansøgere, baserer analyserne i dette notat sig på vurderinger af mere end 12.000 ansøgere.

En kort introduktion til aldersstereotyper

Stereotyper er de forestillinger, vi gør os om personer, der tilhører en bestemt gruppe (Kanahara, 2006). Aldersstereotyper er dermed de forestillinger, vi har om personer, der tilhører bestemte aldersgrupper. Ældre mennesker anses eksempelvis af mange for at være mindre læringsvillige, have et dårligere helbred og i ringere grad mestre IT (De Paula Couto m.fl., 2022; Qvist m.fl., 2025).

Aldersstereotyper – og stereotyper generelt – er ikke nødvendigvis forkerte, da de i visse tilfælde kan afspejle reelle tendenser i en gruppe. Der findes eksempelvis tydelige sammenhæng mellem alder og helbred. Selv når stereotype forestillinger afspejler reelle gruppemæssige karakteristika, kan stereotyper dog føre til, at man undervurderer, hvor meget individer inden for gruppen faktisk varierer på de relevante dimensioner (Ryan, 2003). Stereotype forestillinger kan således føre til, at man fejlagtigt tror, at stort set alle ældre er svækkede eller har dårligt helbred. Aldersstereotyper sidestilles undertiden med negative opfattelser af ældre og beskrives nogle gange med termen 'alderisme' (engelsk: 'ageism') (Butler, 1969; Butler, 1975). Aldersstereotyper behøver imidlertid ikke at være negative. Ældre mennesker opfattes for eksempel ofte som mere troværdige og varme end yngre mennesker (Naeyele m.fl., 2018; Cuddy m.fl., 2005; Vauclair m.fl., 2018).

Tidligere studier fra udlandet har vist, at arbejdsgivere gennemsnitligt opfatter ældre medarbejdere som havende lavere produktivitet og score lavere på "hårde" kvaliteter såsom fleksibilitet, fysisk og mental kapacitet samt villighed til at lære nye teknologiske færdigheder sammenlignet med yngre medarbejdere. Til gengæld bliver ældre medarbejdere opfattet som bedre på "bløde" kvaliteter såsom engagement i organisationen, pålidelighed og sociale kompetencer (Frøylund & Terjesen, 2020; Hörnstedt m.fl., 2017; Van Dalen m.fl., 2010).

En nyere undersøgelse blandt mere end 5.000 arbejdsgivere i Danmark viser også flere forskelle i arbejdsgivernes opfattelser af seniorer (60+ år) sammenlignet med 30-40-årige. På flere ønskværdige karakteristika vurderes seniorer faktisk at besidde disse i højere grad end de 30-40-årige. Seniorer opfattes af arbejdsgivere som mere fleksible, socialt kompetente, loyale, pålidelige og som havende færre sygedage. Samtidig tillægges seniorerne dog også negative egenskaber som lavere produktivitet og kreativitet samt mindre villighed til at tilægge sig nye færdigheder. De opfattes desuden som havende dårligere fysisk helbred og ringere evner, når det kommer til at mestre ny teknologi. Disse opfattelser er bemærkelsesværdigt ens på tværs af forskellige brancher (Qvist m.fl., 2025).

Fører stereotype aldersopfattelser til fravalg af ledige seniorer?

En række studier har tidligere vist, at arbejdsgivere ofte foretrækker yngre ansøgere frem for ældre ansøgere (Carlsson & Eriksson, 2019; Lössbroek m.fl., 2021). Det gælder også i Danmark: Qvist og Larsen (2025) har således vist, at danske arbejdsgivere har en stærk tendens til at fravælge jobansøgere, der er relativt gamle. For de ældste ansøgere er betydningen af alder stærkere end betydningen af for eksempel ansøgernes etnicitet eller tidligere ledighed.

