



Alderisme

Fordomme, stereotyper og diskrimination

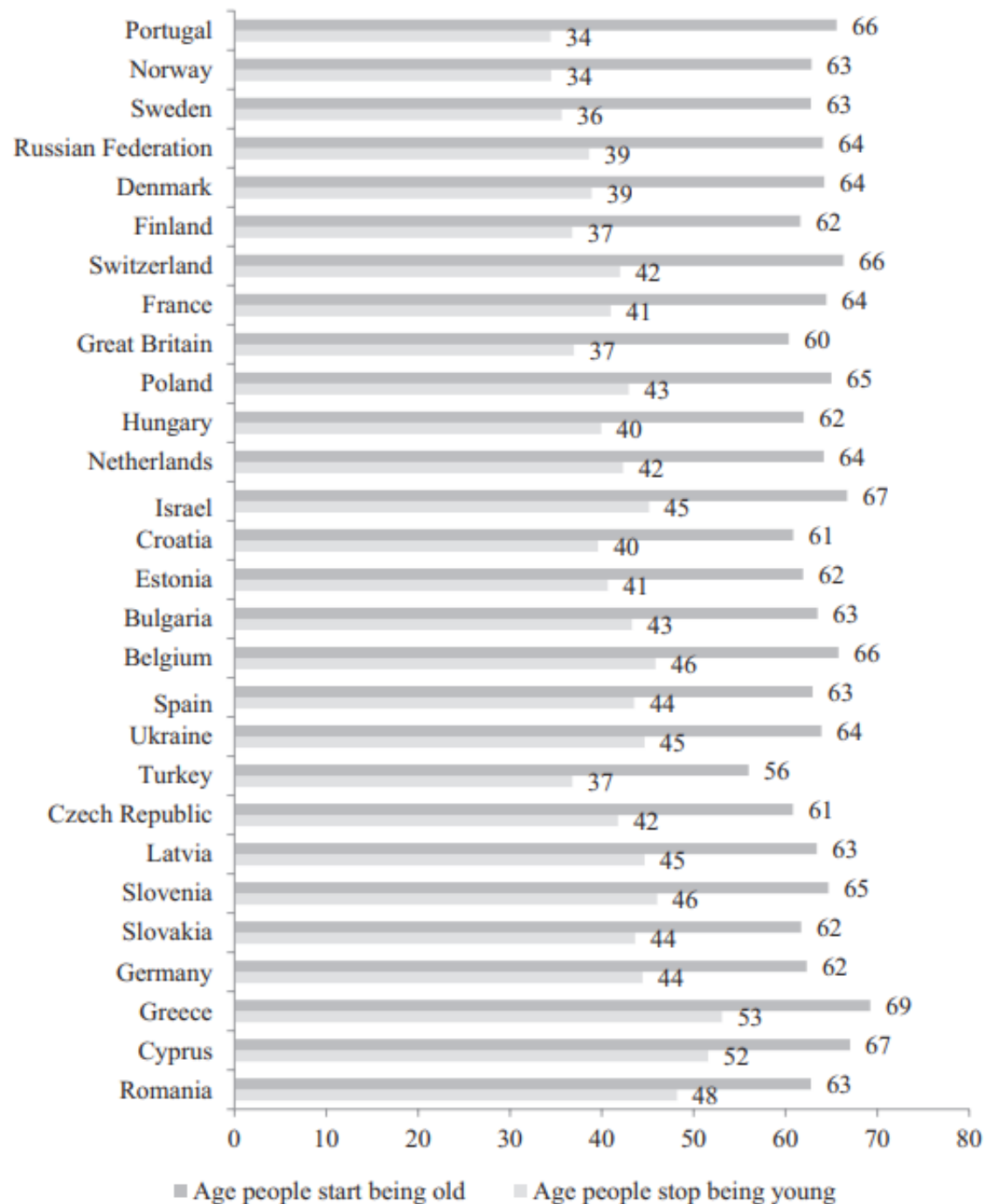
Labtalk 2022

Anette Tybjerg-Jeppesen og Yun Ladegaard
Inst. for psykologi og Center for Sund Aldring (KU)
Fonden Mental Sundhed

