

For tjuve år siden utga psykologiprofessoren Paul Moxnes boken «Læring og ressursutvikling» i arbeidsmiljøet. Med et opplag på 15.000 eksemplarer både i Norge og i Sverige har den solgt godt til fagbok å være.

Nå foreligger «Læring og ressursutvikling» i ny utgave – hvilket illustrerer at kompetanseutvikling i arbeidslivet blir stadig mer aktuelt:

- Boka ble opprinnelig skrevet i en tid da forandringer i arbeidsorganisasjoner var i ferd med å bli et permanent fenomen. I dag er det fullt ut akseptert at forandring, ny læring og stadig organisatorisk uro er kommet for å bli. Erfaringslæring, nye arbeidsoppgaver, reorganisering og ulike organisasjonsstrukturer blir virkemidler for at ansatte på ulike trinn i sin egen faglige og personlige læring skal lykkes og trives, slik at de i sin tur kan bidra til å forbedre organisasjonen de er medlem av.

Sentralt i dette bildet står etter- og videreutdanningsreformen (EVU-reformen). Med virkning fra årsskiftet har arbeidsmiljøloven fått en ny paragraf - § 33 D – som omhandler retten til utdanningspermisjon. Spørsmålet er om lovbestemt rett til permisjon vil heve kompetansenivået blant alle grupper medarbeidere. Professor Moxnes er skeptisk:

- Tanken bak reformen er å minske kunnskapskløften i samfunnet. Jeg tror

EVU-reformen:

Kunnskapskløften utvides

resultatet blir det motsatte. Det skyldes kompetanseutviklingens såkalte Matteus-prinsipp: Den som har mye, skal få mer, mens den som ingenting har, blir stående på stedet hvil. Vi vet at de som ønsker å lære mer, er de som allerede har mye utdanning. De som har lav utdanning, vil i mindre grad søke seg til etter- og videreutdanning.

Vi må ikke undervurdere det

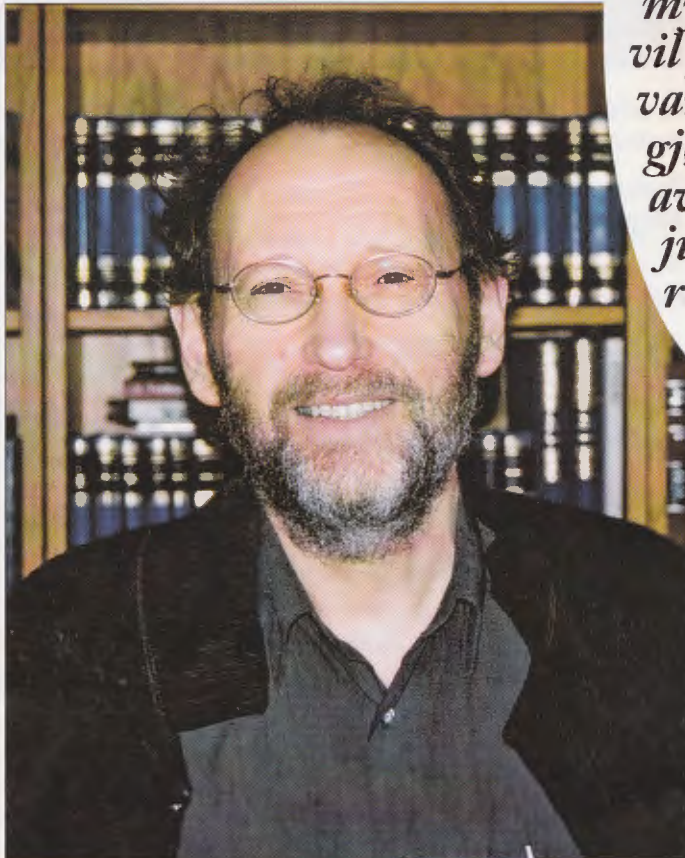
”
*mennesker
reformen
først og
fremst er
myntet på,
vil finne det
vanskelig å
gjøre bruk
av sin nye
juridiske
rettighet*

faktum at mennesket også drives av psykobiologiske imperativer, dvs. primitive tanker, følelser og holdninger i oss som det er vanskelig å styre, mener professor Moxnes. Vi snakker her om sterke krefter som ingen lovbestemmelse kan nøytralisere. De som har lav utdanning, stanses av så mangt: Dårlig erfaring med skolevesenet, negative holdninger til utdanning i sitt sosiale miljø, troen på at de ikke kan noe og heller ikke evner å lære noe, eller ”skomaker-bli-ved-din-lest-tankegangen”. De mennesker reformen først og fremst er myntet på, vil derfor finne det vanskelig å gjøre bruk av sin nye juridiske rettighet.

Vil du være med, så heng på

Professor Moxnes tror på politikernes gode intensjoner. Kompetansereformen har etter hans skjønn tvunget seg frem i kjølvannet av den økende forandringstakten i samfunnet. Dessuten virker beinharde næringslivs- og kompetansemiljøer i utlandet styrende også på oss.

