

Sandhed og fordom om alder

Af: Dorte Remar

Susanne Teglkamp støder i sit arbejde som virksomhedskonsulent og karriererådgiver på mange myter og fordomme om alder.

- Jeg har en samarbejdspartner, en kvindelig konsulent på 45 år, der var til møde i et firma om en opgave med ledelsesudvikling. Hun fik ikke jobbet, fordi man mente hun var for gammel. Det blev ikke sagt direkte, men det lå i luften, at virksomhedens unge ledere under 30 år ikke ville høre på sådan en gammel kone som hende. De skulle have basal ledertræning og lederuddannelse, så det burde ikke være et problem, siger Susanne Teglkamp.

Hun har også oplevet, at aldersfordom kan overvindes.

- En virksomhed skulle indskrænke, og jeg var hyret til at hjælpe de medarbejdere, der blev afskediget, med at komme videre. En af dem var en kvinde, der så langt yngre ud end sine 58 år. Hun mødte personligt op med sin ansøgning til et nyt arbejde og fik det. Hun havde gå-på-mod og lyst til at lære og prøve noget nyt. Midt i al elendigheden over at være blevet fyret var hun et livstykke med en positiv tilgang til tilværelsen.

Susanne Teglkamp, 46 år, er uddannet jurist og reserveofficer og har mange års erfaring med ledelse og med samarbejde på arbejdsmarkedet. Hun har blandt andet været udviklingschef i Frederikssund Kommune, kommunaldirektør i Jernløse Kommune, personaleledende i to it-virksomheder og chef for konsulentafdelingen i Kommunedata. For tre år siden blev hun selvstændig med firmaet Teglkamp & Co., som hun driver fra hjemmet i Hillerød. Det er et netværk af selvstændige freelancere, der tilbyder konsulentbistand til private og offentlige virksomheder.

- Mine egne spidskompetencer er ledelse, udvikling, personlig rådgivning, undervisning og foredrag, siger Susanne Teglkamp.

Hun skriver også artikler til jobsøgningsbasen StepStone.dk på internettet om erhvervsrelevante emner, deriblandt om myter og fordomme om alder.

- En del af dem tillader vi os ikke at lufte offentligt, da det ikke er politisk korrekt. Det er nok her, vi gør det største fejltrin. Det er vigtigt at få myterne og fordommene ud i det fri, for så har vi mulighed for at diskutere og forholde os til dem. Myter og fordomme influerer i høj grad på vores valg. Ved at synliggøre dem har vi mulighed for at få manet nogle af dem i jorden og forholde os realistisk til de øvrige.

- Jeg oplever ofte i min rådgivning, hvor svært det er for nogle at komme videre. Det gælder også unge mennesker, så problemstillingerne er forskellige alt efter alder, siger Susanne Teglkamp, der i det følgende vil give et bud på sandhed og løgn om myter og fordomme.

En af fordommene er, at vi topper som 30-årige, og derefter går det ned ad bakke.

- Taler vi om intelligens, viser forskningen, at vi kan udvikle vores intelligens hele livet. Det handler om at stimulere sin hjerne, og bliver vi ved med at udfordre os selv, bliver vi også klogere. Skal der ansættes nye medarbejdere, er det således mere vigtigt at spørge til de udfordringer, vedkommende har haft, og hvordan han eller hun sørger for at udvikle sig, end at kigge på dåbsattesten.

- Det handler mere om personen og ens tilgang til livet. Der er nogle, der går i stå, mens andre reflekterer og forholder sig til omverdenen. Måske er det rigtigt, at yngre mennesker har større nysgerrighed og appetit på livet, fordi noget af nysgerrigheden forsvinder, jo ældre man bliver. Til gengæld har man flere erfaringer, men hvis ikke man bruger dem og bliver ved med at rende ind i de samme konflikter, kan det være lige meget med den ældres erfaring. Jeg har selv prøvet at være selvstændig, da jeg var yngre, og dengang lykkedes det ikke. Det gør det nu, så jeg er selv klart blevet bedre med alderen.

Skal man have udvikling, skal man ansætte unge mennesker, lyder en anden fordom.

