



UTDRAG UR HUFVUDSTADSBLADET 29.1.2018. BILD: WILFRED HILDONEN

Norden rätt väl rustat att hantera omvälvningar på arbetsplatserna

Den våg av digitalisering som nu håller på att välla in över arbetsplatserna kommer att vara massivare och ske snabbare än det som hände för drygt 20 år sedan.

De nordiska länderna tar tätt på sig i de flesta jämförelser som handlar om jämlikhet, demokrati och välfärd. De här resultaten baserar sig på hur väl de politiska strukturerna och den offentliga sektorn fungerar, men även på det ansvar som arbetsgivarna tar för sina anställda.

En stor del av arbetsgivarnas ansvar är definierat i lagen, bland annat när det gäller rätt till ledigheter och kompensation för övertid. Utöver den här miniminivån är det många arbetsgivare som bjuder

på tilläggförmåner, till exempel i form av privat hälsovård samt understöd för lunch, motion och kultur.

Det som gör Norden unikt är de långa semestrarna och möjligheterna till föräldraledigheter som är i en klass för sig jämfört med nästan vilka andra delar av världen som helst. Allt det här gäller ändå endast dem som har ett fast jobb eller längre kontrakt. Med tanke på att arbetstagarna i Norden hör till en global elit borde det inte finnas mycket att klaga på.

Tar man en titt bakom kulisserna upptäcker man givetvis en del olägenheter. I en miljö där allting verkar vara bra på ytan och de flesta tycker att de stora problemen lyser med sin frånvaro finns det alltid en risk för att man sluter ögonen för verkliga olägenheter och missförhållanden. Det som uppdragats i metoo-kampanjens spår är ett bevis för detta. Samtidigt är metoo en kampanj som än en gång avslöjat skillnaderna i snabbhet och omfång när det gäller att reagera på etiska frågor i Sverige och Finland. Reaktionerna och konsekvenserna har som bekant varit betydligt lamare i Finland.

På de flesta arbetsplatser har takten trissats upp vilket till stor del beror på den allmänna effektivisering som ägt rum inom de flesta sektorer. Teknologin utvecklas och förnyas i snabb takt och det ständiga behovet att lära sig nya funktioner kan bli en stressfaktor.

De som var i arbetslivet på 1990-talet kommer ihåg den första vågen av digitalisering då datorerna under en relativt kort period blev arbetsverktyget nummer ett för många. För en del var omställningen för stor. Vissa blev utan jobb medan andra bytte bransch eller gick i förtidspension.

Den våg av digitalisering som nu håller på att välla in över arbetsplatserna kommer att vara massivare och ske snabbare än det som hände för drygt 20 år sedan. Både rutinartade och mer kompetenskrävande arbetsuppgifter ersätts av algoritmer, datorer och robotar.

De nordiska länderna är rimligtvis väl rustade att hantera de pågående omvälvningarna på arbetsplatserna. Med fungerande strukturer och högt utbildade arbetstagare borde utgångsläget vara optimalt för ett skifte till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Hanteras övergången fel är risken ändå stor för att våra etablerade strukturer blir ett hinder och vi blir ifrånkörda av länder med bättre förmåga att anpassa sig till nästa paradigmskifte i arbetslivet.

Färska enkäter visar att finländarnas attityd gentemot arbetslivet har blivit positivare under de senaste åren, framför allt bland dem som fyllt 40. En bestående förändring är att allt fler är oroad över att förlora sina jobb. Enligt en enkät som Helsingin Sanomat lät utföra i fjol var närmare 30 procent av de tillfrågade rädda för att bli uppsagda.

Att hantera förändring är en utmaning för varje organisation. En viss grundtrygghet behövs för att den egna personalen ska känna sig trygg och kunna prestera utan att bränna ut sig.

När vi lyfter upp blicken från enskilda bolag till ett samhälleligt plan märker vi att det finns ett antal myter att krossa. Det är framför allt en myt som hindrar vår anpassning till ett allt mer mångkulturellt samhälle och arbetsliv: föreställningen om att människor är antingen goda eller onda. I alla religioner och kulturer återfinns samma gyllene regel som går ut på att man ska behandla andra människor så som man vill att de ska behandla en själv. De allra flesta människor är i grunden goda och kan skilja på vad som är rätt och fel.

En annan myt gäller uppfattningen om att allting kommer att gå rätt till så länge som intentionerna är goda. Trots det råkar många av oss regelbundet ut för etiska konflikter, både professionellt och privat. Det kan gälla kundförhållanden, finansiella frågor, en specifik arbetsuppgift eller en begäran från den egna chefen. I sin mest synliga form kan det handla om allt från karteller till miljöförsummelser. När ett oetiskt förfarande utvecklas till en norm inom en viss bransch är vi inne på en farlig väg.

För en enskild arbetstagare och framför allt för chefer är det nyttigt att utveckla en förmåga att känna igen situationer där det finns en risk för etiska konflikter. Den första reaktionen eller den så kallade magkänslan är en bra indikator och varningsklocka. Det här är en förmåga som är minst lika viktig som någonsin tidigare eftersom omställningarna som följer i digitaliseringens spår leder till nya typer av etiska konflikter i arbetslivet. För att ge arbetstagare, chefer och arbetsgivare en möjlighet att diskutera förväntningarna och kraven på vad som är acceptabelt eller inte på arbetsplatserna ordnar Finsk-svenska Handelskammaren i mars ett seminarium i Helsingfors med etikens och moralens betydelse för företagets framgång som tema.

Det är viktigt att påminna sig om att det inte finns någon konflikt mellan en hög etisk standard och en fungerande marknadsekonomi. Det som är bra för individen, företaget och samhället är i de allra flesta fall också bra för affärerna.

Kjell Skoglund
vd för Finsk-svenska handelskammaren