

3

2007 DESEMBER
ÅRGANG 21

ARBEIDSLIV I NORDEN

TIDSSKRIFT OM ARBEIDSMARKED OG ARBEIDSMILJØ

TEMA:
**Klimatkrisen skapar nye
grøna jobb**



Et annerledes Norden

En meningsmåling som er gjort for Nordisk Ministerråd, viser spennet i holdninger til sykefravær mellom de nordiske land. Stress er, for eksempel, en god grunn til å holde seg hjemme fra jobben – i Danmark. Men nei, den går ikke, sier finner og islendinger. Er du derimot ”Förkyld med feber”, har du ”Rätt att stanna hemma” .

I nordisk sammenheng fremheves ofte at det nettopp er det at landene er så like – og samtidig forskjellige, som gjør at samarbeidet blir både meningsfullt og spennende.

Hele 94 prosent av innbyggerne i Norden vil ha et nordisk samarbeid om miljø og klimaspørsmål. Det er et sterkt signal om at folk ønsker seg et annerledes Norden, sånn som Audun Rødningby i miljøstiftelsen ZERO. I Debattartikkelen ”Tre grønne utfordringer” har han forslag til hvordan et samlet Norden kan hanskes med klimaendringene.

Klimakrisen er tema i dette nummeret av Arbeidsliv i Norden hvor vi fokuserer på mulighetene til å skape vekst og grønne arbeidsplasser. Her ligger Norden i forkant. Nordiske land har hver sine styrker. Hvis man ser CO2-reduksjon, energisparing, bioenergi, sol- og vindkraft i sammenheng, kan nordisk miljøteknikk bli en annerledes eksportvare – kanskje kan vindmøller til havs bli en av vinnerne.

Evne til omstilling er etterspurt i en globalisert verden. Det er også det EU søker gjennom ”Flexicurity”. Begrepet har på kort tid sprunget opp som troll av eske og blitt synonymt med den danske modellen på arbeidsmarkedet. Diskusjonen går nå om EU-landene kan enes om noen felles prinsipper for Flexicurity. Det kan varsle en nyorientering i Europa som også fagforeningene kan applaudere, fordi den bygger på det mange vil kalle en nordisk modell der partnerskap og tillit står sterkt.

I Norge snakkes det lite om flexicurity og mer om NAV. I ”På sporet av NAV” og i ”Forskning”, om NAV-forvaltningens første år, handler det om utfordringene i forbindelse med innføringen av en Ny arbeids- og velferdsetat, som blant annet skal lette omstilling og sørge for at flere får arbeide.

Mangfold er berikende, sier vi i Norden, men få innvandrere vinner innpass i maktens korridorer. Derfor er det historisk sus over kvinnen i ”Portrett”. Manuela Ramin-Osmundsen er Norges første minister med innvandrerbakgrunn.

Kanskje er også det et signal om at vi står i startgropen til noe nytt – et annerledes Norden.

Berit Kvam



ARBEIDSLIV I NORDEN



NYHETER

- Förkyld med feber? Rätt att stanna hemma
- Förändringens vår för den svenska modellen
- Utbildning - for mye av det gode?
- På sporet av NAV - en ny integrert arbeids- og velferdsetat i Norge



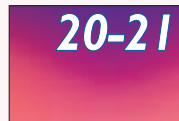
TEMA - Klimatkrisen skapar nya gröna jobb

- Snabb tillväxt av gröna jobb kräver nordisk samordning
- Grön deklaration avslöjar energislukan
- Vindkraft tiltrækker



PORTRETT

- Mångfaldens Manuela först på Slottsbakken
- Norges likestillingsminister Manuela Ramin-Osmundsen intervjuet av Björn Lindahl



INNSIKT

- Flexicurity erobrer Europa
- Av Berit Kvam



FORSKNING

- Den nye lokale NAV-forvaltningens første år: Utfordrende partnerskap og begynnende integrering. Av Tone Alm Andreassen, arbeidsforskningsinstituttet



DEBATT

- Tre grønne utfordringer
- Av Audun Rønningby, miljøstiftelsen ZERO



SKRÅBLIKK

- Den sjukes behov av vila
- Av Gunhild Wallin



NORDEN RUNDT

- Informasjon fra myndighetene



SISÄLTÖ

Förkyld med feber? Rätt att stanna hemma

När tycker nordborna det är OK att stanna hemma istället för att gå till jobbet? Det beror på vilket land vi talar om. Danskarna är mest accepterande vad gäller sjukskrivningar, och listar stress på jobbet som den mest acceptabla orsaken att stanna hemma. I Finland och Island går den attityden inte hem alls. Där är inställningen till sjukskrivningar mycket mer restriktiv.

Text: Carl-Gustav Lindén

Sjukskrivningarna belastar de nordiska samhällena med stora utgifter. Med en rad olika politiska åtgärder försöker man nu få ner nivån på ohälsan. En färsk nordisk jämförelse visar ändå att det är väldigt svårt att säga något om vilka effekter förändringar i systemet får. Däremot varierar attityderna till att sjukskriva sig, vilket framgår tydligt ur den första samnordiska attitydundersökningen i frågan. Förkyld med feber är ursäkten som accepteras av många, 21 procent av de tillfrågade nordborna ansåg att man ska stanna hemma när man känner sig krasslig. Åsikterna är ändå delade, för 12 procent tyckte att detta aldrig duger som förklaring. I synnerhet svenskar (27 procent) och finländare (25 procent) accepterar att man överhuvudtaget inte ska gå på jobb med förkylning - i mycket mindre grad norrmän, där bara nio procent tycker att det alltid är en godtagbar orsak. Attityden hänger också samman med ålder och utbildning. Unga personer med hög utbildning är den grupp som oftast anser att förkylning och feber ska accepteras som skäl till frånvaro.

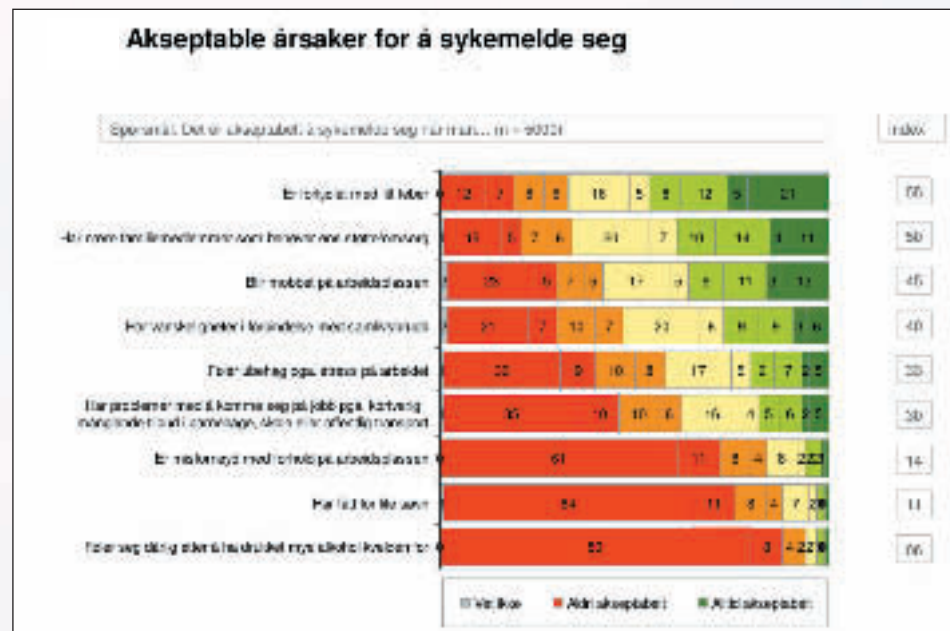
Stress eller mobbing

Att någon familjemedlem behöver hjälp - eller att man är mobbad på

arbetsplatsen duger också nästan lika ofta som förkylning. Men där finns stora variationer mellan länderna. Islänningar och finländare har liten förståelse för prat om mobbing, och accepterar heller inte förklaringar om att det för stressigt på jobbet: varannan tycker att stress absolut inte kan vara en orsak att sjukskriva sig. Däremot visar danskarna mest förståelse när det handlar om mobbing och stress på jobbet och skiljer sig markant från övriga Norden. Även norrmännen tycker det är en fullgod orsak till sjukskrivning att vara mobbad på jobbet. Problem i äktenskapet duger ofta som förklaring för danskarna, men mycket mindre för finländarna. Att nattsömnen var dålig är ingen bra förklaring, inte heller att man drack för mycket kvällen innan. Baksmälla är en ursäkt som delvis duger bara i Finland, i Norge kan man antagligen börja se sig om efter ett annat jobb. Visserligen säger sig bara en procent av finländarna alltid acceptera baksmälla som förklaring, men de som fördömer sjukskrivning dagen efter är betydligt färre än i övriga Norden, 71 procent mot exempelvis 86 procent av norrmännen.



Foto: Scanpix/arkiv:



Tillbaks till jobbet

Det finns också variationer om hur länge man kan stanna hemma. Norrmän och danskar anser 16 till 17 dagar är godtagbart, medan finländare och islänningar tycker man ska gå tillbaks till jobbet senast efter en vecka. Mobbing på jobbet är däremot något som alla tycker kan vara orsak till lång sjukskrivning, 21 dagar ansåg alla tillfrågade i snitt och hela 34 dagar tyckte norrmännen. I Danmark uppfattas 39 sjukdagar som en rimligt lång rehabilite-

ring för att återhämta sig från jobbstress. Det intressanta är att folk som jobbar få timmar per vecka accepterar flest sjukskrivningsdagar på grund av stress. Däremot kan en majoritet av nordborna - med övervikt för norrmän och svenskar - tänka sig att gå tillbaka till jobbet under en sjukdomsperiod, ifall arbetsgivaren bara gör det praktiskt möjligt.

Överlag anser unga nordbor och anställda inom den offentliga sektorn, jämfört med privatanställda,

oftare att man kan sjukskriva sig. De som jobbar många timmar i veckan har en mer negativ attityd till sjukskrivningar än folk med kortare arbetsdagar. Kvinnor förhåller sig något mer restriktivt till sjukskrivning än män.

Tusen i vart land

De här uppgifterna framgår ur den färskaste nordiska jämförelsen om sjukskrivningar som Nordiska ministerrådet beställt. Tusen personer i vart och ett av de fem nordiska länderna intervjuades per telefon. Attitydundersökningen ingår i en större utredning om den nordiska ohälsan som ska ligga till grund för politiska beslut. I två år har en nordisk tjänstemannagrupp sökt svaret på varför skillnaden i sjukskrivningar är så stor mellan de nordiska länderna. Det visade sig att jämförelser är mycket vanskliga att göra på grund av olikheter i det statistiska underlaget - och också att effekterna av de åtgärder som genomförts är svåra att analysera.

- Om någon hade en bild av att vi skulle finna en magisk trollstav som tar bort sjukfrånvaron så var det fel, säger medicinalrådet Asko Aalto som lett utredningsarbetet de senaste åtta månaderna.

Därför ägnade gruppen mycket tid åt att diskutera statistiska problem och att kartlägga uppsjön av politiska initiativ i de nordiska länderna.

- Det är svårt att se vad som lett till vad, överlappningarna är många.

Men klart är att attityderna hos ländernas medborgare till sjukskrivningar spelar en viss roll. Däremot tycks nivåerna på ersättningssystemen inte ha någon betydelse, Norge har exempelvis 100 procent sjukersättning, Island 23 procent, men först efter 14 dagar. Frågan om sjukskrivningar är politiskt laddad och har under hela 2000-talet varit en källa till intensiv debatt. Forskarna har därför nöjt sig med att kartlägga nuläget.

- Vi har undvikit politiska ställningstaganden, de hör inte

till tjänstemännen, säger Aalto.

I en nordisk jämförelse toppar Sverige sjukskrivningsstatistiken, även i ett EU-perspektiv, följt av Norge. Danmark och Finland ligger mycket längre ner i tabellen, och även Island.

Företagshälsovård

Finland och Sverige har under de senaste två decennierna haft en liknande ekonomi med djup depression i början av 90-talet. Ändå är skillnaden i sjukskrivningstalen stor. Asko Aalto är själv övertygad om att det handlar om att företagshälsovården i Finland är obligatorisk.

- Jag har talat mycket om den finländska företagshälsovårdens betydelse, men jag kan ju inte föreslå att alla borde bygga upp liknande system.

- I Finland har de läkare som företaget anlitar för sina anställda ständig insyn i hur personalen mår, och inom några dagar ska den sjukskrivne kontaktas av läkaren för rådgivning. Forskning i Sverige visar att det kan ta månader innan en sjukskriven första gången får träffa Försäkringskassans läkare för att göra upp en personlig rehabiliteringsplan vid så kallade avstämningmöten. Den svenska regeringen har nu beslutat att systemet ska ändras så att företagshälsovårdens ställning stärks.

Finland är det land som haft den stabilaste utvecklingen av sjukfrånvaro, medan sjukskrivningarna i Norge och Sverige karaktäriseras av fluktuationer. I Sverige har sjukskrivningarna gått ner med 40 procent på bara fyra-fem år, men samtidigt har antalet personer som fått sjukersättning (tidigare sjukpension) ökat dramatiskt. Totalkostnaden för samhället har därmed också ökat. Överhuvudtaget verkar konjunkturen inte ha någon effekt; i Norge har man registrerat såväl minskade sjukskrivningar som högre tal i samband med högkonjunkturer. Forskarna reserverar sig för att förändringar i arbetsmiljön eller ersättningssystemen kan erbjuda förklaringar.

SYKEFRÅVÆR I NORDEN
Kan vi lære av hverandre? Om regelverk og utviklingstrekk i de nordiske landene.
Rapport, Kontaktgruppe for sykefravær i Norden 2007.
www.norden.org/arb

Förändringens vår för den svenska modellen

De privata arbetsgivarna i Sverige har bjudit in LO till förhandlingar om ett nytt huvudavtal. Den förra gången det skedde var 1938. Då tecknades det så kallade Saltsjöbadsavtalet, som är en av hörnpelarna i den svenska modellen.

Text: Björn Lindahl



Saltsjöbadsavtalet mellan arbetsgivarna och LO slöts 1938 och reglerar hur löneförhandlingarna ska ske. Namnet kommer av att det förhandlades fram på Grand Hotel i Saltsjöbaden utanför Stockholm. (Foto: Scanpix arkiv)

Än så länge har LO, och privattjänstemannakartellen PTK som också bjudits in, inte bestämt sig för hur de ska formulera sitt svar till arbetsgivarna. Det blir troligen långa förhandlingar innan ett nytt avtal blir klart. Men när det sker kommer resultatet att studeras noga i andra nordiska fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Sverige har världens högsta organisationsgrad. Det svenska LO brukar beskrivas som världens starkaste fackförbund. Det är just LO:s styrka som gjort att arbetsgivarorganisationen Svensk Näringsliv försöker ändra villkoren för hur löneförhandlingarna ska ske. I rapporten "Den svenska modellen har kantrat" lade Svenskt Näringsliv fram sin syn på hur förhållandena på arbetsmarknaden ändrat sig:

– Idag är det lätt för en fackförening att vidta konfliktåtgärder. Kostnaderna är mycket små, ofta försumbara, för den fackförening som tar till stridsåtgärderna. En konflikt drabbar nämligen företagen/arbetsgivarna och tredje man betydligt kraftigare än de fackföreningar som utlöser den.

Extremt sårbara

Arbetsgivarna pekar på att dagens industriproduktion sker enligt "just-in-time"-principen. Det finns inga lager, utan en konflikt drabbar omedelbart verksamheten.

