

# 12 gode grunner for å rekruttere eldre arbeidsledige

Det er vanlig å påstå at alderdommen gjør oss uskikket til arbeid, skrev Marcus Tullius Cicero for mer enn to tusen år siden. Vi lever imidlertid vesentlig lenger og har bedre helse enn tidligere, samtidig som Norge har behov for arbeidskraft, særlig innen helse- og omsorgssektoren. Hvorfor er det da slik at friske og erfarne arbeidsledige eldre ikke tilbys ledige stillinger? Har vi virkelig ikke kommet lenger på to tusen år?

## Mange må slutte mot sin vilje

Mange store virksomheter omstiller seg i disse dager. Noen skal spare kostnader og noen ønsker å bytte ut eldre arbeidstakere med yngre. I stedet for å beholde og utvikle erfarne ansatte tilbys sluttpakker til sekstiåringene. Mange eldre opplever at de ikke har noe reelt valg og aksepterer pakkene, samtidig som de tror at det er lett å finne ny jobb.

Faktum er imidlertid at de fleste arbeidssøkende opplever at de etter fylte 55 år er uønsket i nye stillinger og ikke engang kommer inn til intervju når de søker på en ny jobb. Ifølge NAV er det i underkant av 4000 registrerte arbeidssøkere over 60 år (november 2022 var antallet 3811). Samtidig viser tallene at jo nærmere man kommer pensjonsalderen, desto mindre sannsynlig er det at man kommer tilbake i arbeidslivet. Ifølge en undersøkelse foretatt av NAV i 2015 viste det seg at blant registrerte ledige over 55 år, var fortsatt en tredjedel av disse uten arbeid to år senere. Dette er ikke så vanskelig å forstå når man i Norsk Seniorpolitisk barometer kan lese at de fleste arbeidsgivere eller ledere er skeptiske til eldre arbeidssøkere og nøler med å innkalle søkere over 59 år til intervju.

Konklusjonen blir derfor at mange eldre, mot sin vilje, blir stønadsmottakere eller førtidspensjonister unødvendig tidlig. Dette til skade for både samfunnet og den enkelte.

Det finnes imidlertid mange gode grunner til at arbeidsgivere bør rekruttere eldre arbeidstakere. Nedenfor gis 12 gode grunner for at eldre arbeidsledige bør innkalles til intervju og ansettes.

## 1 Innehar verdifull erfaring og kompetanse

En arbeidstaker som har 30–40 års erfaring fra arbeidslivet vil nødvendigvis ha omfattende kompetanse innen sitt felt. Han eller hun har dessuten gjennom et langt yrkesliv opplevd en rekke ulike problemstillinger og har evnen til å se hvordan saker og fag henger sammen. Vedkommende vil ofte ha en annen tilnærming til problemløsning enn yngre kollegaer. I de rette team vil denne kompetansen kunne utnyttes og videreføres til glede for nye arbeidsgivere.

## 2 Har lavt fravær (ingen foreldrepermisjoner eller syke barn)

Det er en myte at eldre arbeidstakere har høyt fravær. Riktignok kan eldre ofte ha lengre fravær i forbindelse med operasjoner og visse sykdommer, men ifølge Norsk seniorpolitisk barometer har eldre arbeidstakere lavere egenmeldt sykefravær enn yngre. Eldre arbeidstakere har således en høyere terskel for å benytte egenmeldinger og har mindre korttidsfravær, samtidig som de normalt ikke er hjemme med syke barn eller har behov for foreldrepermisjoner. Dessuten bør det ikke undervurderes at en eldre «nyansatt» ofte vil være takknemlig for at vedkommende blir

**FLEKSIBLE OG PÅLITELIGE.** Godt voksne arbeidstakere er ikke redd for å ta i et tak, og er til å stole på.

satset på og vil strekke seg langt for å vise seg til-liten verdig.

## 3 Er opptatt av kvalitet i sine leveranser

Det er en kjensgjerning at eldre arbeidstakere er mer opptatt av kvalitet enn kvantitet og setter sin ære i å levere en skikkelig leveranse, uten at dette går ut over effektiviteten. I Australia er det for eksempel flere buss- og drosjeselskaper som foretrekker eldre sjåfører fordi de er mer pålitelige og kolliderer mindre enn sine yngre kollegaer.

## 4 Har gode nettverk

I kraft av sin alder og erfaring vil de fleste eldre arbeidstakere ha bygget opp et stort nettverk som kan komme ny arbeidsgiver til gode. Mange godt voksne kunder foretrekker dessuten å ha eldre ansatte som sin kundebehandler.

## 5 Er positive til å lære bort sine kunnskaper

De fleste eldre arbeidstakere liker å dele sin kunnskap med nye kollegaer og ønsker kun å gjøre sin nye leder og nye arbeidsgiver god. Dette betyr ikke at vedkommende ikke er ambisiøs, men at han eller hun er til å stole på og har ingen skjult agenda.

