

ETT AV MÅNGA BORTGLÖMDA PERSPEKTIV  
PÅ DEN UNGDOMSFIXERADE ARBETSMARKNADEN.



## Jag vill, jag kan - men jag får inte!

### Om att bli äldre på en ungdomsdyrkande arbetsmarknad

Den amerikanske centralbankschefen Alan Greenspan är 79 år och sitter på en världens viktigaste finansposter, vår svenske FN-inspektör Hans Blix är 77 år, Tullia von Sydow valdes in i Sveriges riksdag när hon fyllt 80 år. Åldern behöver inte vara ett hinder för framgångsrik karriär, skriver journalisten Karl-Eric Magnusson.

Jag hade tur. Min arbetsgivare erbjöd mig nytt drömjobb, anpassat just till mig, när jag fyllt 56 år. Annars är det så illa att sju av tio arbetsgivare säger nej till personer som är äldre än 55 år vid rekrytering enligt Riksförsäkringsverkets enkät 2001. Fyra av fem i finansvärlden. AMS, Arbetslivsinstitutet och rekryteringssajten

Jobline visar samma eller ännu fler som är negativa mot äldre vid nyrekrytering i flera enkäter under de senaste tio åren. Hur kan det komma sig när det samtidigt är mycket svårt att hitta missnöjda arbetsgivare som verkligen anställt äldre? Det finns ett flertal exempel på nöjda arbetsgivare som trotsat negativa attityder



och vågat gå emot strömmen. När fördomar genom medveten satsning skalats bort och attityder ändrats, som i fallet Norrköping där 600 fick gå från Ericsson, hade alla utom 12 fått nytt jobb efter ett år. Många hade säkert ansett att det är kört för de äldre när arbetsmarknaden översvämmas av tekniker. Men med olika metoder slusades även de äldre med framgång in i nya jobb. Bemanningsföretaget Proffice, som även hjälper till vid nyrekrytering och vid nedläggningar, har funnit att 50+ fungerar så väl att man i det egna företaget gärna anställer inte bara 50+ utan även personer som är över 65 år. Vice vd Eva Jaldeland uppmanade deltagarna i ett seminarium nyligen att tänka om, satsa på de äldre och inte försumma att bjuda dessa på samma kompetensutveckling som de yngre samt vara flexibla.

Det är inte ovanligt att anställda redan efter 40 år fylla inte längre erbjuds samma möjligheter som de yngre, de får inte delta i samma utsträckning som yngre i kurser och annan kompetensutveckling. Ett annat exempel på åldersdiskriminering gäller en gymnasieskola där lönerna höjdes enbart för lärare under 40 år. Motivet var att hålla dem kvar i yrket. På en annan ort erbjöds de lärare som önskade bli rektorer en ledarskapskurs. Men erbjudandet gick ut endast till lärare

under 40 år. Det finns också extrema exempel åt andra hållet. Under Sovjet-tiden förnygrades det politiska toppskiktet när någon under 70 år ersatte någon äldre. Centralbankschefen Alan Greenspan är 79 år och sitter på en världens viktigaste finansposter. Ledaren för FN:s vapeninspektörsstyrka, Hans Blix, är 77 år, producenten för CBS 60 minutes har fyllt 80 och fått förlängt förordnande på nio år. Samma programs stjärnreporter Dan Rather är 74. Tullia von Sydow, mor till nuvarande talmannen, valdes in i riksdagen 1998 när hon fyllt 80 år och satt i socialutskottet.

Åldern behöver alltså inte vara ett hinder för framgångsrik karriär, ofta tvärtom. Självförtroendet kan brytas ner om man känner sig värdelös vid 40 och helt utan chans vid 50. Men det kan också byggas upp om man själv får utgå från egna förutsättningar. Den 95-årige bonden i Bohuslän som blev mäkta upprörd när han erbjöds ett blott femårigt arrendekontrakt efter att i alla år ha fått tioårskontrakt är ett exempel på detta.

Allt fler inser att man inte kan ställa stora delar av folket utanför arbetslivet. Under 1990-talets kriser minskade antalet arbetande i åldern 60 - 64 år från 57 procent till 46 procent. Det innebär en sänkning av den faktiska pensionsåldern från 60,5 år till 59,5 år. Detta går inte ihop med befolkningspyramiden.