KØBENHAVNS UNIVERSITET



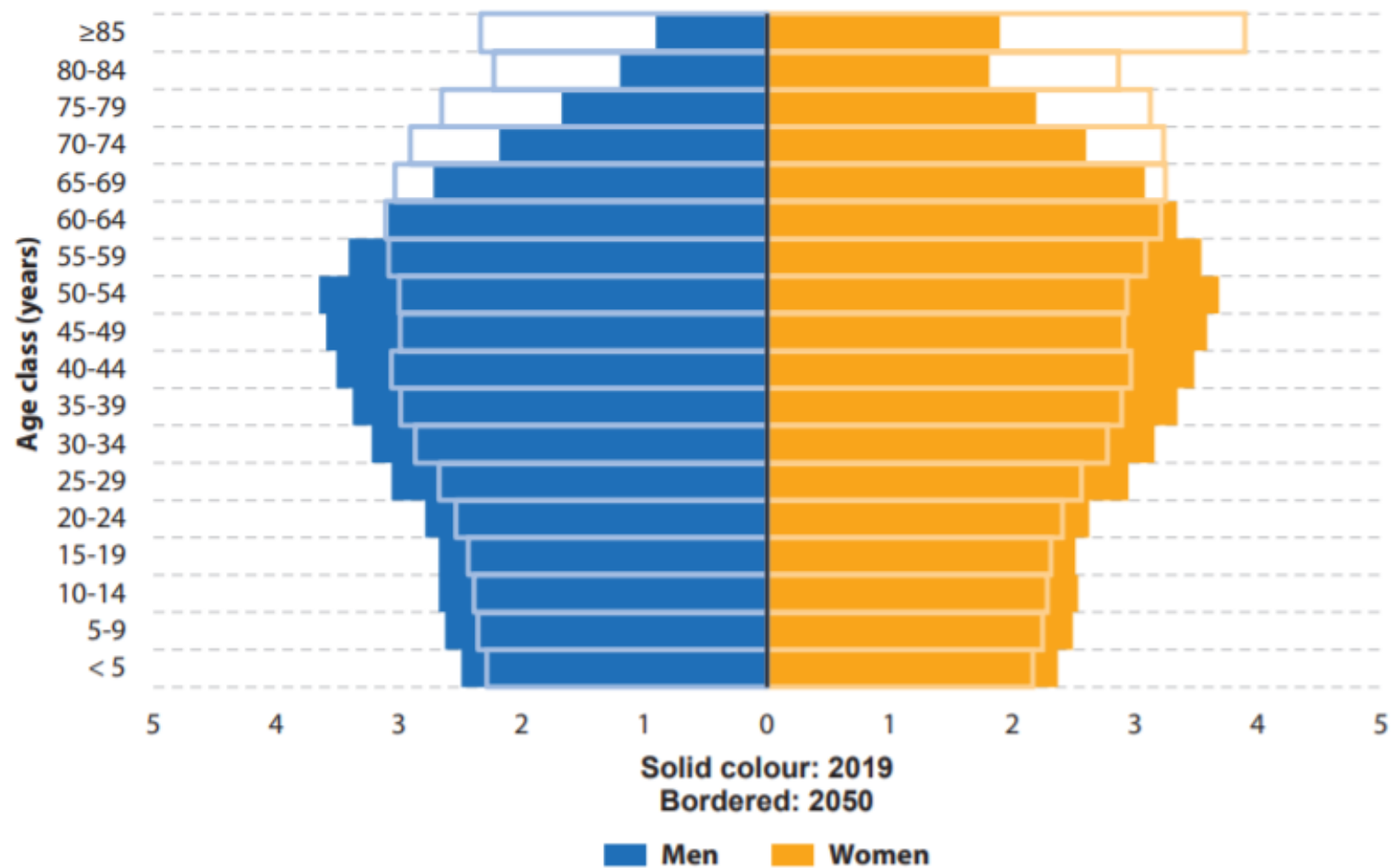
Estimated end of youth and onset of old age



Gammel?

Aldring i EU

Figure 1.3: Population pyramids, EU-27, 2019 and 2050
(% share of total population)



Alderisme

Alderisme defineres som måden vi **tænker, føler og opfører** os baseret på alder.

Alderisme kan være **rettet mod én selv**, kan komme fra **interpersonelle relationer** og/eller kan være **institutionel**.

