



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Prøve i Dansk 3

November-december 2020

Skriftlig del

Teksthæfte

Læseforståelse 2

Delprøve 2A: Jobskifte

Delprøve 2B: Danske firmaer tager
samfundsmæssigt ansvar

Der er et teksthæfte og et opgavehæfte.
Læs først instruktionen i opgavehæftet.

- Hjælpemidler: Ingen
- Tid: 65 minutter

Internt jobskifte opfyldte karrieredrøm

”Var det blevet et nej, ville jeg nok have søgt andre veje,” fortæller Trine Sundsvald Christensen, som pressede på, indtil hun til sidst fik mulighed for at skifte specialistrollen ud med et job som projektleder.

Civilingeniør Trine Sundsvald havde hverken skrevet en ansøgning eller været til en egentlig jobsamtale, da hun begyndte som projektleder i Niras¹ Jernbaneafdeling 1. december sidste år. Med ti års anciennitet i virksomheden kendte hun faktisk også sin nye afdeling ganske godt og rykkede blot 50 meter længere ned ad gangen. Alligevel repræsenterer skiftet et væsentligt vendepunkt i hendes karriere, fordi det har ført hende ind på et spor, som hun målrettet er gået efter. Før skiftet til projektleder arbejdede hun som geotekniker i et specialistteam, hvor opgaverne bestod i at lave jordbundsundersøgelser, fundamentberegninger og lignende.

Det var nærmest et tilfælde, der fik hende sporet ind på projektledelse. Den daværende fagprojektleder på et større projekt, som Trine Sundsvald Christensen var en del af, fik nyt job, og så overtog hun tjansen efter hende: ”Det var lidt underhåndsgtigt². Jeg faldt nærmest over opgaven og fandt ud af, at jeg var rigtig god til koordineringsopgaverne. Det var på den måde, at drømmen om at gå helt over i projektledelse opstod.”

Trine Sundsvald ville gerne blive på sin arbejdsplads, og hun så derfor en mulighed i at skifte til et projektlederteam i en anden afdeling. I stedet for at gå alene med sin drøm tog hun emnet op til samtlige medarbejderudviklingssamtaler med sin teamleder – til at begynde med uden held: ”Vi har en ret flad struktur, som gør det nemt at gå til en chef uden at bukke og neje. Bliver der sagt, at der ikke er plads, skal man tro på sit eget værd og insistere på, at det er det, man gerne vil,” siger hun.

Ny titel var ikke nok

Trine Sundsvald tvivlede ikke et øjeblik: Projektledervejen var den rigtige. På et tidspunkt fik hun også titel af projektleder i sit specialistteam: ”Min teamleder har virkelig prøvet at give mig noget ved at give mig en titel, men der var ikke nok projektlederopgaver i specialistteamet.”

For et halvt år siden tog hun en snak med sin daværende afdelingsleder og teamchef, hvor hun gjorde opmærksom på, at det nu var ved at være tid: ”De kunne godt mærke, at det var alvor for mig og ville ikke slippe en medarbejder, der er så meget inde i organisationen. Var det blevet et nej, ville jeg nok have søgt andre veje,” fortæller hun.

For Trine Sundsvald var det interne jobskifte den bedst mulige løsning: ”Min motivation var at få andre arbejdsopgaver, ikke at skifte arbejdsplads,

¹ Niras er en rådgivende ingeniørvirksomhed.

² Noget, der sker uofficielt, og uden at det på forhånd er planlagt.

for jeg kan rigtig godt lide at være her. Det er også derfor, jeg ikke har flyttet mig i ti år,” ler hun.

Det sociale skift var sværest

Skiftet fra det ene job til det andet har været en glidende overgang. Trine Sundsvald tog blot sine projekter med sig, og efterhånden som de bliver løst, overtager hun nye.

Kollegerne i den nye afdeling kendte hun godt i forvejen, fordi hun som geotekniker har haft en del samarbejde med jernbaneafdelingen på bl.a. Ringsted-Femern-banen. Fremover kommer hun sandsynligvis til at arbejde på jernbaneprojekter i

Norge. Efter ti år i det samme team har det da også været lidt vemodigt at sige farvel til sine gamle kolleger: ”Det sværeste har helt klart været det sociale, fordi jeg har været rigtig glad for at være i mit team.”

