

# När äldr väljs

An illustration of a man in a dark suit, white shirt, and red tie, sitting at a desk. He is looking down at a document labeled 'CV' on the desk. To his left is a brown mug. In the background, there is a round wall clock and a potted plant with large green leaves. The entire scene is rendered in a monochromatic teal color palette.



# e

Företag ratar systematiskt arbetsökande ekonomer mellan 45 och 65 år. Samtidigt råder det kandidatbrist när man vill nyanställa. Det visar **Civilekonomens undersökning av åldersdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden**. "Jag har sökt över 50 chefsjobb utan att bli kallad till en enda intervju", säger en 56-årig före detta vd med erfarenhet av ledarskap i flera stora företag.

TEXT: PHILIP WALLIN

ILLUSTRATION: JOHANNA GUSTAVSSON

# bort

# A

**V CIVILEKONOMER-  
NAS** arbetslösa medlemmar är mer än 80 procent över 40 år. Statistik

från Arbetsförmedlingen visar samtidigt att antalet öppet arbetslösa ekonomer mellan 50 och 59 år ligger på rekordnivåer. Civilekonomen har varit i kontakt med flera rekryterare som bekräftar bilden av en arbetsmarknad som diskriminerar senior arbetskraft. "Jag vill ha någon mellan 30 och 40, då är man som bäst" är en vanlig kommentar från arbetsgivarhåll.

Ett exempel på arbetstagare som drabbats är en 56-årig före detta vd med civil-ekonomutbildning som vill vara anonym. Under hösten 2016 sökte den 56-årige vd:n över 50 jobb där han mer eller mindre passade perfekt in på kvalifikationerna. Men telefonen förblev tyst.

– Jag blev nyfiken och ringde några av företagen för att fråga hur de tänker. De hade ingen bra förklaring utan kom med svävande svar som inte höll i sammanhanget. Jag kände att det inte stämde. När man kan erbjuda grundkraven kan man

tycka att man åtminstone ska bli kallad till den första intervjun.

Vid ett par tillfällen följde han upp vilka jobben gick till via LinkedIn och fann att de gick till personer som var 15–20 år yngre.

– Det är märkligt när det finns ett jättebehov av kompetenta människor i det här landet. Ändå är det många, som jag och mina gamla kollegor med samma utbildnings- och chefsbakgrund, som efter globalisering och omflyttningar, hamnat utanför arbetsmarknaden och sedan inte har lyckats komma tillbaka.

Han menar att det är ren resurs- och kapitalförstöring.

– Det finns nästan sju procent arbetslösa i Sverige och av dessa är en hel del akademiker. Tänk så bra hävstång i BNP vi skulle få om alla de här akademikerna som har kommit upp i ålder kunde komma in på arbetsföra positioner. Det är ju nu vi är som bäst.

## En fräschör i att föryngra

Han har sin egen teori om varför det blivit så här.

– Styrelserna tenderar att bli mer operativa i verksamheterna. Många styrelseledamöter är födda på 1950- och 1960-talen men väljer gärna yngre medarbetare som chefer. Det ligger en fräschör i att man föryngar. Men frågan är vad det ger på sista raden rent ekonomiskt? Så fort man rekryterar en vd som är ung så vill denne gärna ha medarbetare i sin egen ålder eller under. Därmed blir det ett självspelande piano som inte gynnar äldre.

## ”De hade ingen bra förklaring utan kom med svävande svar som inte höll i sammanhanget.”

56-årig f.d. vd som sökt över 50 jobb

**Patrik "Palle" Gustafsson**, 50 år, är grundare av nätverket Addage. Han blev uppsagd 2014 efter 23 år som säljare och reklam- och medianalytiker för samma arbetsgivare.

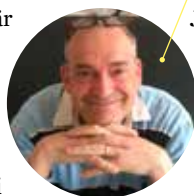
– I början när jag sökte jobb sköt jag skarpt men med tiden allt bredare. Jag sänkte kraven och sökte på allt möjligt, vilket påverkade mig både fysiskt och mentalt.

2015 grundade han nätverket som han då saknade – Addage för arbetstagare över 45 år.

