

Stjerner på vågeblus

Af Allan Levann, direktør, High Performance Institute

Personalechefer landet over har kronede dage. De kan glæde sig over, at bunken af ansøgninger er skyhøj til de fleste jobs, og de kan vælge og vrage mellem ansøgere, som i virkeligheden er kvalificeret til noget langt større.

Akademikere pumpes ud på et arbejdsmarked, som slet ikke kan aftage dem. Konsekvensen er logisk: Som alternativ til dagpengene søger de stillinger, der er tiltænkt lavtuddannede. Krakkede dot-com-virksomheder har sendt IT-chefer på gaden i hobetal, og glad er den arbejdsgiver, som kan ansætte en stjerne i et job af lavere rang.

Det er ikke svært at forstå, at virksomhederne tager den bedst kvalificerede i bunken, og det er ikke svært at forstå, at den arbejdsløse tager, hvad han eller hun kan få. Men reelt styrer begge parter formentlig mod en krise, som det vil kræve en målrettet indsats at afværge.

For nu at gribe til et billede: Den racerfører, som bliver sat til at køre buslinie 18, kan vise sig at være et rigtig dårligt valg. Han vil kede sig til døde bag rattet, han vil føle køreplanen som en personlig fornærmelse, og han vil bruge en stor del af dagen til at minde sig selv om, at han er født til noget større. Bitterheden lurer bag hvert eneste stoppested, og kunderne bør nok ikke forvente den aller venligste betjening.

Mennesker, som bliver ansat under deres kompetenceniveau, er langt fra altid en foræring. Ofte udgør de tværtimod en trussel mod virksomhedens trivsel. Få af dem vil føle nogen særlig stolthed ved deres job, og endnu færre vil lægge hele deres engagement i det. Bevidst eller ubevidst gemmer de deres kræfter, kreativitet og virkelige talent til den stilling, som de virkelig fortjener, og som sikkert er i avisen om en uge, en måned eller et år.

Når det er kommet dertil, mener jeg, at det først og fremmest er den ansattes egen opgave at gøre noget ved sagen. Og mit bedste råd i den situation er: Spræng rammerne. Lad være med at acceptere, at dit job kun kræver 70 procent af det, du kan. Lav jobbet om! Eller sagt med det reklameslogan, som på rekordtid er blevet folkeeje, fordi det rammer en nerve i tiden: "Gør det, du er bedst til."

Og så er det alligevel et fælles projekt. Medarbejderen kan næppe flytte sit job ret meget uden virksomhedens forståelse. Den kloge leder accepterer, at et job ændrer sig med den person, som bestrider det, men desværre er det langt fra reglen. Alt for mange virksomheder gør faktisk det modsatte: De udfylder funktioner i stedet for at ansætte mennesker, og de forventer, at medarbejderne gemmer deres særheder og ønskedrømme til fritiden: "Gør det, du er ansat til" er det udtalte budskab.

Det gamle system med degraderinger og forfremmelser er med til at cementere denne tradition: Med et job følger et sæt faste opgaver, et særligt ansvar og en særlig løn. Den medarbejder, som gør fortjent til det, kan rykke en klasse op – til et større job med større opgaver. Men jobbet i sig selv er statisk. Det er på mange måder et uhyrligt system, som nok passede til industrisamfundet, men som virker totalt forældet i langt de fleste af dette århundredes virksomheder.

Jeg gætter på, at de virksomheder, som vil klare sig bedst fremover, vil betragte stillinger og medarbejdere som levende, organiske størrelser, der indretter sig efter hinanden og udvikler sig sammen. Resten kan fortsætte med at ansætte stjerner og for sent opdage, at de er gået på vågeblus.