

Peter Staland AB

2010-12-03

Karriärkultur i Sverige – anförande KSLA 2010-12-03

Inledning

Beskriver min egen karriär som innehåller ”gränsöverskridande inslag” som exv. förbättringsarbete i verkstadsindustri. Jag beskriver mitt arbetsliv som består av tre huvuddelar; operativt arbete i svenskt skogsbruk, u(t)-landsarbete samt konsultarbete. Sammanfattat i meningen ”hellre ett kul arbete utanför skogen än ett trist i skogen”

Historisk utveckling

- Även om svenska skogsmän varit öppna för exv. tyska skogsskötselinfluenser vill jag hävda att den svenska jägmästartraditionen har extremt svenska rötter. Som en del av kunga- och statsmakten (jägmästarstaten) i ett glesbefolkat land där jägmästarens roll var att i ”obygden” upprätthålla svenskt regelverk antar jag att utländska influenser var ganska sparsamt förekommande långt fram i tiden.
- Sverige är ett land med lång tradition av att nyttja våra råvaror malm, skog och vatten. Stora Kopparbergs Bergslags AB är världens äldsta aktiebolag. Bruksmentaliteten har satt sina spår.
- Det handlade snarare om inflöde av kapital och influenser än om utflöde
- Långa tider har vi varit världsledande exportnation. Världen behöver oss, inte tvärtom
- Jag tror att vi här hittar skillnader om vi jämför oss med exv. UK, NL, DK, vi har produktionstradition snarare än tradingtradition Vi har aldrig varit en kolonialmakt
- Världen behöver oss återspeglade sig också i Sveriges skogliga bistånd under 60- Och 70-talen med stora satsningar på det vi ansåg oss vara bra på

Förutsättningar

- Vi har nog historiskt haft, i skogliga frågor, mer passiva regeringar än Finland men vi har varit duktiga på att i branschen samla oss kring kollektiva lösningar. Exemplet är många VMF, SDC, Skogsträdförädling, tillämpad forskning, logistiklösningar etc. Skogsägarrörelsen är väl också ett sådant exempel

Internationalisering

- Skogsindustrin har sedan sågverksexpansionen från mitten av 1800-talet alltid befunnit sig i en exportsituation medan skogsbruket lämnade över virket vid flottledernas avlägg. Den situationen har vi fortfarande i rätt hög grad, vårt ansvar upphör till stor del vid industriporten.
- Vad innebär idag en internationell skoglig karriär? I min värld handlar det om att antingen flytta sig rent fysiskt till skoglig aktivitet någon annanstans i världen eller att arbeta med internationella frågor hemifrån. I båda fallen kan det handla om kommersiella eller politiska alt. opinionsbildande arbetsuppgifter

Organisation och ledarskap

- Min fråga blir; har vi en struktur som främjar eller i värsta fall motarbetar en internationella skoglig karriär

- Under 70- och 80-talen fanns det väldigt många skogliga biståndsjobb och för den intresserade fanns goda möjligheter att pröva Afrika eller Asien under några år. De jobb som erbjöds kopplade många gånger till våra jobb här hemma eftersom många projekt handlade om att bygga industrier och vägar, skapa avverknings- och logistiklösningar eller leda planteringsprojekt. Exempel är Bai Bang i Vietnam, skogsklustret i Moshi/Arusha i norra Tanzania. Samarbetet med övriga nordiska länder var väl utbyggt
- Min uppfattning är att utlandsintresse under långa perioder inte varit speciellt meriterande. Under en period var statliga arbetsgivare ”tvingade” att bevilja tjänstledighet för u-landsarbete i biståndsprojekt och detta smittade väl till en del av sig även på privata arbetsgivare. Min uppfattning är att chefer som själva jobbat utomlands betraktade utlandserfarenhet som positivt. Kanske inte i första hand för att du tar med dig yrkeskunskaper utan mer för att utlandserfarenhet testat andra egenskaper
- Jag tror att ett ökat internationellt intresse förutsätter chefer som är intresserade
- Även om exportmarknader och det internationella perspektivet i skogsindustrin alltid är närvarande har vi en struktur där den som inte direkt arbetar med frågorna inte heller berörs särskilt mycket

- **Styrkor**

- + större organisationer och globalisering förutsätter att företaget ser individen
- + höga ambitioner
- + tillåtande ledarskap
- + respekt för individen
- + stor individuell frihet

- **Svagheter**

- - alltför stor individuell frihet vilket ger dålig skärpa och lågt tempo i förbättringsarbetet
- - i många företag finns en skillnad mellan vad man säger och vad man gör
- - otydlighet inte helt ovanligt

Det här kan vi exportera

- Virkesmätning, virkesredovisning, VMF och SDC
- Nationella skogsinventeringar och framtidsbedömningar, Rikstaxen och SKA
- Effektiviseringsarbete