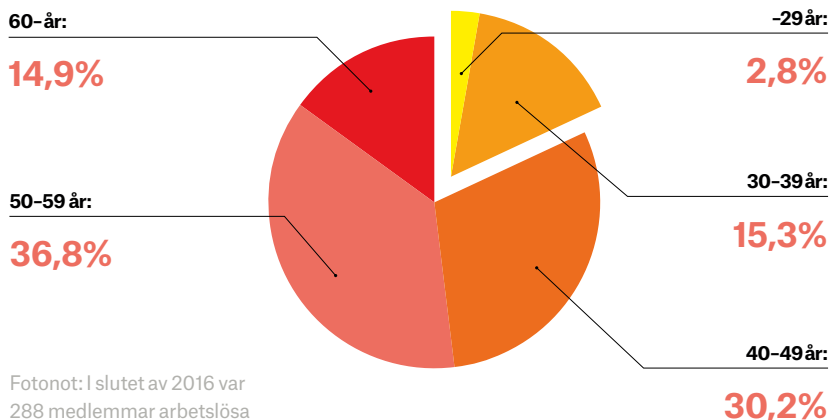
– Jag saknade en gemenskap där man kunde få tips, råd och coachning för att underlätta jobbsökandet. Först blev det ett test, vill folk vara med på det här? Nu är vi över 400 medlemmar på Facebook och nästan 400 på LinkedIn.

Palle Gustafsson menar att åldersdiskriminering delvis bygger på företagarnas rädsla för att fatta fel beslut.

– Jag uppfattar att beslutsfattandet inte handlar om att göra rätt utan om att inte välja fel. Man är rädd för att det ska bli problem framöver. Har man valt män i en viss ålder i fyra generationer så riskminimerar man för att undvika problem.



## 81,9 procent av de arbetslösa medlemmarna i Civilekonomerna är 40 år eller äldre.



Fotonot: I slutet av 2016 var 288 medlemmar arbetslösa

## Utgår från normer

Men också rekryteringsföretagen har del i ansvaret.

– Det finns en symbios mellan arbetsgivarna och rekryterarna. Ingen gör det här med ont uppsåt utan det är en process där rekryteraren utgår från normer, vad man tror att arbetsgivaren vill ha. Utgår man från normer så påverkas man av ytliga saker som utseende, ursprung, handikapp, ålder med mera.

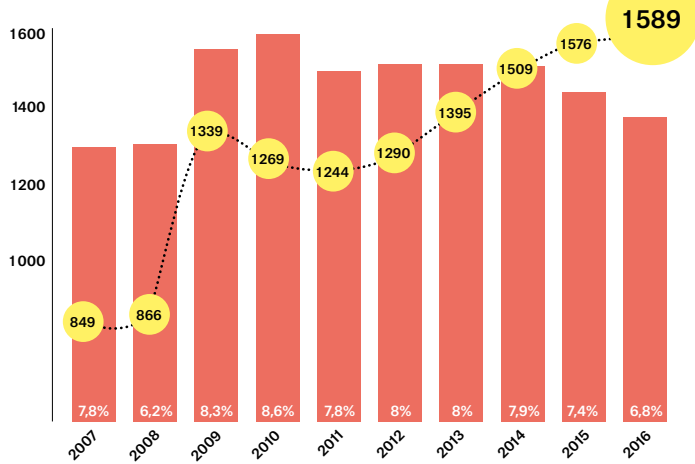
Samtidigt har det uppstått problem för arbetsgivarna. De hittar inte den arbetskraft de söker, vilket delvis har att göra med digitaliseringen – men inte enbart. Enligt siffror från Manpowergroup säger 36 procent av företagen att kandidatbristen påverkar förmågan att leverera och växa.



## Arbetslösa ekonomer 50–59 år

Arbetslösa med eftergymnasial ekonomutbildning (2 år eller mer)

■ Arbetslöshet Sverige ● Arbetslöshet ekonomer



Källa: Arbetsförmedlingen/Saco

# 36%

av företagen (2016) säger att de inte hittar den kompetens de behöver. Det påverkar deras förmåga att leverera och växa.

Källa: Manpowergroup

– En av de största utmaningarna för företagen är att hitta den kompetens som de vill ha, spjutspetsmänniskorna. Alla slåss om dem därför att den förändringskraft som de besitter är enormt värdefull, säger Erik Haglöf, vd på Bohmans rekrytering.

Men han tycker samtidigt att många gör det lite väl enkelt för sig.

– I vissa branscher blir man fartblind, en

viss ålder dominerar på arbetsplatsen och då tycker man att det inte funkar med andra. Det blir en självreproducerande norm och en kass bas att välja nästa medarbetare utifrån.

En annan intressant aspekt är den politiska viljan att höja pensionsåldern. Civilekonomen har pratat med socialförsäkringsminister Annika Strandhäll som just

nu sitter i samtal med Pensionsgruppen om en kommande pensionshöjning.