– Företagen är i dag extremt sårbara och känsliga för störningar till följd av fackliga stridsåtgärder. Ett annat problem, enligt arbetsgivarna, är att den svenska lagstift-

ningen saknar krav på att de konfliktåtgärder som vidtas ska stå i rimlig proportion till det som kan uppnås och i förhållande till den skada som blir följden. Sådan regler finns i många andra länder, som Tyskland, Storbritannien och Spanien. Rätten till sympatiåtgärder från andra fackförbund är ytterligare en stridsfråga.

Efter att de borgerliga partierna kom till makten i Sverige 2006 har arbetsmarknadsministern Sven Otto Littorin sagt att det inte är aktuellt att ändra konfliktträtten. Men några av partierna som ingår i regeringen har en ändrad konfliktträtt som en del av sina program och det är därför ett hot som fackförbunden måste ta allvarligt. Försämringen av villkoren för arbetslöshetskassorna är ett exempel på att Sverige fått en regering som kan ta strid med facket. A-kassorna är en viktig orsak till den höga organisationsgraden i Sverige.

För regeringens del är det emellertid viktigt att "samförståndsandan" som präglat Sverige inte bryts. Ändringar som förhandlas fram mellan parterna har en större chans att överleva skiftande regeringar.

Annorlunda med LO:s ögon

Från LO:s sida ser situationen annorlunda ut. Fackförbundet upplever snarare att det blivit svagare. Antalet medlemmar minskar. Globaliseringen medför att pressen mot lönerna ökar. Arbetskraft från de nya medlemsländerna i EU gör att riskerna för lönedumpning ökar. De stora globala företagen ställer

fabriker i olika länder upp mot varandra med hot om att lägga ned den där lönerna är högst.

– LO delar uppfattningen att det finns ett behov av ett nytt avtal mellan arbetsmarknadens parter för att kunna svara på de utmaningar som globaliseringen medför både för löntagare och företag, sa LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin i ett första svar till Svenskt Näringsliv. De fackliga organisationerna kommer att ställa krav om bättre omställningsstöd och utökade utbildningsinsatser. Förhandlingarna som genomförs är inte utan risker för LO:s ledning.

– Ändringar i LO-förbundens huvudavtal är den viktigaste medlemsdemokratiska frågan som varit på tapeten sedan 1938 då huvudavtalet slöts. Wanja Lundby-Wedin har förklarat att LO tänker ta upp diskussioner om dessa frågor. Men detta görs alltså utan att det har skett någon som helst medlemsdiskussion, påpekar Kurt Junesjö som är krönikör i Dagens Arbete och tidigare varit jurist på LO-TCO Rättsskydd.

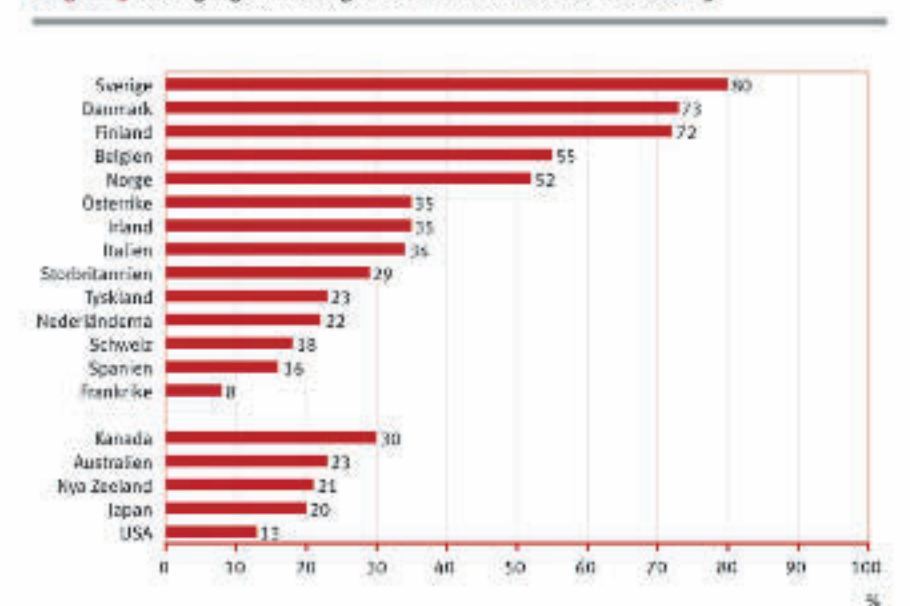
På arbetstagar sidan måste också de två förhandlingskonstellationerna bli eniga. PTK är en samverkansorganisation för 27 fackförbund som representerar cirka 700 000 privatanställda tjänstemän.

Unionen nytt mäktigt förbund

Från och med 1 januari 2008 slås de två förbunden, Sif och HTF ihop till ett förbund kallat Unionen. Det kommer att ha 500 000 medlemmar och blir dominerande i PTK. Skälet till sammanslagningen är att Sif, som organiserar tjänstemännen inom industrin, och HTF som organiserar tjänstemännen inom handel, transport och service, blivit allt likare.

– För fler och fler medlemmar är det svårt att avgöra om man ska vara med i HTF eller Sif. Inom bemanningsföretag, callcenter, IT, teleoperatörer, medier, konsulter, utbildning och fastigheter finns medlemmar från både HTF och Sif. Inte minst i företag utan kollektivavtal

Diagram 3 Facklig organisationsgrad för anställda i olika länder år 2003



Källa: Anders Kjellberg: Ett nytt förhållande i Sverige och stansland, Arkiv nr 86-87.

kan det finnas både HTF:are och Sif:are på samma arbetsplats, skriver Unionen. Gränsdragningen mellan olika fackliga organisationer är också en del av den svenska modellen. I många andra länder organiseras alla anställda i ett företag i samma fackförening. Eller också finns det konkurrerande fackföreningar, ofta med olika politisk tillhörighet.

Fackliga kartan ritas om?

I Sverige har det varit en uppdelning i de tre centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Arbetarna har organiserats i LO, tjänstemännen i TCO, medan SACO har organiserat akademikerna. Våren 2008 har LO sin 26:e kongress. Inför den har en rapport gjorts "LO – förbund i samverkan", som tar upp frågan om även LO måste ändra sin organisation. Frågan ställs om det är plats för tre centralorganisationer i framtiden: "De tre fackliga centralorganisationerna tillkom i en tid när det var lättare att se skillnad mellan arbetare, tjänstemän och akade-

miker. Idag är det inte lika lätt. Arbetsorganisationen har förändrats i många verksamheter. Utbildningsnivån har ökat kraftigt i alla löntagargrupper. Ny teknik skapar nya branscher utan fackliga traditioner och kollektivavtal" heter det i rapporten. LO har det sista ordet om vilka yrkesgrupper som ska organiseras i de olika medlemsförbunden. En sådan makt har inte TCO och SACO. Det finns därför en konkurrens mellan olika tjänstemannaförbund. "Det har fått till följd en ökad makt för arbetsgiversidan att välja mellan olika avtal. Då uppstår risken att fackliga organisationer av organisationsegoistiska skäl sluter avtal som arbetsgivarna gillar, för att på det sättet öka sin rekryteringsbas" står det i rapporten. Arbetsgivarnas inbjudan till förhandlingar om ett nytt huvudavtal, bildandet av Unionen och LO:s kongress gör att våren 2008 kommer att bli en spännande tid på den svenska arbetsmarknaden.

Utdanning - for mye av det gode?

Jo høyere utdanning, jo lettere er det å få jobb og jo lenger jobber en, viser studier. Men er det en tendens til overutdanning? Kompetansen som etterspørres forandres i takt med endringene i samfunnet. Det krever ikke bare en satsing på spisskompetanse, men fokus på hele utdanningsløpet; fra grunnutdanning til yrkesutdanning og livslang læring.

Tekst: Berit Kvam

I det finske finansministeriet spør man seg nå om Finland har satset for mye på at for mange skal ha høy utdanning, og om det i så fall har skjedd på bekostning av satsingen på yrkesutdanning.

- Alle samfunn trenger både høyt utdannet og yrkeskyndig arbeidskraft, sier Hannele Kerola, rådgiver i Finansministeriet.

Globaliseringen er en av de viktigste drivkreftene i samfunnsutviklingen. Spørsmålet om hva vi i Norden kan gjøre sammen for å møte Globaliseringen, var statsministrenes utfordring til seg selv og det nordiske samarbeidet, i juni 2007. Ett satsingsområde er forskning og innovasjon. Det handler om å utvikle nordisk spissforskning, og øke samarbeidet med næringslivet. En forutsetning for all spisskompetanse er en solid grunnutdanning. På en nordisk konferanse om "utdanning, arbeidsliv og velbefinnende" under det finske formannskapet, sto satsing på yrkesutdanning og voksenutdanning i sentrum. Oppfatningen er at det er viktig å satse på hele bredden i utdannings-samfunnet for å møte globaliseringen, og at det gjelder å styrke alle forbindelsene i det gyldne triangel; utdanning, forskning og arbeidsliv, i kunnskapssamfunnet.

Tendens til overutdanning?

I de fleste EU-land ansees lavere universitets- og høyskoleutdanning som tilstrekkelig både for studentene og arbeidsmarkedet. Det er behov for å vurdere hvorfor arbeidsmarkedet i Finland har behov

for lengre utdannelser enn andre land. Selv om utdanning på høyt nivå, ifølge mange undersøkelser, spiller en sentral rolle for den økonomiske veksten, blir veksten utnyttet hvis en mangler tilstrekkelig yrkesmessig og praktisk kompetanse, ifølge Hannele Kerola.

Ett av de viktigste utdanningsmålene for de blågrønne som overtok regjeringmakten i Finland i vår, er å styrke yrkesutdanningen. Omleggingen har til hensikt å støtte de regionale arbeidskraftsbehovene.

- Tenkningen om fremtidens utdanning er veldig markedsorientert. Det burde analyseres og diskuteres mer, sier Jan Hylén, Metamatrix. Han har på oppdrag fra Nordisk Ministerråd laget utredningen "Fremtidens utdanning i Norden" som gir en analyse av den kunnskapen som foreligger.

- Hvor blir det av folkeopplysningstanken, og hva skjer med den nordiske utdanningsmodellen som er basert på like utdanningsmuligheter, offentlig finansierte og inkluderende skoler? er spørsmål Hylén savner i materialet som foreligger. Man vet for lite om hvilken utdanning som trengs, og det er gjort for få studier, sier han.

Hylén peker likevel på noen megatrender som at globaliseringen, befolkningsutviklingen og den teknologiske utviklingen er de viktigste driverne i samfunnsutviklingen.

30-60-90, går ikke

Det er en uheldig kombinasjon. Samfunnsøkonomisk går det ikke at

unge mennesker er tretti før de er ferdig med studiene, at folk slutter å jobbe når de er seksti og lever til de er nitti. Da blir forsørgerbyrden for dem som er i arbeid høy. Det kan bli en for stor utfordring for velferdsstaten. Særlig når det også snart er flere som går i pensjon enn unge mennesker som kommer inn på arbeidsmarkedet.

Den raske samfunnsutviklingen gjør at en heller ikke kan regne med at den utdanningen en får som ung, skal vare resten av livet. En må være forberedt på å videreutdanne seg resten av livet og risikere å skifte både yrke og karriere, sier Hannele Kerola.

Det er mange antakelser om hvordan fremtiden kommer til å utvikle seg. Jan Hylén foreslår at Norden går sammen om å finansiere flere nordiske fremtidsstudier basert på scenariometodikk. Siden utfordringene og målene er relativt like, kan slike bli viktige redskaper i planleggingen av fremtidens utdanningssamfunn.

Hva kan Norden gjøre?

Nordplus er ett svar på statsministrenes ambisjon om et nordisk samarbeid i møte med globaliseringen. Programmet berører hele utdanningsfeltet og inkluderer også de baltiske land. Budsjetten for 2008 er på nærmere 64 millioner danske kroner og skal brukes både til individuell utvikling og nettverksbygging.

På sporet av NAV

- en ny integrert arbeids- og velferdsetat i Norge

NAV-reformen rir på en bølge av positivitet, selv om utfordringene står i kø og samarbeidet mellom stat og kommune ikke har funnet formen. Men brukerne får som lovet, én dør inn til det lokale arbeids- og velferdskontoret.

Tekst: Berit Kvam

14. desember åpner arbeids- og integreringsminister Bjarne Håkon Hanssen NAV-kontor nummer 100. Det skjer i hjemkommunen Namsos, forteller han på et presseseminar. Det er ett år siden starten på etableringen av arbeids- og velferds-etaten. Hver dag åpnes et nytt NAV-kontor. Når hele reformen er gjennomført innen 2010 vil det totalt være 431 NAV-kontorer - ett i hver kommune.

- En så stor reform har aldri før vært gjennomført, hevder ministeren.

NAV bygger på et partnerskap mellom stat og kommune ved at de to statlige etatene for trygd og arbeid slås sammen og samlokaliseres med det kommunale sosialkontoret. Halvparten av Norges befolkning blir brukere av den nye etaten som vil stå for en tredjedel av utgiftene på statsbudsjettet. En målsetting er at det skal bli bedre for brukerne.

- Det som er viktig er at det fra brukernes side oppleves som en helhetlig reform, sier Bjarne Håkon Hanssen.

Det handler ikke bare om en omorganisering ved at statsansatte og kommunalt ansatte skal jobbe side om side bak en felles dør. Innholdet blir også nytt.

Fra 1. november innføres et nytt kvalifiseringsprogram som er ment å hjelpe sosialhjelpsmottakere i arbeid.

- Det vil gi større fleksibilitet og større mulighet til å skreddersy hjelpen til den enkelte brukeren, sier Bjarne Håkon Hanssen.

Fra neste år skal det dessuten innføres en ny fleksibel midlertidig inntektsløsning i stedet for de tre ulike stønadsformene: attføring, rehabilitering og tidsbegrenset uførestønad. Nye ordninger skal implementeres suksessivt med etableringen av nye NAV-kontor samtidig som en skal få det nye kontoret til å fungere.

Det er mye som skal skje, samtidig. Nye kolleger fra ulike kulturer skal fungere sammen. Nye stønadsordninger skal implementeres og nye oppgaver skal læres. Det er kompliserte prosesser for å få alt til å virke sammen. Ikke minst samarbeidet mellom stat og kommune byr på uløste utfordringer. Kristian Aas som leder ett av de nye NAV-kontorene, er i seg selv en illustrasjon på det. Hvilken lederskapsmodell man velger avgjøres lokalt. Kristian Aas kommer fra den kommunale sosialtjenesten. I staben har han både kommunalt ansatte og statsansatte fra den tidligere arbeidsmarkedsetaten og trygde-etaten, men som kommuneansatt, har han ikke styringsrett over eller myndighet til å ansette statsansatte. Kommuneansatte og statsansatte er dessuten ansatt på helt ulike vilkår, både lønn og arbeidstid er forskjellig.

- NAV er etterlenget, og stort sett går det bra med gjennomføringen, sier Olav Ullern, administrerende direktør i Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon, KS. Men han legger ikke skjul på at dette er en av de utfordringene som må løses for at reformen skal lykkes.



- Det er viktig at ledelsen kan lede. Ledere av NAV-kontorene må ha fullmakter til å drive personalstyring, inklusive ansettelser. Hvis lov- og avtaleverket står til hinder, må noe gjøres med det.

Statsråden er enig:

- Ansatte må ha samme betingelser, sier han, og viser til at det er en forhandlingssak og ikke noe staten kan diktere.

- Vi må ha respekt for inngåtte avtaler.

Samarbeidet mellom to ulike politiske nivåer er utfordrende, innrømmer Bjarne Håkon Hanssen. Men alternativet å legge sosialtjenesten under statlig styring, slik at hele NAV ble statlig, gikk verken han eller Stortinget inn for da den debatten var aktuell.

- Jeg er helt overbevist om at det var rett. Kommunene som er den fremste velferdsprodusenten, må ha en hånd med i laget. Derfor er det nødvendig å få til et likeverdig partnerskap. Uten det vil ikke reformen kunne fungere, sier Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen.