En mulig årsag til, at ledige seniorer fravælges i ansøgerbunken, kan være de stereotype forestillinger om seniorer, som vi alle kan have. I meget af den eksisterende forskning på området går man ud fra, at det netop er sådanne stereotype opfattelser, der er årsagen til, at ledige seniorer har svært ved at blive ansat, men vi ved det faktisk reelt ikke. Der er ikke tvivl om, at en høj alder kan få arbejdsgivere til at fravælge ledige seniorer, og der er heller ikke tvivl om, at stereotype aldersopfattelser findes bredt i befolkningen – ikke blot blandt arbejdsgivere. Men vi ved ikke, om stereotyperne reelt er en væsentlig *årsag* til, at ledige seniorer fravælges, når stillinger skal besættes (Rudolph m.fl., 2022). Arbejdsgivere kan således også foretrække yngre kandidater af flere andre årsager, fx ansættelsens forventede varighed.

I denne undersøgelse ser vi på, om stereotype forestillinger om ældres IT-kompetencer, fysiske helbred og læringsvillighed bidrager til, at arbejdsgivere ofte foretrækker yngre ansøgere. Vi fokuserer specifikt på disse tre faktorer, fordi tidligere undersøgelser har vist, at arbejdsgivere gennemsnitligt vurderer, at ældre medarbejdere er væsentligt mindre IT-kompetente, har dårligere helbred og mindre villighed til at lære nyt (Qvist m.fl., 2025).

Undersøgelsen består af et spørgeskemaeksperiment, der belyser, om tendensen til at fravælge ældre ansøgere ændrer sig, når arbejdsgivere får tydelig information om ansøgernes IT-kompetencer, fysiske helbred og læringsvillighed. Hvis aldersstereotype antagelser faktisk spiller en rolle, vil man forvente, at favoriseringen af yngre ansøgere mindskes, når disse oplysninger er tilgængelige. Eksperimentets logik er, at den tydelige information i nogen grad vil fastlåse deltagernes forestillinger om ansøgernes IT-kompetencer, fysiske helbred og læringsvillighed, så aldersbaserede antagelser om disse egenskaber vil spille en mindre rolle (For mere om denne type undersøgelser, se Acharya, Blackwell og Sen (2018)).

Eksperimentet var indlejret i en spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført i oktober og november 2025. I alt 31.524 offentlige og private virksomheder med minimum 10 ansatte blev inviteret til at deltage i undersøgelsen. Spørgeskemaet blev udsendt via Digital Post, og det blev udfyldt af virksomhedens øverste leder eller en anden person med godt kendskab til rekruttering i virksomheden, for eksempel en HR-chef. 2.769 virksomheder deltog.

I spørgeskemaet blev deltagerne bedt om at forestille sig, at de skulle ansætte en ny medarbejder til en stilling, som lignede den, de senest havde været med til at besætte. De blev derefter præsenteret for seks fiktive ansøgere, fordelt i tre par. For hver ansøger så deltagerne en kort uddrag fra vedkommendes CV, og de blev bedt om at angive, hvor sandsynligt det var, at de ville ansætte vedkommende på en skala fra 0 ('ekstremt usandsynligt') til 10 ('ekstremt sandsynligt').

I eksperimentet varierede ansøgernes alder. Konkret blev hver af de fiktive ansøgere tilfældigt tildelt en alder, således at kandidaten enten blev beskrevet som ung (mellem 35 og 37 år), midaldrende (mellem 51 og 53 år) eller ældre (mellem 67 og 69 år). De tre aldersgrupper blev valgt for at dække størstedelen af det voksne arbejdsliv. Derudover varierede vi tilstedeværelsen af information om IT-kompetencer, fysisk helbred og læringsvillighed. Nogle par af CV'er indeholdt således information, der klart indikerede, at kandidaterne havde stærke IT-kompetencer, mens andre par indeholdt oplysninger, der viste, at kandidaterne havde et stærkt fysisk helbred eller stor lyst og evne til at lære. For at kunne belyse effekten af disse oplysninger indeholdt andre CV'er ikke information om disse faktorer. I nogle af disse CV'er var der ikke anden information end alder, navn, erfaring og uddannelse. Denne gruppe af CV'er kalder vi "kontrol". I andre CV'er var der tilføjet yderligere information, fx om ansøgerens fritidsinteresser. Denne gruppe af CV'er kalder vi "placebo". Et eksempel på uddrag fra CV'er er vist i Figur 1.

