

Respekten for jobansøgere er på vej væk Af Arne Mielcke

Et stærkt stigende antal arbejdspladser, især de pædagogiske, er helt stoppet med både at kvittere skriftligt for modtagelse af ansøgninger samt at give afslag. Bekymrende i den samfundsskabte udvikling vi har i dag, samtidig dybt respektløst for ansøgeren.

"Har du ikke hørt fra os inden d.d., er du ikke kommet i betragtning til jobbet". For år tilbage var det en sætning, man benyttede i opslag til medhjælperstillinger, fordi de "blot" var medhjælpere og desværre blev betragtet som forholdsvis ligegyldige i pædagogiske sammenhænge. Desværre har samme sætning nu, i et ret stort omfang, bredt sig til også at omfatte branchens uddannede fagpersoner - ja sågar pædagoger til ledende stillinger. Samtidig er der ikke svækket på de krav, der skrives i et stillingsopslag, som ansøgeren skal opfylde og dokumentere i sin ansøgning; vellignende foto, udtalelser, diverse attester og uddannelsespapirer, personlige forhold mv. Den gode gammeldags skriftlige ansøgning bilagt dokumentation og udtalelser er stærkt på retur og i mange tilfælde uønsket.

Papiransøgninger der nu afløses nu e-mail, var for ganske få år tilbage den måde man sendte sin ansøgning i underskrevet stand på vedlagt bilag til det sted, hvor man nu kunne tænke sig at arbejde. Kort tid efter modtog man brev med bekræftelse på modtagelsen, og efter endnu et stykke tid blev man via brev eller telefon inviteret til en samtale såfremt arbejdsgiveren vurderede det. Var man ikke kandidat til stillingen, før eller efter en jobsamtale, modtog man ligeledes brev herom. Et ubesvaret spørgsmål til denne praksis kan være, hvem der drager fordel af at vælge den ene form frem for den anden: ansøgeren eller arbejdsgiveren?



Mine personlige forsøg på at skabe dialog med en arbejdsplads der søger pædagoger, har mildest talt været en fiasko. Jeg er forud for en ansøgning blevet mødt med forventninger om, at man retter telefonisk henvendelse til den institution, man har fundet interesse for, og efterfølgende må indstille sig på at besøge den pågældende institution. Desværre har den kontaktperson, der skulle rettes henvendelse til, ikke altid været til stede på grund af ferie, kursus eller lignende. Eller ofte blev telefonen ikke besvaret i det tidsrum, man ellers var stillet i sigte gennem opslaget. Alt sammen ting, der forsinkede – og forsinker – processen. Jeg har reflekteret på en stilling som pædagog i København, hvor de oplistede krav og forventninger til ansøgeren nærmest fyldte en hel A4 side, og præsentationen af det ledige job var minimeret ned til 3 linjer. Den klassiske linje; "har du ikke hørt fra os inden d.d., er du ikke kommet i betragtning til jobbet" afsluttede dette nærmest fjendtlige stillingsopslag.

Jeg gjorde min utilfredshed til kende over for en ”klyngeleder”, som jeg fortalte min umiddelbare mening om den måde, man behandler jobansøgere på. Og samtidig meddelte jeg hende, at jeg ville kontakte pædagogernes organisation i håbet om, at få skabt debat om rekrutteringsprocesser. Klyngelederen var meget undrende, ja faktisk ret aggressiv over min anklage, og hun forsøgte at lad mig overtale til at forstå, at når over 200 personer søgte en stilling, havde hun ikke mulighed for at sende hverken kvittering og afslag. I øvrigt var hendes institution under overenskomst med Fag og Arbejde (FOA) og ikke Børne- og Ungdomspædagogernes Landsråd (BUPL), hvilket i sig selv er et organisatorisk problem. Mit efterfølgende spørgsmål til klyngelederen, om hvordan denne selv ville have det, hvis hun var ansøger til et job, og blev behandlet på samme måde, fik jeg aldrig svar på.

