

FLAT AGERS

Når medarbejdere og ledere er over 50 år, bliver de ofte set som en stabil og forudsigelig arbejdskraft med potentialet bag sig. Men flere og flere i den aldersgruppe – og ældre – lever livet på ungdommens vilkår, kaldes flat agers, og er vigtige at investere i.

Af Emilia van Hauen, sociolog, HD(A), bestyrelsesmedlem, forfatter og foredragsholder

Da jeg pitched podcasten for Alt for Damerne om flat agers, havde jeg selvfølgelig en tro på, at den ville være relevant for mange, som kunne genkende sig selv i den måde at leve livet på. Men jeg havde ikke regnet med, at begrebet også ville blive brugt i valgkampen, blive spredt på LinkedIn i en masse opslag og at jeg selv ville blive stoppet flere gange på gaden eller til sociale begivenheder af begejstrede kvinder og mænd, der endelig følte, at de i begrebet blev set i deres livsform. Og personlighed ikke mindst. At mændene også skrev til mig på diverse platforme og delte deres tanker om at være flat ager, skyldtes dog nok mindre podcasten og mere, at jeg også fik lov til at fortælle om det i flere tv-shows og ikke mindst, at jeg fik lov til at fylde hele to forsider og et opslag i en søndagsudgave af Berlingske om begrebet. Fordi jeg talte om alder og erfaring som noget positivt.

Og her kan vi jo lige stoppe et øjeblik og tænke over det bemærkelsesværdige i, at al denne opmærksomhed opstod, fordi – jeg gentager – begrebet italesætter alder og erfaring som noget positivt, mulighedsskabende og befriende. Hvilket kun kan blive en nyhed, hvis vi normalt i vores samfund antager, at det at blive ældre og mere erfaren er noget negativt eller helt enkelt en uønsket udvikling. Hvilket gør det endnu mere paradoksalt, fordi vi i vores samfund lever længere og længere. Ifølge Danmarks Statistik er danskernes middellevetid historisk høj og fortsat stigende; de nyeste tal viser, at den for mændenes vedkommende nu for første gang er på 80 år, mens kvinderne stadig lever længere, nemlig 83 år. Derfor ville det give mening at gøre det at blive ældre cool – og det er præcis det, som begrebet flat ager gør. Hvilket har konsekvenser for arbejdsmarkedet.

Men først: Hvad er en flat ager?

En *flat ager* er et menneske, der ikke ser tredje akt i livet som en begyndende neddrogning og en indgang til døden. I stedet er det snarere en ny start på livet – nu bare med erfaring, ofte større økonomisk frihed og ikke mindst friskt af samfundets forventninger til, hvad man skal opnå i et liv – for det har man gjort! Flat agers er først og fremmest nysgerrige på livet og de uendelige muligheder, det tilbyder, de er aktive og i bevægelse, tidløse og i transition, og så har de lyst til at åbne livet på nye måder, fordi de lever livet efter, hvad der får dem til at føle sig levende, og ikke efter, hvad andre eller samfundet forventer af dem. Denne tilgang til aldring som noget positivt og udviklende kan virke provokerende på den del af arbejdsmarkedet og befolkningen, der ser det som en afvikling af talent og en landingsbane til pensionen, hvor man løbende skalerer ned på aktiviteter, fornyelser mm. Men mon ikke, der er plads til begge måder at blive ældre på?

Hvad er en flat ager?

En *flat ager* er et menneske, der ikke ser tredje akt i livet som en begyndende neddrogning og en indgang til døden.

En flat ager defineres oftest som en, der er over 50 år og som har en livsform, der er baseret på mange af de vilkår, de fleste lever under, når de er unge. Med andre ord lever de tættere på deres børns vilkår og værdier (generationerne Y og Z, født mellem 1980-2010) end de lever som deres egne forældre gjorde, da de var på samme alder. Ungdommens livsstil er altså blevet aldersløs og karakteriseres bl.a. ved en stabil nysgerrighed, lyst til udvikling – indenfor uddannelse, karriere, identitet – og en konstant åbenhed og bevægelighed, der omfatter alt fra rejser til parforhold. Kort sagt er flat agers personer, der ikke lader sig definere af deres alder, men snarere af deres interesser, livsstil og energi.

Og så er vi tilbage til, hvorfor det er interessant i HR-perspektiv?