- Det er noget sludder, at ungdom i sig selv skulle være garant for nytænkning. Det er langt vigtigere at se på, hvad det er for kvaliteter, der skal til for at tænke nyt og skabe udvikling. Det er egenskaber som nysgerrighed, fantasi og mod, som vi alle er født med. Undervejs lærer børn at tøjle deres fantasi og kreativitet, nogle gange så meget, at der er lagt godt og grundigt låg på. Det kan være livet ud, hvis ikke man arbejder med at fjerne låget. Derfor har udvikling ikke i sig selv noget med alder at gøre.

- Fordommen om at ældre har svært ved at lære nyt, kan der være en vis sandhed i. Vi kan alle lære nyt livet igennem, men det kan tage lidt længere tid, jo ældre man bliver. Det er individuelt, for der er også mennesker, der meget tidligt i deres liv har lukket af for at lære noget nyt og søger tryghed i det kendte. Andre har personligt mod til at kaste sig ud i noget, som de ikke er verdensmester i fra starten af.

- At ældre har færre sygedage er også reelt nok. Til gengæld har jeg oplevet aldersdiskrimination i forhold til unge kvinder. Det er svært for dem i konkurrencen med mænd, da kvinder får børn, skal have barsel og ofte er dem, der tager barnets første sygedag. Det er ikke noget, man taler højt om, men det bliver bemærket på især mindre arbejdspladser, hvis en kvindelig medarbejder med små børn er meget væk.

En positiv myte om ældre er, at alderdom giver visdom.

- Den er desværre ikke sand. Kun hvis du livet igennem reflekterer og arbejder med dig selv og din udvikling, kan du opnå en form for visdom. Det er rigtigt, at man som ældre har flere erfaringer at trække på, men om man rent faktisk gør det, er der ingen garanti for. I andre kulturer som i Asien er alderdom omgærdet med respekt. Sådan betragter vi slet ikke gamle hos os. Der er sket et værdiskifte fra, at man før i tiden levede mere i relationer til, at man i dag kører sit eget individuelle forløb, siger Susanne Teglkamp.

Ifølge hende er alder blot nogle tal på en dåbsattest. Og at der er sandhed i påstanden om, at alder er, hvad du gør det til, og hvordan du vil lade dig påvirke af den.

- Måske kan man mærke sin alder fysisk, men ellers tænker jeg ikke på alder som en begrænsning. Jeg har selv i en it-virksomhed haft en virkelig god oplevelse med at arbejde sammen med mange unge mennesker. Der var ting, der interesserede dem og ikke mig, men der var også masser af områder, hvor vi kunne finde hinanden. Det handler om at have noget at mødes om som humor og at have et fælles mål og brænde for, at det skal lykkes.

- Det kan til gengæld være relevant for en arbejdsplads at kigge på alderen, hvis man har en stor homogen gruppe af ældre medarbejdere. Så får man ikke dynamik, og det kan også give problemer med generationsskifte, fordi en stor viden og erfaring forsvinder, når medarbejderne går på pension. Det vil blive et problem for kommunerne i de kommende år, fordi de ikke har uddannet så mange unge medarbejdere i de senere år og har en stor gruppe af ældre medarbejdere.

Hvis Susanne Teglkamp var direktør for en virksomhed, ville hun have en bredt sammensat medarbejdergruppe af unge og ældre.

- Det, som kan være fristende, og som jeg også selv skulle passe på, er at ansætte nogen, der ligner en selv. For så får man ikke energi og interaktion. Ved ansættelser ville jeg først gå efter, hvad der var behov for af kompetencer og personlighed og først i anden omgang kigge på alder. Men den har også betydning. Unge kan bruge ældre som mentorer og lytte til deres erfaringer. Og ældre kan lade sig inspirere af den livsenergi og nysgerrighed, som unge har, siger Susanne Teglkamp og tilføjer:

- I virkeligheden vil jeg gerne slå et slag for at droppe al den fokusering på alder. Det er hamrende uinteressant.

Bragt i Kristeligt Dagblad den 10/2-2006