

## 1.2 Ålderism

Steg 1. Tänk Tid: 45 min

2-30 personer

### Sammanfattning

Ålderism handlar i korthet om de fördomar och stereotyper som finns såväl på våra arbetsplatser som i samhället i stort kopplat till ålder. Ålderism finns överallt och leder till allvarliga negativa konsekvenser för individer. Till exempel att som yngre inte bli lyssnad på under möten eller inte få den där chefsbefordringen, eller att som äldre bli bortsorterad i rekryteringsprocesser eller utsatt för generaliseringar som att vara förändringsobenägen eller tekniskt inkompetent - oavsett hur du faktiskt är eller vad du kan.

För oss som arbetsplats riskerar ålderismen att hindra oss från att nå vår målsättning om att attrahera och behålla bästa möjliga talang. Dessutom visar forskning på att team med medarbetare som representerar en bredd av åldrar är mer produktiva och att personal har en benägenhet att stanna längre på företag med en åldersbredd jämfört med arbetsplatser där många befinner sig i samma åldersspann. För samhället i stort är ålderismen oerhört kostsam då den minskar rörligheten på arbetsmarknaden, leder till inlåsning och minskar möjligheten för branscher eller verksamheter att klara kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Den här övningen sätter ålderism på agendan och skapar reflektion och diskussion om vad vi behöver göra på vår arbetsplats för att bli mer inkluderande kopplat till ålder.

### Gör så här:

- Utse en samtalsledare. Samtalsledaren har ansvar för att läsa övningen i förväg och leda diskussioner under övningen.
- Samtalsledaren påminner om samtalsreglerna.
- Övningen består av två delar. Delarna kan genomföras vid samma tillfälle eller delas upp mellan två träffar. Dock viktigt att del 1 görs före del 2.
- I del 1 av övningen läser ni texten "Ålderism - vår tids mest accepterade diskriminering?", ser klipp 1 och 2 och samtalar sedan utifrån diskussionsfrågorna.
- I del 2 läser ni först texten "Rekrytera utan att diskriminera". Därefter ser ni klipp 3 men pausar klippet efter 3 minuter för att diskutera frågorna. Avsluta med att se den sista delen av klippet.
- Ta del av tipsen för att bli mindre ålderistisk.
- Tryck eller dra övningen till Klart i Respekttrappan när övningen är klar.

## Samtalsregler

- Utgå från att “alla” finns i rummet (“de av oss som...”)
- Kom ihåg att vi har olika förkunskaper och erfarenheter av de teman som tas upp, så visa respekt
- Provtänk och tolka varandra snällt

## Övning

### DEL 1 - Ålderism - vår tids mest accepterade diskriminering?

*“Det är inte tidens gång eller åldrandet som gör det svårt att bli äldre. Det är ålderismen.”*

Citatet från författaren Ashton Applewhite sätter fingret på var ansvaret för åldersfördomar och åldersdiskriminering bör läggas. Hon gör jämförelsen att det inte är att ha en vagina som gör det svårt att vara kvinna utan sexismen eller att ha en pojkvän som gör det svårt att vara homosexuell man utan homofobin.

Ålderism slår åt båda håll på så sätt att både yngre och äldre drabbas. Det är en speciell “-ism” på så sätt att det i praktiken är så att om vi agerar eller tänker ålderistiskt har vi fördomar mot oss själva, antingen våra framtida jag eller våra dåtida jag. Kopplat till diskriminering av äldre är det enkelt att motivera varför frågan borde vara högst aktuell och viktig för alla eftersom ingen ju blir yngre - eller hur?

I samhället kan vi märka hur stor vikt som generellt läggs vid ålder genom exempelvis hur förebilder som gör otypiska saker för sin ålder framställs, t.ex. opinionsbildaren Greta Thunberg eller den nu avlidna 100-åriga bloggerskan Dagny Karlsson. Eller i hur det i nyhetssammanhang alltid anses relevant att ange inblandades ålder, som exempelvis brottsoffer, förövare eller lottovinnare, för att vi genom fördomar och stereotyper då tror oss veta mer om de personerna än vi gjorde innan. Eller varför tror du att det görs?

I en forskningsstudie från Linnéuniversitet som publicerades 2017 undersöktes åldersdiskriminering på svenska arbetsplatser. Rapportförfattarna skickade fler än 6 000 fiktiva jobbansökningar till arbetsgivare som utlyst tjänster inom branscher såsom administration, restaurang, lokalvård, butik, företagsförsäljning och transport. Därefter mättes arbetsgivarnas svar. Undersökningen visade tydligt att medelålders och äldre arbetssökande väljs bort. Chansen att bli kontaktad av en arbetsgivare minskar

kraftigt från 40-årsåldern, och fortsätter sedan minska med den sökandes ålder. Närmare pensionsåldern är chansen att bli kontaktad mycket låg, nästan obefintlig. Sannolikheten att bli kontaktad faller med cirka fem procentenheter för varje tiotal år av åldrande. Kvinnor påverkas mer än män, så det finns en slags dubbel effekt när ålder och kön undersöks ihop.

