



FOTO: ARNE NÆVRA/SCANPIX

Vil ha giftfritt fiskefôr

FOLKEHELSEINSTITUTTET går nå ut med råd om at fiskefôret bør bli giftfritt.

Det er først og fremst dioksiner, bromerte flammehemmere og PCB som instituttet nå vil ha fjernet fra norsk fiskefôr, ifølge Klassekampen. Får instituttet viljen sin, vil det få store konsekvenser for norsk laksenæring. Rådet fra Folkehelseinstituttet vil trolig bli lagt merke til internasjonalt. Stedfortredende direktør Erik Dybing sier at det ikke er deres mandat å vurdere de økonomiske eller politiske konsekvensene av de eventuelle rådene de kommer med. – Vårt mandat er å gi råd som tjener den norske folkehelse. Så er det opp til myndighetene om de vil kreve rensing av fiskefôret, sier han.

En allerede presset oppdrettsnæring vil få en høy ekstrakostnad om Folkehelseinstituttets råd blir tatt til følge. Men hvis EU i sin tur vil følge etter, er det i og for seg greit, sies det fra det hold.

Dioksiner kan gi neurologiske skader, særlig hos små barn. Og fet fisk er en av de største kildene til dioksin i kroppen.

Seniorer billig til salgs her, De

Ukeavisen Ledelse, HR Norge og Mandag Morgen rapporterer at seniorer – definert som mennesker over 45 – regnes som svært lite attraktive for svært mange bedrifter. Senter for Seniorpolitikk rykker ut til forsvar for de eldre, og HR Norge er også bekymret. Det er knapt noe som tyder på at det er noe saklig i veien med argumentene de kommer med – men jeg synes de er lite offensive. Det virker på meg som om hovedtyngden i budskapet er at seniorer ikke er så dyre som man skulle tro. Eksempler på produktive seniorer gir inntrykk av at det tross alt er unntak det snakkes om. Det fokuseres lite på hva vi vet om seniorers eventuelle unike positive bidrag til bunnlinjen. Det later til at dette perspektivet også stort sett er betegnende for norsk forskning, selv om det finnes hederlige unntak.

Vi vet en del om styrker som kan gjøre seniorer ekstra verdifulle. Når seniorer likevel taper på jobbmarkedet henger dette kanskje sammen med faktisk verdier. McNaught & Barth (1992) stu-

Innlegg



■ Av Psykolog Rolf Lindgren, Dignus rekruttering og rådgivning
E-post: rolf@dignus.no

«At vi blir mer strukturerte med alderen er en av faktorene som gjør at seniorer blir mer pålitelig arbeidskraft enn juniorer»

derte seniorer i hotellkjeden Days Inn. Omstendigheter tvang Days Inn til å ansette seniorer til å ta imot reservasjoner. Det viste seg at selv om de måtte betale seniorer mer, fikk de netto gevinst på dem. Seniorer håndterte færre oppringinger enn juniorene, fordi seniorer arbeidet langsommere. Imidlertid fikk de flere bestillinger enn juniorene, sannsynligvis fordi de var bedre til å håndtere mennesker. Det måtte altså sys-

tematiske observasjoner over tid til for å oppdage at seniorer var mer produktive enn juniorene. Overfladiske observasjoner av seniorer i arbeid ville jo støttet antagelsen om at seniorer var langsomme og uproduktive.

B&O, som er en britisk varehuskjede som blant annet forhandler isenkram, ble nødt til å ansette seniorer. De åpnet et utsalg hvor det bare ble ansatt seniorer som kundebehandlere. De oppdaget at seniorer hadde langt færre sykedager enn juniorene, og at de hadde lavere gjennomsnitt. Men de økte også kundetilfredsheten dit hen at dette utsalget var atten ganger mer lønnsomt enn tilsvarende utsalg i butikkjeden.

Oslo Sporveier opplever at de eldste sjåførene har færre skader og ulykker, er svært plikttoppfyllende, skaper god atmosfære og har mindre fravær (Dagsavisen, mandag 4/7 2005).

Forskning tyder på at det ikke dreide seg om tilfeldigheter.

Forskning har vist at personligheten forandrer seg ikke etter at vi er fylt 30. Et studium utført

av Oliver P. John ved Berkeley-universitetet viser imidlertid at vi modnes med alderen, i den forstand at personlighetstrekk som er ønskelige i jobbsammenheng endres betydelig i riktig retning over tid. Vi blir flinkere til å planlegge, organisere og fullføre ting. Vi blir mindre bekymret. Vi blir roligere, mer medgjørlige, mer forståelsesfulle og hjelpsomme.

Sosial teft (også kjent som emosjonell intelligens) øker altså med alderen. Dette har mange innlysende positive konsekvenser.

Vi er klar over de ulempene mange ser ved seniorer: De innebærer dyre pensjonsforpliktelser, de kan være besserwissere og de kan vise motstand mot forandringer. Vår påstand er at disse ulempene inntreffer betydelig sjeldnere enn man tror, og at de oppveies av fordelene. Derfor duger ikke disse unnskyldningene.

At vi blir mer strukturerte med alderen er en av faktorene som gjør at seniorer blir mer pålitelig arbeidskraft enn juniorer, noe som da også er dokumentert i mange sammenhenger. Vi blir generelt mer samvittighetsfulle. Refleksjon og moral øker. Selv om det er dårlig med direkte forskning på hvilke konsekvenser dette har, bør det gå an å resonere litt rundt dette.