Et andet eksempel hvor en institution søgte en uddannet pædagog. Jobannoncen, skrevet af stedets SFO-leder, begyndt med klassikeren: ”Har man ikke fået indkaldelse til samtale inden d.d., er man ikke kommet i betragtning. Personligt fremmøde eller ansøgninger i brevform er ikke ønsket”. På min henvendelse til denne leder, hvor jeg udtrykte min foragt for denne praksis, gav vedkommende stort set den samme forklaring som første eksempel. At han ikke gad modtage alle de henvendelser for uegnede ansøgere. Det var spild af hans tid og mangel på respekt.

En tredje institution søgte en pædagog til et barselsvikariat. Her fik jeg i første omgang hverken kvittering for modtagelse eller afslag, selv om jeg forinden telefonisk havde fået vished for, at deres procedure omkring ansættelser var i orden. Da jeg rykkede for et svar hos skoleledelsen, samt spurgte ind til kommunens praksis på området hos forvaltningschefen, kom der prompte svar om, at man lige havde glemt, at tage højde for visse omplaceringer af stillinger i det kommunale regi, og dermed samtidig ”glemte” min som ansøger.

Kerneproblemet i sager som de tre føromtalt, og helt generelt i ansøgningsfasen inden for mange brancher er, at der desværre kun er uskrevne regler for, hvordan kvittering og afslag på ansøgninger bør håndteres professionelt. Det viser sig blandt andet på de oplyste eksempler, men også inden for øvrige faggrupper. Et større stigende antal af ellers professionelle virksomheder med stærke brands og veludviklede HR afdelinger er ekstremt dårligt arbejdende i deres rekrutteringsfaser, især når det kommer til et afslag på en ansøgning.

Nøgletal fra en undersøgelse helt tilbage til 2007 viser, at omtrent 80 procent af alle jobsøgende ikke modtog hverken svar eller afslag på deres ansøgninger. Hvor stor en procentsats de pædagogiske fag stod for, kan man kun gisne om, men procentsatsen viser, at problemet blomstre inden for mange brancher. Det bør være sikkert og vist, at uagtet hvor man befinder sig i en rekrutteringsproces, så har man som ansøger krav på respekt fra en arbejdsgiver, uanset hvor gunstige arbejdsmarkedets fordele er for arbejdsgiverne. Set i netop arbejdsgiverens optik må der jo helt givet være en vis udstrækning af signalværdi for virksomheden, i den måde de griber tingene an på. Dårlig eller slet ingen kommunikation med en jobansøger rygtes hurtigt blandt ansøgernes netværk og kan give arbejdsgiveren dårlig employéer branding.

Rettes optikken i modsat retning mod jobsøgeren er hverdagen med en bruttoledighed med 163.000 mennesker, svarende til 6,2 procent af den samlede arbejdsstyrke, blevet til en kamp overfor de

store krav, som a-kasserne sætter om registrering og jobansøgninger. Netop derfor bør enhver jobansøger behandles med respekt, set i lyset af de høje krav en arbejdsgiver har til en ansøgning. Måske skulle de virksomheder, der opererer med lange ansøgningsfrister, tilrettelægge deres procedure på en sådan måde, at de løbende arbejder med de indkomne ansøgninger, så de, der ikke umiddelbart kandiderer til en samtale, vil få et hurtigt og professionelt afslag med begrundelse. Ofte har et jobsøgende menneske 3 til 4 ansøgninger i spil på samme tidspunkt, og et hurtigt begrundende afslag har ofte indflydelse på den mentale energi, en ansøger lægger i sin henvendelse, inden man modtager sit afslag.

Lad ansøgeren få et afslag, der kan bruges i den videre jobsøgning i forhold til at vurdere sin egen situation eller egne kvalifikationer. Når ansøgeren får et indtryk af at blive taget alvorligt og oven i købet får et afslag, der kan bruges konstruktivt i den videre jobsøgning, smitter det af på virksomheden.

Det er den respekt et hvert menneske der søger job har krav på.

Med venlig hilsen
Arne Mielcke
Pædagog
Ringsted