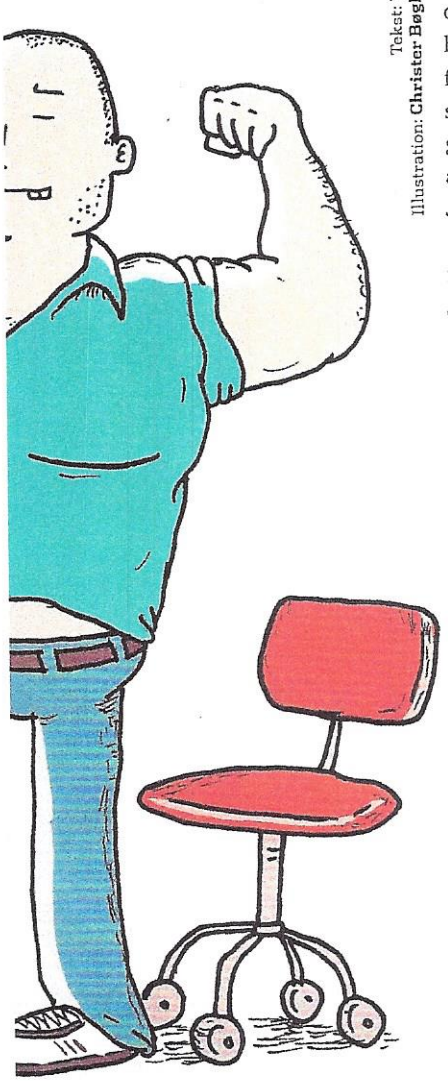
ROBUST

HAN HAR HVERKEN BRANCHEKENDSKAB ELLER ERFARING FRA TIDLIGERE JOBS...
MEN HAN SER MEGET ROBUST UD, IKKE ?
CV
CHRISTER BØGH ANDERSEN

Arbejdsgivere efterspørger robuste medarbejdere som aldrig før. Magasinet Arbejdsmiljø har set nærmere på, hvad robusthed egentlig dækker over, og hvorfor det er blevet et buzzword i stillingsannoncer.

ER DET NYE SORT

Tekst: **Vibeke Lou**
Illustration: **Christer Bøgh Andersen**



Læser du jobannoncer, er du muligvis faldet over ordet "robust" for nylig. Et hurtigt kig på Jobindex.dk viser, at uanset om du søger job som assurandør, sosuhjælper, systemudvikler eller noget helt fjerde, så foretrækker rigtig mange virksomheder, at du er robust. Faktisk så mange, at ordet robust optræder i 803 af de i alt 13.906 jobannoncer, der er opslået på Jobindex.dk, mens denne artikel skrives.

– Robusthed er helt klart et af de nye modeord i jobannoncer, siger direktør i Jobindex.dk Kaare Danielsen til Magasinet Arbejdsmiljø.

Jobindex.dk sidder på 60 procent af markedet for jobannoncer og samler derudover også annoncer fra andre jobsites i Danmark. Kaare Danielsen har derfor et godt overblik over, hvad der rører sig på jobmarkedet i Danmark.

– Når man kigger på ordet robust, er der sket en udvikling, siden finanskrisen begyndte. I 2007 blev "robust" brugt i 2 procent af jobannoncerne. Her i 2016 bruges det i over 6 procent af annoncerne. Og faktisk er der sket en tilsvarende udvikling med et ord som ambitiøs.

Kritik er vigtigt

Mens det i 2007 blev brugt i 2 procent af annoncerne, så finder vi det i dag i 7 procent, fortæller Kaare Danielsen.

– Jeg tror, at grunden til, at arbejdsgiverne lige nu søger efter robuste medarbejdere, er en slags ønskedrøm om at ansætte folk, der ikke har ret meget sygefravær, og som ikke brokker sig og går ned med stress.