Våre foreldre har sannsynligvis altså bare delvis rett når de forklarer de unges mangel på moralsk ryggrad og etisk sinnelag med det generelle forfallet i samfunnet. Selv Platon klaget over forfallet blant ungdommen. Vi er unge og vi tar til vettet med tiden.

Evnen til å løse IQ-tester går ned med alderen, fordi vi tenker langsommere. Forskning viser imidlertid at så lenge vi holder hjernen i aktivitet går ikke lærevnen betydelig ned, og kvaliteten på tenkningen blir bedre med alderen. Seniorer er altså god butikk i sammenhenger hvor det er viktigere å tenke godt enn å tenke raskt. Språklige ferdigheter øker med alderen, noe som igjen fører til at sosial teft øker med alderen. Økningen i språklige ferdigheter kan henge sammen med økt generell erfaring, som igjen kan bidra til bedret produktivitet og i enkelte tilfeller en kvalitet på det som produseres som kan slå kvaliteten på det juniorene produserer.

Jeg definerer en verdi som en holdning som man ønsker å ivareta selv om det koster penger.

Hvilke verdier er det snakk om?

■ **Opprettholdelse av den rådende tilstand.** Charles Leadbeater siteres (Ukeavisen Ledelse 8/6 2005) på at ledere sier at de elsker innovasjon og nyskapning, mens de egentlig hater det fordi de må endre status quo. Man vil ikke endre status quo selv om man kommer til å tjene penger på det. Hvis man skal utnytte seniorer fullt ut må man av og til gjøre ting litt annerledes. De lærer for eksempel it på en litt annen måte enn juniorer.

■ **En aldersmessig homogen arbeidsstokk.** Helene Røed reflekterer (Dagbladet 25.6.2005) over alderssammensetningen i it-bedrifter. Hun ble mer attraktiv dersom hun fjernet ti år fra alderen og noen punkter fra CV-et. I mange sammenhenger i it-bransjen ser det ut til at man skyr seniorer selv om man taper penger på det.

■ **Å unngå å bli utfordret.** Når Harald Sæther med 30 års ledererfaring står uten jobb etter åtte måneders jobbsøking (Aftenposten 23/6 2005) kan det naturligvis tyde på et stramt arbeidsmarked. Andre forklaringer er aktuelle. Yngre ledere kan lett se på seniorer som en trussel mot sin egen autoritet og kompetanse.

■ **Å unngå å bli minnet på døden.** (NOVA-rapport 4/01)

Vi opplever ofte at oppdragsgiver ber oss om å finne seniorer. Seniorer er svært populære blant ledelsen, ifølge en undersøkelse av 1000 ledere og 2000 arbeidstakere publisert av Manpower (Arbeidsmarkedsundersøkelser Manpower mars/april 2005). Når vi så presenterer kandidater for dem, så velger de de yngste. Det virker som om de ønsker seniorers erfaring, men juniorens alder.

Rekrutteringsbyråene har ansvar for å presentere de best egnede kandidatene til oppdragsgiver. Vår uærbødige påstand er at når de konsekvent ikke presenterer seniorer, er følgen at de i for mange sammenhenger ikke presenterer den mest lønnsomme kandidaten. Hvis forklaringen er at det ikke er noen vits fordi oppdragsgiver i alle tilfeller skyr seniorer, så bør rekrutteringsbyrået se det og lære opp oppdragsgiver som en del av rekrutteringsprosessen.

Selv er jeg ikke redd. Psykologer går ikke ut på dato, selv når de burde.



NORSK DIABETIKERSENTER for behandling og opplæring

Et av de fremste sentre for diabetesbehandling i Norge søker ny

DAGLIG LEDER

Norsk Diabetikersenter er landets største poliklinikk for type 1-diabetes, og har et komplett diabetesteam med landets dyktigste diabetesleger for barn og voksne, spesialsykepleiere, ernæringsfysiolog og psykologer. Senteret driver utstrakt kursvirksomhet for personer med diabetes, pårørende og helsepersonell, og deltar i forskning sammen med Universitetssykehusene i Oslo. Senteret er en stiftelse med stor brukermedvirkning, og drives etter avtale med noen av de regionale helseforetakene.

Daglig leder har budsjett- og personalansvar for senteret, og er ansvarlig for den daglige drift og utvikling av tilbudet senteret gir til brukerne. En sentral målsetning er at senteret skal være en utvikler av god diabetesomsorg.

Daglig leder ved senteret må ha administrativ utdanning, og bakgrunn og interesse for helsefaglige spørsmål og utfordringer. Du kan gjerne være sykepleier, men dette er ikke et krav. Erfaring fra diabetesarbeid vil være en fordel. Vi ønsker en leder som kan motivere og delegere, og derfor vil vi legge betydelig vekt på personlige egenskaper.

Gode arbeidsbetingelser. Lønn etter avtale. **Søknadsfristen er 1. mars 2006.**

Nærmere opplysninger kan du få hos styreleder Harald Hodt (22 34 60 25) eller lege Jak Jervell (22 55 27 87). Se også www.diabetikersenter.no.

Søknaden sendes til Norsk Diabetikersenter for behandling og opplæring, Sponhoggveien 19, 0284 Oslo. Eventuelt til e-post: sykepleier@diabetikersenter.no