Dir. Olav Ullern (stående) legger fram kommunenes syn på gjennomføringen av NAV-reformen. I midten statsråd Bjarne Håkon Hanssen, til venstre NAV-direktør Tor Saglie. (Foto: Vidar Ruud)

Klimatkrisen skapar nya gröna jobb

Klimatkrisen innebär att en enorm omställning av världens energisystem måste genomföras. Den folkliga viljan till att göra det är stor i Norden. Hela 94 procent av invånarna vill ha ett nordiskt samarbete om miljön och klimatfrågor.

Det kan handla om en halv miljon jobb i Norden som på ett eller annat sätt skapas av klimatkrisen. Men osäkerheten är stor.

Kommer de nya gröna jobben i tillägg, eller slår de ut andra jobb? Vilka nya yrken kommer uppstå?

De förnyelsebara energikällorna har också sina mörka sidor. Vindkraftverk som byggs till havs rostar sönder efter bara några år. Koldioxidutsläppen från vissa sorters biobränslen är mycket högre än för fossila bränslen.

Samtidigt finns det ett tekniskt kunnande och inte minst ett samspel på olika nivåer i och mellan länderna i Norden som är unikt. Det gör att nordisk miljöteknik kan bli en stor exportvara.

Foto: REC, Oliver Helbig

Snabb tillväxt av gröna jobb kräver nordisk samordning

Förnyelsebar energi och energieffektivisering har blivit två av de snabbast växande industrierna. De nya gröna jobben som skapas kräver i genomsnitt högre kompetens än andra näringar. Det gör att det ställs nya krav på arbetsmarknaden.

Den 3 – 14 december möts 10 000 representanter från 189 länder på Bali. De ska sätta igång förhandlingarna om att förlänga och utvidga Kyoto-protokollet, som än så länge bara gäller för 36 länder. Två år senare, i november 2009, ska Danmark vara värd för det avslutande mötet i Köpenhamn. Då ska ett nytt avtal förhoppningsvis undertecknas. Det sker samtidigt som Sverige har ordförandeskapet i EU.

De nordiska regeringarna är redan satta under en stark förväntningspress. Det är de närmaste par åren som Norden kan påverka utvecklingen. Då måste man också kunna visa till resultat på hemmaplan. Här får arbetsmarknadsministrarna en stor roll. De ska se till att det finns arbetskraft som kan genomföra alla de ändringar som behövs för att kunna minska utsläppen av klimatgaser.

Fossila elefanter

Att ersätta fossil energi med förnyelsebar innebär att det krävs en större arbetsinsats. Det främsta skälet till det är att stora olje- och gasfält innehåller så mycket energi i koncentrerad form jämfört med andra energislag. Men tiden när det gjordes stora oljefynd utanför Norge är över, varnar StatoilHydros koncernchef Helge Lund:

- De stora elefanterna har utrotats, nu finner vi i bästa fall små flodhästar, sa han på en oljekonferens i Bergen nyligen.

Det är som om jägarna på savannen måste jaga möss istället. En hel generation norrmän lärde sig på 80-talet att räkna energi i "Altakraftverk". Den gången var det vattenkraften som var den stora miljöboven i Norge. Kraftverket producerar 625 GWh per år, eller tillräckligt med el till 30 000 hushåll. Naturgasfältet Snövit i havet norr om Nordkap började för några veckor sedan exportera nedkyld naturgas, så kallade LNG. Energin som exporteras motsvarar 88 Altakraftverk varje år.

Världens största solenergikraftverk heter Solar 1 och ligger i Nevada i USA. Där har 400 man arbetat intensivt under ett år med att sätta upp 18 000 solfångare. Kraftverket kommer att producera 130 GWh per år. Det är bara en femtedel av Altakraftverkets produktion.

Fler jobb per kilowatt

Amerikanska forskare på Berkley-universitetet i Kalifornien gick igenom 13 olika större studier av miljöteknik och dess effekt på arbetsmarknaden.

- Ett nyckelresultat är att under en rad olika scenarier så genererar förnyelsebara energikällor fler jobb per enhet energi som produceras, än fossila energikällor, skriver professor Daniel M. Kammen, som ledde studien.

Ett annat fynd var att de nya gröna jobben i genomsnitt krävde mer utbildning och kompetens än den fossila

energin.

Ett problem är att det inte finns någon entydig definition på vad som är de nya gröna industrierna.

Vänsterpartiet i Sverige presenterade i fjol rapporten "Energiomställningen skapar jobb". Där bads branschorganisationerna uppskatta hur många jobb som kommer att skapas fram till år 2020. Branschföreningarna lämnade följande tal:

Nya jobb till år 2020

Vindkraft	13 500
Bioenergi	25 000 (till år 2010)
Solenergi	5 000
Återvinning	20 000 (till år 2010)
Energieffektivisering	90 000
Export av miljöteknik	10 000-15 000

Summa 168 500

Om Sverige står för 2/5 av Nordens bruttonationalprodukt skulle en sådan uppskattning antyda 425 000 nya jobb i Norden. Med tanke på att några av talen gäller för 2010, kan slutsumman bli ännu högre.

Är uppskattningarna realistiska? Vindkraftens utveckling visar att det kan gå snabbt. I Danmark arbetade det bara 2 900 personer i vindkraftsindustrin 1991. Tio år senare var antalet 21 000.

De förnyelsebara energikällornas konkurrenskraft ökar i takt med att de fossila bränslena blir dyrare. Det gör att intresset att investera i förnyelsebar energi exploderat.



Av: Björn Lindahl

REC Scanwafer på Herøya vid Skien i Norge är ett högteknologisk företag. Det är inte mycket känsla av "alternativ energi" i fabrikerna. Automatiseringen är mycket långt driven. Superren kisel från företagets anläggning i USA bettas här upp till 1500 grader och svalnar på ett sätt så att massan kristalliserar från botten och upp. Därefter skärs den i tunna skivor till solpaneler.



Foto: REC, Damian Heinisch

Solenergin växer snabbt

I Norge bildades solenergibolaget REC 1996. Det börjades i maj 2006 och är redan det femte värdefullaste företaget på Oslo Börs, med ett marknadsvärde på 147 miljarder norska kronor. REC beslöt sig den 26 oktober i år för att bygga världens största solcellsfabrik, en investering på 23 miljarder norska kronor. Men det kommer att ske i Singapore, som gav de bästa villkoren av de 200 olika platser som undersöktes. 3 000 jobb skapas.

- Fabriken kommer att vara som en bidrottning som lockar till sig forskare och andra solcellsföretag, sa Ko Kheng Hwa, vd för Singapore Economic Development Board, när nyheten presenterades. Den nya fabriken får en kapacitet som är lika stor som hela Kinas nuvarande produktion av solcellspaneler. Det visar att nordiska företag kan spela en stor roll inom förnyelsebar energi.

Utan stora subventioner, främst från Tyskland, skulle emellertid inte solenergin vara konkurrenskraftig. I dag varierar stödet för förnyelsebar energi kraftigt mellan de nordiska länderna. Stödet i Sverige är 20 öre per kWh, medan det i Norge är åtta öre.

Olika energilösningar

De nordiska länderna har valt olika lösningar för energiförsörjningen, delvis för att de ser så annorlunda ut. Norge får nästan all sin el från vattenkraften, medan Danmark får en femtedel från vindkraften. Sverige och Finland satsar på biobränslen, vattenkraft och kärnkraft, medan Island har vattenkraft och geotermisk kraft. I jämförelse med det övriga OECD får Norden en hög andel av sin energi från icke fossila bränslen, som vind, vatten och kärnkraft. Andelen är 30 procent, mot fem procent för hela OECD. Men det gör det samtidigt svårare och dyrare att få ned utsläppen av

växthusgaser, eftersom det inte finns stora utsläppskällor som kan renas. Men det finns en sak som alla länderna kan bli bättre på – att spara energi. Det är samtidigt det mest effektiva sättet att undvika koldioxidutsläpp. Även för en solcellspanel tar det tre år att kompensera för koldioxidutsläppen under produktionen, med dagens teknik.

Utnyttja kompetensen

Miljöfrågorna framställs ofta som en kamp mellan förnyelsebara energikällor och den fossila energin. Men i framtiden kommer det i allt högre grad att handla om hur kunskapen hos de som idag arbetar med fossil energi ska kunna användas för att vidareutveckla den förnyelsebara energin. De bästa lösningarna kan komma i gränslandet mellan de olika energiformerna.

- I takt med att vindkraften flyttar till havs behöver den oljeindustrins erfarenheter med offshoreteknik.

- I takt med att biobränslena ökar, behövs kunskapen från raffinaderierna.

- I takt med att solenergin expanderar behöver den bilindustrins effektiva produktionsmetoder för att pressa kostnaderna. Det handlar inte om att uppfinna nya energiformer. Den första patenten för vågkraft lämnades in av en fransman redan 1779. Sedan dess har det lämnats in över tusen patent på olika sorters vågkraftverk - utan att antalet som byggts i full skala är mer än ett dussin. På ett område krävs det emellertid en teknikutveckling av stora mått – det gäller att hitta metoder att avskilja och lagra koldioxidutsläpp från fossil energi.

Gränsöverskridande samarbete

Men för det mesta handlar det om att utnyttja de kunskaper som redan finns och kombinera dem på ett sätt så att de negativa effekterna för miljön och människor blir så liten som möjligt.

Vindkraftverken har blivit hundra meter höga kolosser. Protesterna från de som bor i närheten och de som vill värna om kulturlandskap blir allt starkare. Ett exempel på ett gränsöverskridande samarbete är samarbetsavtalet mellan det norska energibolaget Statkraft och det svenska skogsbolaget SCA. Statkraft ska bygga vindkraftverk på SCA:s mark för 19 miljarder svenska kronor. Ett tusental vindkraftverk ska sättas upp i skogen där inga människor bor. När ett statligt norskt bolag investerar så stora summor i grannlandet verkar det märkligt att Sverige och Norge inte kunde bli eniga om en gemensam marknad för gröna elcertifikat. Det norska argu-

mentet var att investeringarna i så fall skulle hamna i Sverige. Genom den gemensamma elmarknaden som omfattar de fyra största länderna ligger Norden redan längre fram än resten av Europa i praktiskt samarbete.

I framtiden måste detta samarbete fördjupas ytterligare. I takt med att vindkraften ökar blir också vattenkraften allt viktigare. Bara den kan snabbt kompensera ett bortfall av vindkraft om det slutar blåsa. Effekten blir störst om förnyelsebar energi, energieffektivitet och transporter samordnas i en övergripande politik. Samordning är ett nyckelord för miljöteknikbranschen. Initiativen är många och goda men om inte dessa samordnas riskerar de att få motsatt effekt, skriver det svenska miljöteknikrådet, Swentec. Dess uppdrag är att stärka företagens möjligheter inom miljöteknik. Det handlar både om miljöanpassade varor, tillverkningsprocesser och tjänster, i Sverige och internationellt.

Många små företag

Swentec har tillsammans med den statistiska centralbyrån gjort en grundlig inventering av de 3 750 svenska företag som arbetar inom miljöteknik. 80 procent av dessa företag har tio eller färre anställda. De är i stort sett alla teknikdrivna och inte entreprenörsdrivna. Det betyder att merparten har startat med en idé/innovation och inte haft fokus på affärsutveckling och marknadsföring.

- Följden är att de flesta inte insett vilken potential som idag finns för produkter och tjänster som värnar vår miljö. Ytterligare ett problem är att många av företagen är så små att de också har små finansiella möjligheter att satsa på till exempel en offensiv marknadsföring, säger Maria Delombre

på Swentec. På samma sätt som i oljeindustrin skapas det med allt fler kraftverk som producerar förnyelsebar energi en marknad för underhåll. Fördelen med bioenergi är också att den utnyttjar energi som framställs lokalt.

Nya yrken uppstår

Nya yrken uppstår, medan andra försvinner. De flesta gröna jobb kommer att vara yrken som är vanliga i andra verksamheter. Även gröna bolag behöver marknadsföra sig, använda IT, ha personalchefer och chaufförer. Vissa yrken kommer emellertid vara mer kritiska för verksamheten än andra. Det kommer behövs mängder av ingenjörer på en marknad där bristen redan är akut. Arbetslösheten för ingenjörer i Sverige är den lägsta på sex år, bara 1,1 procent fick arbetslöshetsunderstöd i augusti. Det finns 3 000 lediga jobb, tre gånger fler än antalet arbetslösa ingenjörer. Bristen kommer att vara 50 000 ingenjörer 2010, eftersom många äldre ingenjörer samtidigt försvinner ut ur arbetsmarknaden, enligt Peter Larsson, samhällspolitisk direktör på Sveriges Ingenjörer, facklig organisation med 120 000 medlemmar. Han vänder sig mot att definiera vissa jobb som gröna.

- Det är fel att kalla dem gröna jobb för det blir konstigt om vi då ska kalla andra jobb för ogröna, säger han. Det ökade miljöintresset innebär samtidigt en gyllene chans att locka fler ungdomar till att ta ingenjörsutbildningar. Situationen är likadan i alla de nordiska länderna. Paradoxen är att Finland, som gjort minst för att minska koldioxidutsläppen, har betydligt fler personer som utbildas till ingenjörer än i de andra nordiska länderna.

Grön deklaration avslöjar energislöseriet

Det är ett omfattande jobb att spara energi och därmed få ned utsläppen av klimatgaser. I Sverige ska 600 000 hus granskas och energideklareras.

Jonas Ternström och hans 19 kolleger har hittills hunnit med några hundra.

Klimatförändringarna skapar både nya företag och nya yrken. Riksdagens mål är att minska energianvändningen i bostäder och lokaler med 20 procent fram till 2020. För att klara det har nya företag, som Energy Concept in Sweden AB vuxit upp. 74 företag har hittills ansökt om att få utföra energideklarationer. Ett nytt yrke har dessutom uppstått: Certifierade energiexperter.



Jonas Ternström blev Sveriges första certifierade energiexpert för energideklarationer av byggnader. Jonas – och Sveriges första deklaration blev klar den 14 september i år.

Ny lag

För ett år sedan infördes en lag som kräver att 600 000 svenska byggnader ska ha en energideklaration senast den

31 december 2008. I början på november i år fanns det bara 20 certifierade energiexperter i hela Sverige.

- Vi kommer inte att hinna. Det är ett "mission impossible", säger Jonas, som hittills varit med om att göra cirka 50 energideklarationer.

- Det är synd att det kommer att bli så stressigt. Följden kan bli att inte förslagen till förbättringar blir tillräckligt genomarbetade, säger Jonas.

Jobbar med helhetsbilden
Jonas är i grunden driftsingenjör. I över tio år har han arbetat med fastighetsförvaltning, han började som fastighets-skötare och slutade som ansvarig för fastigheter på över 150 000 kvm.

- Men när jag fick möjlighet att jobba som konsult med energifrågor tog jag den, säger han och menar att han på det sättet kan arbeta med helhetsbilden av en fastighet och driften av den.

Hans arbetsgivare, ECiS AB (Energy Concept in Sweden AB) arbetar med energibesiktningar för fastigheter och med att ta fram energibesparingsförslag. Företaget startades för tre år sen. Idag är ECiS ett ackrediterat kontrollorgan för att göra energideklarationer. Utöver detta krävs även att företaget har minst en person i arbetsledande ställning som är certifierad energiexpert för att få registrera energideklaratio-

ner. Jonas är certifierad energiexpert och ansvarig på ECiS kontor i Malmö.

