

Arbeidsliv

50 år og utgått på dato

Norske ledere vilje til å ansette eldre arbeidstakere har falt dramatisk i løpet av et år. I 2008 hevdet 64 prosent av norske ledere at de ikke ville nølt med å ansette kvalifiserte eldre. I 2009 var andelen sunket til 56 prosent. Virkeligheten er verre enn det som kommer frem i undersøkelser og intervjuer, hevder rekrutteringsekspertene: Når norske bedrifter trenger nye ledere, havner søkere over 50 år lett nederst i prioriteringsbunken.

– Det er ikke fnugg av tvil. Eldre diskrimineres på arbeidsmarkedet hver dag. Og de godtar det, sier partner og karriereveileder **Thorleif Solstad**, i Solstad Gruppen.

Diskriminering i arbeidslivet på grunn av alder er forbudt etter arbeidsmiljøloven. Derfor vil rekrutteringsbyråer og hodejegere helst ikke snakke høyt om det. Men Mandag Morgen har vært i kontakt med flere i bransjen, og de fleste innrømmer underhånden at eldre søkere lettere ekskluderes i rekrutteringsprosessen. Senter for seniorpolitikk's årlige «seniorpolitiske barometer» viser at 54,8 år er den grensen ledere definerer som «eldre» i arbeidslivet. Dette resultatet er hele tre år høyere enn i 2004, så eldre arbeidstakere har fått noe høyere status. Det er imidlertid grunn til å bemerke at ledere åpenbart setter grensen for eldre lavere enn arbeidstakerne for øvrig, som i gjennomsnitt svarer 56,8 år.

Men det siste barometeret viser at gode hensikter forsvinner med dårligere tider - lederes vilje til å ansette eldre har sunket med 8 prosentpoeng fra 2008 til 2009 (se figur 1).

– På grunn av finanskrisen hadde vi forventet en nedgang i ledere som svarte at de kunne tenke seg å ansette eldre. Men denne nedgangen er såpass markert at det er grunn til å ta det alvorlig, mener direktør ved Senter for seniorpolitikk, **Åsmund Lunde**. Han tror til skepsisen til eldre arbeidstaker dreier seg om allmenne holdninger: – Det hele hviler på det kulturelle synet på eldre i vårt samfunn, sier Lunde.

Steinar Hopland, som har drevet med lederrekruttering i mange år bekrefter skepsisen til eldre:

– Er en kandidat til en lederstilling over 50 år er det

en fare for at han eller hun ikke blir blant dem man kaller inn til intervju, uten at man har satt seg grundig inn i vedkommendes kvalifikasjoner. Dette begrunnes ofte med at en ønsker å få ned gjennomsnittsalderen i bedriften. Kvinnelige ledere ser ut til å være hardere rammet av dette fenomenet og har enda mindre sjanser for å bli valgt ut når femtallet kommer opp. Denne type «datostempling» fungerer dessverre slik at mange arbeidsgivere kommer i skade for å støte fra seg den beste kandidaten, sier Hopland.

- **De gamle er i eldste laget:** Tross sterkt fokus på eldre som en ressurs, er det mye som tyder på at fine ord i taler og rapport kommer til kort i møtet med virkeligheten.
- **Går glipp av de beste:** En inngrodd skepsis mot at eldre ikke er «sultne» nok eller ikke passer inn i «vår bedriftskultur» bidrar til at bedrifter kan gå glipp av de beste kandidatene til nye lederstillinger.
- **Eldreopprør på jobben:** Den kommende eldrebølgen vil føre med seg en ny type eldre – eldre med høy utdanning som er vant til å kreve sin rett. Den demografiske utviklingen vil føre til et eldreopprør i arbeidslivet. 68-ere vil kreve utfordringer på jobben i mange år til.

