

Fedt job

Apparatchik

Sommeren 2016 har ikke rigtigt budt på noget at skrive om. Vejret har været typisk dansk og selv agurketidender har været sløje. Den evige debat om DR og de trængte private medier er ikke noget nyt, men var vel det nærmeste som lignede agurker – eller måske skulle man sige syltede agurker. Jeg har faktisk kedet mig en smule og derfor haft god tid til at følge med i sladderens på bl.a. LinkedIn. Alle kan jo blive nysgerrige i gråvejre.

LinkedIn er en værre tidsrøver, men også en lille perle af business-sladder. Det er f.eks. her man se, hvem der har ferie og hvem der er jobsøgende. Ret beset viser en nylig undersøgelse, at de fleste faktisk bruger sommerferien på at lede efter nyt job. Antallet af posteringer bliver markant større. Det er nemt med LinkedIn – og der er mange spøjse historier. Det er også her diverse jobtilbud bliver lagt ud til "vennekredsen".

Jeg har også kigget på jobs – især hvor ordet *digitalisering* har indgået. Det er jo ligesom mit gebet. Og dem er der rigtig mange af – både dem, der handler om særlig ekspertise i de digitale teknologier – og dem, der ikke nødvendigvis handler om fagligheden udi det digitale, men om forskellige stadier af at være *kloge-Åge*, som kan lære alle de andre om digitaliseringens herligheder. Hvad siger du f.eks. til disse stillingsbetegnelser:

Sustainability Adviser	Change Manager	Solution Consultant
Digital storyteller	Digital frontløber	Digital designer
Digital teamleder, visuel kommunikationskonsulent	Leder af det digitale element	Digital Experience Specialist

Sikkert fede jobs, hvis man altså på overskriften alene kunne gætte, hvad det egentligt er de handler om. Brødteksten var stort set den samme for dem alle – dvs. de har en lille indledning med, at deres brancher bliver *disrupted* – og du skal have forstand på den digitale forandring. De leder efter en *specialist*, som kan hjælpe med *overgangen til digital*. De fleste af dem handlede dog mest om *kommunikation* – ikke om færdigheder og håndværket i den digitale teknologi. Sidstnævnte skal man lede efter andre steder.

Alt andet lige er LinkedIn jo også et socialt medie, selv om de portrætterer sig som et forretningsnetværk for professionelle erhvervsfolk – og som verdens største jobportal.

Digital kommunikation

De opslåede stillinger ligner et mønster. Der tegner sig et ret tydeligt billede af virksomheder, institutioner, brancheorganisationer, styrelser og ministerier mv. som vil have en ny type medarbejdere, der kan *fortælle* om digitalisering. Ikke bare internt – men også eksternt. De vil kort og godt skabe et nyt image som værende digitale ved at tune PR- og PA-relationerne.

Afhængig af brancherne er de digitale stillingsbetegnelser så opfundet. Men disse stillinger er i virkeligheden forankret i *kommunikation* – dvs. de på dansk er (kommunikations)medarbejder, -chef, rådgiver eller manager – og de lidt mere teknisk orienterede er f.eks. team- og projektledere. På de traditionelle annonceportaler er de fleste stillingsbetegnelser da også på dansk – og handler om en *digital kommunikatør*.

”Digital” er tilsyneladende blevet et nyt fag. Dataloger, programmører og softwareingeniører er til at forstå for de teknologiske opgaver – men i den digitale kommunikation, søges der faktisk specifikt efter akademikere – og kun alternativt efter folk med anden erfaring – f.eks. journalister. Men cand.merc., cand. scient.pol. og f.eks. jurister og andre økonomer, er altså ikke specielt uddannet i noget digitalt.

Hvad med mig?

Jeg er en ”alternativ med anden erfaring” – og altså ikke eksplicit akademiker eller for den sags skyld journalist – og efter et par års selvvalgt pause med skrivning af bøger og blog, kunne jeg egentligt godt tænke mig lidt nyt at rive i. Noget digitalt – så jeg fandt CV’et frem og støvede det lidt af – og fik afsendt en halv snes ansøgninger som ”digital kommunikatør”. Tænkte, at det havde jeg forstand på – og det fik jeg så nedfældet i min motiverede ansøgning, sådan som det var foreskrevet i jobannoncerne. Den slags foregår online i dag. Og efter samme skabelon – motiveret ansøgning, foto, CV og evt. eksamensbeviser – i den rækkefølge.

