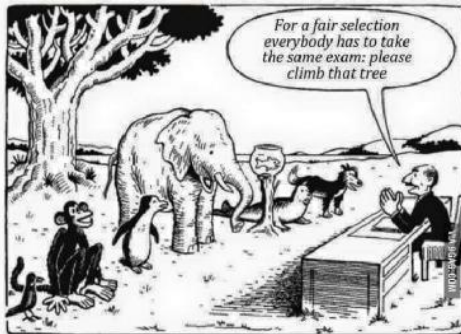




Diskriminering på arbetsmarknaden – varför finns den?



Our Education System

"Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid."

- Albert Einstein

Varför finns det åldersdiskriminering på arbetsmarknaden av idag. Är det som oftast dåligt eller snarare svagt chef/ledarskap eller finns det något annat som ligger bakom.

Att någon förväntar sig för hög lön! Vet inte hur många rekryterare som gjort detta "ta för givet" antagande utan att istället fråga eller att rekryteraren arbetat yrkesproffsig. När man (jag) sedan frågat kandidater i andra rekryteringar har så fallet inte alls varit utan företag har helt enkelt missat ett toppentillfälle. Ett yrkesproffs ska kunna ställa frågor och samtala om motivationsfaktorer eller bruka tester som innehåller t ex drivkrafter, motivationsfaktorer.

Jag tror dessvärre att det ofta är rädsla. Rädsla är den starkaste av våra känslor och den slår ut alla andra känslor eller kanske tankar är bättre ordval. I mitt test EPT finns det en profil som skiljer sig från de andra på just denna punkt - en arketyper som själv vågar och själv även anställer personer som t.o.m. är mer kompetenta än sig själv. Föga förvånande kallas denna profil för Den Professionella arketyper.

Något annat?

Att man rubbar gruppdynamiken! Att en senior person kommer in i en grupp med mindre erfarna eller utbildade kollegor, så skulle det kunna eventuellt - ty det är ett antagande, att detta skulle kunna leda till rubbningar/obalans/spänningar.... Ja om så skulle vara fallet kanske problemet ligger någon helt annanstans – t ex i tidigare rekryteringar. Vill man bara ha kompisar/likasinnade runt omkring sig på jobbet också? På allt för många företag synes alltför homogena grupper. Ett friskt företag har enligt min mening en icke homogen gruppssammansättning där medarbetare är och känner sig trygga i sig själva, ja kanske även vana vid detta så att det inte uppstår osäkerhet på individnivå bara för att vederbörande inte är van att arbeta/umgås med en som t ex är 10 år äldre, eller har ett annat kön eller kommer från en annan kultur eller bransch. Hur berikande är det att rekrytera en person från exakt samma bransch. Min och även andras forskning i detta säger - föga framgångsrikt - men himla säkert för den osäkra och rädda chefen/ledaren. Framgångsrika företag har allt som oftast startas av någon eller några från en helt annan del. Dvs någon som kommer utifrån och "ser" den nya kommande marknaden, potentialen, produkten, tjänsten osv.

All the best
Stefan Lindström