«Passer ikke inn»

En hodejeger i et stort skandinavisk rekrutteringsfirma hevder å møte skepsis til eldre kandidater hver eneste dag:

– Kandidater på 50+ er mindre interessant for mange bedrifter. Arbeidsgivere har forskjellige motiver for dette. De har gjerne et ønske om å ansette folk de kan forme til å ta en topplederstilling senere, eller de ønsker å fange personer med den aller ferskeste kompetansen. Ønsker om foryngelse, og frykten for at mer erfarne kandidater er vanskeligere å lede, spiller også inn, sier vedkommende.

En undersøkelse Synnovate gjorde i 2006, påviser den skepsisen ledere i både privat og offentlig sektor har mot å ansette eldre medarbeidere. Mye tyder på at aldersekskluderingen gjerne skjer ved behandling av søknader og at eldre ofte ikke kalles inn til intervju til

tross for at de er kvalifiserte. Argumentene mot «eldre» går gjerne på det å passe inn i bedriftskulturen, om vedkommende «orker kjøret», eller at unge ledere føler seg usikre på å ansette eldre.

Seniorpolitisk barometer fra 2009 viser at antall ledere som vegrer seg for å innkalle søkere til intervju øker markant når søkerne runder 50 år (se figur 2).

Stereotype holdninger regjerer

Karriereveileder Thorleif Solstad mener det er tre faktorer som bidrar til å opprettholde skepsisen mot eldre i arbeidslivet:

– For det første er rekrutteringsbransjens folk feige og dårlige rådgivere. At de bøyer seg for oppdragsgivers ønske om en ung kandidat dersom den beste er noe eldre, gjør at de mister sin troverdighet som rådgivere, sier Solstad.

Den andre faktoren er bedriftsledere som etter Solstads oppfatning ikke har økonomisk forståelse, til tross for akademiske grader inne økonomifaget:

– Eldre er jo ofte de mest lønnsomme arbeidstakerne, påstår Solstad. – De er lojale til sjefen, selv om sjefen ikke fortjener det. De er aldri sykemeldte dersom det ikke er grunn til det, og de er som regel ferdige med barn og skilsmisser og private «tidstyver», hevder han. Men Solstad lar heller ikke de eldre selv slippe unna kritikk:

– Disse 50-åringene sitter pent på plassen sin og lar seg diskriminere! De er så veloppdragne og opptatt av dannelsen, at de ikke våger å ta til motmæle. Nå må også de eldre snart våkne, og kreve sin rett.

Og rettigheter har de. I 2004 ble det i lovs form forbudt å diskriminere på grunn av alder i arbeidslivet. På samme måte som kjønn og hudfarge skal ikke alder kunne brukes mot deg i en ansettelsesprosess.

– Vi har ikke hatt så mange klagesaker som går på alder, forteller leder for samfunnsavdelingen ved Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), **Bjørn Unstad**. Siden 2006 har LDO behandlet 221 klagesaker som gjelder alder.

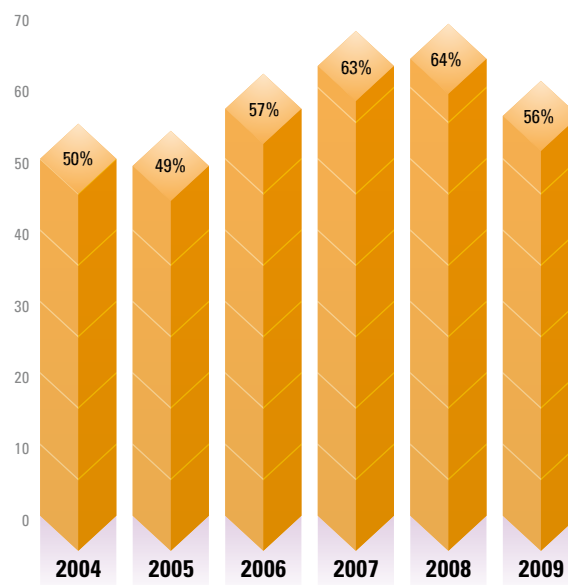
– Hva som er den reelle situasjonen er vanskelig å si, men det er nok en del stereotype holdninger ute og går med hensyn til eldre i arbeidslivet, slik som at de er lite fleksible, jobber saktere og har mindre omstillingsevne, sier Unstad, som påpeker at Norge, med sin lave arbeidsledighet, tross alt er et av de landene med høyest andel eldre i jobb.

