



År 2000 var antalet personer över 80 år 460 000. År 2030 kommer gruppen att ha ökat till 750 000 och var fjärde invånare i Sverige kommer att vara över 65 år.

 **webbtips**

www.aldrecentrum.se
www.forum50plus.com
www.pensionsforum.nu
www.senior2005.gov.se
www.jamombud.se
www.ledarna.se
www.spfpension.se

ska inte utbildas, han ska pensioneras. Alltså: mitt företag visade precis den attityd som man önskar att fler kunde ha. De såg inte till åldern utan till lämplighet för uppgiften. Jag vet att jag klarade den och backades upp hela tiden av en positiv ledning. Sen möts jag av ITP-reglerna som är så tokigt konstruerade att jag fryses ut totalt. Arbetsförbud! Det är fack och arbetsgivare i samverkan som träffat dessa tokiga avtal. Vem tjänar på detta?

Karl-Eric Magnusson, journalist



Om att diskriminera sig själv (jag är den du vill att jag skall vara)

Det är inte bara från den ena sidan av skrivbordet som den anpassade, likriktade individen efterfrågas. Det pågår ännu en typ av diskriminering i rekryteringssammanhang: nämligen bland de som söker jobb. I ett slags strävan att motsvara det vi tror att företagen vill ha döljer vi egenskaper vi har och förstärker andra, som vi kanske egentligen inte alls besitter. Allt i ett slags motsägelsefull strävan efter att passa in i det likriktade Sverige. Men hur smart är det egentligen att låtsas vara någon annan än den man är, undrar Jana Söderberg, samtalsterapeut och coach som genom sitt arbete mött massor av arbetssökande.

Vad händer med oss som kompetenta individer när vi stryper delar av vår personlighet och istället anpassar oss till en kravspecifikation? Och vad händer med en organisation som är full av människor som låtsas passa in?
 Frågan blir:
 – Skall man som arbetssökande orka och våga förändra strukturer eller är det smart att helt enkelt anpassa sig?

En ännu mer utmanande fråga kan formuleras:
 – Förstör man mångfalden i Sverige också genom att försöka anpassa sig som arbetssökande?
 För visst kan arbetssökanden också anses ha ett ansvar. Inte lika stort som de som sitter med den reella makten, men ändå. Vi håller tidningen i handen och läser annonsen om och om igen. Vad var det de

PASSAR DU INTE IN I MALLEN?
GRATTIS! DU ÄR OERSÄTTLIG.



sökte i profilbeskrivningen? Tveksamt funderar vi på vad det är företaget förväntar sig av oss i intervjun? "Jag undrar vad de vill höra?" Och omedvetet kliver vi in i rollen: "Jag är den du vill att jag ska vara!". Vi kanske får jobbet och lyckas spela rollen bra genom att trycka ned vårt eget jag. Men i längden orkar vi inte, trösklarna blir högre och högre, och till slut tröttnar vi själva på den vi så desperat försökt att vara. Kanske blir vi till och med sjuka av att strypa våra egna personligheter och önskningar.

Många arbetsökande tror (med rätta!) att företag vill ha en viss typ av anställda, och sedan försöker de spela en sådan vid anställningsintervjun med risk att kanske dölja sin starkaste sida. Men faktum är att om du vågar vara den du är så skapar du den bästa förutsättningen för alla intervju-situationer. Var medveten om vad som gör dig till en speciell människa. Vilka är dina mest värdefulla kvalitéer, och i vilka situationer kommer de fram? Vad är viktigt för DIG i ditt framtida arbete?

Och handen på hjärtat, tillhör du också den grupp sökande som snabbt skummar igenom en intressant annons och sedan fokuserar direkt på den lilla detaljen som inte stämmer överens med ditt eget CV? Våga ta risken och sök ändå! Låt företaget avgöra om detta krav i profilen ska vara avgörande för beslutet



Att byta namn - från Asghari till

Sandnell Första halvan av 2004 ansökte 102 familjer eller personer om att få byta sitt utländska namn mot ett svenskklingande. En fjärdedel av dessa angav diskriminering eller mobbning som orsak, ytterligare en knapp fjärdedel anger att de vill byta namn på grund av att deras namn är svårstavat och svåruttalat.



eller inte. Kanske missar du din bästa chans genom att ge upp för tidigt? Du har ju dessutom många kvalitéer som inte nämndes i annonsen och som kanske mer än väl kompenserar din kunskapsbrist på andra områden. Det viktigaste är ärlighet från början. Det lönar sig inte att låtsas kunna för att sedan gå omkring och känna sig som en vandrande bluff med rädsla att bli upptäckt. Poängtera istället din vilja att lära dig det du inte kan idag – om du har en sådan vilja, vill säga...