Viktigt med oberoende

Det är ackrediteringen och certifiering som tagit tid att utforma. Orsaken är att den svenska lagen bygger på ett direktiv från EU som berör ett stort antal länder. Många har velat påverka reglerna. Stor vikt har lagts vid oberoende mot uppdragsgivare och sekretess. Ingen ska kunna utföra

energideklarationer utan att ha konsumentens och brukarens bästa för ögonen. Det gäller att hitta sätt att spara energi. Ortopedavdelningen på Malmö Allmänna Sjukhus fick den första energideklaration i Sverige. ECiS har tidigare arbetat flera år med sjukhuset för att effektivisera driften. Sjukhuset har valt att utbilda sin egen personal för att förstå helheten och fördelarna med att tänka i energiflöden. Det är ett bra förhållningssätt, tycker Jonas Ternström.

- Nyckeln till energibesparing är att ha koll på energiflöden, vad som går in och vad som läcker ut, säger Jonas Ternström. Hur går arbetet med en energideklaration till?

- Vi börjar med ett möte med fastighetsägaren för att se plan- och fasadritningar, principscheman för tekniska

funktioner, energistatistik för el, värme och vatten. Finns en styrdator vill vi se driftscheman. I fastigheten gör man sedan en rundvandring, oftast tillsammans med en tekniker.

- Sen mäter vi upp allt som går att mäta. När vi inventerat allt, inklusive hur många som arbetar i fastigheten, sätter vi oss hemma på kammaren och räknar.

Mäter var energin tar vägen

Besiktningen av en fastighet kan ta olika lång tid. Det beror inte enbart på ytan. Hur tekniskt byggnaden är påverkar också, om det finns ett eller flera ventilationssystem och hur många människor som arbetar i byggnaden.

- Vi mäter energimängderna momentant. Hur mycket energi går in och var tar den sen vägen.

Hur sker förlusten av energi?

- I grunden handlar det om tre – fyra olika förlustvägar: Ventilation, transmission, luftläckage och avlopp, säger Jonas.

De är nästan alltid två personer som utför besiktningen. Det är delvis en praktisk fråga. Mätutrustningen väger cirka 50 kilo och då är det bra att vara två. De mäter, om möjligt, alla förbrukare av energi; belysning, datorer och andra maskiner, fasaden, fönster, kylmaskiner, pumpar och ventilation. I det sistnämnda mäts totalflöden med hjälp av spårgas. Det är också bra att vara två för att göra de komplicerade beräkningarna.

- Även om vi har lång utbildning behöver vi ibland bolla med någon när variablerna är många.

Väl investerade pengar

Är det dyrt att göra en energideklaration?

- Det beror på hur man ser på begreppet dyrt. Det är oftast väl investerade pengar. Vi hittar nästan alltid besparingspotentialer. Meningen är att man ska kunna använda våra förslag till energibesparingar så att det både blir bra ekonomiskt och samtidigt minskar miljöbelastningen, utan att försämra inomhusklimatet, säger Jonas. Men många gånger får han förklara för uppdragsgivarna syfte och inriktning samt vilka potentialer som finns i arbetet.

- Vi får utbilda beställarna. De ser inte de potentialer som kan uppstå i samband med att en energideklaration genomförs. Ändå kan de tjäna mycket pengar. Särskilt om deras driftpersonal får följa oss och lära sig mer om den metodik vi använder i samband med besiktning. Ändå tycker han att fastighetsägarna generellt har blivit mer medvetna. Med lagen om energideklaration har många insett att de kan utnyttja detta och lansera sig som miljömedvetna och ansvarstagande.

Fem års erfarenhet krävs

Den som vill bli certifierad energiexpert behöver en grundutbildning samt minst fem års arbetslivserfarenhet plus att man skall göra ett skriftligt prov för att säkerställa kompetens för arbetet. De besiktningar och beräkningar som behöver göras är både komplicerade och omfattande. ECiS erbjuder även, under varumärket Approvus, kurser för dem som önskar certifiera sig till energiexpert. Jonas Ternström är med som utbildare.

Tror du att energikonsumtionen kommer gå ner med hjälp av energideklarationerna?

- Med viss tvekan svarar jag ja.



Foto: David Bergström



Av:
Jane af
Sandeberg Andén

Vindkraft tiltrækker

Den danske vindmølleindustri boomer og tiltrækker folk - men der skal arbejdes for at få folk med de rette kvalifikationer

To af de folk, der har skiftet til vindmølleindustrien, er skibsfører Poul Lund og hans kollega på skibet Seapower, maskinchef Steffen Nilsson, og de er yderst tilfredse med skiftet til denne branche. (Foto: Anders Jakobsen og A2SEA)



Den danske vindmølleindustri har fuld fart på. Efter nogle års afmatning, er der igen kommet gang i produktionen og opstillingen af vindmøller mange steder på land og ikke mindst i havet omkring Danmark. Vindmølleindustrien regner med, at omsætningen i 2012 vil runde de 100 milliarder kr. i den industri, der er baseret i Danmark. Det giver beskæftigelse til en masse folk, og det kræver omstilling til den nye branche - men det vil også øge efterspørgslen efter kvalificerede folk.

To af dem, der har oplevet denne omstilling, er skibsfører Poul Lund og maskinchef Steffen Nilsson på skibet Seapower, der ejes af firmaet A2SEA, og skibet ligger lige nu i Nyborg Havn, hvor vi besøger dem.

De har begge tidligere sejlet på langfart og med sandpumper, hvor de har håndteret sand og sten. Men for nogle år siden blev begge hyret til at arbejde

på Seapower, der de har til opgave at opsætte og vedligeholde vindmøller ude på havet. Seapower var oprindeligt et feederskib, der er ombygget med fire støtteben og en kæmpe kran.

48 vindmøller

Lige nu kan besætningen med stor tilfredshed slappe lidt af en kort stund, efter at de lige er blevet færdig med at opsætte 48 vindmøller ud for kysten til Skåne for den svenske energikoncern Vattenfall i samarbejde med Siemens Wind Power A/S:

- Jeg har tidligere sejlet på langfart, med det blev for kedeligt, og siden 1983 har jeg arbejdet på et entreprenørfartøj - en sandpumper, fortæller Poul Lund. Men for nogle år siden blev jeg hyret til Seapower, og det er virkelig spændende. Selv om møllerne er ens, er der altid forskellige forhold, hvor de skal sættes op - strøm og bundforhold er forskellige.

- Det er jo meget store og tunge elementer med en masse avanceret teknik inde i, så sikkerheden kører på et meget, meget højt niveau for at undgå skader både på personer og materiel. Samtidig skal vi dokumentere alt, hvad vi gør. Vi mødes hver morgen og aftaler, hvad der skal ske i løbet af dagen - og ikke to dage er ens.

- Men selv om det er en spændende og voksende branche, kan det godt være svært at få kvalificerede folk. Men jeg ved, at kampagnen "Det Blå Danmark" gør meget for at tiltrække folk til de maritime erhverv. Dette er jo et nichejob - det er ret specielt og unikt at være med til, siger Poul Lund.

Handler om præcision

Hans kollega, maskinchef Steffen Nilsson, er også meget tilfreds med arbejdet. Han fortæller, at der var meget mere slid på sandpumperen og meget at lave. Dette er noget andet - det handler om præcision:

- Her er ikke så meget at vedligeholde, men her handler det om præcision, og så er her en masse papirarbejde, fordi alt skal dokumenteres. Samtidig skal vores oliejournal opdateres hele tiden, for vi går meget op i ikke at forurene omgivelserne. Det er min opgave at holde styr på det. Jeg foretrækker dette frem for at sejle på langfart - vi har et langt bedre og tættere arbejdsmiljø her, siger Steffen Nilsson.

A2SEA

I Fredericia har firmaet A2SEA til huse, og ud over skibet Seapower ejer firmaet også et andet skib samt en platform til at opsætte og vedligeholde vindmøller på havet. A2SEA er et ungt firma, der blev oprettet i år 2000, og i dag er der omkring 130 ansatte, fortæller den administrerende direktør Kaj Lindvig:

- Hvert skib har to besætninger med ca. 26 personer hver, så de kan skiftes til at arbejde og holde fri, og på platformen er der ca. 40 ansatte.

- På skibene har vi en lang række forskellige folk bl.a. matroser, maskinfolk, ingeniører, navigatører, kokke, styr-mænd og kaptajner. I land har vi en række kontorfolk samt salgs- og marketingmedarbejdere, teknikere og ingeniører med videre.

- De to skibe var oprindeligt almindelige feederskibe til containere, og i 2001 byggede vi dem om med støtteben og en kran. Skibene kan sætte støttebenene ned på bunden af havet for at stabilisere, når de skal opsætte en mølle.

- De folk, vi har, er typisk kommet fra mange andre industrier - både teknikere og kontorfolk. Dem på skibene har sejlet før, men det nye

arbejde handler meget om at arbejde tæt sammen i et team, og det har de skullet lære. Det er meget store ting, de håndtere, og sikkerheden er meget vigtigt - alle er godt "klædt på" med sikkerhedsudstyr og træning.

- Hver mølle koster omkring 20 millioner kr., så de 48 møller, vi lige har sat op ved Skånes kyst, har ialt en værdi på omkring en milliard kr.

- Er det let at skaffe arbejdskraft?

- Ind imellem har det været et problem, men vindmøller er "in", og det tiltrækker folk. Vi har nok været begunstiget, og vi er stadig en mindre virksomhed. Men vi forventer at fordoble omsætningen i løbet af tre år, for der er nogle vækstrater i vindmølleindustrien, som man ikke ser andre steder, og det skyldes ikke mindst de høje oliepriser. Vores største problem er, at vi ofte må sige nej til folk, der gerne vil være med, siger Kaj Lindvig.

Tiltrække højtuddannede

Hos brancheorganisationen Vindmølleindustrien fortæller projektleder Anders Dalegaard, at det største problem er at tiltrække højtuddannede især ingeniører:

- På sigt er der også behov for arbejdskraft "på gulvet". Vi arbejder med at sætte fokus på, at dette er en ny, attraktiv og spændende branche. Det er især overfor de studerende - ikke mindst ingeniører - at vi målretter indsatsen. Branchen har tidligere været lidt lukket, men det laver vi om på nu, hvor den boomer.

- Vi tilbyder praktikpladser, gæsteforelæsnings og projektsamarbejde med de studerende. Vi har 17 medlemsvirksomheder i organisationen, og til

december tager vi til European Offshore Wind i Berlin, og der inviterer vi 40 studerende og 10 undervisere med.

- Vi gør meget for at sætte fokus på vindmølleindustrien som noget attraktivt, og vi forsøger at samarbejde med relevante parter bl.a. ingeniørerne.

- I forhold til montørerne er vi gået i samarbejde med Industriens Uddannelse, om at skabe en to-årig erhvervsuddannelse indenfor vingeproduktion og montage, fortæller Anders Dalegaard.

Fra 800 til 3.200 ansatte

Hos Siemens Wind Power A/S siger Linda Lisberg Poulsen, der er specialist i rekruttering, at de har ansat 1.000 personer hvert år i både 2006 og 2007:

- Tidligere var vi en mindre virksomhed, der blev opkøbt af Siemens, og på tre år er vi vokset fra 800 til 3.200 ansatte. Vi har især mange ingeniører, servicemontører samt folk i administrationen. Det er en utrolig spændende branche, og den boomer, siger Linda Lisberg Poulsen.

Hos den store danske vindmølleproducent Vestas Wind Systems A/S fortæller personaledirektør Anni Vind Frandsen, at der totalt er 14.000 ansatte i virksomheden - heraf er 7.000 i Danmark. Om rekruttering siger hun:

- Det er meget forskelligt - nogle specialister kan være svære at få fat i. Men vi er en kendt virksomhed, og der er stor fokus på miljø, CO₂-udslip, vind- og alternativ energi, og det tiltrækker folk. Mange unge vil godt gøre en forskel i deres arbejde så vi får mange ansøgninger, fortæller Anni Vind Frandsen.



Av:
Anders Jacobsen

Mångfaldens Manuela först på Slottsbakken

Det är historiska steg som hon tar över Slottsbakken i Oslo denna höstdag den 18 oktober 2007. Manuela Ramin-Osmundsen är den första norska ministern med invandrabakgrund. Hon har blivit barn- och jämställdhetsminister och vet själv hur det är att vara färgad, kvinna och invandrare.



– Det är hög tid att vi får en minister med invandrabakgrund, säger statsministern. Ansiktena till Ramin-Osmundsen och Solheim speglar vad de tänker. Den första lever sig in i varje sekund av det som sker, den andra är veteran och låter tankarna vandra.

Många glädjer sig

Några dagar senare, när vi träffar Ramin-Osmundsen på hennes kontor där blomsterdoften från ett trettiotal buketter ligger tungt, är hon fortfarande upprymd.

– Jag tror att många människor har sett fram till den här dagen, säger hon.

Allt är fortfarande nytt, men de första negativa reaktionerna har redan hunnit komma. Vissa anser att hon hör till "fel" invandrargrupp. "Hon är ett falskt invandraralibi i regeringen som inte har vuxit upp i Norge och som inte har sett problemen norska minoriteter har utsatts för på nära håll", säger en norskpakistansk kommunalpolitiker i Oslo. Norge är det enda land i världen där pakistanierna är den största invandrargruppen. Ramin-Osmundsen har föräldrar från Martinique och



har delvis vuxit upp på den västindiska ön. I Paris studerade hon juridik och träffade sin norske man, Terje Osmundsen, som varit statssekreterare för Høyre. Men det har inte bara varit att ta gräddfilen in i det norska samhället.

– Jag har mött diskriminering, men jag har glömt det. Jag är en positiv person som vill gå vidare, samtidigt som jag lär något av det.

Nej till EU ändrade karriären

Norges nej till EU 1994 betydde att hon var tvungen att ändra sina planer. Hennes utbildning skulle inte längre bli automatiskt godkänd. Hon var tvungen att vidareutbilda sig. Konkurrenten med norska advokater som tagit hela sin utbildning i Norge blev för svår för att kunna klara sig som advokat på egen hand.

– Att ha EU som specialområde och franska som modersmål var inte den bästa kombinationen just då, säger hon. Det blev specialpedagogik på Högskolan i Oslo.

– Jag var gravid med mitt tredje barn och hade inte lust att ta juridikexamen en gång till.

Hennes första utspel som minister har handlat om barns rättigheter.

– Som samhälle måste vi också inkludera barn med beteendeproblem. Vi måste erkänna att dessa ungdomar är något långt mer än sitt negativa beteende. De är människor med hopp, drömmar, sorg och längtan, skriver hon i ett inlägg.

Som ledare för Senter mot etnisk diskriminering 1998-2002 och som vice chef i Utledningsdirektoratet, har hon sett sin beskärda del av grusade förhoppningar. Hennes tid som chef för UDI, som det brukar förkortas i Norge, blev kort. Den förre chefen tvingades avgå efter att 130 kurder från Irak hade fått asyl, tvärtemot de politiska signalerna. Manuela Ramin-Osmundsen anklagades för att hon borde ha varit informerad om beslutet och valde därför att avgå. Hon blev specialrådgivare i UD istället.

Under hennes första dagar som minister går det liberalistiska Fremskrittspartiet ut och kritiserar valet av henne hårt. I vanliga fall brukar ministrarna få en chans att visa vad de står för först, påpekar Dagbladet på ledarplats: "Kanske blir Manuela Ramin-Osmundsen en omstridd minister. Hon är känd för att ha en stark vilja. Då får angreppen komma framifrån, inte smygande bakifrån som nu" skriver tidningen.

Förutom familjepolitiken och jämställdheten får hon också ansvaret för arbetet med anti-diskriminering. Tiden när de nordiska regeringarna var utan etniska minoriteter är förbi. I Sverige sitter redan Nyamko Sabuni med bakgrund från Ghana som jämställdhetsminister. I Danmark har Naser Khader

bildat ett eget parti, Ny Alliance.

Nordisk utmaning

När Nordiska rådet sammanträder i Oslo är det debatt om jämställdheten.