– Ur ett politiskt perspektiv är den här synen på äldre arbetstagare en omöjlig ekvation och helt oacceptabel, säger hon.

Både Erik Haglöf och socialförsäkringsminister Annika Strandhäll vill att frågan om åldersdiskriminering nu börjar debatteras mer högljutt. ☺

## 3 rekryterare om åldersdiskriminering



**ANNA ARBORELIUS,**  
*executive search consultant, Experis:*

”Vi som jobbar professionellt med det här tittar inte ens på ålder, utan bara på kompetens. Ändå är nästan alltid första frågan: 'hur gammal är kandidaten'. Jag tror det ligger i vår kultur att vi delar in i ålder. Inom offentlig sektorn är man mer öppen för kandidater som har lång erfarenhet. I det privata är det mer uttalat att man vill ha någon yngre, samtidigt som man alltid pratar om att man ska ha lång erfarenhet.”



**MICHAEL STRAUSS,**  
*grundare av rekryteringsbyrå GOveran:*

”Det vurmas inte så mycket för äldre ekonomer. De har det lite meckigare speciellt om ett jobb utannonseras. Men om de har en relation till arbetsplatsen eller kommer till tals innan ett jobb når Platsbanken är de väl så konkurrenskraftiga, om inte mer. Statsmakten prisar ut äldre genom att ha en platt social avgiftskostnad. Mitt förslag är att man ska ha en lägre kostnad för arbetsgivaren för kandidater som fyllt 50–60 år.”



**ERIK HAGLÖF,**  
*Vd Bohmans rekrytering:*

”Många företag har en homogen kultur och i ålder finns en stark homogenitet. Man söker sig till likasinnade. Jag tror Sverige är lite mer extremt än andra länder. Företag slänger ofta in på slutet att de tror att personen är i en viss ålder, det händer alltför ofta. Första steget mot medvetenhet är att man pratar om elefanten i rummet. Man har tidigare pratat mycket om etnisk diskriminering, men ålder har det varit tyst om.”

Socialförsäkringsministern:

## ”Synen på äldre är helt oacceptabel”

Lagen mot åldersdiskriminering har inte gett något vidare resultat. Socialförsäkringsminister **ANNIKA STRANDHÄLL** erkänner lagens tandlöshet.

– Vi kan skruva åt lagstiftningen hur mycket som helst. Problemet kommer inte lösas den vägen, säger hon.

Sverige var sist i Europa med att införa en lag mot åldersdiskriminering 2009. Sedan dess har bara åtta fall, av över tusen anmälningar, gått till domstol eller förlikning.

– Om diskriminering är svårt att upptäcka är åldersdiskriminering synnerligen svårupptäckt, säger Clary Krekula, sociolog vid Karlstad universitet, som skrivit en rapport om åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv för Diskrimineringsombudsmanen, DO.

– Man tänker inte lika ofta på sig själv utifrån ålder som till exempel kön, därför att positionen förändras och då förlorar man den viktiga grunden för att identifiera diskriminering.



Clary Krekula är verksam som sociolog vid Karlstads universitet.

### Höjer pensionsåldern

Annika Strandhäll är i egenskap av ansvarig minister också ordförande i riksdagens pensionsgrupp. Hon räknar med ett riksdagsbeslut om höjd pensionsålder före nästa val. Enligt Svenska Dagbladet finns dock oenighet kring hur mycket åldersgränserna ska höjas. De borgerliga partierna vill höja till 63 respektive 69 år medan Socialdemokraterna lutar åt en höjning till 62 respektive 68 år.

Anmärkningsvärt är att det till en början var fler män än kvinnor som anmälde till DO. Generellt brukar fler kvinnor anmäla.

– Man kan tänka att de som anmäler är grupper som aldrig förr har ifrågasatts, säger Clary Krekula.

Hon efterlyser aktiva åtgärder från arbetsgivarna, något som kommer att införas i januari 2017. Återstår att se om det ger resultat. Hon menar att det finns en ”åldersblindhet” inom svensk politik, men att frågan uppmärksammas när den politiska viljan till ett förlängt arbetsliv växer.

### **Krävs attitydförändring**

För socialförsäkringsminister Annika Strandhäll är ålderism ett bekymmer.

– Vi kommer i Sverige in sent på arbetsmarknaden och vi har dessutom en demografisk utmaning där vi behöver ta tillvara all arbetskraft. Ur ett politiskt perspektiv är den här synen på äldre en omöjlig ekvation och helt oacceptabel.