Det gik ikke godt. Jeg har faktisk fået afslag på dem alle. Men min forventning var stor, fordi jeg prompte fik en bekræftelse på modtagelsen og detaljer om samtaleprocesser mv. Der er tilsyneladende 3-4 forskellige online HR-services på markedet, og de har stort set samme procedurer og layout. Det samme har afslagene. Venlige og formelle – men temmelig kortfattede mails med: ”Kære

... tak for din interesse i ... desværre har vi besat stillingen til anden side ...". Gad vide hvorfor de der ord "besat til anden side" stadig eksisterer i dansk sprogbrug i dag? Nå, jeg fik altså ikke lejlighed til at snakke med levende HR-mennesker for at forklare mine talenter yderligere. Men skal jeg være ærlig, så kunne jeg da godt have tænkt mig, at blot et par stykker af dem havde været lidt mere personlige (og med slet skjult forfængelighed), at sætningen om "at være overkvalificeret" var med – eller i det mindste blot en anden forklaring om, hvilken side jeg så var på.

Aldersdiskrimnering?

Og nu tænker du måske, at jeg så vil trække alderskortet og tale om aldersdiskriminering. Det gør jeg ikke, fordi alle stillingsopslag var med en klar og tydelig disclaimer og opfordring til at søge uanset køn, alder, handicap, religion og anden etnisk herkomst. Så der er ikke noget at komme efter.

Og selv om jeg ret beset har nået den officielle pensionsalder, så er mange af mine forretningsforbindelser jo også ældre herrer og damer, som stadig sidder godt på deres respektive erhvervsposter. Og bare for fuldstændighedens skyld var det altså ikke direktørposter jeg søgte på – men det faglige niveau i den digitale sags tjeneste. Så måske er jeg blot ukvalificeret?

Jeg tog et ekstra kig på mit CV og tænkte, at det nok var *motiveringen* den var gal med. Måske skulle jeg have ringet eller mailet til de kontaktpersoner der stod på opslagene? For ligesom at vise min interesse – men mange af dem kendte jeg jo i forvejen – og i hvert fald deres virksomheder – så det var vel bare noget smalltalk. Og de genkender velsagtens også mig, når min ansøgning nåede frem til dem. Men måske er pointen, om den gør det? Gad vide om de læses af mennesker – eller om algoritmerne allerede har taget over?

Ansøgninger er altså nu også digitaliseret. Og det er jo indlysende kun dem der slipper gennem HR-nåleøjets screening, som kommer til yderligere samtaler og interview. Jeg ved jo godt, at bunken typisk reduceres i den første screening, fra sikkert hundredvis til et par håndfulde – og dernæst til en 2-3 stykker, hvoraf 1 bliver spidskandidat – og de andre holdes i reserve, hvis forhandlingerne ikke falder heldigt ud.

Det ved jeg bl.a., fordi jeg tidligere på foråret havde fornøjelsen af at hjælpe en god veninde, som var i jobsøgning efter endt barsel. Min hjælp bestod nu mest i en lidt "faderlig" coaching. Det er jo det min alder kan, ikke sandt? Og så selvfølgelig min viden om og erfaring med diverse psykologiske tests.

Min veninde blev efter de første par ansøgninger kontaktet af en headhunter, der havde hende som mulig spidskandidat til et job (som hun altså ikke havde søgt på). Men det er dét headhuntere kan – altså vide, hvem der er attraktive og aktive i jobsøgninger. Hun fik i øvrigt jobbet, fordi hun var kvalificeret og havde *kemi* med den kommende chef, som hun godt nok først mødte til sidst. Alle blev glade: headhunterbureauet, virksomheden og min veninde. Også mig, som fik fin tak for hjælpen med forklaringer og støtte i processen. Som min veninde udtrykte det undervejs: *Hvad fanden er det egentlig, de leder efter; det er sgu da bare et job, ikke dating.*

Det har vi jo folk til

Men der tog hun fejl. Det tog faktisk 4-5 forskellige samtaler og lige så mange testforløb, før hun til sidst rent fysisk mødte ”chefen”. Og indimellem var der yderligere et par møder til at snakke med kommende kollegaer. Og det ligner vel meget godt processen på et datingforløb – måske lige med undtagelse af, at du på en date faktisk møder den anden først. Og det er en prøve – og du skal bestå den.