– En aktuell utmaning för det nordiska samarbetet om jämställdheten bör vara att ta med alla orsaker till diskriminering, i tillägg till kön, säger Manuela Ramin-Osmundsen.

– Norden är mångfaldigt och invånarna är olika när det gäller etnicitet, språk, religion, sexuell orientering och regional tillhörighet, påpekar hon.

Antalet invandrare i parlamenten varierar från en suppleant med amerikansk bakgrund i Alltinget på Island, till 22 ledamöter i den svenska Riksdagen. Även om antalet ökar sker det saktare än vad invandrarandelen i befolkningen ökar. Som ledare för Senter mot Etnisk diskriminering föreslog Ramin-Osmundsen att tio procent av de statsanställda borde ha minoritetsbakgrund. Är det något hon som minister kommer att försöka införa?

– Där är jag i den lyckosamma situationen att två av mina regeringskolleger från och med årsskiftet sätter igång ett tvåårigt projekt med moderat kvotering av personer med minoritetsbakgrund. Tolv statliga verksamheter ska vara med i försöket, däribland några av de största verksamheterna.

Kvinnokvotering i styrelserna

Hon ärver också hanteringen av världens första lag som kräver att 40 procent av styrelserna i publika bolag ska vara kvinnor. Fristen för att uppfylla kravet går ut vid årsskiftet.

– Jag är övertygad om att samtliga företag kommer att

uppfylla lagen den 1 januari. Jag vill tona ned dramatiken. Det finns inga tecken på att företagen inte hittar tillräckligt många bra kvinnliga kandidater. Men lagen finns där, säger hon.

Men jämställdhet handlar inte bara om att sitta med där besluten fattas.

– Tar vi hänsyn till arbetstiden och beräknar lön per årsverk eller timlön, tjänar kvinnor i genomsnitt omkring 15 procent mindre än män. Det är en skillnad på 60 000 norska kronor per år – och då jämför jag män och kvinnor som arbetar heltid.



”Kanske blir Manuela Ramin-Osmundsen en omstridd minister. Hon är känd för att ha en stark vilja”

– Löneskillnaderna beror i stor grad på den könsdelade arbetsmarknaden: Män och kvinnor befinner sig i olika branscher och yrken. Kvinnodominerade yrken är helt enkelt sämre betalda än yrken som är dominerade av män, även om det handlar om arbetstagare med lika lång utbildning och yrkeserfarenhet. I slutet av februari nästa år lägger utredningen som går igenom villkoren för män och kvinnor på arbetsmarknaden – Likelønnskommisjonen – fram sina resultat. Samtidigt har det norska Stortinget beslutat att 2008 ska vara Mångfaldsåret. Norrmännen kommer nog att få se mycket av Manuela under det året.



Text och foto:
Björn Lindahl

Flexicurity erobrer Europa

Når EU's arbeids- og sosialministere møtes i Brussel 6. desember for å diskutere felles prinsipper for flexicurity, kan det varsle et paradigmeskifte i arbeidsmarkedspolitikken i Europa.

'Flexicurity' dukket opp som troll av eske for få år siden, og erobret Europa på rekordtid. Da John Monks, generalsekretær i Den europeiske arbeidstakerorganisasjonen ETUC, besøkte den danske LO-kongressen i oktober, startet han hilsmingstalen med å si (fritt oversatt): "Det er en glede å være tilbake i Danmark, landet som har gitt verden Hans Christian Andersen, Peter Schmeichel og Flexicurity..." og fortsatte med å omtale flexicurity som det mest trendy begrepet i Brussel og blant Europas arbeidsministere.

Finland har i sin formannskapsperiode i Nordisk Ministerråd, vært opptatt av flexicurity. Nylig var forskere, embetsmenn og partene i arbeidslivet invitert til et symposium, for å finne ut om Norden sammen kan bidra i den pågående europeiske diskusjonen. Selv var finnene noe skeptisk til det.

- I et europeisk perspektiv står de nordiske landene nært hverandre når det gjelder måten vi gjennomfører reformer, men betoningen i politikken er likevel forskjellig, sa Finlands arbeidsminister Tarja Cronberg i sin innledning.

EU-kommisjonens meddelelse

Foranledningen for symposiet var EU-kommisjonens meddelelse fra juli i år - "Mot felles prinsipper om Flexicurity: Flere og bedre jobber gjennom fleksibilitet og trygghet." Meddelelsen er til forberedende diskusjon i sysselsettings-

komiteen, Employment Committee, før den skal behandles i rådmøtet for arbeidsministrene i desember. Så dette er noe alle EU-landene må ta stilling til.

Flexicurity betyr, som ordet sier, en blanding av fleksibilitet og trygghet. For få år siden mente mange at det var motsatte begreper. Nå har fagforeninger (ETUC) og arbeidsgivere (BusinessEurope) gått sammen om en felles analyse av de europeiske arbeidsmarkedene som også omfatter flexicurity, og det er utstrakt enighet om at det er miksen av fleksibilitet og trygghet som gir et dynamisk arbeidsmarked. Blandingsforholdet bestemmes nasjonalt.

- Flexicurity er blitt forbundet med den danske modellen, derfor er den kjent i hele Europa, men hvordan er den islandske, norske, svenske og finske modellen? utfordret Tarja Cronberg.

Finsk fleksibilitet

Etter hennes syn er den nordiske modellen en myte. Det er ikke én, men flere modeller. Som ny arbeidsminister ønsker Tarja Cronberg å sikre unge kvinner større trygghet på arbeidsmarkedet.

- Fleksibilitet er interessant i et likestillingsperspektiv. Det er de unge kvinnene som bærer den finske fleksibiliteten. Unge kvinner i offentlig sektor som ikke får fast stilling, men blir midlertidig ansatt. Hva er trygghet for dem som arbeider i midlertidige

stillinger? spør hun retorisk og peker på at situasjonen i Danmark er annerledes.

- I Danmark arbeider unge kvinner deltid. Får de tilbud om heltid? Orker de å jobbe heltid? Det er denne forskjellen vi må utforske mer, det er det som skaper dynamikken i det nordiske samarbeidet, sier hun.

Eksempellet illustrerer tendensen til et mer segmentert arbeidsmarked der noen nyter godene ved å være innenfor, mens andre ikke får komme inn eller blir stående i en mellomposisjon.

Brukbart begrep

Ifølge EU-kommisjonens definisjon i meddelelsen fra juli 2007 er Flexicurity en helhetlig politikk som omfatter fleksible og pålitelige arbeidskontrakter (arbeidsrett, kollektive avtaler og arbeidsorganisasjon), satsning på livslang læring, effektive aktive arbeidsmarkedstiltak og moderne trygdeordninger.

- Begrepet er relevant, sier nestleder i Sysselsettingskomiteen, Heli Saijets.

Hun er finsk, men som komitéleder representerer hun alle medlemslandene, understreker hun.

Spørsmålet er om medlemslandene kan enes om noen prinsipper som kan være et rammeverk for en felles forståelse av flexicurity. Hensikten er å styrke EUs sysselsettingsstrategi, og skape mer dynamikk slik at flere land når målene i den såkalte Lisboastrategien.

Det er trekk ved samfunnsutviklingen, som for eksempel den økende konkurransen i verdenssamfunnet, den teknologiske utviklingen, aldersutviklingen i samfunnet og at det utvikles todelte eller flerdelte arbeidsmarkeder, som gjør at samfunnet forandres i et akselererende tempo. Flexicurity er en måte å møte utfordringene denne utviklingen skaper, er budskapet.

- Flexicurity representerer et viktig skritt videre. Det er behov for et miljø som fremmer økt vekst og flere og bedre jobber. Men det finnes ikke én modell som kan passe alle, selv om landene står overfor de samme utfordringene, sier Heli Saijets.

Modellen uklar

- Er kommisjonens definisjon for sterkt preget av den danske modellen? Fanger den opp spennvidden av ulike varianter? spurte forskeren Per Kongshøj Madsen, Center for Arbeidsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.

Danskene har vært på banen siden starten og har bidratt sterkt til at begrepet har tatt av. "Lett å hyre, lett å fyre" er blitt synonymt med dansk flexicurity. De har rekord i hyppige jobbskift, hver fjerde danske skifter jobb hvert år, og økonomien går så det suser.

- Det handler ikke lenger om jobbsikkerhet, men om sysselsettingssikkerhet. Man kan også kalle det inntektssikkerhet, sier Flemming Kühn Pedersen i Beskæftigelsesministeriet.

Det skal være enkelt å si opp folk, men den som blir arbeidsløs skal være sikret en inntekt og om nødvendig få hjelp til å komme i ny jobb gjennom aktive tiltak, eller få mulighet til å utvikle sin kompetanse.

Flemming Kühn Pedersen er enig i at dansk flexicurity ligner på kommisjonens forslag, som han kaller en tredje vei i sysselsettingspolitikken. Den tredje vei fordi den er en mellomting mellom den anglosaksiske modell som kjenne-tegnes av høy grad av fleksibilitet, men lav inntektssikring og i liten grad aktive tiltak for å hjelpe folk i jobb, og en modell med et sterkt oppsigelsesvern, som er karakteristisk for landene i Sør-Europa.

Samtidig betoner han tillit som en forutsetning for flexicurity. Det danske systemet bygger på tillit. Tillit til politikerne og det sosiale sikkerhetsnettet, og tillit mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Alle må føle at de vinner på systemet, om enn ikke samtidig. Brobygging og tillitskapende arbeid mellom partene er derfor nødvendig for dem som ikke har de samme tradisjonene som Danmark.

Felles prinsipper

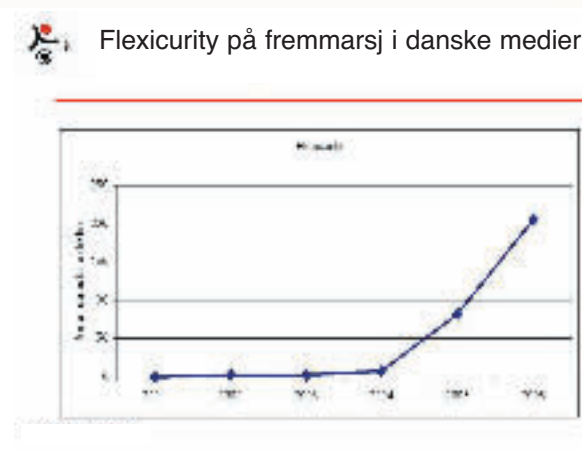
Diskusjonen går om hvorvidt Norden kan støtte de foreslåtte prinsippene og bidra til å løfte flexicurity inn som en del av den europeiske sysselsettingsstrategien.

Danmark kan støtte de felles prinsippene som EU-kommisjonen foreslår, sier Flemming Kühn Pedersen.

Det kan også Sverige, sier Maria Hemström fra Arbetsmarknadsdepartementet, og legger til:

- Utfordringene som følge av den demografiske forandringen, det store utenforskapet, globaliseringen og den tekniske utviklingen, kan og bør diskuteres på EU-nivå. Men de enkelte medlemslandene må selv ha ansvaret for å gjennomføre nødvendige tiltak.

De tre medlemslandene i EU tar forbehold om deler av



Kilde: Flexicurity: Afklaring af et begreb i bevægelse. Av Thomas Bredgaard, Flemming Larsen & Per Kongshøj Madsen, Artikel under publisering i tidsskriftet Arbejdsliv

innholdet, men er positive til kommisjonens meddelelse. Island er ikke til stede. Norge er ikke så opptatt av begrepet flexicurity, sier Rune Solberg i Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Han ser omleggingen til Ny arbeids- og velferdsetat som et svar på de samme utfordringene fra norsk side.

- Diskusjonen viser at det er behov for rammeavtaler nasjonalt og i EU, sier Finlands arbeidsminister Tarja Cronberg, men understreker at det er store forskjeller mellom landene. Hun ser for eksempel ingen grunn til å svekke oppsigelsesvernet i den finske modellen.

- Tillit og hvordan en kan bygge nødvendig tillit, er et viktig spørsmål. Det skal jeg jobbe videre med, sier Tarja Cronberg.

Den tredje vei

Europakartet er i ferd med å forandre seg. Den tredje vei, som Flemming Kühn Pedersen kaller det, er i ferd med å erobre Europa. Både Storbritannia og Irland har beveget seg i retning Holland, Danmark og Sverige. Det kinkige spørsmålet som ennå er ubesvart, er om definisjonen av Flexicurity kan bli så utvannet at den ikke gir mening.

Fakta

- Flexicurity = Flexibility + Security
- En miks av fleksibilitet og trygghet/sikkerhet
- Begrepet brukt første gang i Holland på midten av 1990-tallet
- Raskt voksende interesse blant forskere og politikere
- Erobrer mediene i perioden 2004-2006
- Blir synonymt med den danske modellen
- Jobbsikkerhet blir til sysselsettingssikkerhet og inntektssikring



Av: Berit Kvam

Den nye lokale NAV-forvaltningens første år: Utfordrende partnerskap og begynnende integrering

NAV-reformen er en organisatorisk reform som berører 16 000 medarbeidere, tre etater, to direktorater og alle landets kommuner. Det skal skapes en helt ny velferdsforvaltning. Kort oppsummert har pilotprosessen synliggjort flere forhold som vil kunne ha betydning for reformen framover.

NAV-reformen møter en beredskap og en forberedthet lokalt, både på ledernivå og saksbehandlernivå i etatene, og på politisk og administrativt nivå i kommunene.

Det var et lokalt ønske om å være med på NAV-reformen. Lokalt hadde man tro på reformens begrunnelse og formål, og engasjement for å få til endringene. Typisk er denne lederen som sa: "Vi tenkte: Denne reformen har vi tro på, det er bedre å komme tidlig inn, enn å sitte på gjerdet og vente." Selv de som helst ikke ville starte i første pulje og bryte vei, ønsket reformen velkommen og mente den ville være til beste for brukerne. Kommunene ønsket å ivareta sosiale oppgaver og få til mer samordnet oppgaveløsning, men også å få brukt statlige midler bedre.

Etatene hadde også etablerte samarbeidsrelasjoner, blant annet gjennom tiltaksplan mot fattigdom. Og både statsetatene og kommunene hadde omstillingserfaringer fra tidligere. Kort sagt, pilotkontorene hadde noe å bygge på, da de satte i gang med NAV-reformen.

Pilotkontorene var kanskje særlig godt forberedt, men flere undersøkelser forteller om støtte til reformen langt utover pilotkommunene. Videre er sam-

arbeidsrelasjoner gjennom forsøksvirksomhet og omstillingserfaringer fra før NAV-reformen utbredt både i statsetatene og kommunene.

Tøff, men tilbakelagt omstilling

For mange har omstillingen vært tøff. Nye lokaler og ny arbeidsorganisering skulle bygges opp. Etablerte kollegarelasjoner ble brutt opp, nye skulle etableres. Kompetansebygging om nye oppgaver og arbeidsområder var nødvendig. Ulike avtaleverk skulle fungere sammen i det daglige. Og alt skulle skje uten at det gikk ut over tjenestene til brukerne.

Omstillingen til NAV har gått enklere i små kontorer enn i store. Medarbeiderundersøkelsen etter et halvt år viste at vurderingene av medarbeiderinvolving, situasjonen og oppgaveløsningen ved kontorene var mer positive i små kontorer enn i store. Trolig tar omstillingen lengre tid i store kontorer.

Det lille casekontoret har hatt den mest positive omstillingsprosessen; her har reformen vært en gevinst både faglig og sosialt. De store kontorene forteller om tyngre og mer krevende prosesser, men også at vanskeligheter er tilbakelagt og at man ser positivt framover. Etter et år er mye gjort.

Oppslutning om reformen har gitt vilje til å stå på, også når omstillingen har vært tøff.