Det betyder dog ikke, at hun har fortrudt et øjeblik – tværtimod: Det var det helt rigtige. Før havde jeg et fagligt fællesskab inden for geoteknik. I dag sidder jeg i et team, hvor jeg kan få faglig sparring inden for projektledelse. Det kunne jeg ikke før.”

Ingeniøren den 16.04.2018: 'Internt jobskifte opfyldte karrieredrøm'.

Folk skifter job som aldrig før

I Danmark skifter folk oftere job, end man gør i mange andre lande. Det er der både fordele og ulemper ved. Både for arbejdsgiverne og arbejdstagerne.

I Danmark er jobomsætningen, der er et mål for, hvor mange der starter i et nyt job, en af de største i Europa. Den store jobomsætning kan blandt andet forklares med den danske arbejdsmarkedsmodel. Det er en model, der er kendetegnet ved to nøgleord: fleksibilitet og sikkerhed.

På det danske arbejdsmarked er der en relativt høj grad af fleksibilitet for arbejdsgiverne. De kan blandt andet relativt nemt ansætte og fyre medarbejdere i modsætning til i mange andre lande, hvor der er strengere regler. Der er fx ikke lange opsigelsesvarsler. Fleksibiliteten betyder, at arbejdsgiverne godt tør ansætte nye medarbejdere, hvis der kommer en stigning i efterspørgslen. Hvis efterspørgslen falder, kan de nemlig forholdsvis nemt komme af med medarbejderne igen.

Det danske arbejdsmarked er også kendetegnet ved en relativt høj grad af økonomisk sikkerhed for medarbejderne. Bliver man fyret, går man ned i indkomst, men dog ikke så meget som i mange andre lande. Man er nemlig sikret relativt god økonomisk støtte som arbejdsløs.

Altså har den danske model indflydelse på jobomsætningen. Modellen har dog også indflydelse på, hvordan det generelt opfattes at blive fyret. Da det er mere almindeligt at blive fyret i Danmark, og da det generelt ikke medfører meget alvorlige økonomiske konsekvenser, er det oftest ikke forbundet

med samme grad af skam eller fiasko som i mange andre lande.

Fordele og ulemper ved en høj jobomsætning

Inden for de fleste brancher er det en fordel for arbejdsgiverne, at man hurtigt kan tilpasse sig efterspørgslen og udskifte arbejdskraften efter behov. Dog kan der også være ulemper. Hvis en virksomhed mister erfarne medarbejdere, fordi de rykker videre til et andet job, kan det nemlig være forbundet med tab af viden. Det betyder også ekstra udgifter og ekstra arbejdstimer ved oplæring af nye medarbejdere.

Det er især i brancher med mangel på højt specialiseret arbejdskraft, at den høje jobomsætning kan være et problem. Det gælder fx for it-branchen og bygge- og anlægsbranchen. Hvis en it-virksomhed mister en erfaren medarbejder, kan det være svært at finde en ny specialist med de rigtige kvalifikationer. En ny medarbejder vil typisk have brug for oplæring, og det kræver tid, og det har de tilbageværende specialister netop ikke meget af.

For en arbejdsgiver er det vigtigste hele tiden at have de bedste og mest kompetente medarbejdere til lige netop de opgaver, som skal løses.

Især unge skifter job

Der er som nævnt flere brancher, hvor virksomhederne har svært ved at få de medarbejdere, de har brug for. Det gælder fx i it-branchen og i bygge- og anlægsbranchen. Konsekvensen er, at det ikke blot er arbejdsgiverne, der vælger efter behov. Der har også i de senere år været en stigende tendens til, at medarbejderne vælger arbejdsgiverne til og

fra. Det er nemlig ikke noget problem at sige sit job op, hvis man nemt kan finde et andet job. Det kommer selvfølgelig an på de muligheder, der er i den branche, hvor man arbejder. Men det kommer også an på alder. Det er særligt blandt de yngre medarbejdere, at der er en høj jobomsætning.

For unge er det nemlig generelt mindre risikofyldt at skifte job og arbejde i korte midlertidige ansættelser. De har endnu ikke fået forpligtelser i forhold til familie og bolig og har derfor ikke samme behov for økonomisk stabilitet som ældre medarbejdere. Det er generelt også mere positivt for unge at skifte job, fordi de har brug for at opbygge et netværk og få en bredere erfaring. Jobskift kan være et skridt på vejen mod det drømmejob og den karriere, de gerne vil have.