Tänk tillbaka när du själv satt senast i en anställningsintervju – hur kändes det där på din sida av bordet? Var du köpare eller säljare i förhandlingen? Kanske tänkte du inte på det, men de flesta arbetssökande upplever sig själva som säljare i en rekryteringsprocess. Säljarens uppgift är att erbjuda sin potential på ett sätt som väcker intresse och behov hos arbetsgivaren. En svår utmaning i en kultur där Jante sitter på axeln och ropar högt "Tro inte att du är något!" eller "Vad ska han/hon tycka om jag skryter med mina styrkor? Håll låg profil!". Känns det bekant? Vänd på det och ställ krav på din förhandlingspartner istället. Ställ frågor till det rekryterande företaget. Bli köpare och säljare samtidigt.

Kanske kan du fråga något av följande:

- Hur mäter ni medarbetarnas nöjdhet med företaget?

- Vilka utvecklingsmöjligheter ser ni för denna position inom de närmsta åren?
- Vilka kompetensutvecklingsprogram finns på företaget?

Lägg till vad som är viktigt för dig och var inte blyg. Låt intervjuaren sälja företaget till dig. Det är viktigt att skapa en jämvikt i samtalet. Dessutom inger du respekt för vad du står för.

Vad händer med oss när vi diskriminerar oss själva genom att anpassa oss till en kravspecifikation – vad händer med en människa som låtsas vara något annat än den han/hon är? Och vad händer med en organisation som är full av människor som låtsas passa in?

Fundera en stund och välj ett område i ditt liv som du verkligen brinner för eller en relation där du kan vara helt dig själv.

Kanske kommer du i kontakt med följande känslor:

- frihet – att uttrycka vad du tycker
- mod – att lära dig nya saker utan att vara rädd för misslyckande
- inspiration – genom kommunikation på samma våglängd
- glädje och spontanitet
- trygghet – att visa dina begränsningar och din sårbarhet



”Två sanningar närmar sig varandra. En kommer inifrån, en kommer utifrån och där de möts har man en chans att få se sig själv.”

Tomas Tranströmer

 ▶▶▶▶ **Studieuppgift**

Att byta namn – är det att medverka till att bromsa mångfalden?

 ▶▶▶▶ **Lästips**

Fish av Stephen C. Lundin; Harry Paul; John Christensen och **Arbetsglädje** av Ron Watson. Inspirerande böcker med små tänkvärda berättelser (perfekta att läsa i en minipaus för att tanka energi). Båda böckerna påminner oss om att livet faktiskt i mångt och mycket handlar om våra egna val. Det handlar om att välja förhållningssätt till jobbet, sitt liv och sig själv. Varenda dag.

”Bli den du är” av Piero Ferrucci
En mer teoretisk och djupare rådgivare hur du kan arbeta med hjälp av psykosyntetiska verktyg med din personliga utveckling. Innehåller små coachande och terapeutiska exempel från verkligheten.

När vi känner oss accepterade för den vi är så vågar vi ta risker och kan utveckla hela vår potential. Får du ett arbete tack vare att du är du med dina styrkor och svagheter, så finns ingen anledning att dölja något. Du behöver inte vara rädd att bli upptäckt som bluff och kan till och med be om hjälp. Och i bästa fall känner du de ovan listade känslorna när du går till jobbet.

Försöker du däremot att vara ”Mr Perfect” eller ”Mrs Jag är den du vill att jag ska vara”, så blir din nya arbetsplats ett enda stressmoment. Tänk om de andra upptäcker att du inte kan...! Du kommer förmodligen att lägga ner mer energi på att skydda dina otillräckliga sidor istället för att kunna sätta fokus på dina styrkor. I längden blir en sådan situation mycket ansträngande. Det är svårt att hitta arbetsglädje och öppenhet mot förändringar. Inte sällan slutar sådana anställningar med utmattningsdepression, utbrändhet eller uppsägning på grund av icke uppnådda resultat. Tänk hur många människor du träffat i ditt liv som har hamnat på fel arbetsplats, i fel bransch eller helt enkelt i fel miljö. För många människor handlar arbetslivet idag mer om överlevnad än stimulans och tillfredställande.

En organisation fylld av individer som låtsas vara något annat än det de egentligen är förlorar dynamik, kreativitet och nyttig lekfullhet. Människorna är rädda att misslyckas och vågar inte ta risker. Samarbetet är ofta präglad av revirtänkande och brist på internkommunikation. På ytan fungerar verksamheten, men det saknas en konstruktiv attityd mot konflikter och öppenhet mot förändringar.

Och till sist: Lita på din magkänsla!
När du besöker det rekryterande företaget, ta några ögonblick att se dig omkring för att få en känsla om du skulle kunna trivas i denna miljö. Ställ dig frågan: ”Kan jag se mig själv i dessa lokaler under några år framåt?” Personligen tror jag att vi ger alldeles för lite utrymme till vår magkänsla. Känn på stämningen, inredningen och företagets syn på en inspirerande arbetsmiljö. Dessa aspekter är minst lika viktiga som din framtida arbetsbeskrivning och dina ansvarsområden!

Jana Söderberg, samtalsterapeut och coach



”Jag tycker mig ha sett att människor i arbetslivet anpassar sig så till den grad att de utplånar sig själva och blir psykiskt sjuka och långtidssjukskrivna.”

Erica Falkenström i boken
”Att vara fri och höra till” (Svenska Förlaget 2004).