

**Satt på spissen er drømmeprofilen til den nye topplederen en 30-åring med 20 års relevant erfaring og gjerne en doktorgrad. Men det er ikke mange av dem.**

*Sv Silvija Seres  
Aftenposten, 22 juli 2016*

«Det store kunnskapsgapet» beskrives som en av de største samfunnskonskvensene ved de raske teknologidrevne endringene vi er i. I dag har vi ikke et utdanningssystem som kan lukke det. For hvordan lager man et pensum for det ukjente?

Og hvordan tester man for det utdaterte? Datateknologien skaper en overflod av gode og billige tjenester og produkter. Samtidig skaper den profesjonelle flyktninger gjennom automatisert produksjon og friksjonsfri informasjonsdistribusjon.

Kan være både voksen og lovende  
Digitalt fordrevne fagpersoner - og det er mange av dem - møter stor likegyldighet fra samfunnet og arbeidsgivere.

Mens vi er enige om at noe må gjøres med ungdom som forlater skolen, sees deres voksne motparter som en tapt sak, med en fremtid med AFP, NAV eller «liksomjobber». Vi har glemt at man kan være både voksen og lovende.

Dette er ikke bærekraftig. Vi kan ikke fortsette å smile og klappe for teknologientusiaster som overbeviser om at «alle over 35 år er utdaterte» og snakker om Don Tapscotts «digitale innfødte» som den ubestridte kilde til fremgang.

Med stadig bedre helse og forventet levealder, skal mange av oss helst jobbe til vi er godt over 75. En vanlig høyere utdanning ender gjerne ved 25 års alder, og da blir arbeidslivets matematiske midtpunkt 50 år - gått ut på dato - ifølge dagens holdninger. Har vi råd til å kaste bort halvparten av folks yrkesliv ut fra en oppfatning at man ikke kan lære noe i moden alder?

Flere arbeidstagere må forbli relevante

Rekrutteringsvaner gjør saken verre. Det er et press mot å ansette og forfremme stadig yngre (men, faglig befestede) helter. Satt på spissen er drømmeprofilen til den nye topplederen en 30-åring med 20 års relevant erfaring og gjerne en doktorgrad.

Det er ikke mange av dem - og de som finnes, blir også snart irrelevante. Vi må gjerne streve for å tiltrekke slike stjerner, men vi må også sørge for at andre arbeidstagere forblir relevante og attraktive.

[Link til artikkel i Aftenposten](#)