- Det som skjer, er egentlig det samme som Selma Lagerlöf beskriver i eventyret om Nils Holgersson: Gåseflokkene flyr, og den siste og svakeste ber gjentatte ganger ledergåsene om å vente. ”Vil du være med, så heng på”, svarer ledergåsene.



- Vi må ikke undervurdere det faktum at mennesket også drives av psykobiologiske imperativer, dvs. primitive tanker, følelser og holdninger i oss som det er vanskelig å styre, mener professor Paul Moxnes.

Den svakeste forsøker, men må til slutt lande. Da flyr flokken sin vei uten henne. For meg er dette en fin parabel på utviklingen i arbeidslivet. Det økende antallet langtidssykmeldte og uføretrygdte er å sammenlikne med den svake gåsa. De gjessene som har mest vilje og ambisjon, fortsetter ufortrødent selv om mange ikke henger med.

Allerede for trede år siden forutså man at de tradisjonelle klasseskillene ville bli erstattet av kunnskapsskiller. Det er denne utviklingen regjeringen forsøker å bøte på, mener Paul Moxnes. Problemet er bare at man feilvurderer virkemidlene. Rettigheter kan aldri bli noe sesam-sesam. Professor Moxnes, som er kjent for sine spissformuleringer, illustrerer poenget med en historie: Det var en gang en konge i et land som ble gjort oppmerksom på at undersåttene var dårlig utdannet. Han samlet befolkningen under balkongen sin og utstedte et dekret, der han forkynte at alle fra nå av var dr. philos.

– Det er på en måte det man gjør når man tror at rettigheter vil få alle til å slutte seg til det felles løft kompetansereformen er tenkt å være. Skal man klare å trekke med dem som har stort behov for kompetanseøkning, mener jeg man må legge listen lavt ved opptak til utdanning. Man må verdsette den realkompetansen disse medarbeiderne har og la denne være grunnlag for å komme inn på for eksempel Handelshøyskolen BI, der jeg underviser. Når de først er kommet inn, skal den faglige standarden i undervisningstilbudet selvsagt holdes høy. Mitt eget fag, psykologien, er et godt eksempel. Alle som har levd en stund, er kvalifisert for psykologistudier, men de aller færreste har forkunnskaper fra tidligere skolegang. Dette har jeg tatt konsekvensen av. Managementprogrammet *Samspill og ledelse* gjennomføres nå internt i SpareBank 1 SR- Bank og SpareBank 1 Vest for banksjefgrupper der



deltakerne ikke nødvendigvis har formell studiekompetanse.

Prestasjon = angst + trygghet

Som psykolog tror professor Moxnes at man ofte på forhånd kan si hvem som vil

satse på etter- og videreutdanning. To betingelser må oppfylles: Man må være redd nok til å sette i gang og trygg nok til å våge å gjøre det:

– Kombinasjonen av angst og trygghet skaper prestasjoner. Med angst mener jeg en følelse av at man vil få problemer dersom man ikke gjør noe med sin kompetanse. Angst er ensbetydende med energi, men angsten kan være av to typer. Når den stopper oss og hemmer oss, er den negativ eller "kald". Når den fremmer en prosess i oss, gjør den oss aktive og rørlige. Da er den "varm". Energien er der i begge tilfeller, men den brukes altså på ulikt vis. Gode prestasjoner forutsetter som regel varm angst.

Med trygghet forstår Paul Moxnes motet til å kaste seg ut i noe nytt. Melder man seg på en utdanning, må man for eksempel forholde seg til nye mennesker og til nye arbeidsmåter. Det kan være vanskelig for mange.

– Dette har jeg selv erfart. Jeg er i ferd med å avslutte en gruppepsykoanalytisk

ARBEIDSMILJØLOVENS NYE §33 D – RETT TIL UTDANNINGSPERMISJON:

1. Arbeidstaker som har vært tilsatt i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspermisjon i inntil tre år for å delta i organisert utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

2. Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.(....)

En sterk og vedvarende streben etter et godt liv fører derfor til at man både prioriterer og lykkes med utdanning og karriere. Det forklarer også at noen er villige til å satse svært mye på dette området mens andre ikke er det, mener Paul Moxnes.

utdanning der jeg føler på kroppen hvordan angst og trygghet henger sammen. Jeg må være trygg nok til å våge å ta ordet i en stor forsamling av høyt kompetente fagfolk. Samtidig må jeg være redd nok for den stagnasjon og manglende læring som setter inn hvis jeg lar være å gjøre det. Når jeg får hjertebank, da vet jeg at jeg har noe å si. Angstsignalet blir samtidig et grønt lys som sier kjør i vei.