Begynnende integrering

Lokalt er man på vei mot en mer integrert velferdsforvaltning. Allerede etter et halvt år mente mer enn 70 % av medarbeiderne at bedre samarbeid var en gevinst ved det nye kontoret. Ansatte samarbeidet i størst utstrekning med andre fra den etaten de selv kom fra, men mange hadde også teamsamarbeid med medarbeidere fra de andre etatene.

Etter et halvt år mente også mer enn halvparten av de ansatte ved pilotkontorene at det var blitt enklere å finne løsninger for brukerne. Ikke så mange mente at man hadde oppnådd bedre arbeidsflyt og raskere saksbehandling.

Casekontorene forteller at brukerne tidligere kunne bli kasteballer mellom etatene, mens i det nye NAV-kontoret blir det mer helhetlige løsninger i brukernes saker. Det er enklere å ta kontakt, man har flere virkemidler og opplever et felles ansvar for å finne løsninger i sakene. Ansvarer kan ikke lenger skyves over på noen andre.

NAV-loven åpner for at de lokale kontorene kan ha enten en enledermodell - en felles

leder for hele kontoret, eller en toledersmodell - en leder fra kommunen og en leder fra staten. Medarbeiderundersøkelsen viser at i kontor med enledermodell er vurderingene av samarbeid og oppgaveløsning mer positive enn i kontor med toledersmodell. Det kan ha sammenheng med ledermodellen, men det kan også være andre forklaringer.

Caseanalysen tyder på at tverrfaglig organisering i avdelinger og team kan være like betydningsfullt som ledermodellen i forhold til å oppnå en mer integrert oppgaveløsning. Alle de tre casekontorene har både enhetlig ledelse og tverretattlig organisering under ledelsen.

Casestudiene peker på at de lokale NAV-kontorene er mer enn en samlokalisering. Også organiseringen og strukturen rundt arbeidet er endret. De tidligere etatene er brutt opp, og medarbeiderne er organisert i avdelinger og team på tvers av tidligere etatsgrenser. Man arbeider på nye måter rundt brukeroppgavene. Man utnytter etatenes virkemidler mer samordnet. Så langt ser det likevel ikke ut til at ny oppgaveløsning betyr endringer i innarbeidede forståelser av brukerne eller av velferdsforvaltningens hjelperrolle.

Utfordrende partnerskap

Fra politisk hold er det valgt en organisasjonsmodell for de lokale NAV-kontorene som ikke rører ved den etablerte oppgavedelingen mellom stat og kommune; sosialtjenesten er fortsatt et kommunalt ansvar. Lokalt skal NAV-reformen iverksettes i et partnerskap mellom stat og kommune.

Pilotkommunene peker på lokale pådrivere bak at kommunen ble pilot. Ordførere og rådmenn har deltatt og hatt innflytelse. Øvrige politikere har først og fremst fått informasjon, men også hatt innflytelse på hvilke

kommunale tjenester som ble lagt til NAV-kontoret. Ordførerne og rådmennene er positive i sine vurderinger av gevinster ved reformen. Det at tjenestene samles under ett tak fremheves som det mest positive.

De fleste ordførere og rådmenn har positive erfaringer med stat- og kommune samarbeidet, og forventer at samarbeidet vil utvikle seg positivt framover. En del har blandede erfaringer. De peker på at samarbeidet har blitt bedre over tid, og at lokalt har samarbeidet vært godt, men at styringen ovenfra har vært sterk. To av de tre casekommunene har negative erfaringer med samarbeidet. Man har bl.a. opplevd at staten ikke har hatt respekt for kommunens og de kommunalt ansattes kompetanse.

Partnerskapsmodellen er utfordrende for tradisjonelle hierarkiske styringsformer. I tradisjonell etatsstyring kan et direktorat styre gjennom standardisering; i en partnerskapsmodell er den hierarkiske linjestyringen brutt på lokalt nivå. NAV-kontoret skal utvikles i samarbeid med kommunene og med lokal tilpasning. I Arbeids- og velferdsdirektoratet oppfatter man at partnerskapsmodellen går på bekostning av effektiv iverksetting av NAV-reformen.

NAV-reformen fordrer andre styringsmidler enn linjestyring ovenfra og ned. Ved etableringen av de lokale NAV-kontorene krever partnerskapsmodellen forhandling, dialog og gjensidighet. Det kan være ineffektivt, men kan også gi muligheter. Det finnes lokale ressurser å bygge på i iverksettingen, så sant flere er som pilotkontorene og kommunene i det å ønske reformen velkommen og være beredt på den gjennom etablerte samarbeidserfaringer.

Behov for samarbeid blir trolig enda viktigere når den nye arbeids- og velferdsforvaltningen skal løse oppgavene og utvikle mer helhetlig og tilpasset hjelp til brukerne og få flere i arbeid. Skal reformens ambisiøse målsettinger nås, må NAV spille sammen med andre aktører som ikke er underlagt etatens styring, helse- og tjenestene blant andre, og ikke minst arbeidsgiverne.

Faktarute:

Stortinget vedtok våren 2005 en ny arbeids- og velferdsforvaltning. NAV-etaten ble etablert fra 1. juli 2006. 2. oktober 2006 åpnet de første lokale NAV-kontorene, ett pilotkontor i hvert fylke og i to bydeler i Oslo. Lokalt er NAV-forvaltningen et partnerskap mellom staten og kommunene som er selvstendige forvaltningsenheter. Det lokale NAV-kontoret skal bestå av tidligere arbeidsmarkedsetat og trygdeetat, og av kommunal sosialtjeneste. Kommunene må legge inn økonomisk sosialhjelp, men kan også legge inn gjeldsrådgivning, flyktningetjeneste, rus- og psykiatritiltak m.m. På nasjonalt nivå iverksettes reformen av Arbeids- og velferdsdirektoratet, mens Sosial- og helsedirektoratet har faglig ansvar for den kommunale sosialtjenesten.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) er et av forskningsmiljøene i Norges Forskningsråds evaluering av NAV-reformen, som ledes av Anne Lise Fimreite, Rokkansenteret, Universitetet i Bergen. AFI fikk i oppdrag å analysere erfaringer fra pilotprosessen. Datamaterialet i evalueringen har vært en medarbeiderundersøkelse foretatt ca et halvt år etter oppstart, en kommuneundersøkelse til ordførere og rådmenn i kommuner/bydeler som har pilotkontor, casestudier i to store og et lite pilotkontor gjennomført ca ett år etter at kontorene åpnet, samt intervjuer med nøkkelinformanter på sentralt nivå.

Rapporten: "På vei mot en integrert velferdsforvaltning?": erfaringer fra pilotprosessen i den nye arbeids- og velferdsforvaltningen. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-rapport 4/2007. Den kan lastes ned fra: www.afi.no



Av. Tone Alm Andreassen, Forskningsleder Arbeidsforskningsinstituttet

Tre grønne utfordringer

Kraftige omstillinger har alltid vært en naturlig del av en moderne markedsøkonomi. Gårdsbruk har blitt lagt ned på grunn av effektivisering og konkurranse, industriarbeidsplasser har flyttet til lavkostland og nye arbeidsplasser har vokst frem som følge av økt etterspørsel etter nye varer og tjenester. Disse endringene har ofte kommet som en reaksjon på endringer av samfunnsmessige forhold som politikerne i liten grad har hatt, eller ønsket å ha, kontroll over. Til forskjell er den kommende omstillingen på bakgrunn av klimaendringene en samfunnsendring som politikerne må styre. Denne omstillingen vil derfor kreve politisk ryggrad for å ta de nødvendige beslutningene, politisk ærlighet for å forklare nødvendigheten og konsekvensene av omstillingen, og politisk kløkt for å kunne utnytte denne omstillingen til det beste for de nordiske landene.

Hva kan vi gjøre i Norden?

Vil et nordisk samarbeid kunne bidra til at ny kompetanse og arbeidsplasser i størst mulig grad blir etablert i de nordiske landene? Vi i ZERO mener at det er realistisk, og har tre utfordringer til felles nordisk samarbeid:

1. Alle kjøretøy, energi- og industrianlegg og andre forurensingskilder har begrenset levetid rent teknisk. Spørsmålet er hva de erstattes med? Den mest effektive måten å unngå klimaendringer på er derfor at vi fra nå av sørger for at alle nye kjøretøy, industrianlegg og kraftverk bygges med forurensingsfrie løsninger. Selv om markedene i de enkelte nordiske landene er små, er markedet samlet sett av

en betydelig internasjonal størrelse. I ZERO mener vi at det ikke er noen grunn til å tillate salg av biler som kun kan gå på fossil energi. Et forbud mot salg av slike biler innen 2012 i Norden ville påvirket bilproducentene til å gjøre nødvendige tilpasninger for å møte dette markedet. Har de politiske lederne i Norden ryggrad til å foreslå noe slikt?

2. Forskning og utvikling av fornybar energi er helt avgjørende for å møte den økende etterspørselen av energi. Man har i Norden klart å få på plass et felles energimarked, mens det er store mangler på koordinering for å få på plass gode rammevilkår for produksjon og utvikling av nye energikilder. Kan de nordiske lederne klare å få til at Norden, med sitt store potensiale for fornybar kraft, blir et kraftsenter for forskning og utvikling av nye energityper?

3. Det er et stort potensiale for CO2-fangst og deponerings-samarbeid i Norden. En felles utbygging av slike deponeringskjeder vil kunne føre til en effektiv håndtering av store industriutslipp, men krever investeringer i rør og lokalisering av egnede deponier. Kan de nordiske myndighetene bli enige om et slikt felles krafttak for CO2-fangst og deponering av store eksisterende utslipp?

Hvorfor?

For det første er omstilling helt nødvendig for å stoppe de menneskeskapte klimaendringene. For det andre viser Stern-rapporten at kostnadene ved å ikke foreta seg noe er langt mer omfattende enn ved

å gjøre store utslippskutt nå. Og for det tredje viser de fleste undersøkelser at omstillingen ikke vil påvirke den økonomiske utviklingen i nevneverdig grad. Men samfunnet vil komme til å se annerledes ut. Og skal Norden sørge for å skape nye arbeidsplasser, industriklynger og forskningssentra som følge av omstillingen, må man begynne å ønske lavutslippsamfunnet velkommen.



Av Audun Rødning, miljøstiftelsen ZERO
ZERO er den eneste norske miljøorganisasjonen som kun arbeider med energi og klima. Den går lengst i å kreve utslippskutt av klimagasser: minst 90 prosent i Norge. Organisasjonen ønsker å være konstruktiv, pragmatisk og villig til å samarbeide selv med de største forurenserne for å oppnå resultater.



Den sjukes behov av vila

"En sådan tur som du har haft, har man bara en gång i livet", säger läkaren uppförande där han står vid min säng på Södersjukhuset i Stockholm.

"Ja, jag har förstått att det vara nära ögat", svarar jag artigt i en förvirrad strävan efter att vara en duktig patient som inte låter sig nedsås av en spricka i nacken, frakturer på käkarna och några bitsår i munnen. I själva verket är jag varken duktig eller tapper, utan omtumlad och rädd. Det här stämmer ju inte alls med planerna - vad gör jag här? Det var ju idag semestern skulle börja. Jag skulle njuta av en god bok på planet till Oslo, loda runt i taxfreebutiken och så småningom flyga vidare till Stavanger och mina goda vänner. Istället ligger jag tilltufsad på sjukhus, instängd i en plastkrage och har fullt sjå med att bemästra klaustrofobi.

Jag föll mitt i farten, halvvägs in i den där dagen före semestern då det mesta ska ske. Cykeln gick sönder, det blev tvärstopp och jag flög över styret och landade på hakan. Aj! Självklart räknade jag med att det bara var att ruska på sig och gå vidare. Några förseningar i dagsprogrammet bara, sen skulle jag säkert kunna bege mig på min resa. Att förseningen skulle sträckas ut till månader fanns inte i min föreställningsvärld. Under tre månader lämnade jag den fulla kalenderns vardag, självbilden av att ständigt vara på språng, delaktig i tiden och dess tempo. Uppdrag och beställda artiklar fick ställas in.

Jag såg ju inte ens tangentbordet i min stora stödkrage. Luncher med eventuella uppdragsgivare var inte att tänka på, jag sörplade och spillde likt en långvårdspatient med mina skadade käkar. I en situation där barn puttar på sina mammor och viskar "vad har tanten gjort?" är det inte lätt att kontakta arbetsgivare för att prata kontrakt och idéer. Kvar blev dagar där en försiktig promenad var mer än nog och där soffan blev min bästa plats.

Samtidigt gnagde överjaget - fick jag verkligen ligga där och vila dagarna i ända? Nog borde jag väl kunna använda den här tiden på ett bra sätt? Läsa, ordna arbetsrummet, arbeta fram en strategi för mitt lilla företag. Jag har sett beteendet förr hos sjukskrivna vänner vana att prestera, hos många av oss som betraktar jobbet som en plats för utveckling och självförverkligande och där arbetet är en stor del av identiteten. Finns en chans att jobba, så gör man det, nästan oavsett hur man än mår. Därför behöver vi hjälp att vara sjuka, så att vi kan vila och bli friska.

Tidens syn på sjukskrivningar, kravet att vara aktiv och gå tillbaka i arbete så fort det bara går, blåser på det lättväckta samvetet, på känslan av att "är jag duktig och aktiv har jag ett värde, inte när jag ligger här och vilar". När läkaren fjorton dagar efter olyckan sa "när kan du börja jobba", fick jag nästan panik. Jag behövde få sanktionerat mitt behov av att vila, inte motsatsen.

Jag blev sjukskriven och är tacksam för det. Samtidigt kan jag inte låta bli att undra hur människor med mera diffusa symptom känner sig inför det ständigt upprepade mantrat att börja jobba så snart som möjligt. Visst kan kravet tyckas rimligt, men det skapar också skuld och det är tveksamt om skuld gagnar läkning.

Jag har så tydligt känt att läkning tar tid. Först kräver kroppen sitt. Efter kommer själen och pockar på plats. Själv har jag vilat riktigt bra när någon av mina läkare eller min sjukgymnast har sagt "det är väl inte konstigt att du är trött, du har varit med om både ett fysiskt och psykiskt trauma och du behöver vila". De har hjälpt mig att förstå att jag varit sjuk och därför haft rätt att vila utan dåligt samvete, att det var vilan som var min uppgift. Det har varit avgörande för att finna tillbaka till arbetets glädje.



Av Gunhild Wallin



DANMARK

Gode råd til den svære samtale

På internetportalen www.socialt-engagement.dk kan virksomheder hente gode råd til, hvordan de kan tackle den svære samtale om misbrug, sygdom eller psykiske problemer.

Socialtengagement.dk samler al viden om virksomhedernes sociale engagement ét sted. Udover den svære

samtale, som først og fremmest handler om at fastholde medarbejdere, kan virksomheder læse om, hvordan de kan blive bedre til at sikre, at medarbejderne trives på arbejdspladsen. De kan for eksempel finde gode råd til, hvad de kan få ud af en trivselsundersøgelse, ligesom de kan finde eksempler på, hvilke elementer undersøgelsen kan indeholde.

Virksomheder kan også finde råd og vejledning til, hvordan de kan rekruttere medarbejdere fra de udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Portalen indeholder en oversigt over løntilskud, mentorordning og andre offentlige tilbud, som virksomheder kan benytte sig af.

Nyt vidensnetværk skal rådgive jobcentre om handicappede

Et nyt Vidensnetværk åbnede den 1. oktober. Vidensnetværket skal rådgive og støtte de medarbejdere i jobcentrene, der skal hjælpe handicappede i arbejde.

Vidensnetværket skal sikre, at manglende viden aldrig bliver årsag til, at mennesker med handicap havner på en permanent offentlig ydelse. Udfordringerne er store, fordi handicapområdet er meget komplekst. Der er stor forskel på, om man har mistet hørelsen eller synet, har

muskelsvind eller sclerose, har en svær psykisk sygdom eller har fået en hjerneskade, når man skal hjælpes på vej.

