

JOBANNONCER

Arbejdsgivere efterspørger robusthed

Af [Charlotte Holst](#)

Fredag den 2. oktober 2015, 05:00

Del:     

Blæksprutten er næsten uddød. Den introverte findes slet ikke. Robuste og solide medarbejdere er de kommende vindere. Ugebrevet A4 har gransket tendenser i jobannoncerne, og de rummer en større historie om arbejdsmarkedets tilstand, der handler om stress og evig omstilling.



Attitudeskiftet i henvendelsen til potentielle medarbejdere giver et »uhyggeligt præcist billede af, at medarbejdere i dag skal kunne tåle hvad som helst«, mener sociolog Rasmus Willig.

Foto: Colorbox

I jobcentret i Thisted vil de lige nu gerne have 'en robust person, der kan gå forrest og håndtere stadige forandringer.' Og hos GLS' kundeserviceteam i Kolding ønsker de sig 'en knalddygtig kollega, der er robust.'

Ugebrevet A4 har allieret sig med landets største job-søgemaskine Jobindex, som har set på sprogbrugen i stillingsopslagene. De mest anvendte udtryk er selvstændig (24 procent), engageret (20 procent), fleksibel (13 procent), dynamisk (10 procent) og målrettet (9 procent).

En ny tendens er, at begreberne 'robust' og 'solid' er hastigt på vej frem i arbejdsgivernes bevidsthed og nu optræder i hhv. 5 og 9 procent af opslagene.

Mest brugte begreber i jobannoncer

Jobindex.dk er Danmarks største portal for jobannoncer. Her er de mest brugte begreber i de 79308 jobannoncer, som arbejdsgivere har opslået i 3. kvartal 2015

[Get the data](#)Kilde: Jobindex.dk

Slut med stabilitet

Eva Hertz er klinisk psykolog og direktør i Center for Mental Robusthed. Her tilbyder man programmer til virksomheder, der vil lære medarbejderne at træne og bevare deres mentale robusthed. Og det er der mange, der gerne vil.

»Robusthed er i den grad blevet et buzzword, og der er langt større efterspørgsel fra virksomhedernes side på at få trænet medarbejdernes mentale robusthed. Vi får mange henvendelser hver eneste uge fra virksomheder, der enten allerede arbejder med det, eller ønsker at arbejde med det,« siger Eva Hertz.

Robust - eller resiliens - betyder modstandsdygtig. Den latinske betegnelse resilio kan oversættes med, 'jeg springer tilbage.' Jeg er altså svær at vælte.

[Se definition på resiliens her \(eksternt link\)](#)

Det giver god mening, at solid og robust marcherer frem i stillingsopslagene, mener direktør for Jobindex, Kaare Danielsen.

»Arbejdsgiverne har erfaringer med, at folk ikke altid kan klare de konstante forandringer, der sker. Som jeg også selv siger til nye medarbejdere: I kan altså godt regne med én lang serie af omstruktureringer, hvor der hele tiden kommer nye arbejdsopgaver og nye kolleger. Den stabilitet, der var engang, er der ikke mere,« siger han.

“ Hvis vi laver noget, vi egentlig ikke har kompetencerne til eller noget, vi ikke bryder os om, så gør det os i særlig grad tyndslidte.

Eva Hertz, psykolog og direktør i Center for Mental Robusthed

Men du sagde jo, du var resistent

Mental robusthed er ikke nyt. Der er blevet forsket i det i fem årtier inden for psykologien, men det har især handlet om børn- og unge. Nu er det så trængt ind i voksenlivet og til arbejdspladserne, blandt andet via selvhjælpslitteraturen.

Rasmus Willig er sociolog på RUC og har gransket de selvhjælpsbøger, der kredser om at gøre mennesket mentalt robust, og som lover, at man ved egen hjælp kan øge sin stress-robusthed.

»Denne form for litteratur siger direkte, eller mellem linjerne, at alle vil gå ned med stress. Den konstaterer, at alle bliver depressive og stressede i hamsterhjulet, men at der - når man så falder ud - er teknikker til at komme hurtigt ind i hamsterhjulet igen. Og nogle vil kunne rejse sig hurtigere end andre, nemlig de robuste,« siger Rasmus Willig.