På dette området har bankfolk etter Moxnes' oppfatning mye å lære. I vår næring har angsttoleransen tradisjonelt sett vært lav. Selv har Moxnes arbeidet med banker i to omganger – først tidlig på 80-tallet og nå i forbindelse med gjennomføringen av *Samspill og ledelse* i de to SpareBank 1-bankene. På 80-tallet opplevde han at bankfolk ikke hadde mot nok til å våge å vise følelser. I dag er angsttoleransen noe høyere, og de er villige til å legge noe mer i den emosjonelle potten. Professoren er spent på om dette vil få konsekvenser for utviklingen i næringen, for eksempel i form av bedre resultater.

Troen på et godt liv

Troen på at det gode liv finnes nærmest mulig toppen av pyramiden, er et viktig psykobiologisk imperativ for mange av oss, mener Moxnes. Denne troen utgjør en enorm drivkraft, og mennesker som har kontakt med denne siden i seg selv, vil naturlig nok søke mer utdanning for å styrke sin posisjon. Paul Moxnes er uærbødig nok til å sammenlikne oss med apene: Evolusjonspsykologien sier at vi innerst inne er dyr. Dyr vil alltid strebe mot dominans, for dominans er en overlevelsesstrategi. Blant gorillaene ser vi at jo høyere opp de kommer, jo mer blir det av mat, sex og territorium. Alle apene ønsker derfor å bli alfa-aper, forteller Paul Moxnes.

- Hierarkier vil aldri bli borte, og pyramidene vil aldri bli revet. Målet må være å lage menneskevennlige, gode

hierarkier. Et flatt samfunn vil ikke kunne fungere, for vi har en darwinistisk trang i oss mot det motsatte. Dersom man styres av troen på et bedre liv, er man derfor villig til å satse på både utdanning og karriere selv om man blir sliten og selv om satsingen har sin pris på kort sikt.

Det er litt bedre å være souschef enn å sitte årevis i kassen, sier Paul Moxnes, med henvisning til sin bankerfaring. Nevrofysiologisk forskning tyder på at dette synspunktet objektivt sett er riktig:

- Når man studerer stresshormoner, hjerte og blodårer hos gorillaene, ser man at helsetilstanden er bedre hos alfa-aper enn hos dem som befinner seg lenger nede i hierarkiet. Det samme ser vi hos mennesker. Man blir sunnere og sunnere jo lenger opp man kommer. Nøkkelen er enkel: De som bestemmer over seg selv og sin tilværelse, holder seg friske. De som er underlagt andre, blir syke. Før trodde vi at sjefen var mest utslitt. Nå erkjenner vi at det er annerledes.

Sjefen er den som jogger mest.

Gutta på gulvet er ofte de som dør tidligst.

En sterk og vedvarende streben etter et godt liv fører derfor til at man både prioriterer og lykkes med utdanning og karriere. Det forklarer også at noen er villige til å satse svært mye på dette området mens andre ikke er det, mener Paul Moxnes. De som ikke satser, drives av andre krefter. De synes ofte at de har det bra som de har det. Konsekvensen er gjerne at de velger å "fiske til dagens behov".

MARIT SAGEN ÅSTVEDT

SPAREBANKFORENINGEN I NORGE

Paul Moxnes' visjon:

Bedriftsorganisasjonene må være orientert både mot en økonomisk og en sosial målsetting. Produksjonssystemet og det menneskelige systemet må bli likeverdige. Bedriftslederne skal ha ansvar for å skape produkter, tjenester og profitt – men de skal også ha ansvar for å bidra til løsninger av sosiale, politiske, utdanningsmessige, ja, endog åndelige og psykologiske problemer hos seg selv og sine ansatte.

(Læring og ressursutvikling i arbeidslivet)

"Sørlandet i 100"

● Storarrangementet "Sørlandet i 100" skal bidra til å styrke sørlendingenes egen aktelse og selvtillit, og fortelle resten av landet hva Sørlandet er. **Sparebanken Pluss** er en av hovedsponsorene til den nye organisasjonen, kan *Fædrelandsvennen* fortelle. Banken har tradisjoner for å støtte tiltak for utvikling av landsdelen. Tiltaket er satt i gang for å få en verdig markering av at det 16. mars 2002 er 100 år siden Vilhelm Krag lanserte begrepet Sørlandet. Feiringen skal foregå gjennom hele det neste året. – "Sørlandet i 100" favner alt, sier adm.dir. Oluf Arntsen, og mener det er viktig med fokus på alt det som foregår på Sørlandet.

Sponser mannskor i Berlevåg

● SpareBank 1 Nord-Norge sponser Berlevåg Mannsangforening med 50.000 kroner. Koret er i det siste blitt kjent gjennom filmsuksessen "Hef-tig og begeistret". - All reisevirksomheten om dagen sliter hardt på en slunken korkasse, sier banksjefen i SpareBank 1 Nord-Norge i Berlevåg, Kjell Gunnar Johnsen. – Det er en avtale begge parter er godt fornøyd med. Vi er dessuten veldig stolte av at Berlevåg endelig får positiv omtale. Det er på tide. Fram til filmen kom, har Berlevåg vært assosiert med nedskjæringer og negative tall på mange områder, sier Johnsen til avisa *Nordlys*.