Problemet er naturligvis, at du ikke ved hvad prøven består i. Og det er vel en meget fornuftig disposition at teste færdigheder og personlighed – det hedder på moderne dansk også en forventningsafstemning. Virksomhederne leder selvfølgelig efter det bedste – ligesom de præsenterer sig selv som det bedste. Det handler om den *rigtige profil* med de *rigtige personlige egenskaber*, som skal ende med at være det *perfekte match* til virksomhedens erklærede værdier. Det er ikke bare ”et job” – det skal være den som ”brænder” for det – ligesom resten af virksomhedens medarbejdere gør det. Og så er der selvfølgelig fagligheden.

Jeg har en anden god ven, som nu på sine gamle dage er blevet headhunter. Jeg viste ham mine motivationsskrivelser og mit CV. Han konstaterede tørt, at det vist var meget længe siden, at jeg havde skrevet en ansøgning. Og hvorfor i alverden havde jeg dog ikke bare sagt til ham, at jeg ville have noget at lave? Men pointen var, at jeg jo ikke ”bare ville have noget at lave” – men var faldet over et par særlig interessante områder, hvor jeg kunne bidrage med mine talenter og mit perspektiv. Jeg skal ikke have en ny karriere. Og nu ved jeg så, hvorfor jeg ikke kom til interviews. Jeg skulle have anvendt de samme ord og vendinger som dem i annoncen, fordi ansøgninger naturligvis autoscreens. Mine ansøgninger *brændte* ikke for det. Det kan godt være, at jeg måske er en kloge-Åge – men min holdning til at få ”et rigtigt job”, er åbenbart ikke helt på linje med normerne for en ny generation. Og så er min alder jo et problem.

Selvfølgelig har jeg mødt mange HR-funktioner i mit virke indtil nu. Ret beset er en stor del af min rådgiverrolle om digitaliseringen, at adressere og tale om personaleforandringer, der følger med at være digital. Jeg har bare aldrig selv siddet på ”den anden side af bordet” – altså som ansøger til et stillingsopslag. Jeg har været selvstændig i de sidste 20 år, og min HR-kontakt til virksomheder har mest handlet om betaling af fakturaer. Men har ansættelsesprocesser og HR- screeninger nu nået et niveau, hvor de forbliver uberørt af menneskehænder, hvis ikke der står de rigtige ord?

Fedt job

For ikke så mange dage siden så jeg så en ny annoncering, som var promoveret på LinkedIn af en tidligere samarbejdspartner, og som bar overskriften ”Fedt job”. Det klikkede jeg naturligvis på, og konstaterede, at det var et job som såkaldt *HR Partner*. Og da jeg nu så åbenlyst var dumpet i at sidde på den anden side af bordet, tænkte jeg, at det måske så ville være nemmere (og måske også sjovere) ”at være på den rigtige side af bordet”.

Men hvad laver en HR partner så? Det viste sig at være en intern funktion, som skal hjælpe den siddende ledelse med strategier for at screene og coache medarbejdere til overgangen i den digitale omstillingsproces. Det er lidt svært at gennemskue om det i virkeligheden bare er en banal assistentstilling – eller om det er en slags skyggedirektør. Min første tanke var, at de måske hellere skulle søge en ny direktør. Hvorfor skal en såkaldt HR Partner være placeret i virksomhedens øverste stabs- og supportfunktion, i stedet for at referere direkte til direktørrområdet? Og da jeg kender virksomheden temmelig godt, kender jeg også svaret.

Opråbet til vennerne i netværket på LinkedIn blev *liket* og delt mange gange. Det er jo det LinkedIn kan – altså sprede det gode tilbud. LinkedIn er således også et reklamenetværk. Og i selve stillingsopslaget stod alle de ”rigtige” ord – lige fra at brænde for, til at have den specifikke akademiske uddannelse. Og der var en bonus, nemlig, at den rigtige kandidat kunne få indflydelse på eget job, fordi processen i virksomheden lige nu var ”at blive skarpere på, hvordan HR-partners rolle skal være fremadrettet for at skabe mest mulig værdi”. Det er da i sandhed et fedt job. Der er lidt tid endnu, så måske skulle jeg søge det? På den anden side ville jeg ikke vide, hvad det var jeg skulle kunne gøre skarpere eller hvad slags *værdi*, det er virksomheden taler om. Jeg har ikke meget forstand på personalejura og overenskomstforhold, og jeg kan egentlig heller ikke forstå, hvorfor man ønsker en cand.merc. eller cand.psych. – eller anden relevant akademisk uddannelse (hvor sidstnævnte vel er en jurist, som netop har den specifikke viden om reguladetri).