I ordet robust ligger, at det på forhånd punkterer kritik, der måtte opstå fra en medarbejder, Sat på spidsen: Har du sagt ja til at være robust, ja så har du i princippet sagt ja til at kunne tåle hvad som helst på arbejdspladsen, mener Rasmus Willig.

“ **Mental robusthed hos en medarbejderstab hænger sammen med god ledelse, fornuftige arbejds gange og kollegial støtte.**

Eva Hertz, psykolog og direktør i Center for Mental Robusthed

Robusthed er ikke et visir, du lige tager på

Ifølge Eva Hertz kan man dog godt gøre noget ved sin mentale robusthed. Man mener, at op imod 50 procent er noget, man kan træne og lave bevidste strategier for at fastholde.

Det handler for eksempel om at dyrke nære relationer, der ellers er i opløsning på arbejdspladsen, fordi folk skifter job ofte. Man kan lære særlige meditations- og åndedrætsøvelser, og så skal man lade være at se død og ulykke i nyhederne, hvis man har haft en stressende dag. Endelig er det ekstremt vigtigt at bruge sine ressourcer til det, man er bedst til, siger Eva Hertz.

»Hvis vi laver noget, vi egentlig ikke har kompetencerne til eller noget vi ikke bryder os om, så gør det os i særlig grad tyndslidte,« siger hun.

Hun siger, at en del ledere forestiller sig, at mental robusthed er et særligt personlighedstræk, man kan skaffe sig. Noget man lige kan fikse hos medarbejderne. Det er det ikke, siger Eva Hertz:

»Det er ikke noget, man lige kan drysse ud over arbejdspladserne. Det er ikke et skjold eller visir, du lige kan sætte op og så klare hvad som helst. Mental robusthed hos en medarbejderstab hænger sammen med god ledelse, fornuftige arbejds gange og kollegial støtte. Men der er lidt et ønske derude om, at vi kan komme med en tryllestav, gøre folk mere robuste og nedbringe sygefraværet.«

“ **Vi lever i en tid, hvor arbejdspladsen trækker store veksler på vores mentale robusthed.**

Eva Hertz, psykolog og direktør i Center for Mental Robusthed

I konstant undtagelsestilstand

Eva Hertz peger også på stressbølgen som årsag til virksomhedernes sværmen for mental robusthed. Mange forestiller sig dog, at de med et quick fix kan ordne medarbejdernes mentale robusthed eller kan rekruttere nogle, der kan tåle hvad som helst. Men de er nødt til også at se indad, siger hun.

»Vi lever i en tid, hvor arbejdspladsen trækker store veksler på vores mentale robusthed. Der er en høj grad af produktivitet, effektivitet og der er stort ansvar til snart sagt alle medarbejdere i alle jobfunktioner. Samtidig er der en heftig forandrings hastighed. Der er jo ikke mange, der har haft den samme arbejdskollega i 17 år. Vi indgår hele tiden i nye sammenhænge. Det sætter os i et ekstremt præstationsrum hele tiden,« siger Eva Hertz,

der afviser at folk bliver skrøbelige og mindre robuste, fordi de laver for meget i deres fritid.

»Der er tre gange så mange arbejdsrelaterede stressorer som privatlivsrelaterede. Det ved vi fra en stor undersøgelse. Men når folk bliver sygemeldte, så siger arbejdspladsen: det er også fordi, hun har fået tvillinger, og de har købt nyt hus. Og det kan godt være, at tvillingerne bliver dråben i forhold til et meget anstrengt arbejdsliv. Men folk har altid fået tvillinger og købt nyt hus, men ikke samtidig med at de er i et arbejdsliv, hvor det ikke er muligt at have en off-day. Der er så stor kompleksitet og forandringshastighed, at det sætter os i en konstant undtagelsestilstand,« siger Eva Hertz.

Rikke B. Ørum er chef for HR og arbejdsmiljø i Dansk Erhverv, er enig i, at tilstanden på arbejdsmarkedet i dag fordrer, at man kan tåle tempo og forandringer.

