



Dertil kommer, at i en verden, hvor ancienniteten er i frit fald - hvad den er - og hvor vi er både friskere og sundere længere, så risikerer virksomhederne at gå glip af noget af den allerbedste arbejdskraft, der findes: De erfarne med overblik og ro, der kan gennemskue tingene og ikke bare løber rundt med hovedet under armen.

Klumme.

Tres, tjekket og trodsig



Jette Ditlev, bestyrelsesprofessionel, foredragsholder, ledelses- og strategi-futurist, Ditlev Consulting, jd@ditlev-consulting.dk

Når du læser denne klumme, er jeg netop trådt ind i et nyt årti. Altså for mig et nyt årti, da jeg er overgået til en ny og opgraderet version 6.0.

Faktisk synes jeg selv, at det er helt OK. Men til gengæld virker det ikke til, at samfundet synes, at jeg nu længere er et aktiv og en værdifuld bidrager. Jeg må indrømme, at det provokerer mig voldsomt – ligesom jeg ved, at mange andre omkring min alder bliver det.

Og hvorfor så det? I medierne omtales min aldersgruppe typisk som "de ældre over 55", ja, nogle gange endda "de ældre over 50". Som om det er det samme at være 55, som at være 85.

Det svarer jo til at sammenligne en 15-årig med en 45-årig, hvilket ingen jo nok ville gøre, vel? Man kan også høre, at "pensionister over 65 år fortsat er på arbejdsmarkedet".

Det lader til at være gået fuldstændig hen over støtte-permanenten hos de fleste, at folkepensionsalderen lige nu er 67 år, og at den er stigende i fremtiden – afhængig af hvordan den gennemsnitlige levealder udvikler sig. For min årgang er den i øvrigt 68 år.

AT RAMME VERSION 6.0 inspirerer i øvrigt også mange til at stille spørgsmål som "hvornår skal du så på pension?" eller "skal du så til at trappe ned?". Næh, hvorfor fa'n sku' jeg dog det?

Med en folkepensionsalder på 68 år har samfundet jo taget stilling til, at jeg fortsat bør/skal være en del af den producerende skare. Den retorik er i øvrigt også noget mærkværdig.

Ingen af os er sat i verden som produktionsdyr for et stadigt mere sultent velfærdssamfund. Jeg er i hvert fald ikke, og det må Mette, Lars og Troels rigtig gerne notere sig.

Jeg er et menneske, har fået livet i gave, og det bestræber jeg mig på at forvalte så godt som muligt for mig selv og overfor andre. Det indbefatter også, at jeg gerne bidrager til samfundets fællesskab, men jeg ønsker ikke at blive betragtet som et produktionsdyr, og jeg skal nok selv bestemme, hvor meget og hvor længe jeg ønsker at arbejde.

Så nej, jeg har ikke tænkt mig at trappe noget som helst ned. Som selvstændig igennem mere end 18 år har jeg møjsommeligt opbygget både mine kompetencer og min virksomhed.

Jeg har udviklet og viderebragt viden og værktøjer

via en række aktiviteter som for eksempel strategisk udvikling af mine kunders forretninger, virksomheder og organisationer, ledersparring, foredrag og workshops, bestyrelsesarbejde, undervisning.

OG JEG KAN med sindsro sige, at jeg er skarp som aldrig før. Jeg kan i øvrigt også med sindsro sige, at jeg på mange områder er langt foran mange, der er både 10, 20 og 30 år yngre end jeg.

Det gælder ikke kun for mig, men for mange andre i min aldersgruppe og med de aktuelle og fremtidige udfordringer med at finde medarbejdere, skulle mange virksomheder og ledere nok lige justere deres mindset i forhold til relevante kandidater. Her skal rekrutteringsbureauer, headhuntere og lignende godtfolk også komme ind i en ny virkelighed.

Lad os tage et eksempel: En virksomhed vil gerne ansætte og ønsker "fremtidens m/k". Derfor ønsker de, at vedkommende skal være i 30'erne eller 40'erne. Men en 50-årig i dag har 20 år tilbage på arbejdsmarkedet, så hvad er det lige, der blokerer for fremtiden?