*Klipp 1* This is What Being 'Old' Looks Like in Hollywood -

<https://youtu.be/xz6Sk3KjQbY?si=XXcivJD6w7HqtHEd>

*Klipp 2* People Over 40 Denied Free Samples in Social Experiment -

<https://www.youtube.com/watch?v=R0MPuWg3pzs>

### **Diskussionsfrågor**

- Vilka tankar väcker filmklippen och texten hos dig?
- Har du märkt av ålderism i samhället? På er arbetsplats?
- I vilka situationer tänker ni att ålderism vanligtvis förekommer? Mot yngre? Mot äldre?
- Hur tror ni att ålderism kan motverkas?
- Vilka vinster tror ni finns med åldersblandade arbetsgrupper?

DEL 2

### **Rekrytera utan att diskriminera**

Enligt TNG är det i huvudsak tre faktorer som gör arbetsgivarna tveksamma till att välja medarbetare som är över 40 år:

- Förmågan att lära sig nytt
- Anpassningsbarhet och flexibilitet
- Driv och initiativförmåga.

Samtidigt finns det flera studier som visar att det inte finns någon koppling mellan att bli äldre och sluta vara innovativ, flexibel eller att inte längre leverera som förväntat på en arbetsplats. Våra förmågor ändras över tid. Det finns fakta som visar att den så kallade fluid intelligens – förmågan att snabbt ta in ny information minskar när vi blir äldre, men samtidigt stärks en annan typ av intelligens som kallas crystallized intelligens. Det innebär att tidigare erfarenheter och inlärt beteende som att kunna se mönster och sammanhang förbättras när vi blir äldre. Summa summarum: vi når samma mål fast på olika sätt.

I rekryteringsprocesser kan lön vara en faktor som gör att rekryterare väljer bort äldre sökanden. Men istället för att anta och utgå ifrån att äldre personer kommer ha ett för högt löneanspråk bör det, som i alla rekryteringsprocesser, föras en dialog om lönen med sökanden ifråga. Skulle det i slutändan vara så att det inte går att matcha löneanspråket från en äldre sökande (och övriga) bör det finnas en öppenhet kring det gentemot den sökande för att bygga förtroende och skapa transparens. Det kan ju vara så att en sökande är öppen för att minska sitt anspråk för att arbetsplatsen, eller andra omständigheter, är förmånliga.

En annan vanlig ursäkt är att äldre sökanden är "överkvalificerade". Debattören och PR-konsulten John Mellkvist arbetar på många sätt för att minska ålderismen. Han har bland annat sagt att "Skulle du någonsin diskvalificera ditt barns skollärare med argumentet "överkvalificerad"? Skulle du göra det om det gällde din förälders läkare?". Och visst är det värt att fundera över när det kommer till nyanställningar - vad är egentligen skillnaden?

*Klipp 3* Age discrimination in recruitment, The job interview -

[https://www.youtube.com/watch?v=T\\_2TsJOqe8I](https://www.youtube.com/watch?v=T_2TsJOqe8I)

OBS! Klippet är en gratisversion av ett betalklipp, därför finns det text över bilden. Om ni vill köpa loss klippet för att kunna visa det utan texten kontakta [www.skillboosters.com](http://www.skillboosters.com).

### **Diskussionsfrågor**

- Vad händer i klippet?
- Vilka fördomar och situationer av utsatthet kan ni identifiera?
- Vad skulle Sarah och hennes kollega gjort annorlunda?
- Känner ni igen situationen?
- Finns poänger ni kan ta med er tillbaka till er arbetsplats?

### **Tre tips för att bli mindre ålderistisk**

1. "Tänk tvärtom". Det vill säga att om du ser eller lyssnar till en person som är "ung" enligt din definition kan du föreställa dig att den vore "äldre" och tvärtom. Skulle personens ändrade ålder på något sätt förändra ditt sätt att läsa av situationen, tänka kring personen eller hur du skulle värdera vad som sägs? Och om ja, i så fall varför? Ibland finns det legitima anledningar att tänka annorlunda utifrån ålder, men oftast inte.
2. Omge dig med människor i alla åldrar och försök hitta förebilder och inspiration från människor i åldrar andra än din egen.

3. Sluta sätta likhetstecken mellan ålder och erfarenhet. Erfarenhet betyder ingenting utan att det sätts i kontext. En person som varit fem år i arbetslivet kan ha noll erfarenhet av sociala medier medan någon som just börjat sitt första jobb kan ha skött stora sociala medie-konton under flera år ideellt eller sina egna.

## Källor

Ageism Explained. 2022.

<https://www.youtube.com/watch?v=3nrF50FeBZo>

Applewhite, Ashton. 2017. *Let's end ageism*, Ted.

[https://www.ted.com/talks/ashton\\_applewhite\\_let\\_s\\_end\\_ageism](https://www.ted.com/talks/ashton_applewhite_let_s_end_ageism)

Georges, Leah. 2018. *How generational stereotypes hold us back at work*. TED.

[https://www.ted.com/talks/leah\\_georges\\_how\\_generational\\_stereotypes\\_hold\\_us\\_back\\_at\\_work](https://www.ted.com/talks/leah_georges_how_generational_stereotypes_hold_us_back_at_work)

Mellqvist, John. *Välj din ålder - Min bokdebut*.

<https://www.mellqvist.com/blog/2020/12/1/vlj-din-lder-min-bokdebut>

Ålderism i rekrytering. TNG.

<https://www.tng.se/trender/alderism-rekrytering/>