

FÄRDIG ATT JOBBA

VILKA ARBETSLIVSFÄRDIGHETER BEHÖVS DET I FINLAND?

Bakgrundsinformation

Arbetslivet är inte som förr. Vi genomgår stora samhälleliga förändringar, industriella reformer, IT-förbättring, demografisk utveckling samt globalisering av den internationella handeln.¹ Arbetsplatserna i industrin har minskat samtidigt som sysselsättningen har ökat inom informations- och servicebranschen.

Tidigare var de flesta arbetsplatserna långvariga och säkra med regelbundna arbetstider. Det är chefernas arbete och arbetsbeteende som traditionellt varit under lupp då man analyserat och diskuterat arbetsklimatet och funktionaliteten på arbetsplatserna. Nuförtiden har synpunkterna utvidgats och man inser att alla arbetstagare, både chefer och anställda, har ansvar för arbetsomgivningen och trivseln på arbetsplatsen. Det talas om *arbetsgemenskapsfärdigheter*, vilka vidare indelas i färdighetskraven för chefer och färdighetskraven för de anställda.

Nuförtiden förväntas att arbetstagare är självgående. De kunskaper och färdigheter som man klarade sig med förr räcker i många fall inte till på dagens arbetsmarknad. Kontinuerlig förändring i arbetslivet sätter förändringstryck på kunskap och arbetssätt. Att vara framgångsrik i arbetslivet kräver att man inte bara uppdaterar sina substanskunskaper utan även att man förbättrar sin organisatoriska förståelse och sitt sociala kunnande.^{2 3}

¹ Juha Näsi & Kari Neilimo, *Mitä on liiketoimintaosaaminen* (2006)

² Tarja Rätty, *Työyhteisötäidoilla tulosta* (2011)

³ Bild av Holidayextras (flickr)



De viktigaste färdigheterna i arbetslivet enligt Duunitori

- inställning
- egenhändighet
- substanskunskap
- social kunskap

Man kan öva sociala färdigheter

De så kallade mjuka kunskaperna kräver hårt arbete, men är ett måste för att klara sig i arbetslivet. (EK 2011)

I dagens samhälle glömmes många betydelsen av vackert beteende

- ett vackert uppförande i arbetslivet är viktigt (Bertel Paulig)
- Anställda bör inte prata illa om sin arbetsgivare (Tarja Rätty)

Finsk utredning av arbetslivsfärdigheter

2015 publicerades teknologie doktor Pia Lappalainens utredning av aktuella krav och behov för arbetslivsfärdigheter i Finland. Målet med utredningen är att lyfta fram vilka personliga drag, förmågor och kunskaper det krävs av dagens chefer och anställda i arbetslivet.⁴

Finska arbetslivets 10 viktigaste kunskapsbehov hos chefer:

1. är pålitlig
2. ger positiv feedback
3. håller andra uppdaterade och delar information
4. har förmåga att motta kritisk feedback
5. kommunicerar negativa ärenden ansikte mot ansikte
6. kommunicerar tydligt och entydigt
7. inspirerar och motiverar andra
8. ber om ursäkt vid behov
9. vågar uttrycka sin åsikt
10. medger sina misstag

Finska arbetslivets 10 viktigaste kunskapsbehov hos anställda:

1. är pålitlig
2. medger sina misstag
3. ber om ursäkt vid behov
4. har förmåga att motta kritisk feedback
5. behärskar sin tidsanvändning och följer tidtabeller
6. har praktisk erfarenhet inom branschen
7. har självförtroende
8. hjälper och handleder andra gärna
9. förhåller sig realistiskt till sig själv
10. är effektiv och produktiv

Vilka slutsater kan vi dra från den färska utredningen?

Pålitlighet är en grundläggande och traditionell finsk egenskap, som typiskt anknyts till etik, moral, konsistens och transparens. Det är omöjligt att kompensera brist på pålitlighet med andra egenskaper eller kunskaper.

Resultaten indikerar att chefernas socio-emotionella kunskaper att sprida positivitet och ge feedback är betydelsefulla motivations-faktorer som uppskattas högt i arbetslivet.

En duktig chef behöver också en hälsosam självkänsla och mod att bemöta svåra situationer. Hen borde ha en realistisk bild av sina personliga styrkor och svagheter för att tåla revidering av sina beslut och åsikter.

Den traditionella företagskommunikationen är också bland de viktigaste kunskaperna hos chefer. Det är lätt att förbise behovet med informationsutdelning, men en sådan försummelse orsakar ett likadant beteende hos kollegor och anställda, vilket minskar öppenhet och aktiv informationsförvaltning inom organisationen.

Det önskas att anställda har en realistisk inställning till sig själva, har substanskunskande, är produktiva samt har förmåga att hålla sig till tidtabeller. En positiv och öppen inställning till arbetet och till andra medarbetare behövs för att gärna hjälpa och handleda andra.⁴

⁴ Pia Lappalainen, Työyhteisötäidot - esimiehiin ja alaisiin kohdistuvat osaamisvaatimukset (2015)