Med Vidensnetværket bliver al viden om handicap og sygdom i forhold til arbejdsmarkedet samlet ét sted. Medarbejderne i jobcentrene kan trække på Vidensnetværket i helt konkrete sager, hvor de har brug for vejledning. Det kan for eksempel handle om, at medarbejderne har brug for at vide noget mere

om, hvad skal der til, for at en person med svær psykisk sygdom eller erhvervet hjerneskade kan komme i job.

Vidensnetværket er forankret i De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI), som repræsenterer 32 medlemsorganisationer. DSI har fra Beskæftigelsesministeriet og Satspuljen fået 24 millioner kroner til at drive netværket frem til 2011.

Dansk rekrutteringsbus på tur i Polen og Tyskland

Den 10. september parkerede en bus, dekoreret med reklamer for job i Danmark, på en central plads i Stettin i Polen. Det var første stop af ti i løbet af to uger i det nordvestlige Polen og det nordøstlige Tyskland. Bussen, der støttes af EU-Kommissionen, er det seneste af Arbejdsmarkedsstyrelsens initiativer for at styrke rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft til Danmark.

Passagererne i bussen var danske EURES-vejledere med ekspertise i international rekruttering og deres først polske og senere på turen tyske kolleger. De havde i ugerne op til busturen samlet hundredvis af jobopslag ind fra

danske virksomheder. Med i bussen var også repræsentanter for syv danske virksomheder, Dansk Industri og BAT-kartellet. Bussen havde jobtilbud med til stort set alle faggrupper på bygge- og industriområdet, for eksempel bygningshåndværkere, elektrikere, tømrere, murere, chauffører, metalarbejdere, industriarbejdere og slagtere.

I de områder, hvor bussen kørte, er ledigheden op til 20 procent, så bussen blev lige fra morgenstunden modtaget af mange lokale jobsøgende. I løbet af dagen blev det typisk til 300-500 besøgende i hver by. Både EURES-vejlederne og de virksomheder, der var med, meldte om rigtig mange kvalificerede

kandidater til stillingerne. Bussen havde et andet, men mindst lige så vigtigt formål: At markedsføre Danmark som et attraktivt land at arbejde i. Navnlig i Polen har det hidtil ikke været særlig kendt, at Danmark søger arbejdskraft i udlandet. Derfor spillede bussen også rollen som reklamesøjle for Danmark.

Erfaringerne fra busprojektet bliver samlet i den kommende tid. Men allerede nu står det klart, at kombinationen af konkret jobformidling og bussens åbenlyse appel til medierne har været særdeles effektivt til at kommunikere budskabet: Danmark har brug for arbejdskraft.

Forsøg med sociale mentorer til sindslidende

Personer med en midlertidig sindslidelse kan have brug for hjælp og opbakning til at få arbejdsliv og det sociale liv til at hænge sammen. Derfor skal tre kommuner deltage i et forsøg med sociale mentorer. Nogle personer med en midlertidig sindslidelse kan have behov for at få tilknyttet en særlig form for støtte.

Derfor er der afsat fire millioner kroner til forsøg med sociale mentorer til personer med en midlertidig sindslidelse. Forsøget skal medvirke til at afdække, hvordan de sociale mentorer kan supplere den nuværende mentorordning, hvor sindslidende blandt andet kan få hjælp til at blive sat ind i selve arbejdet.

En social mentor kan hjælpe med at bearbejde oplevelser, der sker på arbejdspladsen og give støtte, når arbejdsopgaver skal klares. Men de kan også hjælpe sindslidende med til at få det sociale liv og arbejdsliv til at hænge sammen ved at være bindeled til kolleger og sikre, at den enkelte møder op på jobbet hver dag.



FINLAND

EU:s nye strukturfondperiode for åren 2007-2013 inledtes

En ny EU-strukturfondperiode inledtes i Helsingfors den 25 - 26 oktober. Genom strukturfonden understøds projekt for fremjænde av företagsamhet, innovationer, networking och kompetens.

Finland får EU-understöd från två strukturfonder: Europeiska regionutvecklingsfonden (ERUF) och Europeiska socialfonden (ESF). Enligt strukturpolitikens principer riktas finansieringen till de svagare regionerna. Föremål för stödet är speciellt Östra Finland och Norra Finland, glesbygder, gränsområden samt regioner i Södra Finland och Västra Finland som kräver utveckling.

Under de följande sju åren kommer man att använda totalt 6,1 miljarder euro för att genomföra strukturfondprogrammen. Av detta utgör 1,7 miljarder euro EU-finansiering, 2 miljarder euro

nationell offentlig finansiering och den estimerade andelen privat finansiering 2,4 miljarder euro. Målet för ERUF-programmen är att skapa ca 38 000 nya arbetsplatser och att grunda ca 6 500 nya företag. Genom ESF-åtgärderna vill man bidra till en bättre sysselsättning och kompetens för uppskattningsvis ungefär 450 000 personer samt till att skapa 12 000 nya arbetsplatser och 7 000 nya företag.

Kvinnor för manliga jobb, män för kvinnojobb

I Finland är arbetsmarknaden fortfarande starkt indelad i arbete för kvinnor och män. Inom den privata sektorn är euron för kvinnor med månadslön 76 cent. Med stöd av ESF kommer man att starta ett nationellt utvecklingsprogram till stöd för större jämlikhet mellan kvinnor

och män. Genom olika projekt skall bland annat kvinnor utbildas för mansdominerade eller män för kvinno-dominerade branscher. Dessutom stöder vi sysselsättningen och karriärutvecklingen för kvinnor med en svag ställning på arbetsmarknaden, vilka riskerar arbetslöshet och har en bakgrund av korttidsjobb. Arbetsminister **Tarja Cronberg** betonar strukturfondernas betydelse i förverkligandet av likvärdiga möjligheter. En central synvinkel på jämlikhet är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män, vilket gagnar bägge könen. Jämställdhet som mål innebär inte ett krav på att könen måste vara lika. Det är fråga om att trygga likvärdiga möjligheter såväl för kvinnor som för män, konstaterade Cronberg.

Arbetslösheten fortsatte att sjunka

Arbetskraftsbyråerna i Finland hade i slutet av september 30 000 färre arbetslösa arbetssökande än ett år tidigare. Till arbetsförmedlingen anmäldes under september månad ca 43 000 nya lediga arbetsplatser, vilket är 6 700 fler än i september i fjol.

Arbetskraftsbyråerna hade i slutet av september 198 500 arbetslösa arbetssökande. Arbetslösheten minskade från förra året inom samtliga arbetskrafts- och näringscentralers områden och i alla yrkesgrupper. Yrkesgruppsvis betraktat

minskade arbetslösheten jämfört med september i fjol mest inom tillverkning, administrativt arbete och kontorsarbete och servicearbete.

I slutet av september fanns det 19 800 arbetslösa arbetssökande under 25 år, vilket är 3 900 färre än i september i fjol. Efterfrågan på arbetskraft har minskat på ungdomsarbetslösheten. Även om arbetslöshetsgraden är högre än för övriga vuxna, är arbetslöshetsperioderna för unga genomsnittligt kortare än och långtidsarbetslösheten

mera sällsynt än för personer över 25 år. Förutom att antalet unga arbetslösa minskat, har arbetslöshetstidens längd förkortats. Andelen unga som varit arbetslösa i över ett år har minskat sedan år 2003.

Antalet arbetslösa över 50 år var 81 900, dvs. 8 800 färre än året innan. Antalet långtidsarbetslösa uppgick till 49 300 vilket är 12 400 färre än året innan.

Samhällsgarantimodellen för unga kan ännu vidareutvecklas

Samhällsgarantin för unga har bidragit till aktiveringen av unga personer och tjänster som främjar sysselsättningen, men de faktiska verkningarna med tanke på sysselsättningen av unga personer har förblivit få. Samhällsgarantin för unga har haft en positiv inverkan i synnerhet på situationen för unga personer, vilkas möjligheter att få sysselsättning redan från förut varit relativt goda. Dessa unga personer har dragit nytta av den intensivare serviceprocessen och av den starkare vägledningen till aktiva åtgärder.

Målet för samhällsgarantin för unga, som trädde i kraft år 2005, är att främja de ungas placering i utbildning och på arbetsmarknaden, att förhindra utdragen arbetslöshet samt att stöda hållbara karriärlösningar för unga. Det är viktigt är att bedöma servicebehovet för de arbetssökande omedelbart i början av arbetssökningen samt att utarbeta en jobbsökarplan. Samtliga unga som ej fyllt 25 år har fått löfte om aktiva åtgärder, exempelvis arbetskraftspolitisk utbildning eller arbetsverkstadsverksamhet senast

efter tre månaders arbetslöshet. I den undersökning som nu färdigställts har som material använts ett sampel av arbetslösa unga som plockats ur arbetsförvaltningens datasystem, en enkät till arbetsförvaltningens representanter samt intervjuer, intervjuer med unga personer samt med företrädare för målgrupper som är centrala med tanke på genomförandet av samhällsgarantin.



ISLAND

Alt frem i lyset

Arbejdsdirektoratet, *Vinnumálastofnun*, fører kontrol med at loven om rettigheder og forpligtelser for udenlandske virksomheder der midlertidigt sender medarbejdere til Island, bliver fulgt. Arbejdsdirektoratet har iværksat en to måneders kontrollkampagne med virksomhederne og deres udenlandske medarbejdere under navnet Alt frem i lyset, *Allt í ljós*, og den forgår i samarbejde med

Projekt 50+

I 2005 nedsatte socialministeren en syv mand stor projektledelse der skulle lede et femårigt projekt med det hovedformål at styrke stillingen for midaldrende og ældre på arbejdsmarkedet. Kampagnen sigter blandt andet mod at bidrage til øget oplysning, forskning og strategier for hvorledes man målbevidst kan influere for at ændre holdningen til midaldrende på arbejdsmarkedet med vægt på faglig uddannelse, livslang uddannelse og efteruddannelse. Man er gået i gang med en møderække for at skabe et bedre image af midaldrende og ældre ved at gøre opmærksom på fordelene ved dem som medarbejdere og således skabe en kanal til hold-

Socialministeriet og Islands LO, *Alþýðussamband Íslands*. Kampagnen er i gang over hele Island men dog med særlig vægt på virksomheder i byggesektoren i hovedstadsområdet. Hovedformålet med kampagnen er: At sikre at virksomheden hos udenlandske virksomheder der fungerer i Island, er i overensstemmelse med islandsk lovgivning og islandske overenskomster, og ligeledes at islandske

ningsændringer i samfundet. Erhvervsaktiviteten blandt midaldrende og ældre i Island har for øvrigt allerede nu en absolut særstilling i den vestlige verden. Erhvervsaktiviteten for den ældste gruppe på arbejdsmarkedet, alderen 60-64, er godt 80% i Island hvor den i de lande der kommer nærmest, er 50-60%. Udviklingen på forskellige områder tyder på at den høje erhvervsaktivitet i Island vil falde hvis der ikke gøres noget. Dette skyldes blandt andet aldersfordelingen i befolkningen, voksende velstand, øget selvpension og stadig større vægt af lønmodtagerpensionssystemets ydelser. Hvis der ikke sker ændringer, vil der

arbejdsgivere anmelder ansættelse af medarbejdere der er statsborgere i otte af de ti nye EØS-stater, at sikre at arbejdsgiverne respekterer udenlandske lønmodtageres rettigheder og at signalere at efterlevelsen af loven og kontrollen er effektiv og at det ikke tolereres at virksomheder, hverken islandske eller udenlandske, ikke efterlever islandske love.

mange steder ikke være arbejdskraft nok til at overtage de opgaver der er behov for. Omdrejningspunktet for den møderække der forestår, bliver fleksibilitet. Det står klart at arbejdsmarkedet skal være fleksibelt for at appellere til så mange som muligt. Der er en samfundsmæssig gevinst af at folk er erhvervsaktive langt op i årene. Der ligger en gevinst for virksomhederne ved at forberede sig til ændringerne i aldersfordelingen i arbejdsstyrken, og det er en gevinst for de enkelte at kunne være fuldt ud gyldige medlemmer af samfundet og bidrage til udformningen af samfundet gennem erhvervsdeltagelse.

anvendelse af hjælpemidler?

- Er der eksempler på virksomheder hvor man ved udformning og tilrettelæggelse af arbejdet specielt har sigtet mod at skabe en hensigtsmæssig og varieret belastning af muskelskeletstrukturen?
- Findes der eksempler på gode løsninger i virksomheden der mindsker en uheldig belastning af muskelskeletstrukturen?

Indvanderrådet består af repræsentanter for de ministerier der menes at have en vigtig rolle ved integrationen af indvandrere til det islandske samfund, foruden en repræsentant for Islands Kommunalforening og et medlem med udenlandsk oprindelse.



NORGE

Statsbudsjettet for 2008

Norge oplever stor etterspørsel etter arbeidskraft, og de siste to årene er arbeidsledigheten betydelig redusert. Fra regjeringen tiltrådte, har antall sysselsatte økt med nær 140 000 personer. Antall ledige er redusert med 37 800 personer, til 1,8 prosent, ifølge Arbeids- og velferdsdirektoratets statistikk. Utsiktene på arbeidsmarkedet for 2008 er gode. Det forventes fortsatt vekst i antall sysselsatte og ingen økning i arbeidsledigheten.

Til tross for at ledigheten har gått ned, og at også antall yrkeshemmede er noe redusert, foreslår regjeringen en fortsatt sterk satsing på arbeidsmarkedstiltak i 2008. I alt foreslås det opprettet om lag 40 000 tiltaksplasser for ordinære og yrkeshemmede arbeidssøkere. Dette gir rom for styrket innsats blant annet overfor personer med svært lange ledighetsperioder og overfor arbeidssøkere med psykiske lidelser. Det er utarbeidet en strategiplan for arbeid og psykisk helse.

Videre foreslås det innført en tiltaksgaranti for arbeidssøkere som har vært helt ledige de siste to årene eller lenger, og for ventestønadmottakere som har vært helt ledige de siste seks månedene eller lenger. Med dette ønsker regjeringen å øke overgangen til arbeid gjennom aktive tiltak framfor passiv stønad. Ventestønaden, som har vært gitt til arbeidsløse med lange dagpengeperioder, foreslås avvirket for nye tilfeller fra 1.1.2008, mens de som er inne på ordningen, kan fortsatt få stønaden fram til 2. halvår 2008, og vil etter det fanges opp av langtidsledighetsgarantien.

Regjeringen går videre inn for økt innsats for å avskaffe fattigdom, og foreslår en ytterligere styrking på 336,1 mill. kroner i forbindelse med Handlingsplan mot fattigdom. Samtidig blir tiltak fra 2007 videreført. Sentralt i kampen mot fattigdom står det nye kvalifiseringsprogrammet som skal bidra til at personer som står i fare for å komme i en passiv

Lovbestemmelser om kvalifiseringsprogram er trådt i kraft

Satsingen på kvalifiseringsprogram er regjeringens viktigste grep mot fattigdom. Målgruppen, som i stor grad vil være sosialhjelpmottakere, får tilbud om et program bestående av tiltak som støtter opp under og forbereder overgangen til arbeid. Deltakere på kvalifiseringsprogrammet får rett til en kvalifiseringsstønad på 2 ganger folketrygdens

grunnbeløp, dvs. om lag 133 600 kroner per år med dagens satser. Personer under 25 år får to tredeler av dette. I tillegg gis det barnetillegg, og deltakerne kan få bostøtte fra Husbanken. Lovbestemmelsene om kvalifiseringsprogrammet trådte i kraft fra 1. november. I 2007 vil kommuner med NAV-kontor få tildelt i alt 50 millioner kroner i

situasjon preget av levekårsproblemer og som har ingen eller svært begrensede ytelser i folketrygden kommer over i arbeid og aktivitet.

