



### **Vores ofte ubevidste fordomme.**

Det danske arbejdsmarked har aldrig haft så mange aktive tilknyttet arbejdsmarkedet, nemlig 2.900.000 eller 49 % af alle, unge som gamle, er i arbejde, og dette tal dækker over at mere end 85.000 der faktisk kunne trække sig tilbage, har valgt at blive i arbejde (Beskæftigelsesministeriet maj 2023). Det betyder, at den demokratiske sammensætning ændres dramatisk, og andelen med erfaring bliver markant større, i forhold til den mindre erfarne. I mange år har vi talt om diversitet i forhold til køn, religion, seksualitet og alder. Men går det så fremad på disse punkter?



I en interesseorganisation, der ifølge egne producerede analyser, har en medlemsskare profil der hedder en *'En ældre jysk mand, men en kort eller ingen uddannelse'* har et sekretariat på Sjælland med fortrinsvis veluddannede yngre kvinder. Medlemsskaren er således ikke repræsenteret blandt de ansatte. På et universitet vi kender ganske godt, kan man se at ofte de helt unge (overvægt af kvinder), ofte endnu ikke færdiguddannede, sættes i udvalg og lederstillinger, uden at de mere erfarne involveres. Nu har vi igennem længere tid med *MEE-TO* lært, at det ikke hedder en ung pige/kvinde, dreng/mand, - men en ung forsker, - hvilket er en rigtig og naturlig god ting. Tør vi så også begynde at se bort for vores alder, og behandle alle lige, - lige indtil vi ønsker at forlade arbejdsmarkedet, - eller blokere vores ubevidste fordomme om alder stadig for meget af vores bevidste og ubevidste adfærd? Vi gider ikke involvere X, han/hun skal jo snart på pension.

## **En Refleksion Over Alderisme på Arbejdsmarkedet**

*Af Poul Knudsgaard, Adm. Direktør, Wise Mind ApS.*



Etnolog Aske Juul Lassen indleder sin bog *ALDERISME OG ALDERSKULT* med et citat, som er sagt af en HR-medarbejder til Aske under et interview, der handlede om, hvorfor det er sværere for seniorer end andre aldersgrupper at få nyt arbejde.

“Her kigger vi ikke på alder, når vi ansætter. Men det er klart, at hvis du er over 60, er det svært.”

Citatet rammer smerteligt præcist hovedet på sømmet. På overfladen lyder det godt, når alder angiveligt ikke har betydning, men virkeligheden viser noget andet. Når man først har rundet de 60, kan det være en udfordring at finde sin plads på arbejdsmarkedet - uanset hvor stærk en faglig ballast man medbringer. Efter mange år med lederroller og uopfordrede opkald fra headhuntere begyndte telefonerne stille at forstumme, da jeg rundede de 60. Samtidig blev jeg selv ramt at blive valgt fra til en faglig vurdering før en reorganisering, tilsyneladende alene pga. af alder. Alle virksomhedens topledere over 55 blev nemlig valgt fra, trods virksomhedens ellers meget klare politik om lige muligheder.

Det ironiske er, at jeg tidligere som yngre leder selv tænkte, at ældre ansøgere ofte var *-'overkvalificerede'*. Først da boomerangen ramte mig selv, gik det op for mig, hvor skadelig denne tankegang er - både for virksomheder og for mennesker. Alderisme er en skjult, men



dybt rodfæstet form for diskrimination. Den påvirker ikke kun ældre, men hele arbejdsmarkedet. Vi taler ofte om mangfoldighed, men glemmer ofte alder som en vigtig del af den ligning.

I CrossFit-verdenen har jeg oplevet en helt anden tilgang. Her er *“Age is just a number”* ikke bare et slogan – det er en praksis. Vi træner sammen på tværs af generationer, og øvelserne tilpasses den enkeltes niveau. Hvorfor kan vi ikke overføre denne tankegang til arbejdsmarkedet?

Som samfund har vi brug for en kultur, der ser alder som en resurse, ikke en begrænsning. Alder er ikke bare et tal – det er erfaring, perspektiv og værdi. Det er på tide, at vi alle, fra HR-afdelinger til ledere og medarbejdere, arbejder for et arbejdsmarked, der inkluderer alle aldre. Hvis vi kan skabe et arbejdsmarked, hvor vi ser hinanden som hele mennesker – med styrker, erfaringer og udviklingspotentiale, så kan vi virkelig begynde at sige; *‘Hele mennesker skaber hele løsninger’* som for øvrigt siden år 2000 har været vores slogan i **Wise Mind**.



**Har vi omvendt**

### **Alderisme i bestyrelsen?**

Hvad er gennemsnitsalderen i jeres bestyrelse? I Blokhus Vand AMBA, har vi en gennemsnitsalder på 70,5 år, og vi er 4 mænd og 1 kvinde. Det er på mange måder en stærkt problematisk demografi, hvis man har en formand der er den næst yngste, og der ikke er en naturlig arvtager til fremtiden. Starten på at skabe ægte diversitet er nok at skabe en fælles forståelse for at arbejde med både vores bevidste og ubevidste fordomme. Det er fint at vi i skåltaler siger alle de rigtige ting, men så længe vi lade os styre af



ubevidste tanker som;

- *Det nytter ikke noget at involvere x, han/hun går jo snart på pension*
- *Lad os koncentrere os om de unge talenter - så kan vi også holde på dem*
- *Vi vil ikke have sådan nogle unge ind i vores bestyrelse - de forstår jo ikke os rigtigt*

Hvad gør I i Jeres bestyrelse for at få en dialog om det 'vi ikke taler om' højt?

**Publicer**