Det siger Pia Ryom, som er arbejdspsykolog ved Arbejdsmedicinsk Klinik i Aalborg. Hun uddyber:

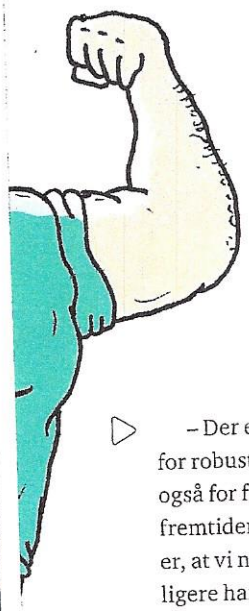
– Jeg kan godt blive lidt bekymret over al den snak om robusthed, for det er det samme som at sige til folk, at de skal have nogle superegenskaber for at kunne være på arbejdsmarkedet. I stedet burde man måske se på, om der var noget på arbejdspladserne, som man kunne gøre anderledes eller tilrettelægge på en anden måde.

Arbejdsmiljørådgiver Hans Jørgen Limborg fra TeamArbejdsliv er på linje:

– Vi skal passe på, at debatten ikke kommer til at handle om, at vi bare har brug for nogle, som bøjer nakken og knokler derudad. I virkeligheden er der brug for medarbejdere, som har lyst til at være med til at udvikle arbejdspladsen, så den kan møde de udfordringer, der nu engang er. Det kan være ved at fremme diskussioner og debat og også ved at bringe kritik frem i lyset på arbejdspladsen. På den måde gør man både den enkelte medarbejder og selve organisationen robust.

Dialog og samarbejde

Arbejdsmiljøchef i Dansk Arbejdsgiverforening, Christina Sode Haslund, mener ikke, at der er noget nyt i, at arbejdsgiverne efterlyser robuste medarbejdere. Det er efter hendes mening blot et spørgsmål om, at man nu kalder det noget andet end tidligere.



– Der er ikke noget nyt i, at vi har brug for robuste medarbejdere – det havde vi også for fem år siden, og det får vi også i fremtiden. Det eneste, der er anderledes, er, at vi nu kalder det for "robusthed". Tidligere har vi kaldt det "omstillingsparathed" og "forandringsvillighed", men meningen er den samme, siger hun.

Hun understreger, at forandringer er et grundvilkår på det danske arbejdsmarked, og at vi derfor er nødt til at kunne tilpasse os, hvis vi vil vække og bevare vores arbejdspladser.

– I DA ser vi mange gode eksempler på arbejdspladser, som er rigtig gode til at håndtere forandringer, uden at de taber medarbejderne på gulvet. Et godt eksempel er mejerisektoren, som har været i stand til at imødegå højere krav til deres produkter og øget international konkurrence. Der har ledelsen og medarbejderne sat sig ned og taget dialogen om, hvordan de bedst kunne imødekomme de ændrede krav.

Samtidig mener Christina Sode Haslund, at robuste medarbejdere og robuste arbejdspladser er to sider af samme sag.

– Vi har et arbejdsmarked, der er præget af dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere – det er jo netop styrken ved Den Danske Model. Vi har brug for robuste medarbejdere, men vi har lige så meget brug for, at arbejdspladserne er robuste. Det handler jo om, at vi ved fælles hjælp skal nå i mål, siger hun. □

DEBATTEN ER MISFORSTÅET:

LANGT DE FLESTE ER MENTALT ROBUSTE

Bare rolig – langt over gennemsnittet har en udmærket psykologisk robusthed, siger psykolog Eva Hertz. Hun mener, at den stigende brug af ordet robusthed i jobannoncer er udtryk for, at vi som samfund har stor fokus på effektivitet og produktivitet.

Tekst: Vibeke Lou
Foto: Thomas Tholstrup

Hvis man for fire år siden googlede "robusthed", så fik man fire hits. I dag får man 493.000 hits. Det siger lidt om, hvor meget fokus der er kommet på begrebet i de sidste år.

Det fortæller Eva Hertz, som er psykolog, ph.d. og direktør i Center for Mental Robusthed, da Magasinet Arbejdsmiljø møder hende på hendes kontor i København. Eva Hertz arbejder til daglig med at træne folk i at få et mere robust mindset. Det vil sige, at hun lærer dem at tænke anderledes om ganske almindelige ting i deres hverdag.

