

Rift om de nysgerrige?

af Rie Duun

Virksomhederne spår store ændringer og stiller masser af nye krav til de HK-ansatte. Der er stjerneopgaver til de dygtigste, mens 20.000 HK-medlemmer hænger ved arbejdsmarkedet i en tynd tråd. Skift job, hvis jobbet ikke giver udviklingsmuligheder, lyder et godt råd.

Det er ikke småting, virksomhederne forventer af deres ansatte. Til gengæld er der heller ikke udsigt til, at der bliver mangel på arbejde. Tværtimod bliver der virkelig efterspørgsel på turbo-HK'eren, der kan kommunikere både i cyberspace og face-to-face med kunder og kolleger. Hver tredje HK'er er i turbo-klassen, cirka hver tredje kunne komme det ret hurtigt, og en tredjedel er ikke godt rustet til fremtidens opgaver.

Det viser resultaterne af et detaljeret arbejde med at kortlægge arbejdsgivernes forventninger og HK'ernes muligheder, som er gennemført af Dansk Teknologisk Institut, DTI Erhvervsanalyser, for HK.

1000 HK-medlemmer i arbejde og 1000 virksomheder indgår i kortlægningen, som viser store forskelle på HK'ernes del af arbejdsmarkedet.

-Der er en stærk polarisering både mellem virksomheder, som er fremtidsorienterede, og virksomheder, som ikke er det, og navnlig mellem HK'ere som får kerneopgaver og dem, som glider ud i de udsatte jobs. Der er tale om onde og gode cirkler, som kan være svære at bryde, siger en af forfatterne bag kortlægningen, Niels Sørensen fra DTI.

Samtidig rammer han en pæl gennem den sejlivede myte om husmor-sekretærene, der ikke er interesserede i spændende jobs. Der er ikke nogen sammenhæng mellem, hvordan ansatte prioriterer familielivet, og hvor spændende opgaver de får, siger han.

-De onde cirkler kan være så fastlåste, at et jobskifte er den bedste måde at sikre sig en

fremtid på arbejdsmarkedet på, siger han, for en ting er sikkert: Det kommer ikke til at gå stille af på HK-arbejdspladserne i de kommende år.

-Det er ikke et dårligt råd, siger Jette Lund Pedersen, leder af HK's uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske sekretariat.

-Hvis det betyder, at vi kan puste arbejdsgiverne i nakken og få dem til at gøre mere ud af efteruddannelse til medarbejderne, fordi de gerne vil holde på deres ansatte, så er det et godt råd, siger hun.

Vælg arbejdsgiver med omhu

Inden vi skriver 2002, regner 70 procent af virksomhederne med at have gennemført omfattende teknologiske fornyelser. I kølvandet på de nye opfindelser følger som regel en række ændringer i organiseringen af arbejdet, men den del af forandringen er under halvdelen af virksomhederne opmærksomme på i dag.

Avancerede edb-opgaver kommer til at fylde meget mere, mener arbejdsgiverne, og der bliver bestemt ikke mindre arbejde til HK-personalet, lyder prognosen.

En tredjedel af de nuværende HK'ere har gode chancer for at opfylde de kommende krav fra arbejdsgiverne og dermed sætte sig i job, der bliver uundværlige, hvis de vel og mærke vælger arbejdsgiver med omhu.

Har man ambitioner om at udføre spændende opgaver i cyberspace, skal man ikke søge job hos den lokale produkthandler. Men snarere på rådhuset.

-Hvis man har ambitioner og gerne vil have et spændende job, så skal man vælge at arbejde et sted, hvor ledelsen er opmærksom på HK-medarbejdernes ressourcer, og det er de tilsyneladende i kommunerne. Hvis man mest er til rutinearbejde, kan man have det fint med et job i industrien. Sådan ser det ud, hvis man skal generalisere, siger Niels Sørensen.

Hans resultater stemmer dårligt overens med de



kommunale arbejdspladser generelt kedelige omdømme, der gør det svært for mange kommuner at tiltrække elever. Niels Sørensen har en mulig forklaring:

-HK'erne fylder for lidt i mange industrivirksomheder til, at man satser på dem som nøglemedarbejdere. De får i højere grad rutinearbejde, og de skal kæmpe mere end andre for at få lov til at prøve kræfter med nye opgaver. I kommunerne derimod er de nøglemedarbejdere.