»Der ER mange forandringer, og der bliver altså ikke færre. Vi bliver presset af digitaliseringen, og af at vi hele tiden skal arbejde på nye måder og i nye systemer. Der er mange forskellige forandringer på én gang, og det skal man kunne sortere i og have hjælp til at sortere i. Den der omstillingsparathed, den er lettere for nogle, end andre.«

“ **Det attitudeskift, der sker i henvendelsen til potentielle medarbejdere i jobannoncerne, er et uhyggeligt præcist billede af, at medarbejdere i dag skal kunne tåle hvad som helst.**

Rasmus Willig, sociolog, RUC

Blæksprutten og de introverte - hvor blev de af?

Men tilbage til ordene. Jobannoncernes sprog er en diagnose af den tilstand arbejdsmarkedet er i og et vidnesbyrd om, hvem der er inde og hvem, der er ude.

'Blæksprutterne' er nogle af dem, der er ved at svømme helt ud af jobopslagene. De er druknet i specialiserings-havet.

»Blæksprutte var en meget anvendt jobtitel for 10-15 år siden. Men nu er generaliststillingerne blevet skåret i skiver, og de titler, som engang var specialiserede, de er blevet endnu mere specialiserede. I gamle dage var du programmør. Nu er du backend-developer, softwareingeniør eller noget helt tredje. Tingene bliver mere og mere komplekse, siger Kaare Danielsen.

Værd at bemærke er også, at udtrykket 'udadvendt' optræder i ni procent af opslagene, mens ordet indadvendt eller introvert er helt fraværende. Eller nå nej, Introvert er med i to stillingsopslag. Men det er fordi, man skal være god til at have med introverte at gøre. Ikke fordi man selv må være det.

»Vi lever i en kultur, hvor det er et plusord at være ekstrovert. Man tillægger ikke samme værdi til at være introvert, men det burde man. Som min introverte søn siger: Jeg kan jo godt tænke en tanke, uden at sige den højt,« siger Ann C. Schødt, der er leder af Potentialefabrikken og har arbejdet professionelt med rekruttering og forskellige personlighedstests siden 1999.

Kun en enkelt gang er Ann C. Schødt stødt på et opslag, hvor der stod: vi er ligeglade med, om du er introvert eller ekstrovert. Til gengæld bliver der altså ofte søgt efter udadvendte medarbejdere, og det kan skræmme dygtige introverte folk væk, siger hun.

»Hvis du er introvert, vil du jo ikke søge et job, hvor der står, man skal være ekstrovert. Men det er faktisk diskriminerende at søge direkte efter de udadvendte. Det svarer til at skrive, at hvis du skal være leder skal du være en mand. Du skræmmer jo næsten halvdelen af befolkningen fra.«

Det er formentlig lidt over 40 procent af befolkningen, der er introverte.

“ Har man sagt ja til at være robust, ja så har du sagt ja til en form for tvangsforhold, hvor du ikke bare kan komme bagefter og sige, at du er gået ned med stress.

Rasmus Willig, sociolog, RUC

Skal kunne tåle hvad som helst

Men det er altså det ekstroverte - eller lidt larmende kan man måske sige - i kombination med det solide og robuste, der er bud efter.

Rasmus Willig fælder en ildevarslende dom over dyrkelsen af mental robusthed. Han mener, det er et signal om, at arbejdspladsen ikke længere tilbyder nogen sikkerhed.

»Det attitudeskift, der sker i henvendelsen til potentielle medarbejdere i jobannoncerne, er et uhyggeligt præcist billede af, at medarbejdere i dag skal kunne tåle hvad som helst. Har man sagt ja til at være robust, ja så har du sagt ja til en form for tvangsforhold, hvor du ikke bare kan komme bagefter og sige, at du er gået ned med stress.«

Kaare Danielsen noterer sig også, at sproget i stillingsopslagene tegner et mere dystert billede af arbejdsmarkedet. Et ord som selvstændig, der altid har ligget i top, taber terræn, og ord som humørfyldt, samarbejdsvillig og kreativ er også for nedadgående.

»Der skal lidt mere styring til i dag. Der er flere systemer og en stærk tendens til struktur og måling. Og så skal du være målrettet i dag. Det er også et ord, der er på vej frem. Det siger altså noget om, at der mindre plads til de kreative sjæle.«



Copyright © 2014 | Ugebrevet A4

Islands Brygge 32D | 2300 København S | T: +45 27837130 | E: [Kontakt os](#)