Fordi virkeligheden er nemlig, at over hele kloden bliver folk ældre, lever længere og er samtidig sundere og mere bevægelige end vi har set det tidligere, og med de mange muligheder for at skabe forbindelse på tværs af alt (nationalitet, interesser, alder osv.) ser vi en helt ny demografisk gruppe af mennesker, der er ved at skabe nye vilkår (og efterspørgsel) på arbejdsmarkedet, fordi de står for en ny livsfase, som der ikke tidligere har været tradition for at se muligheder i. Hvilket også betyder, at man ikke skal regne med, at de bliver ved med at være den både stabile og forudsigelige arbejdskraft, der har de bedste år bag sig og derfor hænger lidt på kanten, som arbejdsmarkedet ellers har haft for vane at tænke om dem.

Hvis du tøver lidt og tænker: Men statistikker viser jo, at det tager ca. to måneder længere tid end andre at få et nyt arbejde, hvis du er over 55 år, så har du ret. Men nye statistikker viser også, at dem over 50 år står for næsten 20 procent af alle jobskift. Og ifølge Dansk Industri startede 50.000 personer over 60 år i et nyt job i 2025, hvilket er dobbelt så mange som 12 år tidligere. Og Iværksætterbarometeret viser, at hele 17 procent af alle nystartede iværksættere havde levet over 60 år, hvilket man kan antage enten skyldes personlig lyst til at være selvstændig og få en god idé til at flyve, eller måske være træt af at sende ansøgninger til arbejdsgivere, der ikke kan se deres talenter og bidrag og derfor selv skaber deres egne muligheder.

Flat agers er først og fremmest nysgerrige på livet og de uendelige muligheder, det tilbyder, de er aktive og i bevægelse, tidløse og i transition, og så har de lyst til at åbne livet på nye måder, fordi de lever livet efter, hvad der får dem til at føle sig levende, og ikke efter, hvad andre eller samfundet forventer af dem.

Et nyligt australsk studie, Humans peak in midlife: A combined cognitive and personality trait perspective, viser, at vi mennesker når et væsentligt toppunkt mellem 55 og 60 år, nemlig evnen til at kombinere livserfaring, selvindsigt og strategisk tænkning, samtidig med at man er i stand til at bevare ro og overblikket. Og for mange har man også energien til at sætte handling bag projekter og arbejdet, hvilket vidner om, at man i den aldersgruppe er bedst til komplekse problemløsning og lederskab. Når det bliver lagt sammen med manglen på arbejdskraft, der kun bliver større i fremtiden, er der meget der tyder på, at det både vil være gavnligt og fremtidssikrende, at vi som samfund får et opdateret blik på alder og erfaring.

Det gør en flat ager til den perfekte medarbejder, som kombinerer det bedste af ungdommens nysgerrighed, lærevillighed og energi med den midaldrendes erfaring, overblik og ro.

Derfor skal man i HR og ledelsen begynde at tænke i, hvordan man bedst kan tilbyde dem de samme udviklingsmuligheder, som man ofte tilbyder de unge. Det kan være kurser, karriereforløb (der også kan være i horisontal retning og ikke vertikal), lederforløb og ikke mindst muligheden for orlov, så de kan tage på det ønskede tremåneders gong-kursus i Nepal eller den nye uddannelse som regressionsterapeut eller give dem plads til at uddanne sig i AI og regenerativ ledelse. Med andre ord: Tænk på dem, der er midt i livet, og hvis børn enten er på vej ud eller allerede er flyttet hjemmefra, og som selv udviser en nysgerrig og aktiv personlighed, som en sjælden ressource for udvikling og bidrag til arbejdspladsen. Og nej, det er ikke alle midt i livet, der ønsker at være flat agers. Der er også mange, der gerne vil skalere ned, kan lide at have et job, der er præget af rutiner og erfaring, og som mere lever for deres hverdag udenfor arbejdet. Men der skal bare også være plads til dem, der ser børnenes fraflytning som en helt ny start på livet, der giver flere muligheder end ungdommen gjorde, da man var bundet af at skulle tage en uddannelse, skabe sig en karriere, samle sig en familie, købe en bolig osv. På mange måder er den frihedsbesungne ungdom langt mere låst end midtlivet, og med den stigende middellevetid og bedre fysik vi har i dag, har vi altså fået en ny gruppe af interessante aktører på arbejdsmarkedet, som er værd at bemærke og investere i. På flere planer. ✕

Meget der tyder på, at det både vil være gavnligt og fremtidssikrende, at vi som samfund får et opdateret blik på alder og erfaring.

Det gør en flat ager til den perfekte medarbejder, som kombinerer det bedste af ungdommens nysgerrighed, lærevillighed og energi med den midaldrendes erfaring, overblik og ro.

flat agers

Derfor skal man i HR og ledelsen begynde at tænke i, hvordan man bedst kan tilbyde dem de samme udviklingsmuligheder, som man ofte tilbyder de unge