– Mental robusthedstræning går ud på, at man arbejder med sine tankemønstre. Man lærer at styrke evnen til at tænke positivt og bevare håb og optimisme – også i svære tider, forklarer Eva Hertz og uddyber:

– Biologisk set er vi nemlig skruet sådan sammen, at vi automatisk fokuserer på det negative fremfor det positive. Det betyder, at medmindre vi aktivt gør noget, så får det negative en meget stor plads i vores bevidsthed.

– Man har forsket i robusthed i de sidste 50 år, og derfor ved vi rigtig meget om, hvad der gør mennesker robuste, fortæller psykolog Eva Hertz.

Eva Hertz arbejder med at give folk redskaber, der kan styrke og udvikle et nyt mindset.

> Mange sidder jo nu og tænker, om der er et A-hold og et B-hold.

Grundlæggende kan man dele et menneskes mentale robusthed op i to dele. Den ene del er det biologiske og genetiske, som vi har med os fra vores forældre. Den anden del er det, man kalder for vores "psykologiske færdigheder". Det handler om, hvordan vi løser de udfordringer og problemer, som vi møder i løbet af livet. Og det er denne side, som man kan træne og udvikle, så man styrker sin evne til at tackle udfordringer.

Mange kommer ud for et traume

Heldigvis er langt de fleste af os ifølge Eva Hertz som udgangspunkt ganske godt kørende. Amerikansk forskning viser nemlig, at mens mere end 70 procent af befolkningen i løbet af livet kommer ud for et alvorligt traume, så er det kun mellem 7 og 8 procent, som udvikler en decideret psykisk sygdom. Det vil altså sige, at langt hovedparten klarer sig ved hjælp af deres egen indbyggede robusthed.

– Et traume kan for eksempel være, at man bliver fyret fra sit job, mister en pårørende, overværer en dødsulykke eller bliver alvorligt syg, forklarer Eva Hertz.

Hun understreger, at man roligt kan regne med, at man som udgangspunkt er robust, fordi det er det, der er det allermest almindelige.

Debatten er misforstået

Til gengæld ærgrer det Eva Hertz, at debatten om robusthed på arbejdsmarkedet er kommet til at handle om, at "enten har man det, eller også har man det ikke". Hun mener, at det får folk til at blive bange for, om arbejdsmarkedet er ved at blive delt op i et A-hold og et B-hold.

– Mange ledere har en forestilling om, at robusthed er sådan et slags skjold, som de kan give medarbejdere på, så de kan yde det dobbelte og undgå stress. Sådan fungerer det bare ikke. Jeg tror snarere, at det handler om, at mange faggrupper i dag er så pressede på tid og effektivitet, at der er alt for lidt tid til kerneopgaven. Det er klart, at det slider på folk, når de føler, at de ikke kan levere en ordentlig kvalitet, og på sigt kan det give utilfredshed med jobbet og stress.

– Jeg tror, at mange arbejdsgivere efterlyser såkaldt robuste medarbejdere i håb om, at de kan ansætte nogle, der kan klare mosten uden at gå ned med stress. I stedet burde man måske overveje, om måden, man tilrettelægger arbejdet på, er den rigtige, slutter Eva Hertz. □

Sådan træner du din mentale robusthed:

Hvis du selv vil arbejde med din mentale robusthed, har Eva Hertz fire gode råd:

1. Skriv tre gode ting ned i en notesbog hver aften, inden du går i seng. Tænk også over, hvorfor de skete – hvad var din andel i det? Resultatet er, at du begynder at lede efter det positive i din hverdag – og dermed ser du verden med et andet mindset.
2. Hold små pauser i løbet af dagen. Husk at du arbejder bedre, når du jævnligt oplader dine mentale batterier.
3. Meditér 10 minutter morgen og aften.
4. Øv dig i at sige nej og sætte grænser.