

VI ØNSKER INDHOLD OG UDVIKLING PÅ JOBBET

Kroner og øre er ikke det vigtigste for HK'erne i kommuner og regioner – indholdet og indflydelsen på jobbet betyder mere for, hvor attraktiv en arbejdsplads er. Det viser en undersøgelse, som Kommunalbladet har lavet.

Penge er ikke alt og da slet ikke, når det gælder vores arbejde.

Flere end ni ud af ti peger på jobindhold og indflydelse på eget arbejde som det, der vægter allermest i vurderingen af, hvor attraktiv en arbejdsplads er.

Kommunalbladet har spurgt 600 medlemmer af HK/Kommunal, hvordan de vil rangordne en række faktorer, hvis de skulle have et nyt job.

Svarene viser helt tydeligt, at det handler om at have et job med spændende indhold, og som man kan udvikle sig i.

Det kommer endda før løn, der må se sig slået helt ned på pladsen som den fjerde mest betydningsfulde faktor.

Ikke overraskende, mener Bodil Otto, formand for HK/Kommunal.

– Der er ingen tvivl om, at alle ønsker mere i løn. Men i hverdagen er jobindholdet vigtigere, siger hun.

LEDELSEN IKKE VIGTIG FOR NYT JOB

Ifølge Susanne Teglkamp, der er karrierespecialist i mange kommuner, er det ikke de samme faktorer, som folk ønsker sig væk fra, og dem, som de efterspørger i et nyt job.

Typisk er det nemlig utilfredshed med lederen, som får én til at kigge efter nyt arbejde, mens det stadig er jobindhold og

udviklingsmuligheder, som man lægger vægt på i en ny stilling. Det er Susanne Teglkamps erfaring fra blandt andet en undersøgelse, som hun har lavet blandt 400 jobsøgende.

I HK/Kommunals egen undersøgelse er ledelsen en klar nummer to på listen over, hvad medlemmerne er mest utilfredse med på deres arbejdsplads. Lidt under hver tredje oplever ledelsen som dårlig.

Arbejdet skal være spændende

For HK'erne er en arbejdsplads rigtig god, når medarbejderne har indflydelse. Men de vil også godt have en god løn og mulighed for udvikling.

Spørgsmål: Hvad betyder mest for dig, når du skal vurdere, hvor attraktiv en arbejdsplads er?



Kilde: Kommunalbladets og DG Medias jobundersøgelse, maj 2006. Tal er i procent.

Men Susanne Teglkamp's undersøgelse viser, at når medarbejdere kigger fremad, så er ledelse ikke det vigtigste – det er stadig jobindhold og udvikling.

NEGATIVE JOBFORHOLD SKAL KOSTE

For Flemming Ibsen, der er arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet, passer det med, hvad han har set fra tidligere undersøgelser i blandt andet staten.

– Det handler om indflydelse – at der er mulighed for selv at tilrettelægge sin egen hverdag, siger han.

”Der skal være mulighed for selv at tilrettelægge sin hverdag.

FLEMMING IBSEN
ARBEJDSMARKEDSFORSKER

Når der alligevel snakkes så meget om løn, skyldes det blandt andet, at eksempelvis detailsstyring, ekstrem travlhed og oplevelse af bureaukrati fylder meget i arbejdsdagen.

Og har man disse negative elementer i sin hverdag, vil man kompenseres økonomisk for det – det skal koste, at man har negative forhold i sit job.

Arbejdspres og utilfredshed med andre ting kan således bevirke, at der kommer fokus på løn. □

SIGNALER OM MÅSKE AT SØGE NYT ARBEJDE

- Du har lavt energiniveau på jobbet. Tanken om en ny arbejdsdag føles ikke rar, og selv om du ikke laver mere end sædvanligt, så er du drænet mere for energi
- Du trives ikke, har måske stresslignende symptomer som uro i kroppen og problemer med søvnen. Ikke stress, men tegn på, at din trivsel ikke er god
- Du begynder at bladere for sjov i fagblade eller kaste et hurtigt blik på nettet efter stillinger. Men selvfølgelig kun for sjov!
- Hvis du tæller op, og resultatet er et overtal af arbejdsdage, hvor du er utilfreds og ikke-glad, når du går hjem

Ekspert:

Rutiner står ikke på ønskesedlen

Vi er efterhånden kommet så langt op ad Maslows behovspyramide, at det ikke er løn og andre klassiske arbejdsvilkår, som bestemmer, hvilket arbejde vi søger.

Det viser ikke bare HK/Kommunals egne tal, men også en undersøgelse, som karrierekonsulent Susanne Teglkamp har lavet, og hvor hun har spurgt knap 400 personer om, hvad de lægger vægt på i deres næste job.

Susanne Teglkamp har erfaringer fra mange år som karrierekonsulent for ledere og medarbejdere i kommunerne – blandt andet i forbindelse med kommunalreformen.

– Det handler om selvudvikling og om, at arbejde aldrig må blive rutine for os. Hvis arbejdet bliver den samme trummerum uden nye udfordringer, så føler vi, at der bør ske noget. Derfor ser man, at jobindhold og udvikling betyder mest, forklarer hun.

Geografi ligger langt nede på listen,

men skyldes ikke af afstand til jobbet er uden betydning.

– Min oplevelse fra samtaler med medarbejdere under reformen er, at afstand og bekvemmelig faktisk betyder en del for mange, især dem med børn. Men det er bare ikke noget, som man siger højt, fortæller Susanne Teglkamp.

Hendes undersøgelse viser desuden, at faktorer som arbejdspladsens renommé, fysiske rammer og selv ”gode kolleger” ikke vægter højt, når det nye job skal findes.

JOBSØGNING SKAL VÆRE BEVIDST

Selv om Susanne Teglkamp hører flere udtrykke, at ”håbde det ikke været for lige denne helt særlige jobannonce, ville jeg ikke have søgt nyt job”, så tror hun ikke helt på den spontanitet og tilfældighed.

– Det har som regel ligget i bagehovedet hos vedkommende. Måske ikke bevidst, men tanken om et nyt job har ligget ubevidst. Man har været åben, og man falder jo også kun over en jobannonce, hvis man



FOTO: SCANPIX

Susanne Teglkamp's erfaring er, at ingen kan holde det ud, når der går trummerum i arbejdsdagen.

bladere diverse jobtillæg igennem, siger Susanne Teglkamp.

Hendes råd er derfor, at overvejelserne skal op på et bevidst niveau, så man kan finde ud af, hvad der betyder noget for én i et nyt job.

Ellers bliver det netop lidt tilfældigt. □