Fig. 1.1. The three dimensions of ageism include stereotypes, prejudice and discrimination. These dimensions may be perceived as positive or negative

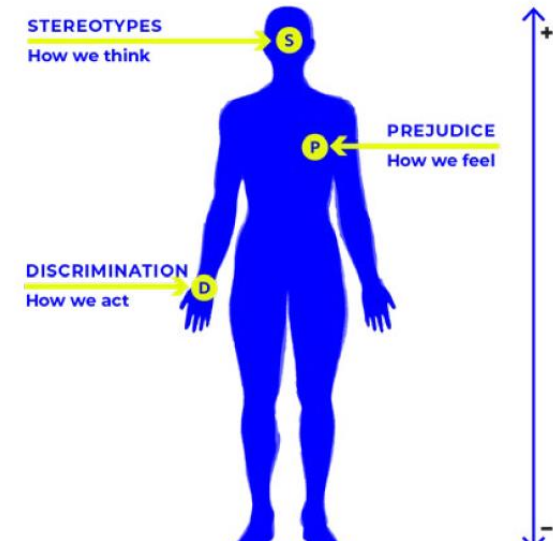
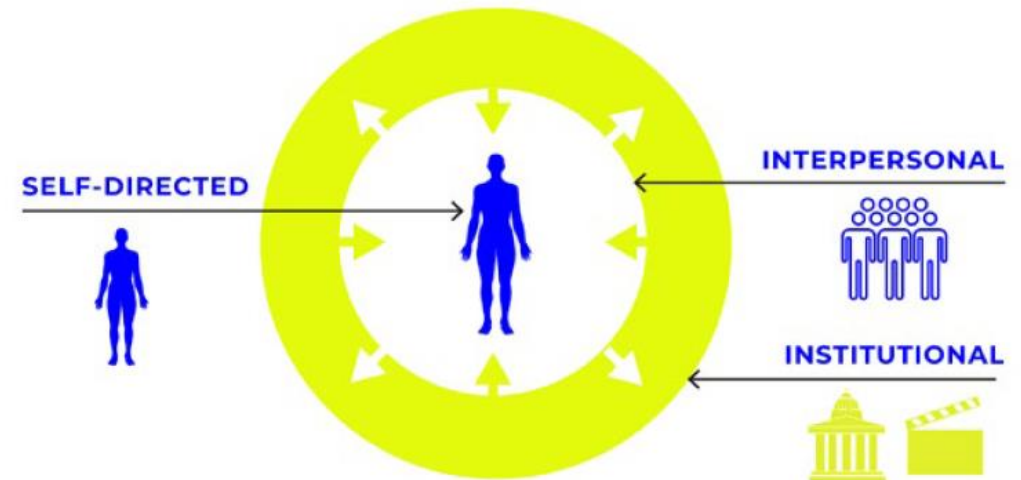


Fig. 1.2. Interpersonal, institutional and self-directed ageism are intertwined and mutually reinforcing



Konsekvenser

Fysisk sundhed:

- Spise usundt
- Ikke følge anbefalinger for medicinindtag
- Overforbrug af alkohol og rygning.
- Kortere levetid.

Mental sundhed:

- Negativ selv-opfattet aldring
- Sammenhæng med depression og nedsat kognitiv performance.

Sociale relationer:

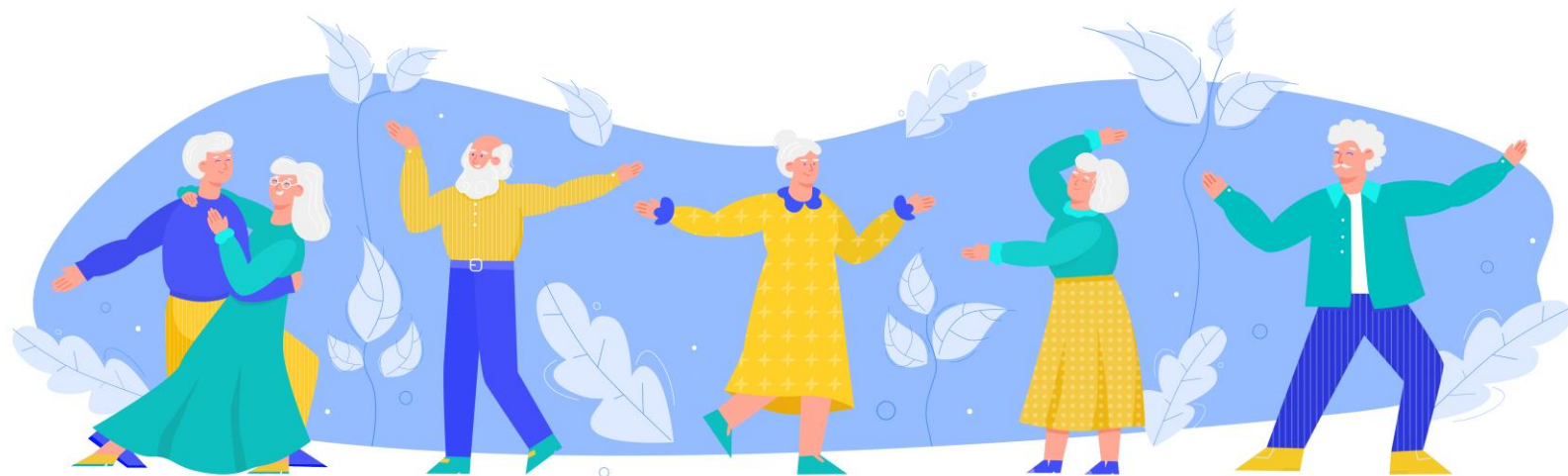
- Dårligere livskvalitet
- Dårligere sociale relationer og social isolation.