Per Erik Solem ved forskningsinstituttet Nova, har forsket på eldre og arbeidslivet i flere år. Selv om det er vanskelig å dokumentere ren diskriminering, mener

Gamlinger? æh... Nei, takk...

Figur 1

Hvor godt eller dårlig ville du like å ansette eldre arbeidstakere? Andel som svarer godt/meget godt. I prosent.



Andelen ledere som sier de ikke ville nølt med å ansette kvalifiserte eldre i dag har sunket med 8 prosentpoeng i løpet av et år.

Kilde: Senter for seniorpolitikk

han det er mye som tyder på at eldre diskrimineres på grunn av alder.

– Noen ledere nøler med ansettelser på grunn av søkerens alder. Det er fortsatt slik at alder blir tillagt stor betydning og at «eldre» ofte sorteres ut uten nærmere vurdering, sier Solem. Hans undersøkelser viser også at det er store forskjeller når det gjelder holdninger til eldre arbeidstakere mellom bransjer.

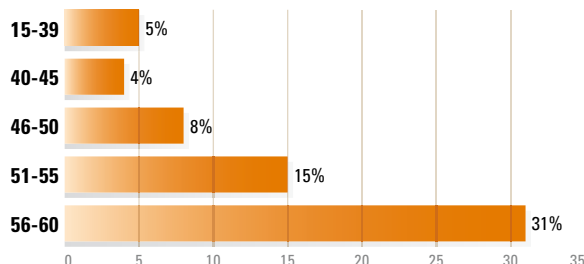
– Offentlig sektor er mer positive til eldre enn privat sektor, der hotell- og restaurant er særlig «ungdomsorientert», sier Nova-forskeren.

Når det gjelder lederes alder i norsk arbeidsliv, viser seniorpolitisk barometer, som har landsdekkende utvalg, at toppledere i Norge i 2007-2009 er gjennomsnittlig 49 år, mens mellomledere er 45 år og at arbeidstakere uten lederoppgaver i gjennomsnitt er 44 år.

– Det er en vanlig oppfatning blant yrkesaktive at evnen til å lede andre blir bedre med alder og erfaring. Men det er selvsagt stor variasjon i hvor gode eldre er til å lede. Alder er ikke i seg selv noe negativt, slik praksis ved rekruttering kan gi inntrykk av. Og med en aldrende arbeidsstokk kan det også være lønnsomt med flere eldre ledere, sier Per Erik Solem.

54 år? Kommer hun opp om morran da? Figur 2

Omtrent hvor gammel skal en kvalifisert søker til en stilling være før du vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder? Andel svar i prosent.



Jo lenger opp på 50-tallet du kommer, jo mer skeptisk vil norske ledere være til å ansette deg. Skal vi tro rekrutteringseksperterene er lederne «snillere» i sine svar i slike undersøkelser enn hva de er når det kommer til konkret handling i en rekrutteringssituasjon.

Kilde: Senter for seniorpolitikk

Må tenke nytt

Om få år er vil antallet mennesker i Norge over 60 år øke dramatisk. I dag er drøyt 19 prosent av oss 60+. I 2050 vil over 32 prosent av alle i Norge være mer enn 60 år, og over halvparten vil være eldre enn 46 år, viser fremskrivninger FN har gjort. Dette er et demografisk faktum ikke en gang den hippeste leder kan løpe fra. Skal Norge ha en snev av mulighet til å opprettholde velferdsstaten slik vi kjenner den, må arbeidslivet åpne for flere enn dreamteamet i alderen 30 til 40 år.