Figur 1 **Eksempel på CV-uddrag fra undersøgelsen (IT-betingelse)**

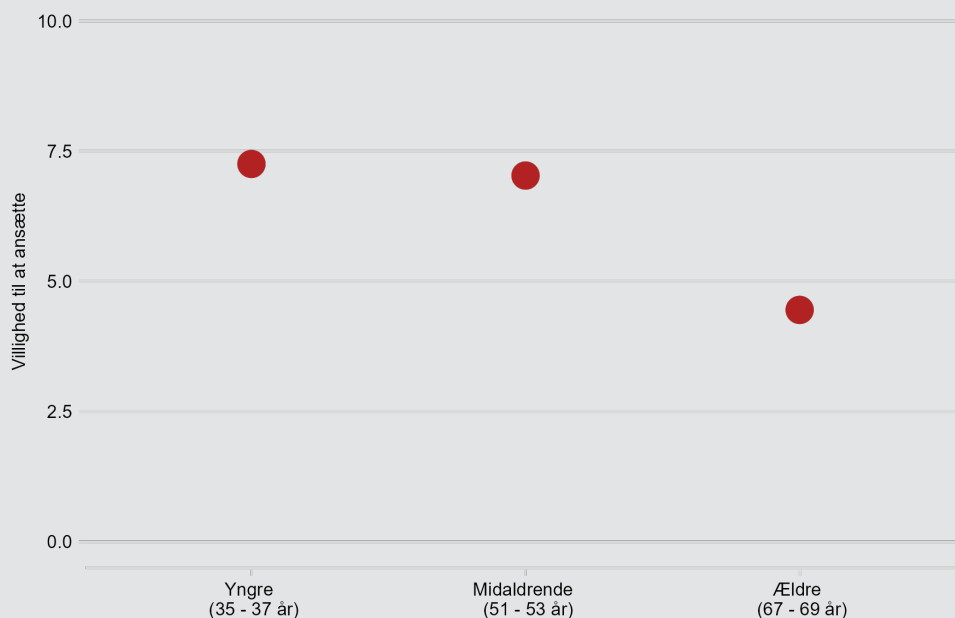
	Marianne Johansen Født 1988 (37 år)
Uddannelse og erfaring	
• Har i 6 af de seneste 10 år haft en relevant stilling i jeres branche • Har relevant uddannelse	
Solide digitale færdigheder	
• Har erfaring med de IT-systemer eller programmer, som indgår i jobbet • Følger med i teknologiske trends på blogs og sociale medier	

Resultater: Aldersstereotyper kan have betydning

Figur 2 viser den gennemsnitlige sandsynlighed for at blive ansat fordelt på ansøgernes alder baseret alene på vurderinger foretaget i kontrolbetingelsen, hvor CV-uddragene hverken indeholdt information om IT-kompetencer, fysisk helbred eller læringsvillighed. Som man kan se, er gennemsnittet for de yngre ansøgere 7,3, for de midaldrende 7,0 og for de ældre 4,5. Der er ikke en statistisk signifikant forskel mellem yngre og midaldrende ansøgere, men vurderingen af de ældre ansøgere er markant lavere: De ældre ligger hele 2,8 skalapoint lavere end de yngre. Dette resultat bekræfter fund fra mange tidligere undersøgelser: ældre ansøgere foretrækkes i mindre grad end yngre ansøgere.

Figur 2 Arbejdsgivere foretrækker yngre kandidater

Hvor sandsynligt er det, at du ville ansætte kandidat X? Angiv venligst dit svar på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er "ekstremt usandsynligt", og 10 er "ekstremt sandsynligt".



Note: Den statistiske usikkerhed (95%-konfidenstintervaller) er mindre end de røde prikker i figuren.

Kilde: VIVE spørgeskemaundersøgelse.

