

har umiddelbare pensjoneringsplaner. Reflekterer ledere over erfaringene de allerede har med sine eldste? Er 60-åringenes helse, sykefravær, digitale ferdigheter, innovative evner og arbeidsprestasjoner en utfordring?

Lite tyder på det. For lederes oppfatninger om eldre arbeidstakere er annerledes, og langt mer positive, når de tar utgangspunkt i egne ansatte. Det er bemerkelsesverdig at oppfatningene skifter karakter med én gang det er snakk om rekruttering. Da stilles det spørsmålsteget ved eldre søkeres motiver, drivkrefter og helsetilstand, deres kompetanse og evne til innovasjon, læring og endring. Selv om ledere har gode erfaringer med sine eldre arbeidstakere, har mange en skepsis overfor 60-åringer som søker ny jobb, en slags frykt for – og en risikovurdering av – «det aldrende ukjente». Begrunnelser som ledere oppgir for sin skepsis, kan sies å bygge på antakelser og negative stereotyper om eldre arbeidstakere.

Ledere trenger forskningsbasert kunnskap

Det er derfor behov for mer kunnskap om eldre arbeidstakere, om aldring og arbeid, om demografi og arbeidsmarked. Kunnskapen må nå ut til ledere, til den enkelte arbeidsplass og til samfunnet i sin helhet. Det er nødvendig for at flere kan ta kunnskapsbaserte beslutninger, og da vil eldre arbeidssøkere få bedre muligheter i rekrutteringsmarkedet.

Vi er avhengige av at flere lykkes med å få ny jobb i moden alder. Arbeidslivet trenger kompetansen og arbeidskraften til langt flere 60-åringer, og behovet vil øke i årene som kommer. Det er dessuten lønnsomt for samfunnet at flere fortsetter langt opp i 60-årene, det bidrar til økt verdiskapning og til å finansiere våre velferdsordninger.

Og ikke minst, 60-åringene fortjener å bli vurdert ut fra hva de kan, ikke bare deres alder.

Kilder:

Ipsos: «Affektive komponenter innen alderisme», 2020

Ipsos: «Norsk seniorpolitisk barometer. Yrkesaktiv befolkning», 2020

Ipsos: «Rapport kvalitativ studie. Affektive komponenter ved alderisme», 2021

Ipsos: «Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet», 2021

Moen, R.: «Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringer?», SSP-notat nr. 6, seniorpolitikk.no, 2021

OECD: «Promoting an Age-Inclusive workforce. Living, learning and Earning Longer», 2020

Solem, P.E.: «Alderisme og aldersdiskriminering – en samfunnsutfordring», SSP-notat nr. 7, seniorpolitikk.no, 2022

Slik rekrutterer du mangfoldig

Leder du en mangfoldsvirksomhet, bør du vise det frem. Søker du større mangfold, bør du vise og fortelle hva du mener med det og hvorfor. Hvis du ikke starter nå, vil du tape kampen om fremtidens kloke hoder.



Forbundsleder
Tove Linnea Brandvik
Norges Handikapforbund

Monika er daglig leder i Regnskapsfirmaet «Regn med oss!» Hun har det siste året møtt en økonomiansvarlig på ulike fagsamlinger og også hørt han holde en innledning. Jørn heter han. Jørn er nytenkende, fremoverlent og ser ut til å støte på og løse problemer før andre selskaper har fått det med seg. Dessuten sitter Jørn i rullestol.



Daglig leder
Tor Andreas Bremnes
InClue

Monika ønsker nå å finne sin egen Jørn. Likestillingsavsnittet i årsberetningen viser at Regn med oss! har en god kjønnsbalanse, men noe mangfold kan de ikke skilte med. For eksempel jobber det ingen funksjonshemmede der. Hun har utlyst stillingen flere ganger, men får ikke tak i kandidater som både er funksjonshemmede, innovative

og faglig dyktige i én og samme person. Hun har til og med skrevet i annonsen at hun vet at mangfold er viktig og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke. Hun lurte på hvorfor ikke søkerne er mer mangfoldige, og hva hun må gjøre for å treffe riktig person. Hun tar kontakt med et rådgivningsselskap.