## 6 Er positive til å arbeide sammen med yngre kollegaer

Eldre arbeidstakere liker å arbeide i team med yngre kollegaer og kan tilføre mangfold på arbeidsplassen. Det er godt dokumentert at aldersmangfoldige team, altså der hvor unge og



**ERIK RÅD HERLOFSEN**

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

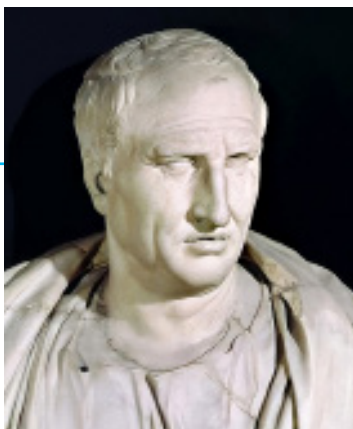
eldre jobber sammen om å løse oppgaver, bidrar til høy produktivitet, innovasjon og utvikling. Mange eldre har dessuten ledererfaring fra tidligere arbeidsplasser og vil kunne være gode rollemodeller på en ny arbeidsplass.

## 7 Motiveres mindre av lønn og bonusordninger

Mange eldre vil være takknemlige for å få en ny jobb, særlig om man har gått arbeidsledig en stund. Disse motiveres av å kunne være til nytte, bruke sine kunnskaper og være del av et fellesskap hvor man blir verdsatt. Dette innebærer at lønn og bonusordninger er mindre viktig.

## 8 Er lojale og pålitelige

Dersom en virksomhet ansetter en trettiåring er det sannsynlig at vedkommende slutter etter mindre enn fem år. Ansetter man derimot en person som har fylt 50 år eller mer, vil arbeidsgiver kunne ha gleden av å beholde en lojal medarbeider resten av vedkommendes yrkesaktive liv. Det er derved lite sannsynlig at han eller hun noen gang vil bytte jobb og gå til en konkurrent, noe som gjør ansettelse av en eldre person mer lønnsomt for virksomheten.



### FRA CICEROS TALE

«Det er vanlig å påstå at alderdommen gjør oss uskikket til arbeid. Å si noe slikt, mener den gamle Cato, er like dumt som å påstå at en styrmann ikke gjør nytte for seg under seilassen fordi han ikke klatrer opp i mastene, ikke løper omkring hit og dit på dekk eller pumper vann, men bare sitter stille akterut med hånden på rorkulden. Hans virksomhet forutsetter jo beregnende klokskap, og det er en egenskap som alderdommen gir langt mer av enn ungdomsårene. Klokskap og beregning er nødvendig i alle ledende stillinger, like meget for den som skal passe en jordeiendom som for statsmannen og hærføreren.»

*Fra talen om alderdommen – Cicero (år 106–43 før Kristus)*

## 9 Har høy etisk standard

Eldre arbeidstakere er kjent for å ha en god arbeidsmoral, og dette gjelder særlig de som det blir satset på i godt voksen alder. De kommer presis og leverer det de skal innen de frister som er satt, uten å ta noen uetiske snarveier.

## 10 Er fleksible og lærevillige

Eldre medarbeidere er mer endringsvillige enn mange tror og er interesserte i å lære nye ting og samtidig tilpasse seg forandringer. Disse er dessuten ofte fleksible i forhold til arbeidstid og arbeidsmengde.

## 11 Kan stoles på i krisetider

Eldre medarbeidere har ofte opplevd en «vinterstorm» og forlater ikke en arbeidsgiver i en krisetid. Tvert om vil mange eldre arbeidstakere opptre rolige og lojale når det blåser som verst. Dette gjelder ikke minst medarbeidere som har opplevd å være arbeidsledige i en lengre periode.

## 12 Bra for samfunnet

Norge har ikke råd til å gi slipp på erfarne og friske arbeidskraft og dersom ikke offentlig og private arbeidsgivere snart endrer retning, vil konsekvensen være at alle må betale mer skatt eller gi avkall på mange velferdsgoder, herunder må det forventes reduksjoner i kommende pensjoner. Arbeidsgivere bør derfor være seg sitt samfunnsansvar bevisst og bidra til at arbeidslivet blir mer inkluderende og bærekraftig.

### Listen kunne vært lengre

Listen er ikke uttømmende og kunne gjerne vært gjort lengre. Poenget er imidlertid å illustrere at det finnes svært mange gode grunner til at arbeidsgivere bør være flinkere til å rekruttere eldre arbeidsledige. Dessverre finnes det negative holdninger og begrenset kunnskap hos mange ledere som rekrutterer. Mange ledere tror blant annet feilaktig at eldre har høyere sykefravær, er dyrere arbeidskraft, har problemer med å tilegne seg ny kunnskap og er lite fleksible.

Samtidig ønsker ofte ledere å omgi seg med yngre, dynamiske og «vakre» medarbeidere.

Særlig innen IT- og meglerbransjen, er det mange ledere som gir uttrykk for at de av prinsipp ikke ansetter nye medarbeidere over 40 år. Det må således skje en holdningsendring her.

Arbeid gir dessuten bedre helse og livskvalitet og myndighetene må legge til rette for at alle som evner og lyster å arbeide, gis anledning til dette uavhengig av fødselsår.