Jeg kunne måske mestre faglighed i de psykologiske testsystemer, selv om jeg er certificeret i nogle andre end de nævnte, men det er faktisk ikke strengt nødvendigt at vide noget om det, da en certificering bliver tilbudt, hvis man skulle være så heldig at få jobbet.

Management og Machiavelli

Dette "fede job" – og alle de andre fede jobs – som jeg har kigget på i min sommerferiekedsomhed, fik mig til at tænke på det gode gamle russiske ord "apparatchik". Men ingen bruger det ord i dag. Måske er det fordi ordet hører til i min 68'er generation – eller måske er det fordi, vi selv har opfundet ordet "djøffer"?

Hvad handler HR-funktioner om i dag? Er essensen af mit lille ironiske indlæg, at vi har en ny gruppe i erhvervslivet, som skal udvælge de rigtige digitale profiler, hvor dét at være en brændende dedikeret, loyal, trofast medarbejder for "systemet" er blevet vigtigere, end at være faglig dygtig? Ikke at de to ting nødvendigvis er modsatrettede – men har ønskerne om akademiseringen og de lange teoretiske uddannelsesforløb taget over som primær kvalifikation – og dermed erstattet den viden og erfaring, som andre har opnået på anden vis. Og er det blevet vigtigere, at kunne demonstrere en "brændende" profil, som HR-folk og erhvervspsykologer i al ubemærkethed har fået defineret som en normativ adfærd? Er firmaerne i den private sektor og statens virksomheder blevet bange for forskelligheden?

Vores erhvervshelte er tilsyneladende blevet de CEO's, som den offentlige administration og de statsoutsourcete virksomheder ledes af, og som rangeres efter hvor mange job der kan nedlægges, for at spare på Danmarks penge. Og er det dem, der fremadrettet kun vil ansætte akademiske medarbejdere? Ikke til et praktisk arbejde i produktion eller eksport – men til administration – og typisk til at håndtere de tiloversblevne og fyrede mennesker, som ikke har den rigtige profil og som ikke udviser den rigtige adfærd i det digitale? Det fik mig også til at mindes Anthony Jay's bog "Management og Machiavelli" (1968). Heri anvender Anthony Jay begreberne *Yogi'er* og *Kommissærer* om den moderne management og politik, som senere gav anledning til de ustyrligt morsomme tv-serier "Yes Minister". Danmark administreres nu også efter princippet New Public Management.

Det gode selskab

Blev jeg alligevel sur over afvisningerne? Næh, far er ikke skuffet – og heller ikke vred. Men måske er far blevet en sur gammel mand, der føler sig sat udenfor døren af det gode selskab.

Det er der råd for, det hedder tilpasning og omskoling – men til hvad? Arbejdsmarkedet er blevet til en kamp om ”at have job” eller ”være i et job”. Alle andre er blot udenfor. At have et job, er at kunne forsørge sig selv, og være med i samfundsøkonomien, og deltage aktivt i de kulturelle værdier. At være i et job, er luksusudgaven, hvor det perfekte match er tilstede – dvs. der, hvor uddannelse, interesse, person og virksomhed passer sammen. Det er den personlige ambition som kan opfyldes.

Er der noget galt med, at de nye HR-funktioner netop søger dette? Næh, det er fint, hvis ikke det var for uniformeringen af værdierne som virksomhederne forlanger. Hvis ansøgerne skal leve op til bestemte værdinormer (før faglighed) er det elitedyrkning. Det ses tydeligt i de store amerikanske virksomheder som f.eks. Google og Microsoft – og tidligere i f.eks. IBM, som vi engang kaldte for ”klik-klak-mænd”, fordi de bl.a. gik i nøjagtige afstemte slips og jakkesæt. Slipset er efterhånden droppet de fleste steder – men ”uniformeringen” er forblevet, og det er nu endnu tydeligere at skulle besidde det rette mindset, for at arbejde i bestemte virksomheder. Det gælder således især i statens funktioner, i kommunernes administration og i brancheorganisationer og fagforeningerne. Det kalder vi den danske model.