År 2002 var 29 procent av svenska folket över 65 år, år 2030 kommer 44 procent att ligga i den ålderskategorin. Alltså nästan halva befolkningen. Men vad ska man då göra? Tvinga arbetsgivarna att anställa äldre? I flera länder, bland annat USA, Kanada, Australien, Finland och Nya Zeeland, finns lagar mot diskriminering av äldre vid rekryteringar. Den amerikanska "The Age Discrimination in Employment Act of 1967" skyddar individer över 40 år och rör företag med fler än 20 anställda. Rekryterare får inte ens fråga om ålder om det sker i diskrimineringssyfte och det är svårt att avskeda anställda under 70 år.

Sverige gick motsatt väg och införde i mitten av 1990-talet regler som säger att läkare som fyllt 65 år inte får arbeta som praktiker eller vikarie på privatpraktik som får ersättning från den offentliga sjukvårdsförsäkringen. Denna regel upphörde för ett par år sedan och de äldre läkarna som fyllt 65 år är idag är räddningen för vården med långa köer i Västra Götaland. Många söker dessa läkare med lång erfarenhet.

EU har beslutat att medlemsländerna skall ha infört lagstiftning mot åldersdiskriminering och Sverige har för sin del begärt uppskov till 2006.

Men innan dess kanske pendeln redan har svängt. Chefen på en större arbetsförmedling uppger att den totala hopplösheten för en 40 -55-åring att få ett jobb

”Bromsklossar är vad som behövs. Personer med erfarenhet och förmåga att stanna till och reflektera lite innan nästa steg in i framtiden tas. Ofta är det just den äldre medarbetaren som har den förmågan och som därför borde betraktas som en tillgång snarare än ett hinder.”

Anders Gärderud, guldmedaljör på 3000 meter hinder i OS 1976



”Med åren har fantasin börjat blomma på allvar, som författare blir det lättare och lättare för mig att få igång den inre leken. Jag tycker mig också ha blivit mer vidsynt med stigande ålder, jag är inte så rigid utan mer öppen och mer nyfiken än jag någonsin var som ung.”

Aino Trosell, författare

övergått i stora chanser. Det finns allt fler företag som söker just mogen arbetskraft och insett dess värde. De yngre ilar snart vidare i karriären, de äldre stannar kvar, inte sällan rotade på orten. En klar attityd-förändring säger chefen.

Åland är ett undantag från den negativa inställning som arbetsgivarna i hela Europa i övrigt har till äldre arbetskraft. Åland har EU:s lägsta arbetslöshet och arbetsgivarnas inställning har radikalt ändrats de senaste åren. En enkät visar att 85 procent av rekryterarna förklarar sig redo att anställa 50+ och hälften av de tillfrågade tror att åldern kommer att spela en allt mindre roll i valet av personal framöver.

Men varför diskrimineras äldre? En rad skäl åberopas när de äldre ställs åt sidan av rekryterare. Det är känt att barn redan uppfattar 30-åringar som gamla och lite av samma fenomen finns i rekryteringsprocessen. Rekryterarna är inte sällan ganska unga och upplever en 50-åring som ”gammal”. Denna gamla person har i deras föreställningsvärld svårare att lära sig nytt, ställa om i vårt snabbt föränderliga samhälle, har gammal utbildning som inte längre duger, orkar inte jobba så hårt och under den tidspress som dagens tuffa läge kräver, är kaxiga och svåra att styra. Mycket av detta är fördomar enligt docent

Lennart Hallsten vid Arbetslivsinstitutet. Att äldre inte alltid klarar intelligenstest lika bra som yngre är inget bra mått på hur skicklig man är, äldre kan till och med bli bättre i jobbet med tiden, blir bättre på att lösa sociala problem och tar in mer underlag i sina beslut. 40-50-åringar visade sig i en studie i social praktiskt problemlösning prestera fler ”korrekta” lösningar än de yngre.

De äldre kan utnyttja sin erfarenhet och docent Hallsten har exempel som visar att äldre nått samma resultat som yngre i maskinskrivning, även om de yngre var snabbare på tangenterna. Äldre går mer strategiskt fram, läser mer på en gång och utnyttjar annan teknik som erfarenheten ger. Psykologiska studier visar att äldre ofta utvecklas mot större ansvar, mer självständighet och förmåga att stå emot påtryckningar. De äldre är ofta mer motiverade och visar större engagemang i jobbet än yngre, de är också intellektuellt rörligare och klarar att anpassa sig till omställningar trots fördomar i detta avseende.

Erik Solem, expert på forskning om äldre i arbetslivet och verksam vid Nova, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring i Oslo, har visat att äldres allt bättre hälsa betyder mycket. I praktiken

innebar detta enligt en undersökning att 69-åringarna blivit sju år yngre under tio år. Arbetsförmågan är mycket individuell och ålder är ett dåligt mått på denna förmåga. Han visar i en studie av 2 700 personer att produktiviteten ökade med stigande ålder och det gäller både kvalificerade och okvalificerade jobb. En annan undersökning med 13 000 deltagare visar samma tendens.