Arbejdspladsen:

- Negativ indflydelse på **arbejdsengagement** og **motivation**
- Større grad af intention om **tilbagetrækning** og **opsigelse**

(Weber et al., 2019; Chang et al., 2020;
Levy et al., 2002)

Stereotyper



slido



Skriv det første ord eller billede du tænker på, når du hører ordet "gammel"?

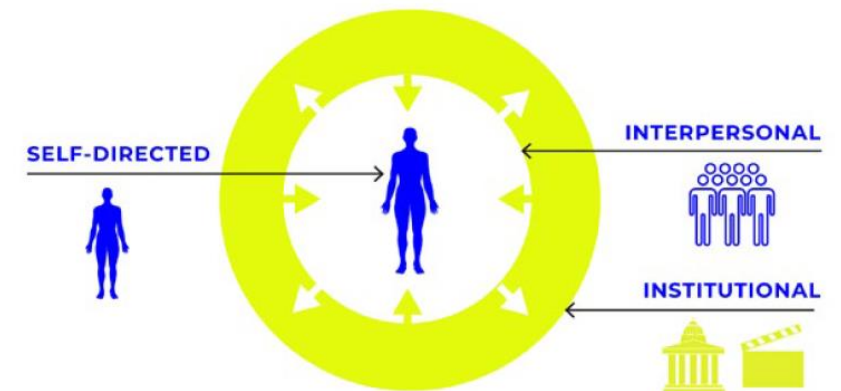
ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

Hvad kan gøres?

WHO anbefaler 3 strategier til reduktion af ageism (WHO 2021):

1. Politikker og love
2. Uddannelsesmæssige Interventioner
3. Intergenerationelle Interventioner (relationer på tværs af aldersgrupper)

Fig. 1.2. Interpersonal, institutional and self-directed ageism are intertwined and mutually reinforcing



Seniorpolitik eller ej?



Intergenerationelle interventioner på arbejdspladsen

- Arbejdet med forbedring af det intergenerationelle klima for at reducere potentiel alderisme på arbejdspladsen vil have en positiv effekt på den intergenerationelle konkurrence og på nedgang i motivation blandt ældre medarbejdere med potentielle fordele ift. udskydelse af tilbagetrækningsplaner.
- Høj kvalitet i kontakten mellem generationer har positiv effekt på opfattelsen af ældre medarbejdere samt reducerer "intention to quit".

Sammenhængen mellem det intergenerationale arbejdsklima, selvopfattet aldring, arbejdsengagement og intentioner om at forlade arbejdspladsen

Et mere positivt intergenerationalt arbejdsklima:

- ➔ Mere positiv selvopfattet aldring
- ➔ Højere arbejdsengagement
- ➔ Lavere intention om at forlade arbejdspladsen
- ➔ Lige vigtigt for alle aldersgrupper

(Tybjerg-Jepesen et al. 2022)



FONDEN
MENTAL SUNDHED



KØBENHAVNS
UNIVERSITET

Spørgsmål eller kommentarer?

Anette Tybjerg-Jepesen, Ph.d.stipendiat, Cand.Psych., Aut.

Institut for psykologi og Center for Sund Aldring (KU)

www.linkedin.com/in/anettejepesen

Anette.jepesen@psy.ku.dk

Yun Ladegaard, Ph.d., forsker og direktør for erhverv og økonomi

Institut for psykologi og Center for Sund Aldring (KU)

Fonden Mental Sundhed

www.linkedin.com/in/yun-Ladegaard

yla@fondenmentalsundhed.dk