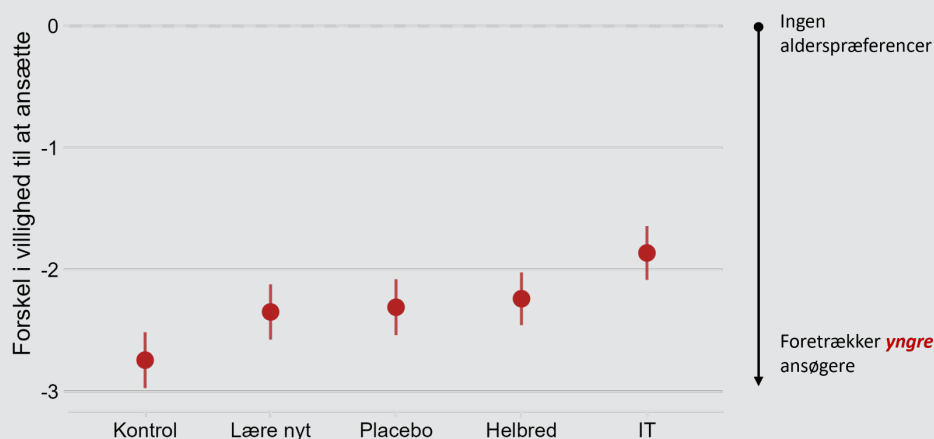
Vores resultater bekræfter også, at alder spiller en væsentlig rolle for arbejdsgivernes opfattelse af ansøgerne. Når arbejdsgiverne ikke modtager nogen informationer om ansøgernes IT-kompetencer, fysisk helbred eller læringsvillighed, går de ofte ud fra, at de ældre ansøg-

ere klarer sig dårligere på disse tre faktorer end de yngre ansøgere. Når de fx har set CV'er for en yngre og en ældre ansøger uden nogen information om IT-kompetencer, er det stadig 43 % som tror, at den unge kandidat har de bedste it-kompetencer, mens blot 8 % tror, at den ældre ansøger har de bedste IT-kompetencer (49 % svarer "ved ikke", hvilket ikke er så overraskende, når CV'erne i dette tilfælde netop ikke indeholder nogen information om IT-kompetencer). Disse forskelle er dog ikke i sig selv bevis for, at disse opfattelser har en effekt på beslutninger i forhold til ansættelse.

Hvis stereotype antagelser om ældres IT-kompetencer, fysiske helbred og læringsvillighed reelt har en effekt, skal man forvente at se, at den aldersbetingede forskel i villighed til at ansætte en kandidat bliver mindre, når arbejdsgiverne modtager information om disse faktorer. Ideen er, at informationen i nogen grad fastlåser arbejdsgivernes opfattelse af ansøgernes egenskaber på disse områder. Hvis arbejdsgiverne fx får meget tydelig information om IT-kompetencer, vil de i mindre grad opfatte yngre og ældre som havende forskellige IT-kompetencer. Dermed får de også mindre grund til at foretrække at ansætte yngre ansøgere – hvis det altså er sådan, at antagelser om bedre IT-kompetencer er en af årsagerne til, at yngre bliver foretrukket. Effekten af at give arbejdsgiverne denne information er illustreret i Figur 3. Mere negative værdier indikerer i figuren, at arbejdsgiverne i højere grad foretrækker yngre ansøgere.

Figur 3 Nogle typer information kan mindske betydningen af alder

Figuren viser forskellen i arbejdsgivernes villighed til at ansætte yngre (35 til 37 år) og ældre (67 til 69 år) ansøgere, når der tages højde for information i ansøgernes CV.



Note: Lodrette røde streger over og under prikker angiver statistisk usikkerhed (95%-konfidenstintervaller).

Kilde: VIVE spørgeskemaundersøgelse.