Erik Solem tror att attityderna mycket handlar om känslor. Känslorna kommer fram på olika sätt och spelar mycket stor roll. Man kan anse att äldre är lika produktiva som yngre men ändå vill man inte anställa dem. En del av orsakerna kan känslomässigt hänga ihop med förhållandet av ungdomen och den rädsla för ålderdomen och döden som många har, inte minst i vår tid.

Att yngre skulle vara mera flexibla är också en myt enligt en undersökning vid en svensk myndighet. Åldern spelade i denna ingen roll medan det däremot noterades stora skillnader mellan individer.

Det finns inget stöd för den vanliga uppfattningen att äldre skulle ha svårare att anpassa sig.

En större norsk undersökning visar att de anställda själva anser att egenskaper som betyder mycket för jobbet, samarbetsför-





måga, problemlösning, människokunskap, konflikthantering med mera förbättras med åren. När så här mycket från vetenskapens värld visar att de äldres förmåga att klara jobbet är utmärkt frågar man sig givetvis varför de äldre ställs åt sidan vid rekrytering. Erik Solem har svar även på den frågan. Det är fördomar kring två viktiga egenskaper som rekryterare tror blir sämre med åren: lärandeförmåga samt omställningsförmåga. Det blir en ond cirkel. De äldre har svårt att lära, alltså får de mindre fortbildning. De äldre lär sig mindre när de ständigt får höra hur dåliga de är. Men omställning då? Äldre som gått igenom många omställningar både i livet och på jobbet har lättare att anpassa sig. De kan utnyttja gamla erfarenheter i nya förändringar.

Börsbubblorna och krig visar gång efter gång hur nya generationer underskattar erfarenheterna. Äntligen har man lärt sig aldrig mera sådana satsningar och aldrig mera krig, förklarar den som varit med. Men så växer en ny generation upp och allt det gamla är glömt, samma misstag igen. Den som upplevt kriser under några decennier kan utnyttja de erfarenheter dessa givit.

Om de äldre brister i kunskaper kan detta åtgärdas med kompetensutveckling och

uppdatering av tidigare kunskaper. Varför sänds oftare bara yngre på kurser när man från pensionärsgrupper erfar att vetgirigheten och villigheten att lära nytt är mycket stor just bland äldre? Skulle handikapp som exempelvis hörselproblem finnas kan detta enkelt åtgärdas med dagens teknik. Det är orimligt att äldre skall vänta i tre år eller mer för att få en hörapparat utprovad.

Det finns flera goda exempel på hur arbetsgivare kan ta tillvara äldre arbetskraft. Flextronic i Visby anlitar äldre och tidigare anställda som mentorer och handledare åt yngre kolleger. De unga teknikerna kan mycket data men är ofta otåliga, ibland hetsiga och har inte tillräcklig erfarenhet från arbetslivet. Då kommer de 67-åriga handledarna väl till pass.

Personalchefen Ove Alm tycker att en kombination av äldre med unga hetsporrar är mycket bra för kontinuiteten och det ger lugn och harmoni i arbetsgruppen.

I Malmö har ett projekt "Generationsväxling/skola" visat sig framgångsrikt. Lärare över 60 år kan fortsätta jobba med delvis nya arbetsuppgifter och för samtliga gäller att deras långa yrkeserfarenhet skall tas tillvara. Resurser i mindre grupper, administration, mentor för yngre och satsning på invandrarelever är exempel på uppgifter.



Scandic Hotels personalchef Hans Axel Kristensson tror på en snar vändning av trenden, insikten om de äldres talang före ålder kommer alltmer. 40 procent av hotellets anställda är över 40 år och i valet mellan en 26-åring, en 34-åring och en 52-åring till receptionistjobb befanns 52-åringen bäst lämpad. De två yngre inledde med frågan vad företaget kan erbjuda medan den äldre berättade vad hon kunde tillföra företaget. Hög personalomsättning på just receptionistjobbet byttes i en lång stabil anställning och övriga anställda var mycket positiva.

Många arbetsgivare uppskattar äldre för deras stora erfarenhet, för deras större vilja att stanna kvar på arbetsplatsen – yngre söker sig ofta snabbt vidare i karriären – och deras lojalitet. Detta är vad flera arbetsförmedlare uppger.

