

Åldersfixering är en stor förlust för företagen

Vi pratar om kunskapssamhället. Vi pratar om kreativitet och innovationer, om livslångt lärande och humankapitalet. Hur vi fyller alla dessa begrepp är avgörande för att nå varaktig tillväxt i landet. Lever utbildningen och arbetsförhållandena upp till dessa nya "buzzwords"? Hur ser verkligheten ut?

Ta exempelvis vårt förhållande till utbildning och lärande. I *Business Week* från den 13 september säger Nobelpristagaren i ekonomi Gary S. Becker: "*Children in modern, knowledge-based economies "inherit" the economical position of their parents primarily through the transmission of human capital. (...)property and other assets have become a much less important source of children's wealth since education, training, and other human capital comprise about three-quarters of total wealth.*"

Redan nu är det och i framtiden blir det oerhört viktigt att alla har en positiv inställning till kunskaper och lärande samt inser vikten av att överföra denna attityd till sina barn och även till andra vuxna i vårt samhälle.



Helena Lindskog

Åldern hade **betydelse förr**, när man anställde någon som skulle **utvecklas och arbeta** i ett företag **i kanske fyrtio år**. Det talas ju om **teknikerbrist**. **I själva verket** är det inte brist på tekniker, men väl **brist på fantasi och sunt förnuft**.

Livslångt lärande ställer nya krav på själva utbildningen

- för barn, ungdomar och vuxna. Utöver det rena informationsinhämtandet bör utbildningen på alla nivåer även stärka:
- både strukturerat och innovativt tänkande,
- förmågan att samarbeta och lyssna på andras idéer,
- att finna trygghet i egen kompetens snarare än hos en arbetsgivare,
- att utnyttja sin egen potential,
- att våga tänka självständigt,
- att acceptera och lära sig hantera konflikter, diskussioner och dialoger väl medveten om att konflikter är oundvikliga vid innovationer och förändringar,
- att presentera egna idéer,
- att våga misslyckas och lära av erfarenhet,
- att våga fatta beslut

och, kanske det viktigaste, vara medveten om att ingen någonsin blir färdig- eller slututbildad.

Med ansatsen livslångt lärande, uppdrags- och projektarbete blir åldersdiskriminering ett särskilt problem. Idag är det en alldeles för snäv åldersinriktning på utbildning och karriär. Signalen som ges är att om du inte blir chef före 35, kommer du heller aldrig att nå dit. Det är också svårt att få anställning efter 50. Dessa förhållandena är helt ologiska!

- En 50-årig har minst 10-15 år kvar att arbeta. Vilka unga nyanställda stannar lika länge?
- Äldre är ofta bra och lojal arbetskraft.
- Livslångt lärande och mer uppdragsarbeten gör arbetet generellt mer åldersoberoende.
- Hela samhällets potential bör utnyttjas för tillväxt. Åldern hade betydelse förr, när man anställde någon som skulle utvecklas och arbeta i ett företag i kanske fyrtio år. Då var det viktigt att anställa en ung person, som kunde formas och jobba i företaget resten av livet. Vad har det för betydelse idag, om det behövs någon som ska jobba kanske några månader eller ett år i ett projekt? Har åldern över huvudtaget någon betydelse? Det är väl bara resultat som räknas!

Det finns klara risker med fixeringen på de senaste teknik-kunskaperna och att helt associera dessa med vissa åldersgrupper. Teknikutvecklingen går fortare och fortare. Konsekvensen skulle bli att företagen hela tiden måste anställa nyutbildade unga tekniker och att de tidigare anställda förbrukas i ett allt snabbare tempo. Det talas ju om teknikerbrist. I själva verket är det inte brist på tekniker, men väl brist på fantasi och sunt förnuft. Även en 55+ kan lära sig mycket och dessutom finns det erfarenheter som kan utnyttjas.

I ett samtal med Leif Edvinsson, tidigare Skandia och "årets hjärna", sade han att problemet på företagen är att personer mellan 25 och 45-50 - de som är mest tidfattiga, de som är mitt i karriären, är minst förändringsbenägna. Både yngre och äldre är mer beredda till nytänkande.

Det borde skapas flera tillfällen för kreativa arbeten för personer under 25 och över 50. Vilka fantastiska, nya idéer skulle inte kunna komma fram. I vår digitala tidsålder får vi exempelvis in mer och mer sensorer, som till sin natur är analoga. Vilket enormt fält för tekniker med kunskaper i analog teknik! Eller varför inte en kombination mellan en äldre specialist på analog teknik och en yngre på Internet. Vilka fantastiska tillämpningar och produkter skulle de inte kunna ta fram. Det skulle också skapa en ömsesidig respekt för varandras kunskaper. Lära oss ska vi hela livet! ■