Resultaterne viser sig at være blandede: Information om ansøgers læringsvillighed og helbred mindsker alderseffekten i forhold til kontrolgruppen, men ikke i forhold til placebo-gruppen: I kontrolgruppen er den gennemsnitlige sandsynlighed for ansættelse 2,7 skalapoint lavere for ældre end for yngre ansøgere, og dette falder til 2,3 skalapoint, når arbejdsgiverne modtager oplysninger om ansøgernes fysiske helbred. Tilsvarende ser vi, at forskellen mellem den gennemsnitlige vurdering af ældre og yngre ansøgere er 2,2 skalapoint, når arbejdsgiverne modtog information om ansøgernes læringsvillighed. Der er dog ingen statistisk signifikante forskelle i forhold til placebobetingelsen, og vi kan derfor ikke sige, at informationen er mere virksom end fx information om ansøgernes fritidsinteresser.

Til gengæld er der meget klare effekter af information om IT-kompetencer. Når arbejdsgiverne fik information om ansøgernes IT-kompetencer var forskellen mellem unge og ældre blot 1,9 skalapoint. Denne forskel er 0,9 skalapoint mindre end forskellen i kontrolbetingelsen, og den er også 0,4 mindre end forskellene i placebobetingelsen. Resultaterne indikerer dermed, at særligt stereotype opfattelser af ældres IT-kompetencer har betydning, da tendensen til at foretrække yngre ansøgere er markant mindre, når information om ansøgernes IT-kompetencer er til stede. Yderligere analyser viser, at information om IT-kompetencer reducerer alders betydning mest i virksomheder, der tillægger netop disse kompetencer stor vægt. IT-information mindsker dog også favorisering af de yngre ansøgere i virksomheder, hvor kompetencerne kun tillægges begrænset eller moderat betydning.

Det er værd at bemærke, at ingen af de tre typer information eliminerer alderseffekten, som forbliver markant på tværs af alle betingelser. En kombination af flere typer information kunne formentlig mindske betydningen af alder yderligere, men det er også sandsynligt, at resultaterne afspejler, at andre forhold end stereotype forestillinger også spiller en væsentlig rolle. Flere deltagere angav ved undersøgelsens afslutning fx, at overvejelser om ansættelsens forventede varighed havde betydning for deres valg af yngre ansøgere.

To typer af usikkerhed knytter sig til studiets resultater. For det første viser yderligere analyser, at information om IT-kompetencer, fysisk helbred og læringsvillighed ikke fuldstændigt fjernede de aldersbetingede opfattelser af disse egenskaber. Ældre blev stadig vurderet som havende lidt lavere IT-kompetencer, fysisk helbred og læringsvillighed, selv når disse informationer blev oplyst (Når CV'er fx indeholdt information om IT, valgte 45 % af arbejdsgiverne den unge ansøger som den mest IT-kompetente, 30 % valgte den ældre ansøger og 25 % svarede ved ikke). Denne usikkerhed indebærer, at studiet til en vis grad kan undervurdere betydningen af stereotyperne. For det andet viser yderligere analyser, at information om IT-kompetencer også påvirkede vurderingen af ansøgernes læringsvillighed. Dette kan indikere, at oplysninger om IT-kompetencer ikke kun er væsentlige, fordi IT-kompetencer i sig selv er vigtige, de kan måske også sende et signal til arbejdsgivere om, at ansøgeren generelt har en høj grad af læringsvillighed. Det kan således være vanskeligt at adskille effekten af stereotyper om IT-kompetencer og læringsvillighed, men det ændrer dog ikke på, at oplysninger om IT-kompetencer tilsyneladende har en væsentlig samlet effekt.

Hvad kan vi bruge denne viden til?

De nye resultater fra vores studiet kan potentielt bruges af flere forskellige aktører til flere forskellige formål:

Ledige seniorer kan potentielt anvende resultaterne, når de udarbejder ansøgninger og CV'er. Resultaterne viser, at det er vigtigt for ledige seniorer at være opmærksomme på, at arbejdsgivere – lige som alle andre mennesker – kan have stereotype opfattelser af, hvilke egenskaber seniorer har. For de mange seniorer, som ikke passer til disse stereotype opfattelser, fx ældre med gode IT-kundskaber, kan der være god grund til at fremhæve dette helt tydeligt i deres ansøgninger og CV'er.

