



Balanse og bærekraft

Taler

Kristin Skogen Lund

Dato

9 februar 2018

Sted

Oslo Spektrum

Omstendigheter

NHOs årskonferanse 2018

1 For en tid tilbake var jeg på en rundreise på Vestlandet.

I en av kommunene jeg var innom, besøkte jeg et jobbtreningsprogram for gutter på randen - ungdom som har falt mellom alle stoler og som verken er i
5 jobb eller utdanning.

Vegg i vegg lå det en bedrift - som jeg også besøkte - hvor de hadde ansatt 60 unge ufaglærte fra Litauen.

10 For bedriften var det altså tryggere og mer lønnsomt å importere arbeidskraft - fremfor å satse på lokal ungdom med hullede CV.

Og jeg husker jeg tenkte: Hva må til for at bedriften heller skal ta sjansen på de guttene vegg i vegg - de som har falt utenfor?

15

For meg illustrerer denne historien det store problemet i norsk arbeidsliv: At så mange faller ut i ung alder.

20

Historien illustrerer også noe annet: Nemlig at det ofte er en ubalanse mellom hva som er best for samfunnet, og hva som er best for bedriften.

25

Ubalansen finnes i forholdet mellom samfunnets mål og hva bedriftene måles på.

Selvfølgelig ønsker bedriftene å bidra til et bedre samfunn, der flest mulig skal få

en jobb.

30

Men det koster å være den som gir den jobben.

Og man har ikke alltid anledning.

35 Det er som sjefen i et oppdrettsfirma sa til meg:

- Jeg ønsker selvfølgelig at alle skal få muligheten i arbeidslivet.

Men faktum er at jeg må nedbemanne neste år.

Ingen bedrift kan overleve uten å være lønnsom over tid.

40

Og derfor gjelder arbeidslivets jernlov; ingen bedrift kan i lengden ha noen ansatt, som ikke forsvarer lønnen sin.

45

Så; hvordan rette opp i ubalansene i arbeidslivet?

Kanskje kan vi lære noe av det Brundtland-kommisjonen fikk til med sin rapport i 1987.

50

Den gangen var det miljø som sto på agendaen.

Også da var det en grunnleggende ubalanse som måtte rettes opp; fordi mennesker i generasjoner hadde forurenset mens de skapte verdier i bedriftene -
55 uten å ta hensynet til verdien av miljøet.

Mange så nok problemet, men få øynet løsningen.

60

Så kom Brundtland-kommisjonen og skapte en ny bevissthet.

De fortalte verden at veien til bærekraftig utvikling, var å få det til å lønne seg å tenke miljø.

65

Det nyttet ikke bare med pekefingre eller gode ønsker - politikk og marked

måtte virke i samme retning.

70 Det ble ikke bare business sitt ansvar å gjøre noe med miljøproblemet.

Å gjøre noe med problemet ble business.

75

Kan vi lykkes tilsvarende med noen av arbeidslivets ubalanser, slik at det lønner seg å ansette, utvikle og inkludere flere?

Vel, løsningen kan ligge nærmere enn vi tror.

80

Det handler ikke om å finne på jobber vi egentlig ikke har bruk for.

Tvert imot - det handler om å finne ut hva vi har bruk for, og så få folk inn i de jobbene.

85

Inkludering lykkes når vi tar utgangspunkt i bedriftens behov for arbeidskraft - og hjelper dem som skal inn over terskelen.

90

Lærlingeordningen er et godt eksempel - den får hvert år 24 000 unge gjennom et opplæringsløp. Ordningen virker fordi den møter et arbeidskraftsbehov i bedriftene, og fordi den er smart organisert; med læring gjennom arbeid, et tidsbegrenset opplæringstilskudd, og lav risiko for bedriftene.

95

Samme erfaring har vi fra NHOs inkluderingsprosjekt, Ringer i Vannet. Der spør vi først hva bedriften trenger - og finner så en arbeidstaker. Det gir en bedre og mer varig match - og 8 av 10 får fast jobb.

100

Før jul møtte jeg Ringer i Vannet-kandidat Svein Erik, som fikk jobb i Norsk Gjenvinning etter seks år utenfor arbeidslivet.

Sjefen hans var kjempefornøyd med ansettelsen, men fortalte meg også:
- Vi ansetter ingen av medlidenhet. Her kommer det folk som har brukt opp sin første sjanse. Hos oss får de en sjanse til, og den må de gripe.

105

Vi bruker i dag enorme beløp på folk som står utenfor arbeidslivet.

110 Vi smykker oss med lav ledighet, men vi er verdensmestre i andel voksne på
helserelaterte trygdeytelser, samtidig som vi er verdens friskeste folk. Det rimer
jo ikke!

115 Mange er selvfølgelig syke - men andre har havnet på helserelaterte ytelser når de
i utgangspunktet hadde en kompetansebrist.

Det er dette «kompetanseutenforskapet» som bør bekymre oss mest.

120 Og det beste vi kan gjøre for å få bukt med det, er å hjelpe folk inn i arbeidslivet.

For; ingen lærer mer på jobb enn vi gjør i Norge. Det vet vi fordi norske
arbeidstakere har toppskår på internasjonale kompetansemålinger - til tross for
at norske elever gjør det mer middels.

125 Kommer du deg inn i arbeidslivet får du lære, mestre og utvikle.

Kommer du deg først i jobb, går det som oftest bra.

130 Derfor lønner det seg enormt for storsamfunnet å investere i å få folk over
terskelen - slik at de blir lønnsomme arbeidstakere for bedriftene.

135 Da må vi være villige til å prøve ut nye virkemidler - lavere arbeidsgiveravgift for
ungdom, er ett eksempel.

Så må vi gjøre mer av det vi allerede vet virker:

- La oss lære av Lærlingordningen og Ringer i Vannet - som forteller oss at
inkludering virker når vi tar utgangspunkt i bedriftenes behov.
- 140 - La oss lytte til bedriftene - ja, hva ville gjort at bedriften jeg besøkte på
Vestlandet tok sjansen på guttene i nabobygget?

Og så må vi gjøre det vi vet virker, raskere.

Vi har dårligere tid til å rette opp i ubalansene nå - som oljepris og sysselsettingsandel peker nedover.

150 Utfordringene i arbeidslivet er vi alle i bunn og grunn enige om. Da må vi også klare å bli enige om å gjennomføre løsningene.

Vi må komme raskt i mål med de neste avgjørende reformene for arbeidslivet - de som tar for seg jobbskaping, inkludering, helse og kompetanse.

155

Vi må ta inn over oss at vi ikke lenger surfer på bølgen fra de siste tiårene.

Vi må rett og slett finne balansen på nytt.

160

Kilde
Epost fra NHO

Emner
Hilsningstale

165

URI
<https://www.virksommeord.no/tale/balanse-og-baerekraft>

170

175

180