Stjernerne og vandbærerne

Rapporten tegner også et billede af de personlige kvalifikationer, som virksomhederne finder afgørende for, om de vil ansætte eller beholde en medarbejder i et HK-job.

I den offentlige sektor er det alfa og omega at kunne arbejde selvstændigt, at kunne samarbejde med andre personalegrupper og varetage forskellige arbejdsopgaver også kontakt med kunder og klienter. Det sidste er selvfølgelig også det allervigtigste, hvis man vil arbejde i servicesektoren eller inden for handel, mens samarbejdsevnerne er topscorere i industrien.

At stå til rådighed for overarbejde og være fleksibel med arbejdstider har ikke den store betydning, siger de interviewede virksomheder.

For dem, der kan klare mosten, venter stjerneopgaverne. Om lønsedlerne også bliver guldrandede, vil vise sig, men kravene der stilles, er ikke små.

Stjerneopgaverne er dominerende opgaver, der vokser eksplosivt, og som kræver nye kvalifikationer. Det er for eksempel avancerede edb-opgaver, der knytter sig til virksomhedens hjerteblood, og her er plads til karrierestormerne.

"Up-coming-opgaver" kaldes en anden slags opgaver, der også kommer til at fylde mere i arbejdsdagen. Det kunne for eksempel være elektronisk fakturering, international kundekontakt eller andet, som undervejs vil kræve nye færdigheder.

Også den gruppe af opgaver står åbne for den bedst uddannede tredjedel af HK'erne.

Hverdagsopgaverne kalder DTI Erhvervsanalyse meget betegnende mastodontopgaverne. Det er de opgaver, som tager mest tid, og som ikke vil ændre væsentligt og heller ikke kræve vanvittig

meget ny viden ud over lidt opdatering i forhold til nye edb-programmer. Dem vil der stadig være mange af.

Der er også stadig job, hvor opgaverne betegnes som perifere. Noget, der foregår i en periode. Noget, der ikke kræver specielle kvalifikationer, og som typisk varetages af dem, der ikke er knyttet særlig tæt til virksomheden. De perifere opgaver skal selvfølgelig udføres, men har man kun den slags arbejde, står man højt oppe på den sorte liste, hvis der skal indskrænkes eller omorganiseres.

De truede

Cirka 70 procent af alle HK'ere i beskæftigelse i dag er godt eller nogenlunde godt rustede til at gå efter de nye opgaver, vurderes det i rapporten fra DTI Erhvervsanalyse.

-For mig er det et meget opmuntrende resultat, siger Jette Lund Pedersen og fortsætter:

-Rapporten viser også, at ens fremtid på arbejdsmarkedet ikke alene afhænger af den enkeltes kvalifikationer, men også af hvilket job man faktisk sidder i. Nogle strander i job, som er rene blindgyder. Til trods for at HK-medlemmerne både er fleksible og villige til uddannelse, så udnytter arbejdsgiveren ikke de muligheder, som det giver.

Men for cirka 20.000 af de beskæftigede HK'ere rækker kvalifikationer og lyst ikke til meget mere end de perifere opgaver, og i den situation vil man som HK'er jævnligt komme ud for at miste sit job.

-Det betyder ikke, at de vil blive fyret i morgen, for der står ikke en masse velkvalificerede arbejdsløse parat til at overtage deres job, siger Niels Sørensen.

I øjeblikket er der cirka syv procent ledige inden for HK-området, og det er det laveste siden midten af 1970'erne.

Men han peger på, at hvis ledigheden igen vokser, vil denne gruppe være meget udsat.

Slut med hyldevarer

Jette Lund Pedersen ser rapporten som et godt redskab til netop at hjælpe den svagest stillede gruppe af HK'ere:

-Med den viden vi nu har, kan de lokale uddannelseskonsulenter gå ud og målrette



uddannelsestilbud til de enkelte virksomheder. Vi er færdige med hyldevarer og standardløsninger. I stedet kan vi koncentrere os om de virksomheder, hvor der er medarbejdere, som sidder fast i de onde cirkler, og give dem et tilbud om uddannelse og udvikling, som betaler sig for virksomhederne og sikrer de ansatte.

Hun understreger, at de centrale patentløsningers tid er forbi, og at arbejdet med at puffe medarbejdere og svage virksomheder ind i fremtiden skal foregå lokalt. Her får HK's nye regionale arbejdsmarkeds- og uddannelsescentre en vigtig rolle at spille.

DTI Erhvervsanalyse for HK: HK-arbejdsmarkedet under forandring, januar 1999.