Arbejdsgivere kan potentielt anvende resultaterne til at øge deres opmærksomhed på, om de risikerer at gå glip af kompetent arbejdskraft på grund af stereotype opfattelser om ledige seniorer. Når arbejdsgivere forholder sig til ansøgninger fra ledige seniorer, kan der være en risiko for, at de frasorterer kvalificerede ansøgere, hvis de ikke er meget opmærksomme på, at mange ledige seniorer ikke lever op til de stereotype forestillinger om ældre mennesker, som vi alle kan have.

Politikere og andre beslutningstagere kan potentielt anvende resultaterne både i den politiske debat og i udviklingen af nye initiativer. Resultaterne kan fx pege på, at IT-kundskaber – og opfattelserne af seniorers IT-kundskaber – kan være en meget væsentlig barriere i forhold til at få flere ledige seniorer i beskæftigelse.

Dette studie bør dog naturligvis ikke stå alene i forhold til at træffe beslutninger om initiativer vedrørende ledige seniorer. For det første kan vores studie ikke sige noget om, hvordan man hjælper de ledige seniorer, der i højere grad passer på aldersstereotype opfattelser, fx de ledige seniorer, der har dårligt helbred. For det andet er der altid usikkerheder og blinde punkter i enkeltstudier – også i dette studie. Der er behov for yderligere studier, som kan give mere viden og sikkerhed om betydningen af stereotype aldersopfattelser på arbejdsmarkedet. For det tredje er stereotype opfattelser langt fra den eneste årsag til, at ledige seniorer kan have svært ved at opnå beskæftigelse.

Litteratur

- Acharya, A., Blackwell, M. & Sen, M. (2018). Analyzing causal mechanisms in survey experiments. *Political Analysis*, 26(4), 357-378.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4_Part_1), 243-246.
- Butler, R. N. (1975). *Why survive? Being old in America*. Harper and Row.
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173-183.
- Cuddy, A. J., Norton, M. I. & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 267-285.
- De Paula Couto, C., Ostermeier, R. & Rothermund, K. (2022). Age differences in age stereotypes: The role of life domain and cultural context. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 35(4), 177-188.
- Frøyland, K. & Terjesen, H. C. A. (2020). Workplace perceptions of older workers and implications for job retention. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Advanced online publication.
- Hörnstedt, K., Nilsson, K., Albin, M. & Håkansson, C. (2017). Managers' perceptions of older workers and an extended working life in Sweden. *International Journal of Gerontology & Geriatric Research*, 1(1), 15-20.
- Kanahara, S. (2006). A review of the definitions of stereotype and a proposal for a progressional model. *Individual Differences Research*, 4(5), 306-321.
- Lössbroek, J., Lancee, B., van der Lippe, T. & Schippers, J. (2021). Age discrimination in hiring decisions: A factorial survey among managers in nine European countries. *European Sociological Review*, 37(1), 49-66.
- Naegle, L., De Tavernier, W. & Hess, M. (2018). Work environment and the origin of ageism. I L. Ayalon & C. Tesch-Römer (red.), *Contemporary Perspectives on Ageism* (pp. 73-90). Springer International Publishing.
- Qvist, J. Y., Frendrup, A. & Larsen, M. (2025). *Seniorernes arbejdsmarkeder: Brancheforskelle i arbejdspladser brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer*. VIVE.

- Qvist, J. Y. & Larsen, C. A. (2025). Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects. *Social Science Research*, 126, 1-14.
- Rudolph, C. W., Friedrich, J. C. & Zacher, H. (2022). Precise conclusions regarding the influence of age stereotypes require precise operationalizations thereof. *Work, Aging and Retirement*, 8(4), 371-374.
- Ryan, C. (2003). Stereotype accuracy. *European Review of Social Psychology*, 13(1), 75-109.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330.
- Vauclair, C. M., Borges Rodrigues, R., Marques, S., Esteves, C. S., Cunha, F. & Gerardo, F. (2018). Doddering but dear... even in the eyes of young children? Age stereotyping and prejudice in childhood and adolescence. *International Journal of Psychology*, 53(S1), 63-70.