Jeg har selv en gang for længe siden været en særlig udvalgt kandidat, som var dømt egnet til at blive udlært som en god statstjenestemand. Den gang også i et lukket system – men med egne uddannelser udenfor universiteterne. Nu har vi centraliseret uddannelsen i stort set alle administrative funktioner med nye akademiske færdigheder og specialiseringer. Faktisk har vi akademiseret stort set alle uddannelser, som altså kan læses i jobannoncerne om den specifikke eller den alternative relevante akademiske uddannelse. Men denne fokusering på akademiske færdigheder efterlader en stor gruppe af ældre, som ikke havde behov for den uddannelse for 25-30 år siden. Det er altså dem, der i dag er 50+ og som ikke længere kan konkurrere med den nye unge elite. Ikke, at de ikke kan udfylde de opslåede jobfunktioner, men de har forkerte eksamenspapirer. Og selv om de har de rigtige kvalifikationer på CV’et, så er de alligevel ikke kvalificerede, fordi de ikke også har potentiale til den digitale fremtid.

Beggars can't be choosers

Der står jo i skærende kontrast til statens policy erklæringer om jobskabelse, uddannelser og pensionsalder. Den aktuelle 2025-plan har et opgør med SU, iværksættertydelser, pensionsalder osv. Og statens erklærede satsning på den såkaldte 4.industrirevolution skal trække arbejdspladser hjem til Danmark vha. robotter og digitalisering. Det er der ikke meget ”akademisk” i – med mindre du er softwareingeniør eller datalog.

Og det betyder så faktisk, at de jobs også automatiseres. Det kan HR-eliten og den akademiske administration altså ikke skabe nye arbejdspladser på. Den digitale kommunikation med borgerne, er vel også godt på vej til at blive automatiseret i de administrative systemer. Om et øjeblik vil vi kalde det for ekspertsystemer, som netop er styret af softwarealgoritmer. Og hvis vi tager de større briller på – snart i VR-versionen – så kan vi jo spørge os selv, hvad vi skal lave i et digitalt forbundet, gennemautomatiseret og robotiseret samfund? Hvilke jobs er der tilbage til mennesker?

Mine bedste venner

Er det kontrolfunktionen og psykologisk krisehjælp til tilpasning og omskoling til en ny digital, social acceptabel adfærd? Og hvis det ikke også skal varetages af intelligente robotter, så er HR-funktionen selvfølgelig velegnet. Det er den nye version af *apparatchik's*. HR er blevet reklamesøjler for virksomhederne. De er blevet slået sammen med kommunikation – og et relevant spørgsmål er vel, hvorfor de to ting nu hører sammen? Er den menneskelige arbejdskraft en ressource på linje med maskiner og inventar, hvor specifikationerne skal afspejle funktionen på samme niveau? Hvis det er tilfældet, er kreativitet og nytænkning i digital udvikling ilde stedt. Det kræver vel netop forskellige og skæve mennesker.

Vi har lært vores børn, at de kan blive hvad som helst, og at det er i orden at realisere sig selv. Nu er vi ved at ende i samme situation, som min generation gjorde op med i '68. Konformitet og selvbestaltede autoriteter. Og vi overlader det til vores børn, at administrere nationen (mens vi passer deres børn, som de ikke selv har tid til). Hvorfor har de valgt den samme løsning, som vi gjorde oprør mod? Jeg vil da gerne have et job, men jeg vil ikke være i et job, hvor det er bestemte værdier og en akademisk uddannelse, som afgør om jeg brænder for virksomheden. Jeg har heller ikke behov for en ny digital karriere, men det kunne da være sjovt at være lidt mere direkte med i den digitale udvikling. Det gør jeg så via min blog og mine skriverier. Og jeg er holdt op at søge stillinger.

Nå, det var sommeragurken fra min side. Min intention var ikke at banke løs på akademikere – nogle af mine allerbedste venner er akademikere – men hvad bruger vi vores talenter til? Og måske kunne min lille klumme også bare have været en kronik eller et læserbrev i Politiken, blandt de øvrige gamle sure mænd og den nye unge entusiastiske elite, som også har brugt sommeren på at diskutere job og samfundsværdier. Men ingen betaler længere for "aviser", så jeg har skrevet klummen her på min blog – og delt den gratis på LinkedIn. Jeg vil også gerne anbefale min seneste bog "[Digital dekonstruktion](#)", som netop handler om digitaliseringen og om fremtiden. Den er også gratis.