Der er i øvrigt heller intet forskningsmæssigt belæg for, at ældre skulle være langsommere, ikke har relevant viden eller ikke kan tilegne sig ny viden eller lignende. Det er ren fordom.

Dertil kommer, at i en verden, hvor ancienniteten er i frit fald – hvad den er – og hvor vi er både friskere og sundere længere, så risikerer virksomhederne at gå glip af noget af den allerbedste arbejdskraft, der findes: De erfarne med overblik og ro, der kan gennemskue tingene og ikke bare løber rundt med hovedet under armen.

Det gør mange yngre – ikke fordi de er "dumme", men fordi de netop ofte savner overblik, erfaring og ro (det gjorde jeg også selv). Verden bliver med alderen mere nuanceret, hvor den i ungdommen er sort-hvid. Sådan har det altid været, og det er helt ok.

I SAMME ÅNDEDRAG kan vi lige tage ord som "tiltrække og fastholde" ud af personale-håndbogen. Vi er jo ikke magneter, vel?

Ingen gider at blive fastholdt. Næh, det handler om at skabe så lækker en arbejdsplads, at både nuværende og potentielle medarbejdere vælger den – hver eneste dag! Perspektivet skal flyttes.

Vi skal bruge de styrker, som alle generationer har – og derfor skal vi have virksomhederne til i langt højere grad at anerkende værdien af de ældre og erfarne. Et godt eksempel herpå var årene med coronapandemi, nedlukninger og hjemmearbejde.

Hvem havde sværest ved at arbejde/studere/være hjemme? Det var faktisk de unge/yngre. De savnede fællesskabet, de kunne ikke se meningen, de manglede dialogen med og "mesterlæren" fra de ældre og mere erfarne.

Alle generationer har deres styrker og deres berettigelse, og det er enhver ledelses og bestyrelses primære opgave at se og sikre dette (og er du i tvivl, så er det en del af ESG). Det er fortsat mennesker, der får ting til at ske – og resultater skabes i fællesskab.

Det er nemlig sådan fremtidens ledelse og lederskab ser ud: At skabe resultater sammen med andre (modsat igennem andre) med et lederskab, hvor der er plads til at være menneske og en organiseringsmåde, der passer til fremtiden og ikke fortiden.



Illustration: Gert Ejton

Alt andet er skidedårlig ledelse og som en del vil vide, har jeg som erklæret livsmission at bekæmpe netop det. Og lykkes vi i fællesskab hermed har vi i øvrigt også sikret verdensfreden!

SÅ NU ER det sådan, at vi ældre ikke gider at høre mere om, at vi ikke kan følge med. Selvfølgelig kan vi det. Så kom nu bare i gang med at bruge os alle: Vi er knivskarpe, erfarne, arbejder smart, og hvad du ellers måtte finde på at forlange.

Jeg har i hvert fald tænkt mig at fortsætte mit oprør, blive ved at være en trodsig rebel og ikke indordne mig under det aldersregime, som store dele af samfundet vil byde mig.

For jeg har aldrig været skarpere, dygtigere og klogere, end jeg er nu – og jeg er faktisk heller ikke bange for at sige det højt. Til gengæld har jeg heller aldrig været mere ydmyg og velreflekteret en nu. Så kom med – nu laver vi en kæmpebølge på den agenda, ikk'?

+ Jette Ditlev er futurist med særlig interesse for ledelse, lederskab og bestyrelse. Hun er optaget af fremtid, forandring og forretningsudvikling og har som sin livsmission at bekæmpe skidedårlig ledelse. Med det som afsæt arbejder hun som ledelsesrådgiver, foredragsholder og bestyrelsesprofessionel.

● Hun er cand.merc. og har 35 års erfaring med ledelse og lederskab, strategisk udvikling, internationalisering, salg og innovation. Siden 2005 har Jette Ditlev drevet egen virksomhed, Ditlev Consulting, hvor hun har undervist, rådgivet og været sparringspartner for hundredvis af ledere i både store og små virksomheder.

● Læs mere på www.ditlev-consulting.dk

● Kontakt: jd@ditlev-consulting.dk eller telefon 25 30 16 06