

ER ÞITT FÓLK Á TÁNUM?

Agla Sigríður Björnsdóttir

Hið svokallaða „góðæri“ á vinnumarkaðinum skiptir líklega meira máli en margir gera sér grein fyrir. Þá er ekki einungis átt við launalega séð heldur einnig hversu hreyfanlegt fólk er á vinnumarkaðinum. Engu máli skiptir hvort fólk er í láglaunastarfi eða hálaunastarfi – flestir eru til í að skipta ef betra býðst.

Vinnumarkaðurinn

Fyrirtæki leita í ríkari mæli til fagfólks til að sjá um ráðningar og verða ráðningarstofur því fyrst varar við það þegar atvinnumarkaðurinn tekur breytingum. Við sem vinnum við ráðningar alla daga fáum gríðarlegar upplýsingar jafnt frá atvinnurekendum og umsækjendum um ástandið á markaðinum.

Við fáum upplýsingar um hvaða laun eru greidd, væntingar umsækjenda um framtíðina og hvort fyrirtæki bjóða það sem umsækjendur vænta. Þessa þekkingu og þjónustu eiga fyrirtækin að nýta sér því ráðningar eru tímafreakar og í dag hafa margar ráðningarstofur öflug tæki til að meta umsækjendur.

Sem dæmi um gagnleg tæki má nefna styrkleikamat umsækjenda og stjórnendaviðtal. Styrkleikamat er spágildi um frammistöðu og er t.d. mjög gagnlegt þegar umsækjendur skipta tugum um ákveðið starf.

Stjórnendaviðtal er mælitæki sem er notað við ráðningar í stjórnunarstöður til að finna hvað skilur á milli tveggja til þriggja mjög hæfra umsækjenda. Eins geta fyrirtæki nýtt sér stjórnendaviðtalið til að meta fólk til stöðuhækkunar eða þegar þau vilja ráða einstakling sem á að vera líkur eða ólíkur fyrirrennara sínum eða samstarfsfólki.

Ákveðinnar blekkingar gætir

Síðastliðin tvö ár hefur gætt ákveðinnar blekkingar í þjóðfélaginu. Fólk er talið trú um að það sé nóg af störfum í boði – jú, þau eru fleiri en oft áður, en fólk er ekki sagt hve harður slagur sé um hvert starf í sumum tilfellum.

Skortur er á fólk í framlínustörf enda bera auglýsingar í fjölmiðlum þess merki. Stórmarkaðir auglýsa eftir fólk - helgi eftir helgi - og eins er vöntun á fólk á bensínstöðvar, í lagerstörf, sérsverlanir, skyndibitastaði o.s.frv. Þeir einstaklingar sem hingað til hafa unnið þessi störf vilja sinn skerf af kókunni, þ.e. vilja fá herra launað starf en hundrað þúsund krónur á mánuði.

Í flestum tilfellum er hér um að ræða ungt fólk sem fer inn á skrifstofumarkaðinn, fólk sem hefur farið á mislög og misgóð tölvunámskeið í þeim tilgangi að vera gjaldgengt á vinnumarkaðinum, fólk sem sækir síðan um störf við móttöku, símaavörslu og almenn skrifstofustörf.

Í hundrað til tvöhundraðþúsund króna störf er því ekki skortur á fólk.

Ástæðan er sú að undanfarið hefur fólk verið óhrætt við að skipta um starf og eru flest allir á „tánum“ í dag. Við á ráðningarstofunum fáum til okkar um 60-70 umsækjendur þegar við auglýsum skrifstofustörf, sem er mjög gott fyrir atvinnurekandann því að eftir því sem umsækjendur eru fleiri er líklegri er að finna hæfan starfsmann.

Kröfurnar lækka

Laun hjá framlínufólki hafa ekki hækkað þrátt fyrir skort á starfsfólki enda eiga atvinnurekendur hugsanlega erfiðara með að hækka laun hjá þessum hópi fólks fremur en hjá sérfræðingum sem fá ýmis hlunnindi. Fyrirtæki lækka frekar kröfur til starfsfólks - sem dæmi víkja mörg þeirra frá kröfum um reykleysi, starfsreynslu o.s.frv.

Þetta bitnar í flestum tilfellum á þjónustu við viðskiptavini. Tryggð starfsfólks við vinnuveitanda er oft lítil og verða atvinnurekendur að gera sér grein fyrir því að viðhorf fólks til atvinnumarkaðarins er ekki eins og fyrir nokkrum árum. Það þarf stöðugt að hlúa að starfsfólki og halda í við markaðinn.

Áður fyrr var litið á hollustu ungs fólks við atvinnurekanda sem sjálfsgöðan hlut en í dag verða þeir sem stjórna að koma fram við unga fólkið af meiri virðingu annars er viðkomandi einstaklingur farinn annað.

Hvaða menntun er eftirsóknarverðust?

Í dag er það hugbúnaðarfolk, viðskiptafræðingar og markaðsfólk sem er eftirsóknarverðast. Hér er um að ræða fólk sem á til að ganga kaupum og sölum og það sama gildir um þennan hóp og fólk í framlínustörfum að þar er lítil tryggð hjá því við vinnuveitandann. Tryggð þeirra fer eftir því hve spennandi verkefni eru, hvaða möguleika þeir hafa á símenntun, hversu vel atvinnurekandinn hlúir að viðkomandi og að sjálfsgöðu launum. „Enginn“ er atvinnulaus í þessum greinum og allir „á lausu“ þegar eitthvað betra býðst.

Mannaflaspá

Það sem helst háir íslensku atvinnulífi er að fyrirtæki gera ekki mannaflaspá. Það er, gera ekki úttekt á því hve mikil þörf er á að ráða nýtt starfsfólk og þá u.þ.b. hvenær. Flest fyrirtæki vantar starfsmann helst í gær og á sú staðreynd mikinn þátt í launakröfum fólks til starfa sem eru eftirsóknarverð í dag.

Hvað er til ráða?

Engin ein lausn er til handa atvinnurekendum þar sem fyrirtæki eru misjafnlega í stakk búin til að mæta kröfum atvinnumarkaðarins. Á hinn bóginn þurfa fyrirtæki, með mörg framlínustörf sem eiga erfitt með að hækka laun starfsfólks, að huga meira að starfsfólkinu sjálfu. Það þarf að sinna því betur og koma til móts við það á annan hátt. Fólk þarf að fá að vita að það er mikilvægt, það þarf að hafa tilbreytingu í vinnunni og umbun í einhverju formi. Fólk vill geta mætt í vinnu af því að því finnst það gaman eða af því að því finnst það vinna á góðum stað. Þetta snýst þannig um hvort fyrirtæki vilja leggja örlítið meira á sig til að fá gott starfsfólk og halda í það eða leggja minna á sig og taka þá áhættu að þjónusta þeirra verði lakari. Þetta er það sem forráðamenn fyrirtækja verða að gera upp við sig í dag - á morgun gæti verið of seint.

Greinin birtist í Viðskiptablaðinu árið 1999.

© Capacent/Agla Sigríður Björnsdóttir. Þær greinar sem birtast á vefnum eru eign Capacent og má ekki afrita án leyfis.