”En viktig signal är att många stannar kvar och arbetar högre upp i åldrarna.”

**ANNIKA STRANDHÄLL**

Vad kan ni politiker göra?

– Vi kan skruva åt lagstiftningen hur mycket som helst. Problemet kommer inte att lösas så. Det krävs en attitydförändring i samhället. En viktig signal är att många stannar kvar och arbetar högre upp i åldrarna för att normalisera synen på äldre. Vi har inte råd att inte tillvarata kompetensen, säger Strandhäll som just nu sitter i samtal med Pensionsgruppen om en kommande pensionshöjning. ●

## Anmälda fall till DO

2016: 92 st                      2011: 152 st  
2015: 137 st                    2010: 198 st  
2014: 145 st                    2009: 161 st  
2013: 118 st  
2012: 101 st                    Totalt: 1104 st

## Åtta fall till domstol sedan 2009

**2015, Keolis AB.** Dom: Förlikning, 40 000 kronor var i ersättning till tre män, 70+.  
**2015, Migrationsverket.** Dom: Förlikning, 75 000 kronor i ersättning till man, 52 år.  
**2014, Konsultföretag.** Dom: Förlikning, 60 000 kronor i ersättning till kvinna, 50 år.  
**2014, Läkeemedelsverket.** Dom: Förlikning, 75 000 kronor i ersättning till kvinna, 57 år.  
**2013, Pensionat.** Dom: Förlikning gav 55 000 kronor till kvinna, under 22 år.  
**2011, SAS.** Dom: 125 000 kronor i diskrimineringsersättning till 25 anställda, 60+.  
**2010, Arbetsförmedlingen.** Dom: 75 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinna, 62 år.  
**2009, Hertz.** Dom: Ej diskriminering.

## Lag om aktiva åtgärder från januari 2017

Från och med den 1 januari 2017 är arbetsgivaren skyldig att arbeta aktivt mot diskriminering. En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt lag (2016:828).

## Så säger lagen

”En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren: är arbetstagar, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. /.../ Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).”



”Ålder har inget med kompetens att göra. Det är en myt att äldre lär sig långsammare och därmed är mindre produktiva”, betonar Charlotte Ulvros.

## Hittar andra kandidater med omvänd process

Kan en omvänd rekryteringsprocess vara receptet mot en åldersfixerad arbetsmarknad? **CHARLOTTE ULVROS**, marknads- och digitalansvarig på rekryteringsföretaget **TNG**, argumenterar för det.

**I SVERIGE ÄR** ålder en av de vanligaste felaktiga urvalsgrunderna, menar Charlotte Ulvros på TNG – ett rekryteringsföretag som säljer in sin urvalsmetod som fördomsfri och kompetensbaserad.

– Många av våra kunder säger: ’Vi hade aldrig valt den här personen. Jag hade slängt den här ansökan, men det är en kanonkandidat’, säger Ulvros.

Det råder kandidatbrist i Sverige därför att många arbetsgivare springer på samma boll. De kan inte göra som de alltid har gjort. Omvärlden har förändrats. Karriärvägarna ser annorlunda ut, konstaterar Ulvros.

Genom att vända på urvalsprocessen och börja med arbetspsykologiska tester med fokus på kompetens och potential – samt stryka personligt brev och personnummer på cv:t – vaskar man fram nya typer av kandidater.

– Vi skjuter upp alla subjektiva faktorer så långt det går.

Söker arbetsgivaren en noggrann och social kandidat så frågar man bara efter det, allt annat är oviktigt. När testerna är gjorda rankas kandidaterna. Först då tittar man på cv:t. Men inte på namn och ålder. Kandidaterna kontaktas sedan.

– Säg att vi har en ekonomichef som vill bli controller eller specialist. Många väljer bort hen eftersom man tänker att en chef inte kan vara specialist. Det är jätteviktigt. De tror att motivation saknas och att löneläget är för högt. Men om testresultaten visar att du är duktig i din roll och att du har rätt antal års erfarenhet, då ringer vi, säger Charlotte Ulvros.

Löneläget är ofta en brytpunkt.

– Men det är upp till kandidaten att bestämma om den vill gå ned i lön, inte vi.

Tre till fyra slutkandidater sällas fram.

– Vad vi ser är att det kommer fram rätt kompetens som snabbare kommer in i jobbet, vilket de flesta arbetsgivare önskar. Men också att det kommer fram talanger och kandidater som tidigare valts bort. ●