Mer enn en setning

På Finn ligger det over 4000 ledige stillinger der utlysningen inneholder

ordet «mangfold». Vi trykket oss inn på noen av annonsene, men vi kunne ikke finne noen tegn i kravspesifikasjonene på at bedriftene søkte etter kandidater som kunne styrke mangfoldet.

Det er mye bevissthet rundt mangfold og inkludering som strategi, og mange firmaer har laget strategier for miljømessige, sosiale og forretningsetiske forhold (ESG), forpliktet seg til FNs Bærekraftsmål og har sosialt entreprenørskap på agendaen.

Du skiller deg ikke ut ved å skrive om mangfold i stillingsannonsen. Du må ha et klart mål om å rekruttere mangfoldig, og det må vises i hva du etter spør hos kandidatene.

Dagens arbeidsmarked

Vi har historisk lav arbeidsledighet. I tillegg kommer Generasjon Z inn på arbeidsmarkedet. De er på utkikk etter en jobb med mening, setter mangfold og inkludering på agendaen og har større krav til en tilpasset arbeidshverdag. Kampen om fremtidens arbeidstakere blir mye hardere.

Flere søkere oppgir at de gjør research på bedriftene før de i det hele tatt søker på en stilling. De undersøker bedriftenes omdømme, profilering, valg av strategi, hvordan de formulerer seg og hva nåværende og tidligere ansatte sier om arbeidsgiveren.

Om du derfor ikke får de søkerne du ser etter, så må kanskje bedriften jobbe mer med å posisjonere seg og være synlige i flere kanaler. Rekruttering er ikke lenger bare en HR-jobb, men i tillegg en lederjobb og kommunikasjonsjobb.

Leder du en mangfoldsvirksomhet, bør du vise det frem. Søker du større mangfold, bør du vise og fortelle hva du mener med det og hvorfor.

Hvordan går vi frem?

Utgangspunktet er å erkjenne at vi alle har antagelser og fordommer. Vi er subjektive i rekrutteringsprosessene og ser ofte etter noen som ligner på oss selv. Begynn derfor med å vurdere hvem du snakker til.

Dersom du snakker til yngre generasjoner eller en gruppe som er opptatt av verdibasert arbeid, må bedriften skrive mer om hvorfor de bør søke og jobbe hos «Regn med oss!» og ikke nødvendigvis så mye om hvem «Regn med oss!» er, da kandidatene allerede har vært på deres nettsider før de søker.

Mangfold som kvalifikasjon?

Dersom Monika mener alvor med at hun søker en kandidat med en annen innfallsvinkel, bør det diskuteres om mangfoldskompetanse bør være et formalkrav, som gjør at kandidater med denne kompetansen får anerkjent det de tilfører bedriften.

Når vi vet at mangfold er lønnsomt både for innovasjon og utvikling, kan det være et viktig krav å se på personlig egnethet, og livserfaring sammen med utdanning. Flere personer med funksjonsnedsettelse har for eksempel vært arbeidsledere for sine egne personlige assistenter, de er problemløserne av rang, da samfunnsskapte barrierer ofte gjør at de må planlegge bedre og de har ofte en positiv holdning til endring og utfordringer. Høres ikke det ut som en god kompetanse å ha med seg?

Å gjøre seg fortjent til mangfold!

Mangfold og det å ansette personer med funksjonsnedsettelse handler ikke om veldedighet, men om kampen du har for å finne den beste kompetansen. Vi funksjonshemmede er en variert gruppe med varierte ønsker, drømmer og behov. Vi er arbeidstakere du må gjøre deg fortjent til! Og det gjør du ved å vise at du mener alvor med strategien, og ta del i et fordomsfritt og mangfoldig arbeidsliv. Fremtidens arbeidsliv trenger en mangfoldig arbeidsstyrke, og du må posisjonere deg nå for å ikke tape kampen om de riktige folkene.



Jørn er nytenkende, fremoverlent og ser ut til å støtte på og løse problemer før andre selskaper har fått det med seg. Dessuten sitter Jørn i rullestol.