



Om värdegrund och godtycke...

Hur vet man att man lever i en ”brytningstid”? Kan man avgöra om man är mitt i ett paradigmskifte eller blir det uppenbart först efteråt? Jag tror faktiskt att man kan se och förstå förändringen även under tiden den pågår. Ett bra och tydligt tecken är att man upplever allt fler paradoxer. I det här nyhetsbrevet vill jag peka på en sådan – och dess konsekvenser.

Kunskapssamhället – alltså det som har sina rötter i sent 1800-tal – innebär bland annat att man hyllar objektiviteten. Kunskapssamhället bygger på att med rätt kunskap har varje fråga ett, och bara ett, rätt svar, d v s en sanning som är fri från subjektiva värden. Vi talar ibland om kunskapstalibaner – d v s invånarna i ett samhälle som är fullständigt övertygade om att det finns ett rätt sätt. Vi är alla kunskapstalibaner. Vi säger utan att reflektera särskilt mycket ”Det är bättre att tänka efter först och göra rätt från början”. Utsagan förutsätter faktiskt att det finns ett rätt från början vilket ju inte alls behöver vara fallet.

Så småningom ledde kunskapssamhället till en allt större grad av ”juridifiering” vilket är en mycket värre sjukdom än ”ekonomism”. Juridifieringen innebär att man objektiviserar sådant som egentligen är subjektivt. Att vara en bra arbetsgivare är naturligtvis en subjektiv beskrivning. Under sista halvan av 1900-talet ägnade vi stora ansträngningar åt att göra begreppet ”bra arbetsgivare” objektivt. Lagen om anställningsskydd, MBL, Arbetstidslagen och Arbetsmiljölagsstiftningen blev så småningom så heltäckande att vi kunde glömma den subjektiva innebörden av att vara en ”bra arbetsgivare”. Det hade naturligtvis varit lysande om vi kunnat lagstifta om krav på ”goda värderingar” men det låter sig inte göras. I stället måste vi lagstifta om ”korrekta beteenden”. Detta är inte någon slump, kunskapssamhället innebär att man föraktar värderingar och ger de namn som ”godtycke”. Alltså säger man att anställningar, upphandlingar, åtgärder i skolan eller i omsorgerna inte får präglas av ”godtycke”.

Så länge kunskapssamhället var på uppgång var detta en framgångsrik strategi. En individ, en leverantör eller en produkt skulle bedömas för sina objektivt fastställbara kvaliteter. Resultatet blir rekryteringspolicies, Lagen om offentlig upphandling och VDN-märkning. De senaste åren har det blivit allt mer uppenbart att det inte räcker till. Plötsligt står vi mitt i ett samhälle som å ena sidan hyllar likställighet och objektivitet – å andra sidan allt oftare talar om rättvisa och värdegrund. Rättvisa innebär inte likställighet och värdegrund kan naturligtvis inte vara objektiv. Ibland – och allt oftare – betyder det att vi får en paradoxal situation. När en organisation har problem med att inte tillräckligt många invandrare får anställning trots att man vet att det borde vara möjligt är det naturligtvis en fråga som har att göra med värderingar. Någon eller några i organisationen förkastar platssökande för att inte kommer från Sverige. Om det är ett värderingsproblem så borde det bearbetas som ett sådant men i stället använder vi objektivisering, d v s vi föreställer oss att om vi tar bort namnet från platsansökan så blir rekryteringen mera rättvis. Vad vi egentligen säger är:

Om vi bygger vår verksamhet på rätt sätt så kan människor få ha vilka värderingar de vill.

Detta kolliderar naturligtvis med att vi – samtidigt – i ökande utsträckning säger:

Det viktigaste i vår verksamhet är en gemensam värdegrund.

I korsningen mellan de här två synsätten försöker vi skapa objektiva kriterier för subjektiva frågor. Miljömärkning, Rättvisemärkning eller andra certifieringar är försök att förvandla något som faktiskt är värderingar till objektiva fakta som vi sedan kan lagstifta om.

Förr eller senare – och förmodligen ganska snart – måste vi välja väg. Antingen fortsätter vi bygga objektiva kunskapsstrukturer eller också börjar vi på allvar arbeta med värderingar och värdegrund och i så fall ser vi helt nya arbetsformer framför oss.

Betyder det att invandrare får lättare att hitta jobb? Nej, problemet byter bara infallsvinkel. Om det verkligen är sant att en gemensam värdegrund är viktig – och kanske ännu viktigare än en gemensam professionell kunskapsbas, då betyder det att civilingenjören från Teheran kanske fortfarande har problem med att bli anställd – men inte för att vi inte uppskattar hans examen utan för att vi tror att vi inte delar hans värdegrund. Det problemet måste naturligtvis belysas och ingenting är enkelt – i framtiden heller...