Jag själv fick drömjobbet vid 56 – men arbetsförbud vid 63. 36 år gammal fick jag ett chefsjobb på mitt företag, en tuff utmaning som krävde så mycket tid och engagemang att jag knappast såg familjen i vaket tillstånd under ett antal år under veckorna. En sådan arbetssituation fram till 65 tycktes mig orimlig och jag fick chansen att en tid efter 40-årsfesten vinkla in på en lugnare bana. Så tänkte jag mig livet de närmaste 20 åren. Men vid 56 erbjöds jag att bygga upp en helt ny verksamhet där jag fick totalinflytande över innehållet – ett

mycket viktigt strategiskt beslut för företaget och jag tvekade länge. Jag är ju för gammal för sånt här, tänkte jag. Men chefen tyckte jag var pigg och kry, tyckte jag hade nio fantastiska år framför mig. Vore inte detta ändå en fin möjlighet? Jovisst, detta gick inte att förneka och jag tackade ja till något som jag aldrig ångrat. Företaget bjöd på precis det som krävs för att man inte ska slita ut sig: jag fick utrustning och alla resurser för att jobba i huvudsak hemifrån och jag behövde inte återigen lägga fyra timmar om dan på resor. Men för några år sedan hopade sig problemen för företaget och nedskärningar följde. Först nekades jag avtalspension för att jag var "oersättlig", men året därpå kom jag med i gruppen. Företagsledningen ansåg att även de "oersättliga" skulle få chansen.

Men jag var ju fortfarande pigg och kry, full av entusiasm. Fick fylla i ett formulär där jag fick försäkra att jag inte skulle arbeta mera än åtta timmar i veckan. Då skulle pensionen dras in. Otroligt att jag som vill jobba skall lova att aldrig jobba mer än en dag i veckan. Samtidigt kommer en statlig utredning som vill att vi ska jobba till 79. Jag vill, jag kan - men jag får inte! Jag var länge en person som fick stipendier för vidareutbildning i massor. Så plötsligt i 50-årsåldern blev det nej över hela linjen. Varför? Svar har jag inte fått men jag tvekar inte själv om orsaken. En så gammal gubbe



År 2000 var antalet personer över 80 år 460 000. År 2030 kommer gruppen att ha ökat till 750 000 och var fjärde invånare i Sverige kommer att vara över 65 år.

▶▶▶▶ **webbtips**

[www.aldrecentrum.se](http://www.aldrecentrum.se)  
[www.forum50plus.com](http://www.forum50plus.com)  
[www.pensionsforum.nu](http://www.pensionsforum.nu)  
[www.senior2005.gov.se](http://www.senior2005.gov.se)  
[www.jamombud.se](http://www.jamombud.se)  
[www.ledarna.se](http://www.ledarna.se)  
[www.spfpension.se](http://www.spfpension.se)

ska inte utbildas, han ska pensioneras. Alltså: mitt företag visade precis den attityd som man önskar att fler kunde ha. De såg inte till åldern utan till lämplighet för uppgiften. Jag vet att jag klarade den och backades upp hela tiden av en positiv ledning. Sen möts jag av ITP-reglerna som är så tokigt konstruerade att jag fryses ut totalt. Arbetsförbud! Det är fack och arbetsgivare i samverkan som träffat dessa tokiga avtal. Vem tjänar på detta?

*Karl-Eric Magnusson, journalist*



## Om att diskriminera sig själv (jag är den du vill att jag skall vara)

**Det är inte bara från den ena sidan av skrivbordet som den anpassade, likriktade individen efterfrågas. Det pågår ännu en typ av diskriminering i rekryteringssammanhang: nämligen bland de som söker jobb. I ett slags strävan att motsvara det vi tror att företagen vill ha döljer vi egenskaper vi har och förstärker andra, som vi kanske egentligen inte alls besitter. Allt i ett slags motsägelsefull strävan efter att passa in i det likriktade Sverige. Men hur smart är det egentligen att låtsas vara någon annan än den man är, undrar Jana Söderberg, samtalsterapeut och coach som genom sitt arbete mött massor av arbetssökande.**

Vad händer med oss som kompetenta individer när vi stryper delar av vår personlighet och istället anpassar oss till en kravspecifikation? Och vad händer med en organisation som är full av människor som låtsas passa in?  
Frågan blir:  
– *Skall man som arbetssökande orka och våga förändra strukturer eller är det smart att helt enkelt anpassa sig?*

En ännu mer utmanande fråga kan formuleras:  
– *Förstör man mångfalden i Sverige också genom att försöka anpassa sig som arbetssökande?*  
För visst kan arbetssökanden också anses ha ett ansvar. Inte lika stort som de som sitter med den reella makten, men ändå. Vi håller tidningen i handen och läser annonsen om och om igen. Vad var det de