– Jeg tror jeg må helt tilbake til 1990 for å finne min siste kunde som spesifikt ba om en voksen leder på mer enn 50 år, forteller hodejeger Steinar Hopland. Han mener norske bedrifter snart må venne seg til tanken om at eldre både kan være gode ledere og dyktige medarbeidere. – Den demografiske utviklingen gir dem intet valg, sier Hopland.

– Etter mitt skjønn kan strekket mellom 50 og 60 år være det mest produktive i en persons karriere; en har betydelig erfaring og står oftere friere i forhold til andre forpliktelser hjemme. En kan virkelig gi jernet for sin arbeidsgiver, mener han. Hopland påpeker imidlertid at det sannsynligvis er riktig for en virksomhet å velge medlemmer til sin toppledergruppe som i alle fall har 8-10 år igjen til pensjonsalderen.

Direktør Lunde ved Senter for seniorpolitikk håper på «bedre tider» for de eldre, etter hvert som de blir flere. Eldre sitter gjerne på en kompetanse bedriftene trenger, men som de ikke er klar over er unik før det er for sent.

– Et stramt arbeidsmarked og den offentlige debatten

har gjort det litt enklere å være eldre arbeidstaker. Men det er langt igjen. Jeg tror imidlertid at den gruppen eldre vi får i årene fremover er mer bevisste på egen kompetanse og egne ønsker. Mange av dem er høyt utdannet, og de som har interessante jobber, vil ønske å jobbe lenger. De har andre holdninger, og vil rett og slett ikke godta å bli støtt ut av arbeidsmarkedet, sier Lunde.

Thorleif Solstad i Solstad Gruppen mener det er på tide med et eldreopprør i arbeidslivet.

– Vinduet for en friksjonsfri karriere i norsk arbeidsliv er 5 år, mens du er mellom 35 og 40 år. Er du yngre, blir du ansett som pubertal. Er du eldre, er du ferdig, spissformulerer han. Solstad ser det som en oppgave å gjøre «elitesoldater» ut av eldre arbeidstakere.

– De er lojale og engasjerte. Begge deler er svært lønnsomhetsdrivende for en bedrift, sier Solstad, og bruker hotellbransjen i California som eksempel. Der støvsuges markedet for 50-60-åringene. Disse stiller på jobb presis, og tar med seg gubben eller kona hvis det er mye å gjøre, forteller han. Her hjemme er hotellbransjen fortsatt en av de bransjene som er mest i opptatt av «ungdommelig spirit».

– Unge slutter gjerne i jobben etter to, tre år, så det langsiktige perspektivet ledere har når de tenker ungdom, er helt feil. Vi er noen sinker når det gjelder å tenke annerledes om eldre i Norge. Vi har erkjent problemet, men er fortsatt langt unna handling. I California har de funnet ut at det lønner seg å ansette eldre. Og da gjør amerikanerne det. ■

Mandag Morgen
Knut Petter Rønne
 kpr@mandagmorgen.no

Om darwinisme og gamlinger

Følgende utsagn fra en hodejeger er klippet fra Synnovates (den gang MMI) intervjuundersøkelse om betydning av alder ved ansettelse i arbeidslivet fra 2006.

«Det å få en jobb er en konkurranse. Det er ingen som er i tvil om at en trettiåring stort sett løper fortere enn en sekstiåring hvis de trener like mye. Dermed så blir det et spørsmål om bedrifter som er i konkurranse de må vinne hver dag for å overleve, og da er spørsmålet hvem du vil ha med på stafettlaget ditt. Business er Darwinisme, det er survival of the fittest, og det er ikke nødvendigvis de beste, men de som kan tilpasse seg og prestere det som forventes. Og sånn er det, og sånn vil det alltid være så lenge det er en kommersiell verden vi lever.»