Selvom flere unge ser korte midlertidige ansættelser som led i deres karriere, ønsker de fleste unge dog en længerevarende fastansættelse ligesom deres ældre kolleger. Det er blot sværere at finde et fast job som ung og nyuddannet, fordi flere virksomheder end tidligere kun tilbyder korte midlertidige ansættelser. De unge, der skal have deres første job, er derfor ofte nødt til at tage de korte midlertidige ansættelser.

Usikkerhed i ansættelsen

Når ansatte i korte midlertidige ansættelser generelt foretrækker en længerevarende fastansættelse, skyldes det ønsket om mere tryghed i deres arbejdsliv. En løs tilknytning til arbejdsmarkedet former sig nemlig ikke kun som et spændende liv med mange karriere- og udviklingsmuligheder. Ens arbejdsliv vil ofte være uforudsigeligt med perioder med lav eller ingen lønindkomst. I modsætning til en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet, betyder en løs tilknytning ikke blot en ustabil indkomst, men også, at man har sværere ved at optjene dagpenge og få sygesikring, betalt ferie og pensionsopsparing. De fleste sociale og økonomiske sikkerhedsforanstaltninger er nemlig bygget op omkring arbejdsmarkedets faste stillinger. Det vil sige, at man fx normalt er sikret overenskomstbestemte løn- og arbejdsvilkår, hvis man er ansat i en fast stilling. Man har fx en opsigelsesperiode ved fyring, og man kan få udbetalt løn i opsigelsesperioden. Med en kort midlertidig ansættelse er man ikke sikret alle disse fordele. Hertil kommer, at man i perioder risikerer at være helt uden indkomst, hvis man i sine midlertidige ansættelser heller ikke har optjent nogen dagpenge.

Danske firmaer tager samfundsmæssigt ansvar

Corporate Social Responsibility (CSR), eller på dansk 'virksomhedens samfundsmæssige ansvar', opstod i 1800-tallet i USA. Her donerede rige forretningsfolk penge til fx skoler og hospitaler i fattige bydele. (0) ... er CSR i dag andet og mere end blot donationer. CSR betegner i dag virksomheders arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter i samspil med deres kunder.

CSR har bredt sig i dansk erhvervsliv i de senere år, blandt andet på hoteller, der har haft stor succes med at tænke CSR ind i deres aktiviteter. Mange hoteller arbejder (1) ... med bæredygtighed og miljø. Et af deres mål er at fjerne engangsplastik som fx sugerør og cocktailpinde fra hoteljerne. Et andet mål er at (2) ... vaskemidler ved at opfordre gæsterne til at bruge håndklæderne på værelserne flere gange.

Der er flere årsager til, at CSR har bredt sig i dansk erhvervsliv i de senere år. For det første er CSR en (3) ... for de danske virksomheder. Det viser studier i sammenhængen mellem CSR og virksomheders succes. Virksomheder, der tænker arbejdet med CSR ind i deres aktiviteter, klarer sig nemlig ofte godt økonomisk.

At CSR har bredt sig hænger også sammen med, at der generelt er kommet mere fokus på emner som miljø og inklusion i samfundet, og det påvirker også det danske erhvervsliv.

Endelig kan (4) ... det øgede fokus på CSR være, at de sociale medier er mere udbredte i dag. Med de sociale medier er samfundet som helhed blevet mere åbent, fordi alle har nem adgang til både gode og dårlige nyheder og historier. Det er derfor vigtigt for en virksomhed at tage hensyn til miljøet og behandle de ansatte godt, så virksomheden kan få en god omtale.

En klar CSR-profil er god reklame for en virksomhed, og (5) ... kan det blive lettere at finde nye medarbejdere i brancher, hvor der ikke er arbejdskraft nok. Det gælder særligt i forhold til de unge. En undersøgelse fra 2018 viser (6) ..., at 75 % af lønmodtagerne mellem 24 og 34 år mener, at en arbejdsplads skal påvirke samfund og miljø positivt. Undersøgelsen viser også, at netop de unge skifter job ofte. I en tid med (7) ... på arbejdskraft er det derfor vigtigt med CSR-initiativer.

Der er bred enighed i samfundet om, at det er positivt at arbejde for social inklusion, miljøbevidsthed og samfundsmæssigt ansvar. Alligevel er der (8) ... CSR's plads i dansk erhvervsliv. Samtidig med at der er mange, der mener, at det er positivt, er der nemlig også kritikere, der mener, at virksomhederne netop kun bidrager, så længe de oplever, at det kan betale sig for dem.