For å få flere eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid, foreslår regjeringen blant annet å fjerne inntektsprøvningsreglene for personer mellom 67 og 68 år. Tidligere har det vært slik at personer mellom 67 og 70 år har fått avkortet sin pensjon med 40 prosent av arbeidsinntekt over 2 G (133 000 kroner). Den nye situasjonen innebærer at en 67-åring kan ta ut full pensjon og jobbe videre i ett år uten at pensjonen avkortes. Regjeringen foreslår å bevilge 205 mill. kroner til dette formålet i 2008.

Regjeringen foreslår å redusere antall ventedager før dagpengene utbetales fra fire til tre dager fra 1. januar 2008. Samtidig foreslår de å redusere perioden med attføringspenger etter avsluttet attføring fra inntil 6 måneder til 3 måneder.

forbindelse med kvalifiseringsprogram. I 2008 foreslår regjeringen å bevilge 230 millioner kroner til dekning av kommunenes ekstraavgifter knyttet til gjennomføring av programmet. Tilbudet om kvalifiseringsprogram blir landsomfattende når alle kommuner har etablert NAV-kontor innen utgangen av 2009.

Vil synliggjøre seniorene som ressurs i arbeidslivet

Regjeringen har satt av tre millioner kroner årlig til en treårig informasjonskampanje for å synliggjøre seniorene som ressurs i arbeidslivet. Fokuset vil

ligge på hva seniorer kan bidra med, og ikke på begrensningene deres. Kampanjen er knyttet til arbeidet med IA-avtalens delmål om å øke den

gjennomsnittlige avgangsalderen. Senter for seniorpolitikk har fått i oppdrag av myndighetene å gjennomføre kampanjen.

Foreslår ny regulering av vikarbyråene som ledd i handlingsplanen mot sosial dumping

På bakgrunn av behov for tiltak som øker seriositeten i utleiebransjen og motvirker og hindrer etablering og drift av useriøse vikarbyrå, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendt på høring forslag til ny obligatorisk melde- og registreringsplikt for vikarbyrå.

Forslaget innebærer at alle vikarbyrå som skal leie ut arbeidstakere, blir pålagt å sende melding til Arbeidstilsynet og

dokumentere at de oppfyller lovpålagte plikter til registrering i relevante offentlige registre. Virksomhetene må også dokumentere at de oppfyller bestemte krav til firmaets organisering og økonomi. Arbeidstilsynet skal føre et eget register over vikarbyrå som har oppfylt meldeplikten. Registeret skal være offentlig tilgjengelig, slik at alle som ønsker det kan sjekke hvilke vikarbyrå som kan operere lovlig i Norge.

Det foreslås forbud mot å leie inn arbeidstakere fra byråer som ikke er registrert. Regjeringen mener at dette vil gi ryddigere forhold ved inn- og utleie. Forslaget er en oppfølging av regjeringens handlingsplan mot sosial dumping, og planen er at de nye kravene til vikarbyråene skal vedtas og tre i kraft våren 2008.



SVERIGE

Arbetsförmedlingen 2008

Vid årsskiftet slås Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och länsarbetsnämnderna ihop till en myndighet med namnet Arbetsförmedlingen. Nuvarande Arbetsmarknadsverket består av 22 myndigheter, AMS och 21 länsarbetsnämnder. Den nya myndigheten använder inte länen som bas utan organiseras i 68 arbetsmarknadsområden, alla med minst ett arbetsförmedlingskontor. Huvudkontoret ligger i Stockholm.

I den nya myndigheten ska Arbetsförmedlingens resurser användas ännu effektivare. Jämfört med idag kommer en större andel av de samlade resurserna att användas till kärnverksamheten, dvs. matchningen mellan lediga jobb och arbetssökande. Det externa samarbetet på lokal och regional nivå ska utvecklas genom regionala branschråd och minst ett Arbetsmarknadsråd i varje arbetsmarknadsområde.

Stort intresse för privat jobbförmedling

AMS planerar en ny upphandling om samarbete med andra aktörer när det gäller jobbförmedling med resultatbaserad ersättning. Målet är att nya samarbeten ska inledas tidigt under nästa år inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin.

- De personer som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin har varit borta från

arbetsmarknaden länge och många av dem behöver extra stöd för att få ett nytt jobb. Olika aktörers skiftande erfarenheter, arbetssätt och nätverk behövs, säger AMS stf generaldirektör Lars Sjöström.

Redan nu pågår försök med privata aktörer som förmedlar jobb mot resultatbaserad ersättning. Försöket riktar sig

- För att bättre kunna möta behov hos arbetsgivare och arbetssökande lokalt har vi valt att göra en genomgripande förändring med fler och mindre arbetsmarknadsområden än i dagens länsuppdelade organisation, säger AMS generaldirektör Bo Bylund. Den nya Arbetsförmedlingen ska anpassas mer efter marknadens och kundernas önskemål.

till arbetslösa med funktionshinder och till långtidsarbetslösa ungdomar och utrikes födda i ett par län. Försöksverksamheten avser ren jobbförmedling, inte subventionerade anställningar i det egna företaget. Full betalning betalas inte ut om det gäller anställning i den privata jobbförmedlingens egna företag.

Kortsiktig planering styr ungdomars karriärval

En undersökning som gjorts inom projektet Avstamp inom Arbetsförmedlingen visar att nästan en tredjedel av ungdomarna inte alls planerar framåt när det gäller jobb och utbildning. Och mindre än en tiondel planerar på fem års sikt eller mer.

- Att inte fler tänker längre framåt kan

göra att det tar onödigt lång tid att etablera sig på arbetsmarknaden, säger Sara Damber, projektledare för Avstamp. Detta kan i sin tur leda till lägre inkomst under hela livet.

Avstamp är en nationell satsning inom Arbetsförmedlingen som syftar till att underlätta unga människors etablering

på arbetsmarknaden. Bakgrunden till satsningen är att arbetslösheten bland unga är mer än dubbelt så hög som bland befolkningen som helhet (11,9 procent mot 4,8 procent av arbetskraften).

AMS utvecklar arbetsförmedling i Makedonien

Arbetsmarknadsverket ska vara med och utveckla arbetsmarknaden i den tidigare jugoslaviska republiken Makedonien. Det är ett EU-projekt som AMS har ansökt

om att få medverka i och beslut har nu fattats att AMS får uppdraget. Utvecklingsarbetet sker i samverkan med ett tyskt konsultföretag, GVG, i

Köln. Det handlar om att stödja och förbereda AMS motsvarighet i landet i utvecklingen av en arbetsmarknadspolitik som är anpassad till EU-länderna.

Stark arbetsmarknad gynnar utrikes födda

Det goda arbetsmarknadsläget och den starka efterfrågan på arbetskraft har gjort att arbetslösheten minskat och sysselsättningen ökat kraftigt för personer som är födda utomlands. Därutöver

ger nya regler Arbetsförmedlingen större möjligheter att identifiera arbetssökande nyanlända invandrare. Därmed kan de nyanlända snabbare matchas mot lediga jobb och mot de särskilda

arbetsmarknadsinsatser som finns för dem som nyligen flyttat till Sverige, till exempel instegsjobb och yrkeskompetensbedömning.

Tämä lehti sisältää mm. seuraavat artikkelit:

Uutisia:

Sairauslomat Pohjoismaissa

Pohjoismaissa on suuria asenne-eroja suhtautumisessa sairauslomaan. Tanskalaiset suhtautuvat työstä poissaoloon sairauden takia vapaamielisemmin ja siellä esim. stressi katsotaan yleisesti hyväksyttäväksi syyksi jäädä töistä kotiin. Tiukimmat asenteen sairauslomaa kohtaan on suomalaisilla ja islantilaisilla. Sairauslomat maksavat pohjoismaisille yhteiskunnille miljardeja. Sairauspoissaolojen määrää pyritään nyt saamaan alas erilaisilla poliittisilla toimenpiteillä, mutta tuoreen pohjoismaisen tutkimuksen mukaan hyvin vaihtelevalla menestyksellä. Tämä laatuaan ensimmäinen sairauspoissaoloja koskeva pohjoismainen tutkimus kuitenkin osoittaa se, että Pohjoismaiden välillä vallitsee suuria asenteellisia eroja.

Haastatelluista 21 prosenttia hyväksyi vilustumisen ja kuumeen syyksi jäädä pois töistä. Mutta siinäkin asenteet jakautuivat, sillä peräti 12 prosenttia oli sitä mieltä, ettei se kelpaa koskaan syyksi työstä poisjäämiseen. Erityisesti ruotsalaiset (27%) ja suomalaiset (25%) olivat sitä mieltä, että vilustuneen ihmisen pitäisi jäädä aina kotiin. Sen sijaan norjalaisten mielestä tämä ei ole lainkaan hyvä syy jäädä töistä kotiin, sillä vain 9 prosenttia norjalaisista kannatti vilustumista sairausloman syyksi. Työkiusaaminen ja stressi hyväksytään sen sijaan Tanskassa ja osin myös Norjassa työstä poissaolon syyksi, ja myös vaikeudet avio-/avoliitossa, kun taas Suomessa ja Islannissa näitä ei katsota hyväksyttäviksi syiksi poissaololle. Sen sijaan Suomessa krapula hyväksytään yleisimmin poissaolon syyksi, kun taas muissa pohjoismaissa ei lainkaan.

Työ- ja hyvinvointiyksikkö uudistus NAV etenee Norjassa menetyksellä

Joulukuun puolivälissä avaa työ- ja integrointiministeri Bjarne Håkon Hanssen sadannen NAV-konttorin Norjaan. Se avataan hänen kotikuntaansa Namsosiin. NAV- uudistus, jossa työvoima-, sosiaali-, ja sairausvakuutustoimistot on yhdistetty saman katon alle, etenee Norjassa myönteisyyden hengessä, vaikkakin monia ongelmia on vielä ratkaisematta. Mutta jo

nyt puolet norjalaisista saa nämä palvelut samasta paikasta, saman katon alta.

- Näin suurta projektia ei ole toteutettu koskaan aiemmin länsimaissa hyvinvointiyhteiskunnassa, sanoo työ- ja integraatioministeri Bjarne Håkon Hanssen.

NAV yhdistää valtiolliset ja kunnalliset laitokset, kun valtiolliset sairauskassa- ja työvoimatoimistot yhdistetään kunnallisen sosiaalitoimen kanssa. Kaiken tavoitteena on kansalaisen parempi palveleminen. Tavoitteena on räätälöidä kullekin asiakkaalle juuri hänen tarvitsemansa apu ilman, että hänen tarvitsee juosta konttorista toiseen.

Flexicurity valloittaa Eurooppaa

Kun EU:n työ- ja sosiaaliministerit kokoontuvat Brysselissä 6. joulukuuta keskustelemaan Flexicurity-ohjelman periaatteista, merkitsee se samalla täydellistä ilmastonmuutosta eurooppalaisessa työmarkkinapolitiikassa. ”Flexicurity”, joustavuus ilmaantui muutama vuosi sitten kuin noita eurooppalaiseen keskusteluun ja on valloittanut sen jälkeen ennätysajassa koko EU:n. Flexicurity-ohjelman tavoitteena on tarjota EU-kansalaisille enemmän ja parempia työpaikkoja joustavasti ja turvallisesti. Muutama vuosi sitten monet olivat sitä mieltä, että ohjelma soti nimeään vastaan, mutta nyt sekä työnantaja-, että työntekijäjärjestöt etsivät yhdessä mahdollisuuksia, miten eurooppalaisista työmarkkinoista saataisiin joustavat ja turvalliset ja samalla dynaamisemmat.

Teemana vihreys

Ilmaston lämpeneminen merkitsee sitä, että koko maailman valtava energiajärjestelmä täytyy muuttaa. Suurin halu kansan keskuudessa siihen on Pohjoismaissa. Peräti 94 prosenttia pohjoismaiden väestöstä haluaa, että Pohjoismaat tekevät yhteistyötä ilmaston lämpenemisen pysäyttämiseksi. Uuden teknologian kehittämisen avulla Pohjolaan saattaa syntyä jopa puoli miljoonaa uutta työpaikkaa. Mutta energiajärjestelmien muuttamiseen liittyy myös epäselvyyksiä. Syntyvätkö uudet työpaikat vanhojen lisäksi, vai joudutaanko jo olemassa olevia työpaikkoja uhraamaan? Mitkä työpaikat säilyvät ja millaisia uusia työpaikkoja syntyy.

Myös ympäristöystävällisen teknologian rakentamiseen liittyy haittapuolia. Mereen rakennettavat tuulivoimalat ruostuvat muutamassa vuodessa. Tietyn tyyppisten biopolttoaineiden hiilidioksidipäästöt ovat suuremmat kuin eräiden fossiilisten polttoaineiden päästöt.

Mutta samaan aikaan Pohjoismaista löytyy sekä teknistä osaamista, että aivan ainutlaatuista yhteistyöhalua. Siksi pohjoismaisesta energiateknologiasta voi tulla todella suuri vientiartikkeli.

Vihreä selvitys paljastaa energian tuhlauksen

Energian säästö ja ilmastokaasujen vähentäminen on valtava työ. Ruotsissa käydään läpi ja tutkitaan 600 000 taloa, joille tehdään energiaselvitys. Jonas Ternström ja hänen 19 kollegaansa ovat ehtineet käydä läpi tähän mennessä muutama sata taloa. Ilmastonmuutoksen myötä syntyy sekä uusia työpaikkoja että uusia yrityksiä. Ruotsin valtiopäivien tavoite on vähentää sähkönkäyttöä asunnoissa ja työtiloissa 20 prosentilla vuoteen 2020 mennessä. Jotta tämä saavutettaisiin, on syntynyt uusia yrityksiä, kuten Energi Concept in Sweden. Tähän mennessä 74 yritystä on hakenut lupaa ja saada tehdä energiaselvityksiä. Uusi ammatti on syntynyt: Certifikoidut energiaekspertit. Jonas Ternström oli heistä ensimmäinen, tehtävänään huoneistojen ja kiinteistöjen energiaselvitysten tekeminen. Ruotsin ensimmäinen energiaselvitys valmistui tänä vuonna 14. syyskuuta. Vuosi sitten säädettiin laki, jonka mukaan vuoteen 2008 mennessä 600 000 talolle ja kiinteistölle pitää tehdä energiaselvitys. Marraskuun alussa selvityksiä oli tehty 20.

- Emme me ehdi tuohon määräaikaan. On kyseessä ”mission impossible”, sanoo Jonas joka on tähän mennessä on ollut mukana tekemässä 50 energiaselvitystä.

Av Tapio Vestinen
korrespondent, Oslo
e-post: vestinen@online.no

ARBEIDSLIV I NORDEN

Retur:
Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 Oslo

PORTO BETALT
PORT PAYÉ
NORGE

B ØKONOMI
ÉCONOMIQUE

Web-adresser:

Nordisk Ministerråd:
www.norden.org

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Danmark:
www.ams.dk

Beskæftigelsesministeriet, Danmark:
www.bm.dk

Arbejdstilsynet, Danmark:
www.arbejdstilsynet.dk

Arbejdsdirektoratet, Island:
www.vinnumalastofnun.is

Social- och hälsovårdsministeriet, Finland:
www.stm.fi

Arbetsministeriet, Finland:
www.mol.fi

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Norge:
www.odin.dep.no/aid

NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Norge:
www.nav.no

Direktoratet for arbeidstilsynet, Norge:
www.arbeidstilsynet.no

Arbetsmarknadsdepartementet, Sverige:
www.regeringen.se/arbetsmarknad

Arbetsmiljöverket, Sverige:
www.av.se

Arbeidsforskningsinstituttet, Norge:
www.afi.no

Arbeidsliv i Norden:
www.norden.org/arb